



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SUCRE, MIRANDA

Realizado por:

Kharelys I. Méndez Pernia
Coralys P. Molina Pachano

Profesor guía:

Belkis C. Camacaro Fernández

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de: _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, _____ de _____ de _____

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
Opción: Recursos Humanos

**BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA
ALCALDÍA DE SUCRE, MIRANDA**

Tesista: Kharelys Méndez

Tesista: Coralys. P Molina Pachano

Tutor: Belkis C. Camacaro Fernández

Caracas, Septiembre de 2.013

DEDICATORIA

El fruto de mi trabajo se lo encomiendo y dedico a mi familia: mis padres Dery Pernía y Pedro Méndez, mi hermano Andrés y un homenaje a por ser Gabriel parte de mi apoyo incondicional en cada momento de mi vida, así como también sumamente agradecida con Dios, por permitirme conocer a lo largo de mi carrera personas maravillosas como mi amiga y compañera Coralys Paola, con su ímpetu y valentía ha logrado superar las pruebas que le ha impuesto la vida.

Asimismo, esta tesis es fruto del trabajo de nuestra guía, amiga y compañera de tesis, “la tutochista” y Magister Belkis Camacaro, en sus trasnochos, demencias y amor por su trabajo ha logrado sacarnos adelante en este proyecto, siendo la capitana principal de este logro.

Igualmente, más que una dedicatoria es un éxito y un agradecimiento dedicado a cada una de las personas que formaron y forman parte de este proceso, y están más allá que en mi corazón, en mi alma...

Kharelys Ivanna Méndez Pernía

DEDICATORIA

A Dios.

Por regalarme salud y sobretodo la fortaleza para seguir adelante.

A mi madre Coralía A. Pachano P.

Mi confidente, mi amor eterno, mi ángel: cada letra de este trabajo de grado va dedicada a ti, por todo tu amor infinito e incondicional. Hoy brindas en el Reino de los cielos. Te lo prometí mamá. Las Tres Siempre Juntas. Te amo

A mi hermana Bárbara P. Molina Pachano.

Por ser el motivo todos los días para dar lo mejor de mí y hacer todo lo posible por ser el mejor ejemplo para ti. Te amo hermana.

A mi familia Pachano.

Porque siempre han estado en los momentos buenos y malos, por todo su apoyo y amor.

A Belkis Camacaro.

Por todo el conocimiento, orientación, paciencia, apoyo y sobre todo por la amistad que ganamos.

A mi amiga Kharelys Méndez.

Por todas las experiencias vividas y por este gran logro que estamos compartiendo.

Jorge Almarza.

Por contribuir en la culminación de mi carrera profesional.

Ricardo Quintero

Porque siempre estas cuando lo necesito, gracias por tu linda amistad.

Gracias a todos ustedes

Coralys Paola Molina Pachano.

RECONOCIMIENTOS

Agradecemos a Dios primeramente por permitirnos vivir esta experiencia, poniendo en nuestro camino a todas aquellas personas maravillosas que han contribuido a lo largo de nuestra carrera para que crezcamos como profesionales y personas integrales.

Así mismo, mil gracias infinitas a nuestra Tutora y Amiga la Prof. Belkis Camacaro Fernández, por ser nuestra principal guía y compañera de esta trayectoria, gracias a ti por ser la pieza fundamental para sacar adelante este trabajo de grado tan hermoso.

De igual forma, le damos las gracias a la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Sede Edificio Giorgio por permitirnos realizar nuestra investigación en la Institución.

Gracias a los profesionales Nury Pacheco (Jefe de Gestión y Planificación de Recursos Humanos), Evangelista Díaz (Jefe de División del Personal Obrero) y Angélica Monsalve (Coordinadora de Pasantías), por facilitarnos el ingreso, los contactos y la información necesaria sobre la Alcaldía de Sucre y así finalmente el logro de nuestra investigación.

Finalmente, agradecemos a las mujeres Jefes técnicos administrativos y al Personal Obrero, por regalarnos un poco de su valioso tiempo para ser parte de esta investigación; a nuestras familias por ese apoyo incondicional en estos años; y a cada una de las personas que de alguna manera formaron parte de este trabajo.

¡A todos ustedes muchísimas Gracias!

Kharelys Ivanna Méndez Pernía

Coralys Paola Molina Pachano

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Índice General	i
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xvii
Índice de Gráficos	xviii
Resumen	xxiv
Introducción	30
CAPÍTULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	34
CAPÍTULO II: OBJETIVOS	48
2.1. Objetivo General	48
2.2. Objetivos Específicos	48
2.3. Justificación	49
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	52
3.1. Inserción Femenina en el Mercado Laboral	61
3.1.1. Participación Femenina, Autonomía y Bienestar en América Latina y el Caribe	63
3.1.2. El nuevo escenario al que se incorporan las mujeres	64
3.2. La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia	66
3.3. Mujeres y niveles de responsabilidad	68
3.3.1. Estudio de OIT (2010)	68
3.3.2. La igualdad de género como eje del trabajo decente	69
3.4. Determinantes de la ocupación femenina en el mercado laboral	69
3.4.1. Determinantes individuales	70
3.4.1.1. Edad	70
3.4.1.2. Nivel educativo	71
3.4.2. Determinantes familiares	72
3.4.2.1. Situación conyugal	72
3.4.2.2. Fecundidad	73
3.4.2.3. Presencia de niños menores de siete (7) años en el hogar	74

3.4.2.4. Tipología según el ciclo de vida familiar	75
3.4.2.6. Clasificación según la formalidad del hogar	76
3.4.2.7. Tipo de hogar	77
3.4.2.8. Tamaño, composición y jefatura de hogares	78
3.4.2.9. Tipos de hogar según las características del jefe de hogar	82
3.4.2.10. Aporte del ingreso femenino al ingreso familiar	83
3.5. La familia venezolana	83
3.5.1. Familia popular venezolana y matrifocalidad	83
3.5.1.1. Composición familiar	86
3.5.1.2. Significado de los hijos	87
3.5.1.3. Significado de la madre	88
3.5.1.4. Significado del padre	89
3.5.1.5. Significado de sí misma como mujer sola, jefe de hogar	90
3.5.2. Familia venezolana de clase media	90
3.6. Características laborales	93
3.6.1. Rama de actividad económica	93
3.6.2. Categoría de ocupación	93
3.6.3. Sector institución	94
3.6.3.1. Sector empleador Público	94
3.6.3.2. Sector empleador privado	94
3.6.3.3. N° de horas laborales	94
3.6.3.4. Ingresos	94
3.7. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo remunerado	95
3.7.1. Precaria inserción laboral	95
3.7.2. Nivel educativo y empleo	96
3.8. Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral	96
3.8.1. Conflictos al no ser compatibles el trabajo y familia	98
3.8.2. Estrategias usadas por las mujeres para combinar ambos roles	100
3.9. Estrategias conciliatorias	101
3.9.1. Medidas conciliatorias institucionales	103
3.9.2. Organización del tiempo de trabajo	104

3.9.2.1. Regulación de la jornada laboral	105
3.9.2.2. Permisos familiares	106
3.9.2.3. Políticas de organización del tiempo de trabajo en América Latina	106
3.9.2.4. El cuidado infantil y el cuidado de los adultos mayores	108
3.10. La demanda social a la familia	109
3.10.1. El apoyo familiar a los adultos mayores	110
3.10.2. El apoyo familiar a los jóvenes en etapa de salida	111
3.10.3. El apoyo familiar a las madres adolescentes	112
3.11. Políticas conciliatorias Trabajo-Familia	113
3.11.1 Tipos de políticas y medidas	115
3.11.1.1. Políticas de empleo	116
3.11.1.2. Políticas de conciliación	117
3.11.1.3. Las políticas de cambio de los tiempos	118
3.11.2. Realidades y tendencias de las políticas conciliatorias Trabajo/Familia en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	120
3.11.3. Políticas de conciliación Trabajo-Familia en América Latina y el Caribe	122
3.11.4. Convenios de la OIT y los Derechos laborales de las mujeres	123
3.11.4.1. Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951	124
3.11.4.2. Convenio N° 111 sobre discriminación en el Empleo y Ocupación	125
3.11.4.3. Convenio 103 protección de la maternidad, 1952	125
3.11.4.4. Convenio N° 156 y recomendación 165 trabajadores con responsabilidades familiares 1981	126
3.11.4.5. Convenio N° 183 protección a la maternidad	128
3.11.5. Cuarta conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, 1995	129
3.11.6. Convención de las Naciones Unidas 1979	129
3.11.7. Carta Social Andina, Parlamento Andino, 2001	131
3.11.8. XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Brasilia, 2010	132
3.12. Bases Legales Dirigidas a la Conciliación Vida-Trabajo	133
3.12.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	133
3.12.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)	135
3.12.3. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	139

3.12.4. Ley Para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad	139
3.12.5. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	141
3.12.6. Ley de los Servicios Sociales	142
3.13. Balance Vida-Trabajo	143
3.13.1. Mental	145
3.13.2. Física	145
3.13.3. Espiritual	145
3.13.4. La Familia y maternidad en el trabajo	145
3.13.5. Social	146
3.13.6. Laboral-Financiero	146
CAPÍTULO IV: MARCO REFERENCIAL	147
4.1. Breve Reseña de la Institución en Estudio	147
4.2. Misión de la Alcaldía de Sucre	149
4.3. Visión de la Alcaldía de Sucre	149
4.4. Valores de la Alcaldía de Sucre	149
4.5 Breve descripción de Cargos de Mujeres Técnicos Administrativos y Obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Edificio Giorgio	150
CAPÍTULO V: MARCO METODOLÓGICO	152
5.1. Modelo de la Investigación	152
5.2. Tipo y Diseño de la Investigación	153
5.2.1. Tipos de Investigación	153
5.3. Diseño de la Investigación	158
5.4. Población	159
5.5. Sistema de Variables	159
5.5.1. Definición Conceptual	159
5.5.2. Definición operacional	160
5.6. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	166
5.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	166
5.6.2. Instrumento de recolección de datos	178
5.6.2.1. Características geográficas	179
5.6.2.2. Características del hogar y de la familia	179
5.6.2.3. Características demográficas y sociales	179

5.6.2.4. Fecundidad	179
5.7. Validez y confiabilidad del instrumento	180
5.7.1. Validez del instrumento	181
5.7.2. Confiabilidad	183
CAPÍTULO VI: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	186
6.1. Sección I. Datos de la vivienda	186
6.2. Sección II. Composición del hogar	192
6.3. Sección III. Características individuales	230
6.4. Sección IV. Familia	242
6.5. Sección V. Social	254
6.6. Sección VI. Laboral	261
6.7. Sección VII. Áreas del balance vida-trabajo	289
6.8. Sección VIII. Políticas conciliatorias	315
CAPÍTULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	335
7.1. Características sociodemográficas	343
7.1.1. Características sociodemográficas de las mujeres jefes técnicos administrativos	343
7.1.2. Características Sociodemográficas de las Mujeres Obreras	344
7.2. Características Socioeconómicas	345
7.2.1. Características Socioeconómicas de las Mujeres Jefes Técnicos Administrativos	345
7.2.2. Características Socioeconómicas de las Mujeres Obreras	346
7.3. Estrategias Conciliatorias	346
7.3.1. Estrategias Conciliatorias de Mujeres Jefes Técnicos Administrativos	346
7.3.2. Estrategias Conciliatorias de Mujeres Obreras	347
7.4. Políticas Conciliatorias	348
7.4.1. Políticas Conciliatorias Mujeres Jefes Técnicos Administrativos	348
7.4.2. Políticas Conciliatorias Mujeres Obreras	349
7.5. Balance Vida-Trabajo	349
7.5.1. Balance Vida-trabajo de las Mujeres Jefes Técnicos Administrativos	349
7.5.2. Balance Vida-trabajo de las Mujeres Obreras	350
7.6. Análisis y Contraste con teorías	351

7.6.1. Características sociodemográficas.	351
7.6.1.2. Jefes técnico administrativo	351
7.6.1.3 Personal obrero	352
7.6.1.4 Contraste con la teoría	353
7.7. Características socioeconómicas	353
7.7.1. Jefes técnico administrativo	353
7.7.2 Personal obrero	354
7.7.3. Contraste con la teoría	354
7.8. Características individuales más significativas del área individual, familiar y laboral	355
7.8.1. Jefes técnicos administrativos	355
7.8.1.1. Individual	355
7.8.1.2 Familiar	355
7.8.1.3 Laboral	356
7.8.3. Personal obrero	356
7.8.2.1. Individual	357
7.8.2.2 Familiar	357
7.8.2.3 Laboral	358
7.8.3. Contraste con la teoría	358
7.9. Características individuales, familiares, laborales y áreas para el adecuado balance vida-trabajo	359
7.9.1 Áreas del balance vida-trabajo de los jefes técnicos administrativos	359
7.9.1.1 Área mental	359
7.9.1.2 Área física	359
7.9.1.3 Área espiritual	360
7.9.1.4 Área psicosocial	360
7.9.1.5 Área laboral-financiera	360
7.9.2. Áreas del balance vida-trabajo del personal obrero	360
7.9.2.1 Área mental	361
7.9.2.2 Área física	361
7.9.2.3 Área espiritual	361

7.9.2.4 Área psicosocial	361
7.9.2.5 Área laboral-financiera	362
7.9.3 Contraste con la teoría	362
7.10. Estrategias conciliatorias	364
7.10.1. Jefes técnico administrativo	364
7.10.2 Personal obrero	365
7.10.3 Contraste con la teoría estrategias conciliatorias	366
7.11. Políticas conciliatorias	368
7.11.1. Jefes técnicos administrativos	368
7.11.2. Personal obrero	369
7.11.3. Contraste con la teoría	370
7.12. Balance vida-trabajo	371
CAPÍTULO VIII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	373
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	377
ANEXOS	393
ANEXO A: INSTRUMENTO PROTOCOLO DE ESTUDIO DE CASO	393
ANEXO B: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	403
ANEXO C: INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTOS	416
ANEXO D: MATRIZ PARA EL JUICIO DE EXPERTOS-EVALUADOR: PROF. TITO LA CRUZ	444
ANEXO E: MATRIZ PARA EL JUICIO DE EXPERTOS-EVALUADOR: PROF. MARIA ELENA VILLEGAS	489
ANEXO F: MATRIZ DE JUICIO DE EXPERTOS-EVALUADOR: LICENCIADO JESÚS GÚZMAN	535
ANEXO G: ENCUESTA PILOTO APLICADA JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS	600
ANEXO H: RESULTADOS CASO PILOTO	612
ANEXO I: ENCUESTA FINAL APLICADA	681

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tablas del Capítulo V: Marco Metodológico	
Tabla V. 1. Definición Conceptual	160
Tabla V. 2. Operacionalización de las variables	161
Tabla V. 3. Categorías y subcategorías	168
Tablas del Capítulo VI: Análisis de los resultados	
Tabla VI. 1. Ítem 1. Lugar de residencia	187
Tabla VI. 2. Ítem 2. Tipo de vivienda	187
Tabla VI. 3. Ítem 3. Materiales de la vivienda	188
Tabla VI. 4. Ítem 4. Uso de la vivienda	189
Tabla VI. 5. Ítem 5. ¿Cuántas personas residen en su vivienda?	190
Tabla VI. 6. Ítem 6. Su vivienda es:	191
Tabla VI. 7. Ítem 1. ¿Es usted jefe de hogar?	192
Tabla VI. 8. Ítem 2. ¿Quién es el jefe del hogar?	194
Tabla VI. 9. Ítem 3. Composición del hogar	195
Tabla VI. 10. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar y su relación de parentesco con el jefe de hogar. (trabajadora encuestada)	197
Tabla VI. 11. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según situación conyugal (trabajadora encuestada)	198
Tabla VI. 12. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según sexo (trabajadora encuestada)	199
Tabla VI. 13. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según edad (trabajadora encuestada)	200
Tabla VI. 14. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución	201
Tabla VI. 15. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según situación conyugal	202
Tabla VI. 16. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según sexo	203
Tabla VI. 17. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según edad	205
Tabla VI. 18. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución	206
Tabla VI. 19. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según situación conyugal	207
Tabla VI. 20. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según sexo	208
Tabla VI. 21. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según edad	210
Tabla VI. 22. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar y su relación de parentesco	211

con la trabajadora de esta institución	
Tabla VI. 23. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según situación conyugal	212
Tabla VI. 24. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según sexo	213
Tabla VI. 25. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según edad	215
Tabla VI. 26. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución	216
Tabla VI. 27. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según situación conyugal	217
Tabla VI. 28. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según sexo	218
Tabla VI. 29. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según edad	220
Tabla VI. 30. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución	221
Tabla VI. 31. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según situación conyugal	222
Tabla VI. 32. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según sexo	223
Tabla VI. 33. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según edad	225
Tabla VI. 34. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución	226
Tabla VI. 35. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según situación conyugal	227
Tabla VI. 36. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según sexo	228
Tabla VI. 37. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según edad	229
Tabla VI. 38. Ítem 1. ¿Sabe leer y escribir?	230
Tabla VI. 39. Ítem 2. ¿Cuál es su nivel académico?	231
Tabla VI. 40. Ítem 3. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado?	232
Tabla VI. 41. Ítem 4. ¿Asiste actualmente en calidad de estudiante a alguno de los establecimientos de educación?	233
Tabla VI. 42. Ítem 5. ¿A qué tipo de establecimiento asiste?	234
Tabla VI. 43. Ítem 6. El establecimiento al que asiste es	235
Tabla VI. 44. Ítem 7. ¿En los últimos 12 meses la institución en donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación?	236
Tabla VI. 45. Ítem 8. ¿En los últimos 12 meses usted ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa en donde usted trabaja?	237
Tabla VI. 46. Ítem 9. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas y/o financiadas por la empresa en donde trabaja?	239
Tabla VI. 47. Ítem 10. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución en donde usted presta servicio, se ha realizado durante el tiempo de trabajo?	240

Tabla VI. 48. Ítem 11. ¿En los últimos 12 meses ud. ha participado en algún curso de formación financiado por usted?	241
Tabla VI. 49. Ítem 12. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?	242
Tabla VI. 50. Ítem 1. ¿Viven con ud adultos mayores o personas que necesiten de un cuidado especial?	243
Tabla VI. 51. Ítem 2. ¿Quiénes son los adultos mayores o personas que necesitan algún tipo de cuidado especial?	244
Tabla VI. 52. Ítem 3. ¿Quién cuida de ese familiar cuando usted trabaja?	245
Tabla VI. 53. Ítem 4. ¿Tiene usted hijos?	246
Tabla VI. 54. Ítem 5. ¿Cuál es el motivo por el cual no tiene hijos?	247
Tabla VI. 55. Ítem 6. ¿Tiene usted hijos menores de 7 años y/o adolescentes?	248
Tabla VI. 56. Ítem 7. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes?	249
Tabla VI. 57. Ítem 8. ¿Cuándo los hijos menores de 7 años y/o adolescentes se enferman o tienen control, quién los lleva al médico y cuida de ellos?	250
Tabla VI. 58. Ítem 9. ¿Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo?	251
Tabla VI. 59. Ítem 10. Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es:	252
Tabla VI. 60. Ítem 11. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos?	253
Tabla VI. 61. Ítem 12. ¿Cómo están repartidas las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras?	254
Tabla VI. 62. Ítem 1. ¿Dispone usted de tiempo libre para compartir con sus amistades?	255
Tabla VI. 63. Ítem 2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento?	256
Tabla VI. 64. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, pasea?	257
Tabla VI. 65. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, se queda en casa?	257
Tabla VI. 66. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, comparten en el almuerzo o cena?	258
Tabla VI. 67. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso, no hace nada porque usted trabaja?	259
Tabla VI. 68. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso, hace otras cosas?	260
Tabla VI. 69. Ítem 1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente?	261
Tabla VI. 70. Ítem 2. En la institución ud disfruta de tiempo de descanso durante la jornada laboral	262
Tabla VI. 71. Ítem 2. En la institución ud disfruta de flexibilidad de horario	263

Tabla VI. 72. Ítem 2. En la institución ud disfruta de beneficios de la ley	264
Tabla VI. 73. Ítem 2. En la institución ud disfruta de posibilidad de promoción	265
Tabla VI. 74. Ítem 2. En la institución ud disfruta de otros beneficios	266
Tabla VI. 75. Ítem 3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable después del trabajo?	267
Tabla VI. 76. Ítem 4. En momentos de dificultad ud ha solicitado días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares	269
Tabla VI. 77. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros	270
Tabla VI. 78. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado reducción de la jornada laboral por motivos familiares	271
Tabla VI. 79. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	272
Tabla VI. 80. Ítem 4. En momentos de dificultad ¿ud no se ha visto en la necesidad de solicitar los mencionados anteriormente?	273
Tabla VI. 81. Ítem 5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación?	273
Tabla VI. 82. Ítem 6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación?	274
Tabla VI. 83. Ítem 7. ¿Tiene personal a su cargo?	275
Tabla VI. 84. Ítem 8. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?	276
Tabla VI. 85. Ítem 9. ¿Maneja algún presupuesto en la institución?	277
Tabla VI. 86. Ítem 10. Su jornada laboral es	278
Tabla VI. 87. Ítem 11. Su contrato es por	279
Tabla VI. 88. Ítem 12. ¿La institución le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permitan la conciliación entre su vida familiar y laboral?	280
Tabla VI. 89. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como las actividades culturales y deportivas?	281
Tabla VI. 90. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para estudios?	282
Tabla VI. 91. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su	283

parecer ofrece la institución como el plan vacacional para hijos?	
Tabla VI. 92. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para educación de los hijos?	284
Tabla VI. 93. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como guarderías o ayudas para guardería?	285
Tabla VI. 94. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para útiles escolares?	286
Tabla VI. 95. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como el bono lácteo?	287
Tabla VI. 96. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución, otros beneficios adicionales que no se hayan mencionado anteriormente?	288
Tabla VI. 97. Ítem 1. ¿Siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales?	289
Tabla VI. 98. Ítem 2. ¿Piensa ud que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales?	290
Tabla VI. 99. Ítem 3. ¿Por qué el ser madre condiciona sus actividades laborales?	291
Tabla VI. 100. Ítem 4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente?	292
Tabla VI. 101. Ítem 5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral?	293
Tabla VI. 102. Ítem 6. En su mayoría, usted se ha sentido de salud	294
Tabla VI. 103. Ítem 7. En su mayoría, ¿usted se ha sentido agotada y sin fuerzas?	295
Tabla VI. 104. Ítem 8. En su mayoría, ¿usted logra conciliar el sueño toda la noche?	296
Tabla VI. 105. Ítem 9. En su mayoría, ¿ha perdido el sueño por preocupaciones?	297
Tabla VI. 106. Ítem 10. En su mayoría, ¿se siente llena de energía para realizar para realizar tareas/actividades de su vida diaria?	298
Tabla VI. 107. Ítem 11. En su mayoría, ¿se siente satisfecha en la manera de hacer las cosas?	299

Tabla VI. 108. Ítem 12. En su mayoría ¿se mantiene ocupada y activa?	300
Tabla VI. 109. Ítem 13. En su mayoría, ¿se siente capaz de hacer frente a los problemas?	301
Tabla VI. 110. Ítem 14. En su mayoría, ¿padece de dolores de cabeza?	302
Tabla VI. 111. Ítem 15. En su mayoría, ¿se ha despertado usted cansada?	303
Tabla VI. 112. Ítem 16. En su mayoría, ¿usted ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia?	304
Tabla VI. 113. Ítem 17. ¿Por cuál motivo ha tenido que cambiar sus controles médicos?	305
Tabla VI. 114. Ítem 18. ¿Usted se alimenta en las horas estipuladas para ello?	306
Tabla VI. 115. Ítem 19. En su mayoría, ¿usted se ha sentido nerviosa?	307
Tabla VI. 116. Ítem 20. En su mayoría, ¿se ha sentido malhumorada?	308
Tabla VI. 117. Ítem 21. En su mayoría, ¿se ha sentido agobiada y con tensión?	309
Tabla VI. 118. Ítem 22. En su mayoría, ¿asiste a sus controles médicos en las fechas programadas?	310
Tabla VI. 119. Ítem 23. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo?	311
Tabla VI. 120. Ítem 23. ¿Cuál enfermedad ha sufrido a consecuencia del trabajo?	312
Tabla VI. 121. Ítem 24. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad?	313
Tabla VI. 122. Ítem 24. ¿Cuál enfermedad le ha ocasionado su vida familiar y laboral?	314
Tabla VI. 123. Ítem 25. En su mayoría, ¿interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral?	315
Tabla VI. 124. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para vivienda?	316
Tabla VI. 125. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, plan de pensión?	317
Tabla VI. 126. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para estudios?	317
Tabla VI. 127. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para gastos en materia de salud?	318
Tabla VI. 128. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para	319

educación de hijos?	
Tabla VI. 129. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para guarderías o guarderías?	320
Tabla VI. 130. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, pasantías?	321
Tabla VI. 131. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, seguros médicos personal o extensivo?	322
Tabla VI. 132. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, otro tipo de servicio social?	323
Tabla VI. 133. Ítem 2. ¿Piensa usted que el ajuste expuesto en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia?	324
Tabla VI. 134. Ítem 3. ¿Siente que la nueva LOTTT colabora con su conciliación trabajo-familia?	325
Tabla VI. 135. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo para la crianza del hijo?	327
Tabla VI. 136. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja fomentar el nexo afectivo madre e hijo?	328
Tabla VI. 137. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo con la familia?	329
Tabla VI. 138. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja otras que no se hayan mencionado anteriormente?	330
Tabla VI. 139. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque protege a su familia si ud. fallece?	331
Tabla VI. 140. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque es un beneficio que aporta el Estado cuando decida jubilarse?	332
Tabla VI. 141. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque puede afiliarse y cotizar si es trabajadora independiente?	333
Tabla VI. 142. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia por otros beneficios que no se hayan mencionado anteriormente?	334
Tablas del Capítulo VII: Discusión de resultados	
Tabla VII. 1. Triangulación en el análisis, datos de la vivienda	336
Tabla VII. 2. Triangulación en el análisis, composición del hogar	337
Tabla VII. 3. Triangulación en el análisis, características individuales	338

Tabla VII. 4. Triangulación en el análisis, familia	339
Tabla VII. 5. Triangulación en el análisis, social	340
Tabla VII. 6. Triangulación en el análisis, laboral	341
Tabla VII. 7. Triangulación en el contenido, áreas del balance vida-trabajo	342

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama Alcaldía de Sucre	149
Figura 2. Organigrama de la Dirección de Recursos Humanos	150

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
TABLAS DEL CAPÍTULO VI: análisis de los resultados	
Gráfico VI. 1. Ítem 1. Lugar de residencia	187
Gráfico VI. 2. Ítem 2. Tipo de vivienda	188
Gráfico VI. 3. Ítem 3. Materiales de la vivienda	189
Gráfico VI. 4. Ítem 4. Uso de la vivienda	190
Gráfico VI. 5. Ítem 5. ¿Cuántas personas residen en su vivienda?	191
Gráfico VI. 6. Su Vivienda es	192
Gráfico VI. 7. Ítem 1. ¿Es usted jefe de hogar?	193
Gráfico VI. 8. Ítem 2. ¿Quién es el jefe del hogar?	194
Gráfico VI. 9. Ítem 3. Composición del hogar	196
Gráfico VI. 10. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar y su relación de parentesco con el jefe de hogar (trabajadora encuestada)	197
Gráfico VI. 11. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según situación conyugal (trabajadora encuestada)	198
Gráfico VI. 12. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según sexo (trabajadora encuestada)	199
Gráfico VI. 13. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según edad (trabajadora encuestada)	200
Gráfico VI. 14. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución	202
Gráfico VI. 15. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según situación conyugal	203
Gráfico VI. 16. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según sexo	204
Gráfico VI. 17. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según edad	205
Gráfico VI. 18. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución	207
Gráfico VI. 19. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según situación conyugal	208
Gráfico VI. 20. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según sexo	209
Gráfico VI. 21. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según edad	210
Gráfico VI. 22. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución	212
Gráfico VI. 23. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según situación conyugal	213
Gráfico VI. 24. Persona 4 residente en el hogar según sexo	214

Gráfico VI. 25. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según edad	215
Tabla VI. 26. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución	217
Gráfico VI. 27. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según situación conyugal	218
Gráfico VI. 28. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según sexo	219
Gráfico VI. 29. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según edad	220
Gráfico VI. 30. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución	222
Gráfico VI. 31. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según situación conyugal	223
Gráfico VI. 32. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según sexo	224
Gráfico VI. 33. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según edad	225
Gráfico VI. 34. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución	226
Gráfico VI. 35. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según situación conyugal	227
Gráfico VI. 36. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según sexo	228
Gráfico VI. 37. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según edad	229
Gráfico VI. 38. Ítem 1. ¿Sabe leer y escribir?	230
Gráfico VI. 39. Ítem 2. ¿Cuál es su nivel académico?	231
Gráfico VI. 40. Ítem 3. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado?	233
Gráfico VI. 41. Ítem 4. ¿Asiste actualmente en calidad de estudiante a alguno de los establecimientos de educación?	234
Gráfico VI. 42. Ítem 5. ¿A qué tipo de establecimiento asiste?	235
Gráfico VI. 43. Ítem 6. El establecimiento al que asiste es	236
Gráfico VI. 44. Ítem 7. ¿En los últimos 12 meses la institución en donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación?	237
Gráfico VI. 45. Ítem 8. ¿En los últimos 12 meses usted ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa en donde usted trabaja?	23
Gráfico VI. 46. Ítem 9. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas y/o financiadas por la empresa en donde trabaja?	239
Gráfico VI. 47. Ítem 10. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución en donde usted presta servicio, se ha realizado durante el tiempo de trabajo?	240
Gráfico VI. 48. Ítem 11. ¿En los últimos 12 meses ud ha participado en algún curso de formación financiado por usted?	241
Gráfico VI. 49. Ítem 12. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?	242
Gráfico VI. 50. Ítem 1. ¿Viven con ud adultos mayores o personas que necesiten de un cuidado especial?	243

Gráfico VI. 51. Ítem 2. ¿Quiénes son los adultos mayores o personas que necesitan algún tipo de cuidado especial?	244
Gráfico VI. 52. Ítem 3. ¿Quién cuida de ese familiar cuando usted trabaja?	245
Gráfico VI. 53. Ítem 4. ¿Tiene usted hijos?	246
Gráfico VI. 54. Ítem 5. ¿Cuál es el motivo por el cual no tiene hijos?	247
Gráfico VI. 55. Ítem 6. ¿Tiene usted hijos menores de 7 años y/o adolescentes?	248
Gráfico VI. 56. Ítem 7. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes?	249
Gráfico VI. 57. Ítem 8. ¿Cuándo los hijos menores de 7 años y/o adolescentes se enferman o tienen control, quién los lleva al médico y cuida de ellos?	250
Gráfico VI. 58. Ítem 9. ¿Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo?	251
Gráfico VI. 59. Ítem 10. Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es:	252
Gráfico VI. 60. Ítem 11. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos?	253
Gráfico VI. 61. Ítem 12. ¿Cómo están repartidas las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras?	254
Gráfico VI. 62. Ítem 1. ¿Dispone ud de tiempo libre para compartir con sus amistades?	255
Gráfico VI. 63. Ítem 2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento?	256
Gráfico VI. 64. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, pasea?	257
Gráfico VI. 65. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, se queda en casa?	258
Gráfico VI. 66. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, comparten en el almuerzo o cena?	259
Gráfico VI. 67. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso, no hace nada porque usted trabaja?	260
Gráfico VI. 68. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso, hace otras cosas?	261
Gráfico VI. 69. Ítem 1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente?	262
Gráfico VI. 70. Ítem 2. En la institución ud disfruta de tiempo de descanso durante la jornada laboral	263
Gráfico VI. 71. Ítem 2. En la institución ud disfruta de flexibilidad de horario	264
Gráfico VI. 72. Ítem 2. En la institución ud disfruta de beneficios de la ley	265
Gráfico VI. 73. Ítem 2. En la institución ud disfruta de posibilidad de promoción	266
Gráfico VI. 74. Ítem 2. En la institución ud disfruta de otros beneficios	267
Gráfico VI. 75. Ítem 3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable después del trabajo?	268
Gráfico VI. 76. Ítem 4. En momentos de dificultad ud ha solicitado días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares	269

Gráfico VI. 77. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros	270
Gráfico VI. 78. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado reducción de la jornada laboral por motivos familiares	271
Gráfico VI. 79. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	272
Gráfico VI. 80. Ítem 4. En momentos de dificultad ¿ud no se ha visto en la necesidad de solicitar los mencionados anteriormente?	273
Gráfico VI. 81. Ítem 5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación?	274
Gráfico VI. 82. Ítem 6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación?	275
Gráfico VI. 83. Ítem 7. ¿Tiene personal a su cargo?	276
Gráfico VI. 84. Ítem 8. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?	277
Gráfico VI. 85. Ítem 9. ¿Maneja algún presupuesto en la institución?	278
Gráfico VI. 86. Ítem 10. Su jornada laboral es	278
Gráfico VI. 87. Ítem 11. Su contrato es por	279
Gráfico VI. 88. Ítem 12. ¿La institución le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permitan la conciliación entre su vida familiar y laboral?	280
Gráfico VI. 89. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como las actividades culturales y deportivas?	281
Gráfico VI. 90. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para estudios?	282
Gráfico VI. 91. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como el plan vacacional para hijos?	283
Gráfico VI. 92. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para educación de los hijos?	284
Gráfico VI. 93. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como guarderías o ayudas para guardería?	285
Gráfico VI. 94. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para útiles escolares?	286
Gráfico VI. 95. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como el bono lácteo?	287
Gráfico VI. 96. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución, otros beneficios que no se hayan mencionado	288

anteriormente?	
Gráfico VI. 97. Ítem 1. ¿Siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales?	289
Gráfico VI. 98. Ítem 2. ¿Piensa ud que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales?	290
Gráfico VI. 99. Ítem 3. ¿Por qué el ser madre condiciona sus actividades laborales?	291
Gráfico VI. 100. Ítem 4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente?	292
Gráfico VI. 101. Ítem 5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral?	293
Gráfico VI. 102. Ítem 6. En su mayoría, usted se ha sentido de salud	294
Gráfico VI. 103. Ítem 7. En su mayoría, ¿usted se ha sentido agotada y sin fuerzas?	295
Gráfico VI. 104. Ítem 8. En su mayoría, ¿usted logra conciliar el sueño toda la noche?	296
Gráfico VI. 105. Ítem 9. En su mayoría, ¿ha perdido el sueño por preocupaciones?	297
Gráfico VI. 106. Ítem 10. En su mayoría, ¿se siente llena de energía para realizar para realizar tareas/actividades de su vida diaria?	298
Gráfico VI. 107. Ítem 11. En su mayoría, ¿se siente satisfecha en la manera de hacer las cosas?	299
Gráfico VI. 108. Ítem 12. En su mayoría ¿se mantiene ocupada y activa?	300
Gráfico VI. 109. Ítem 13. En su mayoría, ¿se siente capaz de hacer frente a los problemas?	301
Gráfico VI. 110. Ítem 14. En su mayoría, ¿padece de dolores de cabeza?	302
Gráfico VI. 111. Ítem 15. En su mayoría, ¿se ha despertado usted cansada?	303
Gráfico VI. 112. Ítem 16. En su mayoría, ¿usted ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia?	304
Gráfico VI. 113. Ítem 17. ¿Por cuál motivo ha tenido que cambiar sus controles médicos?	305
Gráfico VI. 114. Ítem 18. ¿Usted se alimenta en las horas estipuladas para ello?	306
Gráfico VI. 115. Ítem 19. En su mayoría, ¿usted se ha sentido nerviosa?	307
Gráfico VI. 116. Ítem 20. En su mayoría, ¿se ha sentido malhumorada?	308
Gráfico VI. 117. Ítem 21. En su mayoría, ¿se ha sentido agobiada y con tensión?	309
Gráfico VI. 118. Ítem 22. En su mayoría, ¿asiste a sus controles médicos en las fechas programadas?	310
Gráfico VI. 119. Ítem 23. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo?	311
Gráfico VI. 120. Ítem 23. ¿Cuál enfermedad ha sufrido a consecuencia del trabajo?	312
Gráfico VI. 121. Ítem 24. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad?	313

Gráfico VI. 122. Ítem 24. ¿Cuál enfermedad le ha ocasionado su vida familiar y laboral?	314
Gráfico VI. 123. Ítem 25. En su mayoría, ¿interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral?	315
Gráfico VI. 124. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para vivienda?	316
Gráfico VI. 125. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, plan de pensión?	317
Gráfico VI. 126. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para estudios?	318
Gráfico VI. 127. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para gastos en materia de salud?	319
Gráfico VI. 128. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para educación de hijos?	320
Gráfico VI. 129. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para guarderías o guarderías?	321
Gráfico VI. 130. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, pasantías?	322
Gráfico VI. 131. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, seguros médicos personal o extensivo?	323
Gráfico VI. 132. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, otro tipo de servicio social?	324
Gráfico VI. 133. Ítem 2. ¿Piensa usted que el ajuste expuesto en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia?	325
Gráfico VI. 134. Ítem 3. ¿Siente que la nueva LOTTT colabora con su conciliación trabajo-familia?	326
Gráfico VI. 135. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo para la crianza del hijo?	327
Gráfico VI. 136. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja fomentar el nexo afectivo madre e hijo?	328
Gráfico VI. 137. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo con la familia?	329
Gráfico VI. 138. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja otras que no se hayan mencionado anteriormente?	330
Gráfico VI. 139. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque protege a su familia si ud. fallece?	331
Gráfico VI. 140. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque es un beneficio que aporta el Estado cuando decida jubilarse?	332
Gráfico VI. 141. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque puede afiliarse y cotizar si es trabajadora independiente?	333
Gráfico VI. 142. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia por otros beneficios que no se hayan mencionado anteriormente?	334

RESUMEN

El aumento de la presencia femenina en el mercado laboral ha ocasionado que las mujeres hayan tenido que elegir en diversas oportunidades entre la estabilidad laboral y la maternidad por lo que ha originado la necesidad en dichas féminas de conciliar la familia y responsabilidades domésticas con el trabajo remunerado, en tanto que, han tenido que recurrir a diferentes estrategias, recursos, uso de políticas conciliatorias, entre otros aspectos para poder conseguirlo. Dicha búsqueda por encontrar el balance laboral y familiar es uno de los grandes temas que afectan al mundo social, empresarial y político de los últimos años. Motivado a ello, el propósito del presente Trabajo de Grado consistió en determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo, 2013. A partir de ello, se realizó una investigación de tipo exploratorio-descriptiva y de campo con la ayuda del estudio de caso, cuyas poblaciones de mujeres estuvo constituida por veinticuatro (24) jefes técnico administrativo y veinte (20) del personal obrero.

El instrumento utilizado fue la encuesta, la cual permitió recolectar información importante para conocer las características sociodemográficas, características socioeconómicas, estrategias conciliatorias y políticas conciliatorias vida-trabajo de las poblaciones en estudio, de modo que, se pudiese describir su tendencia al balance vida-trabajo. Por otra parte, el procesamiento y análisis de datos se realizaron a través del programa estadístico SPSS, en donde gracias a ello, se obtuvieron resultados valiosos que dieron respuesta a las interrogantes de la investigación y finalmente se presentaron un cuerpo de recomendaciones y aportes.

Descriptores: Mujeres, Familia, Trabajo, Balance Vida-Trabajo, Características Sociodemográficas, Características Socioeconómicas, Estrategias Conciliatorias, Políticas Conciliatorias Vida-Trabajo.

INTRODUCCIÓN

En esta investigación se aborda un tema de gran importancia en lo que compete al área de Relaciones Industriales/Recursos Humanos, ya que al evaluar dentro del mundo empresarial el equilibrio entre el balance vida-trabajo de las mujeres, se visualiza que las organizaciones deben encontrarse altamente dirigidas y comprometidas a establecer facilidades y a su vez exigencias a las mujeres trabajadoras para desempeñarse en cada uno de los roles de su vida exitosamente, alejándolo del enfoque de conflicto de roles que se puede presentar.

De esta forma, las organizaciones asumen el balance vida-trabajo desde una perspectiva de globalización que trae consigo transformaciones en el ámbito familiar y laboral de las personas. Ya que, la participación de las mujeres en el mundo laboral se sigue incrementando con el pasar de los años, tal como se hará referencia dentro de esta investigación.

Sin embargo, ubicándolo en un contexto actual, aún las responsabilidades del hogar y la familia recaen sobre los hombros de las mujeres; retando a las trabajadoras a alcanzar cada vez más un balance entre su vida familiar y laboral, sin descuidar o tener que elegir entre ambos mundos, como tiende a suceder con frecuencia. Buscando que la mujer, pueda enfocarse exitosamente en ambas facetas de su vida, estableciendo una conciliación entre ambas partes, dependiendo de los intereses y comportamientos de los determinantes que influyen en la mujer.

Estos determinantes pueden ser individuales, familiares y laborales, con los cuales se busca describir como pueden afectar el comportamiento de las mujeres escogidas para la investigación, con la finalidad de obtener resultados aproximados para cumplir con los objetivos de la investigación.

El objetivo de la presente investigación consistió determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede

Edificio Giorgio tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo, y su justificación e importancia se fundamentará en los siguientes aportes:

-Contribución al enriquecimiento directo con el área de Capital Humano, favoreciendo a los demás departamentos de la Alcaldía Sucre, lo cual se espera evidenciar a través de la introducción de una nueva perspectiva de análisis para el abordaje de un tema como el investigado, ya que se conjugarán herramientas y conocimientos provenientes de disciplinas diversas, entre ellas: planificación estratégica corporativa, economía, enfoques actuales, comportamiento organizacional, entre otras.

-Reconocer presencia de prácticas conciliatorias en la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Estado Miranda y si realmente las aplican creando conciencia laboral logrando el balance vida/trabajo tanto de la mujer obrera como de la jefe técnico administrativo.

-Abrir nuevas perspectivas metodológicas para el abordaje de la conciliación no sólo de la vida familiar y el trabajo, sino de la conciliación de vida familiar, vida individual y vida laboral.

-Proporcionar herramientas útiles y aplicables a las mujeres trabajadoras y a las empresas e instituciones venezolanas, con respecto a las políticas conciliatorias necesarias para contribuir con el logro del Balance Vida-Trabajo.

-Estudiar el Balance Vida-Trabajo no desde la concepción del conflicto, sino desde la noción de desarrollo de la conciliación entre vida familiar y laboral de manera satisfactoria para la persona, es decir, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables, y al mismo tiempo, mantener un desarrollo profesional satisfactorio, que se produce cuando existe la disposición de recursos, apoyos externos y tiempo suficiente para no descuidar las necesidades familiares, la educación de los hijos y la vida personal, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional o al trabajo.

-Incorporar el uso del tiempo y las estrategias en el estudio de Balance Vida-Trabajo.

- Aproximación a un mejor conocimiento de un problema de preocupación social, como el equilibrio entre la vida individual, familiar y laboral, y de las repercusiones que la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo está produciendo en los ámbitos personal, familiar y laboral.

- Contribuir con el conocimiento, desde el punto de vista de la mujer, de los problemas que han supuesto tener que conciliar la atención a la familia y el trabajo fuera del hogar, además de su vida personal.

- Incorporación al estudio de Balance Vida-Trabajo, la socialización del rol sexual desde una perspectiva psicosocial.

- Estudio del ingreso femenino a la economía familiar.

En cuanto al soporte teórico usado el mismo se fundamentó en Balance Vida-Trabajo, características socioeconómicas, características sociodemográficas, estrategias conciliatorias y políticas gubernamentales e institucionales conciliatorias.

En función de lo anteriormente expresado, el trabajo de investigación, se encuentra estructurado de la siguiente manera: en el primer capítulo se expone la formulación del problema, mostrando cómo a lo largo de los años ha sido el papel de la mujer en el ámbito laboral históricamente; en el segundo capítulo se presentan los objetivos que dan paso al interés de la investigación y se justifica el análisis del estudio; luego en el tercer capítulo, se encuentra el marco teórico, mostrando los antecedentes relacionados con la investigación, conceptos fundamentales como balance vida-trabajo, participación e inserción de la mujer en el campo laboral; a su vez se describen los determinantes de la inserción laboral de la mujer, estrategias conciliatorias, políticas gubernamentales e institucionales, leyes laborales, convenios internacionales, entre otros aspectos. Un cuarto capítulo denominado marco referencial, donde se refleja el contexto donde se realizará la investigación. Un quinto capítulo, donde se desarrolla el marco metodológico, haciendo una descripción de las variables que forman parte de la operacionalización las cuales fueron objeto de estudio, el tipo y diseño de la investigación, la población o universo de estudio, las técnicas e instrumentos de

recolección de datos, su factibilidad, validación, confiabilidad. El sexto capítulo constituido por el análisis de resultados, en donde por medio de tablas y gráficos se presentan los datos obtenidos de las encuestas; un séptimo capítulo llamado discusión de resultados, donde se procedió a interpretar como su nombre lo indica, los resultados obtenidos. Por último, el octavo capítulo titulado, conclusiones y recomendaciones, donde finalmente se le da respuesta a la interrogante de la investigación, y a los objetivos planteados; así como también su justificación y fundamentación. Adicionalmente, se exponen las referencias bibliográficas para mayor información a los interesados en el tema.

Se espera que este trabajo de grado cumpla con los requisitos establecidos por la Escuela de Ciencias Sociales y que la realización de dicha investigación tenga impacto e inspire a las empresas e instituciones a evaluar y tomar acciones que generen estrategias y resultados, con el fin de aprovechar su recurso humano al máximo; así como importantes aportes al sector público del mercado laboral venezolano, en este caso, a la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Estado Miranda.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La conciliación de la vida laboral y familiar ha pasado a ser uno de los grandes temas que afectan al mundo social, empresarial y político de los últimos años. Con la incorporación cada vez mayor de la mujer al mundo laboral, vivimos en un mundo compartido en donde hombres y mujeres integran, actúan y forman a la vez el mundo del trabajo y la familia. Al igual que en el resto del mundo, América Latina está pasando por fuertes cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales que plantean a empresarios, trabajadores y gobiernos la necesidad de construir entornos laborales más humanos y justos, competitivos y productivos (Hendriks, León y Chinchilla, 2006). Al mismo tiempo, se observan diversas tendencias que impactan sobre la familia, y al respecto se podría decir que en primer lugar, cada vez más un mayor número de mujeres poseen formación avanzada y mejores oportunidades de acceso a puestos directivos, y la tendencia de las mujeres profesionales es casarse con hombres profesionales, lo que da lugar a la formación de más familias con doble ingreso que antes, cuando imperaban las familias tradicionales de un solo mantenedor económico, en segundo lugar, crecen las familias con sólo padre o madre, es decir, las familias monoparentales, que ya no son un grupo marginal (Hendriks et al., 2006).

El problema está en que muchas empresas no contemplan este cambio en la composición de su plantilla, y “su estructuración del trabajo sigue siendo la diseñada para empleados varones y con una sola fuente familiar de ingresos, con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar niños y mayores dependientes” (Hendriks et al., 2006, p. 1). La familia, como unidad y ámbito en el que se ejerce el cuidado material del hogar y de los hijos, ha estado, tradicionalmente a cargo de la mujer. En la actualidad, este rol, o por lo menos sus funciones, deben compartirse entre los cónyuges, si es que lo que se pretende es que ambos, padres y profesionales a la vez, puedan conciliar ambos roles (Hendriks et al., 2006).

Por otra parte, la sociedad latinoamericana ha sufrido descensos bruscos de natalidad, ocasionando que las mujeres hayan tenido que elegir en diversas oportunidades entre la estabilidad laboral y la maternidad. “Todas estas circunstancias, vistas al principio como consecuencias sin más de la sociedad moderna, empiezan a ser ahora contempladas como realidades sociológicas que requieren más atención” (Hendriks et al., 2006, p. 1).

Entre los cambios a que ha dado lugar el proceso de modernización y que se relacionan con el mercado de trabajo, se encuentran variaciones en la organización del trabajo, en el núcleo familiar, en los roles masculinos y femeninos y en la situación de la mujer respecto al trabajo, pasando a tener importancia para éstas no sólo el trabajo reproductivo (relacionado con las actividades domésticas) sino también el trabajo productivo (Carrillo y De Faría, 2008), y en el caso de la familia, “ello se ha traducido en una progresiva concentración en funciones afectivas y la absorción por otras instituciones de las tradicionales funciones instrumentales” (Bárcena, 2004, p. 11). Como resultado de este proceso, se debilitan los lazos de dependencia mutua entre los integrantes del núcleo familiar y las relaciones interpersonales sufren también transformaciones.

El cuidado de los niños era tarea principal de la mujer debido a la creencia sobre la naturaleza femenina, la cual está dotada de una virtud para las tareas hogareñas, mientras que la naturaleza masculina estaría relacionada con el suministro de bienes y servicios. La familia era entonces la alianza estratégica más importante, vivir en pareja y tener hijos, era lo más cercano a una garantía de supervivencia (Cardozo, 2006), sin embargo, pese a esta creencia, la presencia de la mujer en el mercado laboral ha ido aumentando en todos los países, y así se evidencia en una investigación de (Arriagada, 2005 a), en donde se señala la evolución de las tasas de participación en el trabajo remunerado en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Uruguay y Venezuela, entre hombres y mujeres; la tasa de participación femenina en 1990 era de 37% y en el año 2002 se ubicó en un 49,7%, mientras que en el caso del hombre su participación en 1990 era 85% y en año 2002 alcanzó un 81%. En el año 2010, la participación de las mujeres en la actividad económica en América Latina dio una tasa de 52,8% y la tasa estimada y proyectada para 2020 es de 56,7%, en 2030 una tasa de 60,1% y para el 2040 una tasa de 63,1% (CEPAL, 2012).

En el caso de Venezuela, país en donde se realizó el presente trabajo, según la Encuesta de Hogares por Muestreo cuyo período de referencia correspondió del 03 de junio al 23 de junio de 2012, se señala que en el mes de junio de 2012 la tasa de actividad obtenida, fue de 64,4%, lo que representa 13.552.739 personas, la misma muestra un incremento de 162.808 personas (0,7 pp.) con respecto al mes de mayo de 2012, donde alcanzó un 63,7%, equivalente a 13.389.931 personas, evidenciándose por sexo un incremento de 159.259 mujeres activas, es decir (1,4 pp.) y por grupos de edad no se presentaron cambios estadísticamente significativos. En el análisis comparativo de junio 2012-Junio 2011, la población económicamente activa, en el mes de junio de 2012 fue de 13.552.739 personas (64,4%), que en comparación con el mes de junio de 2011 que fue de 13.255.492 personas (64,2%) muestra un incremento de 297.247 personas (0,2 pp.), evidenciándose por sexo un incremento de 173.418 mujeres, mientras que la población ocupada en junio de 2012 fue de 12.551.036 personas (92,6%) que al ser comparada con mayo de 2012 que fue de 12.337.695 personas (92,1%) muestra un incremento de 213.341 personas (0,5 pp.), por sexo se evidencia un incremento de 190.707 mujeres ocupadas (0,8 pp.), por grupos de edad no se presentaron cambios estadísticamente significativos y en el análisis comparativo de junio 2012-junio 2011 se observa un incremento de 233.709 mujeres (1,4 pp.) y por grupos de edad se presentó un incremento de 189.171 ocupados en categoría de 45 a 64 años según INE (2012).

En lo referente a los indicadores globales de la fuerza de trabajo por sexo, según INE (2012) para junio de 2011 la tasa de actividad para las mujeres se ubica en (50,6%) y la tasa de ocupación alcanzó (90,5%), en tanto que para junio de 2012 la tasa de actividad fue de (51,2%) y la tasa de ocupación (91,9%) y la variación de la tasa de actividad de junio 2012 a junio 2011 fue de (0,6) y de junio 2012 a mayo 2012 (1,4), mientras que la variación de la tasa de ocupación de junio 2012 a junio 2011 fue (1,4) y de junio 2012 a mayo 2012 fue (0,8).

Entre los aspectos que se toman en consideración para explicar el aumento de la presencia femenina en el mercado laboral, se tiene el significado que la mujer le otorga al trabajo, así como el cambio en las condiciones de vida de sus hogares producto de un fuerte deterioro del contexto social y económico del país, ocurrido fundamentalmente a partir de la década de los ochenta, el cual se caracteriza por una prolongada recesión, por momentos de altos niveles de inflación, por la puesta en marcha de programas de ajuste con la finalidad de

reducir los principales desequilibrios macroeconómicos y por una fuerte crisis del sector financiero (Zúñiga, 2004).

Este nuevo rol adquirido por la mujer en estas últimas décadas, se ha caracterizado por ser una situación dual y se define en un ámbito relacionado con el trabajo remunerado y/o extradoméstico y por otra parte, con un ámbito no remunerado o doméstico. El trabajo remunerado y/o extradoméstico, está referido a la producción de bienes y servicios en donde se percibe a cambio una remuneración o recompensa económica para quienes la realizan; en tanto que el trabajo no remunerado se divide en cuatro (4) tipos: el de subsistencia, el trabajo de cuidados familiares, el trabajo voluntario o al servicio de la comunidad, y por último, el trabajo doméstico, reproductivo o familiar, el cual hace referencia al trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia, en donde el escenario fundamental para su desarrollo es el hogar.

Dicha participación económica, ha generado en la mujer la necesidad de conciliar la familia y el trabajo, ya que en tanto no se produzcan mayores avances en la división tradicional de roles, la acumulación de ejercicios de responsabilidades familiares y laborales seguirá recayendo en mayor medida en las mujeres (Asociación Española de Dirección de Personal, 2012). Esta acumulación se agudiza en momentos decisivos para el desarrollo futuro de ambas facetas, por la coincidencia de períodos claves para la formación de la familia y crianza de hijos con las etapas decisivas para la carrera profesional.

La consecuencia extrema de esta doble carga puede ser que una esfera (la pública o la profesional) ceda espacio en una parte o completamente a la otra. Algunas mujeres pueden renunciar a su participación laboral para dedicarse a la familia y el hogar, enrolándose en el modelo tradicional. Otras decidirán priorizar la mejora y consolidación de su situación profesional, retrasando o renunciando a otras facetas de su desarrollo personal. La conciliación entre vida familiar y vida laboral se consigue cuando "... se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y, al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo profesional satisfactorio" (Gómez y Martí, 2004, p.1). Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional, en el caso que se desee esa opción según Gómez y Martí (2004).

La dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades familiares es una de las causas por las cuales muchas mujeres toman decisiones importantes como retrasar el matrimonio, disminuir el número de hijos, retrasar la llegada del primer hijo, ampliar los años de instrucción y acelerar el ingreso a la población activa.

Hace aproximadamente veinte (20) años, este conflicto no era percibido con tanta claridad como en la actualidad, y por ello, no parecía necesaria la búsqueda de la conciliación de la vida y el trabajo. Por aquellos tiempos, la familia estaba compuesta por el padre, quien realizaba el trabajo remunerado fuera del hogar para obtener los recursos económicos necesarios para sostener a la familia y la madre, que se dedicaba según Gómez y Martí (2004) a la atención del hogar y de los miembros de la familia, educación y cuidado de los hijos, atención a los mayores y dedicación al marido, por eso, siempre que la situación económica así lo permitiera, las tareas estaban repartidas y cada uno se dedicaba a su función sin que se produjera ningún conflicto

A su vez, la evolución social ha propiciado aceleradamente una reestructuración de roles de la familia tradicional, según Gómez y Martí (2004), lo que supone asumir cambios importantes en la actitud y comportamiento de sus integrantes. La mujer no puede seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando, y adicionalmente, trabajar fuera del hogar, haciéndose necesario, por un lado, un nuevo reparto de las funciones y responsabilidades familiares y entre los cónyuges, y por otro, la toma de conciencia por parte de la sociedad en general y el apoyo, desde las instituciones, para que se puedan conciliar ambas facetas y también para una mayor flexibilización y reforma de las fórmulas del mercado laboral, mientras que al mismo tiempo se están produciendo en la sociedad actual los siguientes hechos:

- Aumento del número de familias, y a la vez, una reducción de su tamaño.
- Incremento del número de divorcios, que casi desdobra el número de esas familias (aumentan las familias monoparentales, en las que sólo existe uno de los Progenitores, ya sea el padre o la madre).
- Número de hogares con dos miembros trabajando, que se incrementa de manera notable.
- Las bajas tasas de fertilidad.

-Disminución del número de matrimonios (se producen más uniones Extramaritales según Gómez y Martí (2004).

En lo referente a la familia venezolana, estructura, relaciones y significados, se podría decir que interpretar el comportamiento social venezolano es uno de los mayores retos que se presentan al estudiar la familia. Ante el reconocimiento generalizado que la familia es diversa y cambiante en su estructura, es importante no caer en lugares comunes, tratar de identificar sus particularidades y las relaciones que se establecen en su seno, en especial, en aquellas que pertenezcan a los sectores populares, que constituyen la mayoría de la población (Palacios y Rodrigo, 1998). Contrariamente a lo que comúnmente se discute en cuanto a la desintegración de la familia contemporánea, en Venezuela la familia se proyecta como no fracturada y centrada alrededor de la madre (Hurtado, 1999).

La familia ha sufrido muchos cambios, especialmente con respecto a la figura masculina dentro del hogar. Estos cambios se manifiestan según la declinación de las bases de sustentación de un modelo patriarcal de familia que se caracteriza por la autoridad ejercida por el padre sobre la esposa y los hijos (Otálora y Mora, 2004). Tal declinación se asocia, entre otros aspectos a “la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo ... produciéndose una nueva distribución del tiempo, poder y trabajo al interior de la familia” (Arriagada, 1992, p.76).

La región latinoamericana según Arriagada (2004), presenta una diversidad de situaciones en relación con los tipos de hogares y familias existentes: ha crecido el número de hogares en que ambos cónyuges trabajan y se ha producido un incremento en las relaciones prematrimoniales, asimismo, ha aumentado el número de uniones consensuales, así como de los casos de dos o más uniones sucesivas que se traducen en distintos arreglos legales y económicos para la crianza de los hijos. Todos estos procesos muestran el fin de un modelo tradicional de familia con un padre como único proveedor económico, una madre ama de casa e hijos dependientes.

Algunos de estos hechos se están presentando cada vez más con más fuerza y afectan de manera directa a la institución familiar, y en buena medida juega un papel importante en esta situación la creciente participación de la mujer en el mercado laboral y según Arriagada (2004), la creciente independencia económica de las mujeres ha ampliado su margen de negociación en cuanto a derechos y responsabilidades domésticas. La estabilidad de estas

relaciones depende ahora más de la compatibilidad de proyectos de vida y de la existencia de expectativas similares respecto del papel de cada uno de los cónyuges, que de la adhesión a patrones familiares tradicionales. En el caso de las mujeres que trabajan, especialmente de las más pobres, enfrentan una doble jornada sin los recursos ni apoyos suficientes para el cuidado de los hijos y el desempeño de las actividades domésticas, persistiendo además el reparto desigual en las tareas domésticas y de cuidado de niños y ancianos. La dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades ha llevado a las familias a la toma de decisiones relevantes, como retrasar el matrimonio y disminuir la tasa de natalidad. Los cónyuges, según Gómez y Martí (2004), deben asumir y conciliar la dedicación de ambos a un trabajo remunerado fuera del hogar, con la atención de los deberes familiares, razón por la cual pudiera presentarse un conflicto entre ambos, que de no resolverse adecuadamente, afectaría de manera importante al desarrollo de la vida familiar.

Toda esta búsqueda de una conciliación entre vida laboral y familiar según Carrillo y De Faría (2008), está determinada directamente por características individuales, familiares y laborales propias de la mujer, las cuales ayudan a explicar la forma en cómo se insertan en el mercado laboral.

Para el estudio del Balance Vida-Trabajo es fundamental la consideración de la ocupación femenina y los diversos enfoques que permiten su abordaje, y entre ellos destaca el relacionado con los determinantes del trabajo femenino (García, De Oliveira y Christerson, 1989), los cuales consisten en un conjunto de características que ayudan a comprender su presencia en el mercado laboral, a saber, individuales, familiares y contextuales, que en el presente trabajo sólo se consideraron las características individuales y familiares de las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda. Cada uno de estos determinantes presenta un comportamiento particular para cada mujer y tiene una repercusión distinta sobre la ocupación de la misma en el mercado laboral y sobre la posibilidad de lograr la tendencia a un adecuado balance entre familia y trabajo.

En cuanto a las determinantes individuales, encontramos la edad y el nivel educativo, y en referencia a ello, habría que acotar que Venezuela ha venido incrementando la participación de la mujer en el mercado laboral en edades más avanzadas, es decir, de cuarenta y cinco (45) años en adelante, edades en las cuales existen mayores responsabilidades

familiares (Zúñiga, 2004), y al respecto se podría decir que “ ... la incidencia femenina en la fuerza de trabajo a estas edades muestra que al parecer sus condiciones familiares no están inhibiendo la incorporación en la actividad económica ...” (Zúñiga, 2004), y que este comportamiento conlleva una doble jornada laboral para la mujer y aumenta su carga de trabajo, pues debe cumplir con las responsabilidades que demanda la familia y el trabajo, de ahí que se produzca la necesidad de una conciliación entre el mundo familiar y el mundo laboral.

Otra de las características que determinan la participación y forma de inserción femenina en el mercado laboral es la edad. En diversos países de América Latina y en Venezuela, las tasas de ocupación femenina aumentan a medida que se alcanza un mayor nivel educativo, y al respecto se podría decir de acuerdo a Zúñiga (2004), que para 1998 las mujeres sin nivel o con educación básica incompleta tienen una menor presencia en la fuerza de trabajo (igual o inferior al 40%) y en el otro extremo se observa una altísima participación de las mujeres que tienen un nivel correspondiente a educación universitaria completa (84%).

Estos datos constituyen un indicador que a mayor nivel educativo mayores son las probabilidades que la mujer pueda estar ocupada en el mercado laboral, y adicionalmente percibir un ingreso que le permita costear servicios de guardería o domésticos que le ayuden a disminuir su carga de trabajo en el hogar, o de recibir por parte de la empresa en donde labora beneficios tales como transporte escolar, jornada de trabajo flexible, vacaciones no remuneradas, entre otros, que podrían contribuir con el logro de una tendencia al balance entre familia y trabajo.

En cuanto a los determinantes familiares, se encuentran diversas características que influyen en la inserción laboral de la mujer, entre ellas, la situación conyugal. De esta manera, se tiene que para las décadas de los años sesenta (60) y setenta (70) aproximadamente, las estadísticas señalaban que había una disminución de la participación de la mujer en el mercado laboral al casarse o al tener hijos, pero las investigaciones de épocas más recientes han revelado injustamente lo contrario, y en ese sentido un estudio de la Universidad de los Trabajadores de América Latina, demuestra que la mayor participación femenina se produce justamente en las edades reproductivas (Aspiroz, Fossati y Mendoza, 2000). En Venezuela, según Zúñiga (2004) entre 1961 y 1990, aumentó la tasa de participación de las mujeres casadas o unidas, ya que pasó de 12% a 29%, y para 1998, el 44% de las mujeres mayores de

15 años en unión legal o consensual tenían presencia en el mercado laboral, mas sin embargo, no necesariamente debe existir un equilibrio entre ambas facetas. Las mujeres divorciadas o separadas son las que tienen un nivel de actividad más elevados 68% en opinión de Zúñiga (2004)

Relacionada con la edad y la situación conyugal se encuentra la maternidad, que también se ha visto afectada, ya que la inserción de la mujer en el mercado laboral se ha visto afectada por el nacimiento del primer hijo y la disminución del número de hijos por mujer, debido a ello, algunas mujeres se han visto obligadas a abandonar la actividad remunerada, especialmente, cuando su ingreso no es el principal en la familia y el empleo de la mujer es precario, temporal e inestable (Arriagada, 2005 a), y al respecto se observa que en Venezuela según el INE (2005), ha venido disminuyendo la tasa global de fecundidad desde el quinquenio 1950-1955 en donde se ubicaba en (6,46) la tasa de fecundidad global para una edad media de (28,73) y para el quinquenio 2005-2010 se obtuvo una tasa global de fecundidad de (2,55) con una edad promedio de (26,66), mientras que para el quinquenio 2010-2015 se ha estimado y proyectado una tasa de (2,39) con una edad promedio de (26,49).

La compatibilidad de ambos roles se torna aún más difícil a las mujeres que son madres con hijos pequeños, especialmente si son menores de siete (7) años, es decir, en la etapa previa a la incorporación a la escuela según Arriagada (2005 a), y en ese sentido cabe mencionar que según el INE (2005) en la distribución porcentual de la población total, según grupo de edad y sexo (1990- 2050) se observa que el grupo etario de niños de 0-4 años fue de (11,38 %) en el año 2000, (10,70%) en el año 2005, (10,09%) en el año 2010 y se estima que para el año 2015 alcance un (9,42%), mientras que el grupo etario de 5-9 años para el año 2000 fue de (11,20%), (10,32%) para el año 2005, (9,79%) para el año 2010 y para el 2015 se ha estimado y proyectado un (9,32%) Este condicionante ayuda a explicar las tasas de ocupación femenina y puede ayudar a comprender la posibilidad de lograr una conciliación o balance entre familia y trabajo.

Existen investigaciones, en donde se señala que la participación de la mujer en el mercado se puede ver afectada por las responsabilidades y el tiempo que demanda el cuidado de los niños (Knaul y Parker, 2000), de igual forma expresan que las mujeres que trabajan desarrollan estrategias para combinar el empleo y el cuidado de los hijos. Entre los resultados de dicho estudio, llama la atención el hecho que la presencia de los hijos tiene un impacto

negativo sobre la posibilidad de trabajar para las mujeres, y mientras más pequeños son mayor es el efecto de la desincentivación, y adicionalmente a ello, la presencia de una mujer sustituta ejerce un efecto positivo y significativo sobre la posibilidad del trabajo femenino, ya que representa un apoyo y tienen más posibilidades de ingresar al mercado laboral.

La familia no es una institución aislada. Los hogares familiares están ligados al mercado de trabajo y la organización de redes sociales, "... por lo que las tasas de fecundidad y de divorcio, o los procesos de envejecimiento, son parte de procesos sociales, económicos y culturales más amplio, que están también sujetos a las políticas públicas" (Jelin, 2004, p. 6), y como institución social básica, la familia no puede estar ajena a los valores culturales y a los procesos políticos de cada momento o período histórico preciso.

La concepción actual de familia ha variado, porque es vista como un agente activo, en donde, sus miembros llevan a cabo un conjunto de estrategias para contrarrestar los efectos de los bajos salarios con la finalidad de lograr mayores ingresos y que la mujer pueda insertarse en el mercado laboral (De Oliveira y Ariza, 1999). Si antes la familia debía ser el soporte del sistema productivo mediante la división de roles y funciones, hoy esta división se presenta como un obstáculo y una carga para las exigencias de producción individual para el mercado, y ello produce una fuerte tensión entre vida familiar y vida laboral. Por otra parte, "la creciente competitividad de las empresas en mercados cada vez más exigentes ejerce fuertes presiones sobre los empleados, que deben contribuir al trabajo y a la vida familiar" (Hendriks et al., 2006, p. 11).

Otra variable que según Zúñiga (2004) determina la participación femenina en el mercado laboral, es la posición ocupada por la mujer en el hogar, en otras palabras, si es jefa del hogar, hija o esposa, ya que al ser jefas de hogar, trabajando y con niños menores de siete (7) años, concentran el mayor peso, cantidad e intensidad del trabajo tanto doméstico como remunerado y enfrentan una menor disponibilidad de tiempo porque la crianza del niño menor de siete (7) años exige mayor tiempo y dedicación según Arriagada (2005 a).

El nivel de ingreso que percibe la mujer y el aporte que dicho ingreso representa con relación al ingreso total familiar es otra determinante a considerar en el abordaje del posible logro de una tendencia al adecuado balance vida-trabajo. Diversas investigaciones plantean la hipótesis que dependiendo de los ingresos podría facilitársele a la mujer la conciliación de la

vida laboral con la familiar, ya que tendría la posibilidad de costear los servicios domésticos o de guardería.

Por otra parte, el desarrollo de políticas conciliatorias vida-trabajo, podrían propiciar la coexistencia del trabajo reproductivo y productivo, lo cual sería crucial tanto a nivel institucional como a nivel del desarrollo socioeconómico del país.

Tradicionalmente, la mayor parte de las políticas gubernamentales se han construido a partir de un concepto de familia funcional en donde existen un padre y una madre vinculados por el matrimonio con perspectiva de una convivencia de larga duración, hijos propios, y en donde los roles están perfectamente definidos en función del sexo, las mujeres se encargan de los trabajos domésticos y del cuidado y crianza de los hijos, mientras que los hombres se encargan de los trabajos extradomésticos. La producción de bienes y servicios que tiene lugar en la esfera familiar se encausa a través del trabajo no remunerado, no tiene visibilidad pública ni aparece en los registros laborales, por lo cual ha tendido a considerarse como no trabajo, según la clásica asociación entre trabajo y empleo remunerado (Carrasco, 2003, p15).

Para las empresas del siglo XXI, la introducción masiva de la mujer en el mercado laboral, ha ocasionado cambios en la estructura de los hogares, y por ende, un conflicto por el desarrollo de estas dos (2) facetas (Idrovo, 2006), debido a las consecuencias que ocasiona la conciliación vida-trabajo, las empresas han reconocido que la conciliación trabajo y familia se puede facilitar o dificultar desde la empresa, en vista que el equilibrio personal repercute en el rendimiento y en la productividad. La nueva configuración de los hogares y las familias latinoamericanas señala la necesidad de elaborar nuevas políticas dirigidas tanto a hombres como a mujeres que forman una familia, así como a las instituciones sociales que apoyan a las familias en la cobertura de sus necesidades. Estas políticas deben tener en cuenta una doble perspectiva: la conciliación de la familia y el trabajo, y el apoyo necesario para el cuidado de los hijos y de los mayores dependientes, según Hendriks et al., (2006).

Los fuertes cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales plantean a los empresarios, trabajadores y gobiernos la necesidad de construir entornos laborales más humanos y justos, más productivos y competitivos. Actualmente es necesario diseñar políticas que favorezcan la conciliación entre el trabajo y la familia, entre el espacio público y el privado, entre el mundo doméstico y el mundo social, que no reproduzcan la discriminación laboral por razón de sexo y que posibiliten la vida familiar (Hendriks et al., 2006, 11).

Si la empresa conoce los conflictos a los que se enfrentan las mujeres al tratar de conciliar vida y familia, entonces estaría en capacidad de establecer políticas conciliatorias y comprender de mejor manera cómo el trabajo y la familia pueden equilibrarse, a través de programas diversos, entre los cuales se encuentran cursos de dirección de tiempo, disposición de trabajo flexible, trabajo regular de media jornada, cuidado de niños enfermos, entre otros (Higgins, Duxbury y Lee, 1994).

Los agentes que desde sus distintos ámbitos de actuación deben implicarse según Gómez y Martí (2004) son:

- Los poderes públicos, creando el marco legal adecuado que facilite el equilibrio.
- La empresa, adaptando su mentalidad a la realidad social y replanteándose la concepción tradicional del trabajo, de la organización y de las personas, y actualizando las políticas de recursos humanos.
- La sociedad, y concretamente la familia. El hombre debe asumir el nuevo rol, pero el modelo familiar y la organización de la familia son un tema de los dos, y más concretamente el rol del hombre en la familia, que debe abrirse a un cambio real y a una actitud que le permita asumir con naturalidad las responsabilidades familiares. Este cambio debe iniciarse desde la educación de los niños en su más tierna infancia.

Aparte de las políticas institucionales, expresa Arriagada (2005 a), se requiere que también existan políticas públicas que contemplen políticas que contemplen políticas redistributivas, de transporte, políticas sectoriales de empleo, educativas, salud, vivienda y políticas conciliatorias de trabajo-familia, ya que la conciliación es necesaria y permitiría facilitar la inserción femenina al campo laboral, al igual que también serviría de orientación a las políticas sociales con la finalidad de lograr la conciliación trabajo-familia, y de esa forma se tendría un personal femenino más productivo, con una menor tasa de ausentismo laboral, menos rotación de personal y trabajadores competentes en opinión de Arriagada (2006).

En lo concerniente a la familia, si se logra un reparto equitativo y equilibrado de las tareas domésticas, se le podría facilitar a las madres trabajadoras dedicar el tiempo necesario a su vida personal, la atención y crianza de sus hijos y el trabajo.

En el presente estudio, resultó de interés indagar si las mujeres técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio tienen la

tendencia a lograr el Balance Vida-Trabajo, y para ello se establecieron las siguientes interrogantes:

-¿Qué características sociodemográficas y socioeconómicas intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos en la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?.

-¿Qué características sociodemográficas y socioeconómicas intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres obreras en la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?.

-¿Existe diferencia entre el desarrollo laboral y el desarrollo individual-familiar de la mujer jefe técnico administrativo de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?.

-¿Existe diferencia entre el desarrollo laboral y el desarrollo individual-familiar de la mujer obrera de la Alcaldía de Sucre, Edo. Miranda, Sede Edificio Giorgio?.

-¿Existen elementos en común entre el desarrollo laboral y el desarrollo individual-familiar de la mujer jefe técnico administrativo de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?.

-¿Existen elementos en común entre el desarrollo laboral y el desarrollo individual-familiar de la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?.

-¿Qué estrategias utilizan las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio para combinar su rol de madres y trabajadoras?

-¿Qué estrategias utilizan las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio para combinar su rol de madres y trabajadoras?

-¿Las políticas conciliatorias gubernamentales e institucionales permiten a las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio la tendencia para el logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo?.

-¿Las políticas conciliatorias gubernamentales e institucionales permiten a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio la tendencia para el logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo?.

Estas interrogantes condujeron a la formulación del problema de la investigación ¿logran las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio una tendencia para el adecuado Balance Vida-Trabajo?.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

2.2. Objetivos Específicos

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

-Describir las características más significativas del área individual, familiar y empresarial de las mujeres jefes técnicos administrativo de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

-Describir las características más significativas del área individual, familiar y empresarial de las mujeres obreras de la Alcaldía de Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio tienden al adecuado Balance de Vida-Trabajo.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio tienden al adecuado Balance de Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio tienden al adecuado Balance de Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio tienden al adecuado Balance de Vida-Trabajo.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía de Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia para el logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia para el logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

2.3. Justificación

En la presente investigación, la importancia y la justificación de la misma consistió en los siguientes aportes:

-Contribución al enriquecimiento directo con el área de Capital Humano, favoreciendo a los demás departamentos de la Alcaldía Sucre, lo cual se espera evidenciar a través de la introducción de una nueva perspectiva de análisis para el abordaje de un tema como el investigado, ya que se conjugarán herramientas y conocimientos provenientes de disciplinas diversas, entre ellas: planificación estratégica corporativa, economía, enfoques actuales, comportamiento organizacional, entre otras.

-Reconocer presencia de prácticas conciliatorias en la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Estado Miranda y si realmente las aplican creando conciencia laboral logrando el balance vida/trabajo tanto de la mujer obrera como de la jefe técnico administrativo.

-Abrir nuevas perspectivas metodológicas para el abordaje de la conciliación no sólo de la vida familiar y el trabajo, sino de la conciliación de vida familiar, vida individual y vida laboral.

-Proporcionar herramientas útiles y aplicables a las mujeres trabajadoras y a las empresas e instituciones venezolanas, con respecto a las políticas conciliatorias necesarias para contribuir con el logro del Balance Vida-Trabajo.

-Estudiar el Balance Vida-Trabajo no desde la concepción del conflicto, sino desde la noción de desarrollo de la conciliación entre vida familiar y laboral de manera satisfactoria para la persona, es decir, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables, y al mismo tiempo, mantener un desarrollo profesional satisfactorio, que se produce cuando existe la disposición de recursos, apoyos externos y tiempo suficiente para no descuidar las necesidades familiares, la educación de los hijos y la vida personal, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional o al trabajo.

-Incorporar el uso del tiempo y las estrategias en el estudio de Balance Vida-Trabajo.

-Aproximación a un mejor conocimiento de un problema de preocupación social, como el equilibrio entre la vida individual, familiar y laboral, y de las repercusiones que la

progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo está produciendo en los ámbitos personal, familiar y laboral.

-Contribuir con el conocimiento, desde el punto de vista de la mujer, de los problemas que han supuesto tener que conciliar la atención a la familia y el trabajo fuera del hogar, además de su vida personal.

-Incorporación al estudio de Balance Vida-Trabajo, la socialización del rol sexual desde una perspectiva psicosocial.

-Estudio del ingreso femenino a la economía familiar.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

En Venezuela, con la explotación petrolera a gran escala se originaron cambios en la sociedad, como es el caso del aumento de la participación de la mujer en el trabajo remunerado; adquiriendo mayores responsabilidades tanto familiar como laboral. Por tal motivo (Ruiz, 1986); (Witrin-Lanoil, 1988); (Laurel, 1990); (Rubiolo, 1994) citados por (Caldera, 1997, p.22) explican que “al no existir los mecanismos compensadores, a su esfuerzo, se le asocia la fatiga, stress de una dinámica familiar tensa y conflictos futuros; por múltiples fuentes de angustias: diferencias entre el horario laboral y horario biológico del grupo familiar ...” por consiguiente, desde ese momento, la mujer busca apoyo fuera o dentro de su entorno familiar para poder balancear su trabajo remunerado con los labores del hogar.

Partiendo de allí, diversos estudios desde entonces se han realizado, entre ellos se encuentra un trabajo denominado Equilibrio Trabajo-Familia, Apoyo Familiar, Autoeficacia Parental y Funcionamiento Familiar Percibidos por Funcionarios Públicos de Chile, elaborado en la Universidad Nacional de Santiago del Estero en Argentina (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012), en el cual la formulación del problema consistió en conocer cuál es la situación actual de las Instituciones u Organismos del sector Público en Chile, en materia de equilibrio Trabajo-Familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar, justificándolo por el crecimiento de los conflictos existentes en el entorno laboral, tanto para el hombre como para la mujer con cargos directivos y empleados en la búsqueda de apoyo familiar. Sintetizando sus conclusiones, el principal hallazgo se fundamentó en que:

A mayor equilibrio trabajo-familia, mayor autoeficacia parental y viceversa, es decir, cuando los jefes de hogar (padres o madres) se sienten autoeficaces, sentirán también que son capaces de cumplir óptimamente sus funciones en el

trabajo y en la familia, manteniendo un equilibrio entre ambas esferas (Riquelme et al., 2012, p. 10).

Entre las recomendaciones y sugerencias, destacan los autores la conveniencia de emplear “instrumentos que consideren más de una dimensión, ya que en el caso de la Escala de Evaluación Parental y de la escala de Funcionamiento Familiar APGAR, sólo se considera una dimensión, existiendo aspectos en ambas escalas que no están incluidos” (Riquelme et al., 2012, p.11), debido a ello, las autoras del trabajo no consideraron la posibilidad de utilizar en la investigación a las escalas anteriormente mencionadas.

Otro estudio que versó sobre Balance Vida-trabajo, se titula Balance Vida-Trabajo de las Mujeres Gerentes que Trabajan en Empresas Privadas del Área Metropolitana de Caracas (Salgado, 2011), el cual se elaboró en la Universidad Católica Andrés Bello y cuyo problema de investigación se centró en ¿logran las mujeres que desempeñan cargo 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?, a la vez que también presenta diversas subinterrogantes entre las cuales destacan ¿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?, mientras que como objetivo general se concentró la autora en 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.

Conviene señalar que el estudio de Salgado (2011) presenta como aspecto resaltante el hecho de investigar las características relevantes del área individual, familiar y laboral, con lo cual se estaría buscando la construcción de un perfil por un lado, y por el otro, la identificación de características y áreas familiares, personales y laborales 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, lo que se consideró importante en el presente trabajo, razón por la cual se estimó que desde esa perspectiva se podría conocer a las mujeres jefes técnicos administrativos y mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, hasta el punto de caracterizarlas y así poder indagar si presentan la tendencia o no a un adecuado Balance Vida-Trabajo, ya que los diversos estudios consultados así como la bibliografía existente y especializada en el

tema, abordan el Balance Vida-Trabajo desde la existencia o inexistencia del Balance Vida-Trabajo, pero no desde la tendencia al adecuado Balance Vida-Trabajo y menos aún a partir de la conciliación vida-trabajo favorable, sino a través de un cuerpo o modelo teórico de conflicto entre ambas esferas.

De los resultados obtenidos en el estudio, señala Salgado (2011), que las mujeres con cargo de alta responsabilidad pertenecientes a empresas del Área Metropolitana de Caracas, se encuentran expuestas a una alta tensión, en particular por las demandas y exigencias laborales, ya que estas condiciones empiezan a generar varias afecciones y la más común es el estrés, todo ello 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” (Salgado, 2011, p.103), por tal motivo, en el trabajo se indagó el área mental por la repercusión que ésta pudiera tener junto al nivel educativo y la situación conyugal en el Balance Vida-Trabajo, al igual que la jefatura de hogar.

Otro trabajo elaborado en la Universidad Católica Andrés Bello, denominado Análisis de Políticas Familiarmente Responsables en el Ajuste Trabajo- Familia en Trabajadores Bancarios (Díaz y Marcano, 2010), trata la problemática en estudio, pero no directamente desde la tendencia al Balance Vida-Trabajo, sino mediante el ajuste Trabajo-Familia a partir de la implementación de políticas que contribuyan con el logro de la conciliación entre el trabajo y la familia, y su objetivo primordial se enfocó en conocer cómo el ajuste trabajo-familia puede ayudar en la creación de políticas o programas de equilibrio trabajo-familia o a evaluar las políticas existentes con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de Bancaribe, Torre centro Galipán, a fin de determinar si realmente son beneficiosas estas políticas en la conciliación de los ámbitos familiares y laborales.

De este estudio resultó interesante desde el punto de vista de conciliación vida-trabajo, la actuación de las políticas familiarmente responsables y su relación entre el ajuste trabajo-familia, pero no visto desde la perspectiva correlacional en donde lo que se pretende es la identificación de la relación entre el ajuste trabajo-familia y las políticas familiarmente responsables, sino la caracterización, es decir, conocer cómo contribuyen estas políticas al logro de una tendencia al adecuado Balance Vida-Trabajo, y bajo esta noción se estudiaron las

políticas nacionales e institucionales en el presente estudio, así como el aporte de las mismas al logro de la tendencia al adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos y mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

Por otra parte, un trabajo elaborado en la Universidad Católica Andrés bello titulado Caracterización de la Calidad de Vida Laboral y Conciliación Trabajo-Familia en Destiladoras, Estado Sucre (Madriz y Rodríguez, 2010), cuyo objetivo consistió en realizar una caracterización de la calidad de vida laboral y la conciliación trabajo-familia en las empresas destiladoras del Estado Sucre, a través de una metodología descriptiva y correlacional que permitiera determinar niveles de satisfacción en cuanto a remuneración, nivel de condición de seguridad y bienestar en el trabajo, percepción de los trabajadores de las empresas destiladoras en cuanto a políticas que aplican las empresas para usar y desarrollar las capacidades humanas de sus trabajadores y determinar el nivel de Balance Vida-Trabajo de las personas que laboran en las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre, y justo los dos (2) últimos aspectos referidos a políticas que ayuden a desarrollar las capacidades humanas de sus trabajadores y el Balance Vida-Trabajo, dieron lugar a la inquietud de si las políticas gubernamentales e institucionales fomentaban o no el desarrollo de las capacidades humanas de las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, al igual que el aporte de dichas políticas al logro de la tendencia al adecuado Balance Vida-Trabajo.

Otro elemento que también aportó el referido estudio, fue determinar la influencia de la vida familiar del trabajador, lo que también se incorporó al presente trabajo, pero no desde la noción de impacto, sino de la descripción y caracterización.

Entre las recomendaciones, se encuentra desarrollar estudios que permiten determinar la correlación entre las dimensiones de la variable calidad de vida laboral y el resultado total de la variable Conciliación Trabajo-Familia, y viceversa, a fin de analizar cuáles componentes de cada variable influyen de forma directa o indirecta sobre la otra, y ello sugirió abordar la investigación y el tratamiento de las variables en función de determinantes individuales, familiares y laborales, además de áreas específicas que se describen y definen en el marco teórico del trabajo.

Otro de los trabajos cuya temática guarda cierta similitud con el presente trabajo, fue elaborado en la Universidad Católica Andrés Bello y se titula Prácticas para el Logro del Balance Calidad de Vida-Trabajo en Grandes Empresas del área Metropolitana de Caracas (Alvarez, 2009).

La formulación del problema de investigación consistió en estudiar si existen prácticas para lograr el balance calidad de vida-trabajo en grandes empresas del Área Metropolitana de Caracas, a través de la identificación y descripción de la presencia de prácticas relacionadas con el balance calidad de vida/trabajo de las empresas, y su objetivo general fue realizar un diagnóstico, sobre la situación actual de las prácticas para el logro del balance calidad vida/trabajo en grandes empresas del Área Metropolitana de Caracas.

Este estudio aportó al trabajo la incorporación del tiempo, uso del tiempo libre, el cuidado de familiares dependientes, salud y bienestar. Entre sus conclusiones destaca que no existe, en general, una preocupación por parte de las empresas participantes para asegurar un tiempo libre a sus empleados con la finalidad que puedan utilizar este tiempo de su jornada para resolver asuntos personales.

Un trabajo que también se relaciona con Balance Vida-Trabajo, consiste en un estudio realizado en la Universidad Católica Andrés Bello, titulado Análisis de la Ocupación Femenina en Venezuela y Aproximación del Balance entre Familia y Trabajo (Carrillo y De Faría, 2008) , en el cual la formulación del problema se fundamentó en conocer cuáles son las características individuales, familiares y laborales de las mujeres ocupadas que permita conocer los aspectos que pueden inhibir su inserción en el mercado laboral con miras a lograr una aproximación a la comprensión sobre el balance entre familia y trabajo, en tanto que el objetivo general consistió en 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 a la comprensión sobre el balance entre familia y trabajo.

De este trabajo se tomó en consideración para el estudio, la utilización del enfoque teórico de Determinantes de la Ocupación de la Mujer en el Mercado Laboral, el cual incluye variables referidas al contexto social, contexto familiar y el individual, a fin de identificar aquellos elementos que tengan una mayor influencia en la ocupación femenina, incluyendo ciclo de vida familiar y jefatura de hogar.

Entre sus conclusiones se evidenció que la tasa de ocupación femenina en Venezuela se ha incrementado considerablemente, llegando a alcanzar la mayor tasa de ocupación las mujeres de mayor edad, que de acuerdo a la Encuesta de Hogares por Muestreo, corresponde a las mujeres de cincuenta (50) años en adelante, y adicionalmente a ello, se corroboró que la tendencia tradicional de abandonar el trabajo cuando crece la familia y al llegar los hijos está siendo menos costumbre para las mujeres, mientras que por otra parte, a pesar que un gran número de mujeres insertas en el mercado laboral son universitarias, la mayor tasa de ocupación la presentaron las mujeres sin nivel educativo.

A través del modelo estudiado, Carrillo y de Faría (2007) expresan que cuando las condiciones laborales no permiten la flexibilización de los horarios y poseen los beneficios a los que por ley tienen derecho las trabajadoras, sumado a la presencia de responsabilidades familiares con la presencia de hijos pequeños, ciertamente inhibe la inserción femenina, razón por la que podría decirse que afecta el balance entre las responsabilidades familiares y laborales. A pesar del comportamiento inhibitorio que presentan algunas variables hacia la ocupación femenina, el balance entre familia y trabajo, así como los posibles conflictos que podrían darse, variarían si el contexto familiar y laboral en el cual está inmersa la mujer, propicia facilidades traducidas en apoyo, políticas y equidad para que ésta no considere un problema o un obstáculo todo lo que conlleva tener una familia y además trabajar fuera del hogar.

En opinión de Carrillo y De Faría (2007), se recomienda para futuros estudios de balance Vida-Trabajo realizar investigaciones bajo metodología cualitativa apoyada en la entrevista a un grupo de mujeres ocupadas con el fin de conocer las estrategias utilizadas por ellas para el logro del Balance Vida-trabajo, ya que manifiestan sus autoras que contar con estudios de este tipo complementaría parte de los resultados de esta investigación, razón por la cual, en el presente trabajo se combinaron la metodología cualitativa con la cuantitativa, y adicionalmente a ello, se indagaron las estrategias utilizadas por las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Edificio Sede Giorgio, para el logro de la tendencia al adecuado Balance Vida-Trabajo.

Por otra parte, expresan Carrillo y De Faría (2007), que sería recomendable incluir en el cuestionario el uso del tiempo, ya que ello permitiría investigar con mayor profundidad y detalle el reparto en cuanto a horas trabajadas en labores domésticas y laborales, de ahí que las

autoras del presente estudio hayan incorporado este aspecto, pero no desde la perspectiva de horas trabajadas en las labores domésticas y del trabajo, sino más bien desde el punto de vista de los tipos de actividades realizadas, al igual que también se indagaron los beneficios percibidos, afiliación a sindicatos, tipo de contrato laboral, contrato colectivo, entre otros, atendiendo a otras del trabajo consultado.

Otro estudio consultado consistió en uno realizado en Universidad del Zulia, Maestría en Antropología, Mención Antropología Social y Cultural, titulado Matricentralidad e Identidad en Familias Urbanas Marabinas (Leal, 2007), cuyo objetivo general consistió en determinar la matricentralidad como matriz de configuración de los procesos de creación, negociación y reinención de la identidad del venezolano, y como objetivos específicos identificar los vínculos afectivos que constituyen el mundo de relaciones en familias en donde la madre es el centro y eje fundamental, y caracterizar cómo se expresa la matricentralidad en la red de relaciones que estas familias mantienen con la comunidad, las instituciones, el trabajo y la producción de bienes materiales. Este estudio presenta en su marco teórico la distinción entre matrifocalidad, matriarcado, matrilineal y matricentralidad, el cual fue de utilidad en el trabajo, ya que a partir de allí, las autoras contaron con un marco referencial importante en torno a la madre venezolana.

El estudio transcurrió bajo la modalidad de Historia de Vida a través de un sujeto único, aplicando para su interpretación y comprensión de la información la Fenomenología, Hermenéutica y Análisis del Lenguaje, y como principal conclusión manifiesta Leal (2007) que la matricentralidad es el rasgo definitorio de la estructura cultural y de la identidad marabina, y en este último aspecto, las autoras consideraron que el hecho de hacer una generalización en función de los resultados obtenidos a partir de la información proporcionada por un único sujeto, se convierte en una debilidad, razón por la cual en el trabajo no se abordó la problemática de investigación desde una ciudad, pueblo, país o varias instituciones, sino una institución y de esa institución una de sus varias sedes, a saber, la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, mientras que por otra parte, no fue el interés de este trabajo utilizar enfoques etnoculturales o etnopsicoanalíticos, ya que sólo se pretendió estudiar la dinámica familiar de las mujeres jefes técnicos administrativo y mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, estado, Miranda, Sede Edificio Giorgio.

En el Instituto de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, se realizó un estudio titulado *La Familia en la Sociedad de Hoy. Vivencias de Venezolanos de Clase Media* (Mora, 2007) como parte del proyecto *Género y Vida Familiar: Un Estudio de Significados*, en el cual se discuten los modos de interpretación que emplean venezolanos de clase media respecto a su familia, y el origen de los significados compartidos entre los miembros del grupo familiar. En su contexto conceptual, la familia actual se caracteriza por su naturaleza plural, la variación de su estructura, temporalidad de las uniones y singularidad de los roles que desempeñan sus miembros en tanto padres, madres, hijos u otros parientes. El propósito fundamental de este estudio consistió en revisar el presente de la familia actual de clase media, a través de aspectos referidos a su cotidianidad, la dinámica de sus relaciones internas y con el espacio público.

Mora (2007) sostiene que es necesario distinguir las características y particularidades genéricas que inciden sobre el status y el rol de los diferentes miembros de la familia, y expresa que el rol femenino se muestra dinámico, participativo y adaptable, a las diferentes situaciones de la vida actual. El rol masculino avanza sobre la adquisición de otras funciones de cuidado y educación de los hijos que antes no desempeñaba. La presencia de los hijos determina el consenso alcanzado por la pareja, en función de sus necesidades psicológicas y emocionales. Las prácticas que ocurren dentro del hogar muestran una re-configuración que plantea, desde la pareja, el tránsito hacia una democratización de las relaciones. El proceso de transición que se vive en la actualidad, permite distinguir una mezcla contradictoria de lo tradicional y de nuevas expectativas frente a la familia, la identidad y los roles de género, también una mayor apertura en la relación de familia con otras instituciones del espacio público. La participación de la mujer en el medio laboral, el acceso de los diferentes miembros de la familia a niveles superiores en el sistema educativo, los cambios que acontecen en las relaciones entre hombres y mujeres, son los signos claves que han repercutido en un nivel de participación social, laboral y política antes inexistente, así como en una mayor visibilización de la familia y de su cotidianidad. Todos estos aspectos referentes a las características y particularidades genéricas que inciden sobre el estatus y el rol de los diferentes miembros de la familia y la participación de la mujer en el medio laboral, fueron considerados por las autoras en el presente trabajo, además de otras cualidades que Mora (2007) señala cuando manifiesta que en las familias venezolanas de clase media, pareciera ser mayor el esfuerzo de las mujeres

en el equilibrio de la combinación de funciones al hacer adecuaciones en el plano individual y el familiar, ya que ellas conservan la responsabilidad primaria del hogar y requieren importantes niveles de organización para el desempeño eficiente de las diferentes funciones que cumplen dentro y fuera de él, mientras que los hombres logran acomodos más prácticos para ejercer su rol de padre, si se quiere mucho más activo. En general, las parejas son protagonistas de un período sociohistórico en el cual los roles femenino y masculino están sujetos a una constante reevaluación y redefinición, ya que dentro de la familia, hombres y mujeres participan en la construcción de una nueva identidad de género que pretende ser más igualitaria.

Mora (2007), desarrolló una investigación cualitativa, a través del estudio de casos, con la finalidad de abordar la diversidad de cada grupo familiar y, para profundizar en el conocimiento de cada uno de ellos, los cual sugirió en las autoras la utilización del Estudio de Casos en el trabajo.

Otro trabajo, cuya temática a juicio de las autoras se relaciona con el estudio, consistió en un trabajo de ascenso realizado en la Universidad Católica Andrés Bello, y se titula *Mujer y Trabajo. Caracterización de la Presencia en el Mercado Laboral e Identificación de Mujeres Tipo* (Zúñiga, 2002), cuyo propósito fundamental consistió en construir una tipología de las mujeres activas en la fuerza de trabajo con base en los determinantes de la participación, en las características de su inserción y en las condiciones socioeconómicas de los hogares.

Del estudio realizado por Zúñiga (2002), se incorporaron en el presente trabajo, la perspectiva de los factores que determinan o influyen en la participación femenina en el mercado laboral, a saber, edad, situación conyugal, nivel educativo, la posición dentro del hogar con referencia al jefe del mismo, la condición de madre en la identificación de núcleos familiares y el número de dependientes económicos dentro del hogar, mientras que por otra parte, la autora explica las diferencias de la influencia de cada uno de estos determinantes cuando las mujeres se encuentran en distintas condiciones de pobreza, y justamente el hallazgo de diferencias, además de conocer las características de las ocupaciones a partir de rama de actividad, grupos de ocupación, categoría ocupacional y calidad de empleo, además de señalar las diferencias existentes en la inserción cuando las mujeres pertenecen a hogares en determinadas condiciones de vida, sugirió en el presente trabajo la identificación de características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-

Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

3.1. Inserción femenina en el mercado laboral

En el siglo pasado, la unidad del núcleo familiar estaba compuesto por un padre que era aquel que realizaba el trabajo remunerado obteniendo los recursos económicos del hogar; mientras, la madre se dedicaba a la atención y cuidado del hogar. Sin embargo, la evolución social, ha llevado a una reestructuración de los roles de la familia tradicional, lo cual conlleva a que la mujer deba desempeñarse fuera del hogar, asumiendo nuevas funciones y responsabilidades entre los cónyuges, obteniendo el apoyo de las instituciones y las empresas. (Gómez, 2003)

En consecuencia, la creciente presencia femenina en el mercado laboral se debe a que se ha incrementado los niveles de educación de las mujeres a lo largo de las tres (3) últimas décadas, superando en gran medida a los hombres; sin embargo, aún se presentan dificultades al momento del ingreso de la mujer al trabajo.

Para finales de los años 90 en América Latina aún persistían fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Con una marcada tasa de desempleo que afectaba a los sectores más pobres de las mujeres, siendo éstas aquellas que tienen menos escolaridad, lo que significa que “una en cada cinco mujeres pobres que deseaban y necesitaban trabajar no podían hacerlo, a pesar de estar buscando activamente un trabajo”. (Abramo, 2004, p.2), a pesar de esto, se evidencia que la incorporación de la mujer al trabajo ha mejorado notablemente al compararlo con las condiciones actuales a los hombres, se evidencia las siguientes tendencias positivas en la inserción femenina en América Latina se iguala en gran medida la participación femenina con respecto a la masculina en el mercado de trabajo, una tendencia a mayor escolaridad, mayor ingreso posee la mujer, y esto a su vez disminuye el trabajo informal. En consecuencia, “En la medida en que aumentan sus niveles educativos, aumentan significativamente sus tasas de participación, sus ingresos promedio y sus posibilidades de acceder a un empleo formal” (p. 3), es decir, tienen mejores posibilidades de ser protegidas socialmente (Abramo, 2004, p.3)

En este mismo sentido, a pesar de poder obtener mejores posibilidades laborales y económicas, la mujer por su condición de género se le asigna socialmente “la función básica y primordial del cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica” (p. 3), significando para ella, la limitación de tiempo y recursos para invertir en su formación. Por ésta razón, Abramo (2004) propone un modelo en la cual la inserción laboral de la mujer solo sucedería dos razones fundamentales:

-Cuando el hombre como proveedor económico fundamental del hogar, no puede cumplir su rol por crisis económica, desempleo, disminución de sus remuneraciones, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva, entre otros.

-Cuando es un hogar en la cual la figura masculina se encuentra ausente y la mujer debe asumir el rol de proveedora como sustento familiar.

Entonces, explica que “la función de proveedora familiar no es considerada parte del rol de la mujer, como lo es el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas, se asume que sus trayectorias laborales son inestables, subordinadas a la vida familiar” (Abramo, 2004, p. 6), por lo que se tiende a observar que las mujeres con respecto a los hombres, al ingresar al mercado laboral aceptan una remuneración menor conformándose con las primeras ofertas que les presenten, ya que su actitud se centra en el cuidado y dedicación de tiempo a la familia. Es de importancia tomar en cuenta que “Los ingresos laborales de las mujeres contribuyen significativamente a la superación de la pobreza de un número importante de hogares en América Latina” (p. 11); por tal razón, es fundamental que éstas mujeres logren mantener relaciones familiares deseables y a su vez consigan un desarrollo profesional satisfactorio, el cual solo se conseguirá cuando se disponga de los recursos apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar a su familia ni su carrera profesional. (Gómez, 2004).

Partiendo de este hecho, la incorporación de la mujer al mercado laboral es una realidad que repercute directamente en la institución familiar. En este caso, la mujer busca empleo para generar ingresos monetarios al grupo familiar sin dejar a un lado las actividades domésticas.

3.1.1. Participación femenina, autonomía y bienestar en América Latina y el Caribe

En América Latina y el Caribe, más de cien millones (100.000.000) de mujeres participan en el mercado laboral (CEPAL, 2008), es decir, que en promedio se trata cinco (5) de cada diez (10) mujeres en edad de trabajar. Si se considera sólo a las que tienen entre veinte (20) y cuarenta (40) años, quienes están en la etapa de crianza, la cifra aumenta a siete (7) de cada diez (10), es decir un 70%.

La integración de las mujeres al mercado laboral ha sido un proceso constante en los últimos veinte (20) años. Así como la participación femenina ha aumentado, la masculina ha disminuido levemente, y como resultado de ello, la brecha de participación entre hombres y mujeres ha caído, sin embargo, y “a pesar que ellas tienen más años de educación que ellos, las mujeres presentan una inserción laboral menor que los hombres. El promedio regional de esta brecha aún es de 25 puntos porcentuales” (OIT-PNUD, 2009, p.48).

Según la OIT-PNUD (2009), una explicación para ello está en que una vez terminado el ciclo de educación, los hombres se insertan laboralmente y permanecen activos hasta la jubilación, mientras que la inserción laboral de las mujeres, está condicionada por otros factores: la presencia de niños, niñas o personas mayores en el hogar, así como también en el matrimonio, determinan una menor incorporación de ellas a la fuerza de trabajo. De hecho, las mujeres casadas tienen una tasa de participación laboral menor que las solteras, divorciadas o viudas, ya que sus responsabilidades familiares actúan como barreras o desincentivos a la inserción laboral.

En la actualidad, para garantizar su bienestar, las familias necesitan según la OIT-PNUD (2009), de los aportes de ambos miembros de la pareja, y en el caso de los grupos más pobres, de hijos e hijas. Esta insuficiencia de los ingresos es resultado de diversas causas: mayor desocupación masculina, aumento de la informalidad y la precariedad de los trabajos, con la consiguiente pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones. En otros casos, la inserción laboral de ambos miembros de la pareja es una respuesta a los cambios en los patrones de consumo y estilos de vida, que generan nuevas necesidades entre los integrantes de las familias.

En América Latina y el Caribe, según la CEPAL (2008), el ingreso laboral de las mujeres alivia la pobreza de manera evidente, los datos lo demuestran: en hogares donde las

cónyuges no tienen ingresos propios, la incidencia relativa de la pobreza es mayor. La contribución de las cónyuges al ingreso familiar reduce la pobreza de manera considerable, y al restar su aporte, la pobreza urbana aumentaría en diez (10) puntos porcentuales y la pobreza rural en siete (7).

De acuerdo a la OIT-PNUD (2009), un factor que ha incidido en el aumento de la participación laboral femenina es la creciente presencia de familias con jefatura femenina, ya que alrededor de un tercio de los hogares de la región depende de los ingresos de una mujer que mantiene a su familia sin el apoyo de una pareja. La importancia del trabajo remunerado de la mujer es aún mayor cuando, tras la ruptura de la relación conyugal, los hombres no asumen su responsabilidad parental.

La mayor participación femenina en el mercado de trabajo y la generación de ingresos propios, según la OIT-PNUD (2009), redundan también en el aumento del nivel de autonomía de las mujeres, una mayor satisfacción con sus vidas y un mejoramiento en el poder de negociación al interior de la familia, mientras que por otra parte, al poseer las mujeres un mayor nivel de escolaridad, han ido asumiendo patrones de identidad en los cuales el proyecto laboral ocupa un lugar central.

Según lo expresa la OIT-PNUD (2009), la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo es un fenómeno irreversible y dentro de veinte (20) años se espera que la participación laboral femenina alcance el 60% .

3.1.2. El nuevo escenario al que se incorporan las mujeres

El actual proceso de globalización ha producido resultados muy desiguales entre países y al interior de los mismos, y estas desigualdades son insostenibles desde el punto de vista moral y político, ya que se han constatado consecuencias negativas, entre las cuales destacan la intensificación de la exclusión social y el aumento de la distancia entre la economía global formal y la economía local informal (OIT, 2004).

En América Latina y el Caribe, estos cambios “han fortalecido un tipo de estructura de producción altamente informal, de pequeña escala, y baja productividad. La precarización, la movilidad de la mano de obra y el déficit de trabajo decente son algunos de los rasgos que caracterizan este proceso” (OIT-PNUD, 2009, p.53).

En ese contexto, según la OIT-PNUD (2009), las mujeres han logrado acceder a más empleos, pero de una calidad cuestionable en términos de las remuneraciones, protección social, estabilidad y ejercicio de derechos laborales.

Junto al problema de la precariedad en el trabajo, se encuentra la tipicidad de los llamados trabajos típicos según la OIT-PNUD (2009), es decir, que los trabajos atípicos que no cuentan con los beneficios de un empleo regular, como vacaciones, licencias por maternidad o enfermedad, y jubilación se han vuelto crecientemente típicos.

El tiempo de trabajo también ha variado, trayendo como consecuencia que la distribución regular de la jornada, con horas de entrada y salida relativamente estables y previsibles, se han reducido, dando paso a nuevas modalidades con turnos, jornada interrumpida, jornada libre o flexible (Díaz, 2004).

Además, añade la OIT-PNUD (2009), que existe una ampliación de las jornadas que incluyen con mayor frecuencia el trabajo en fines de semana y feriados. La mayor intensidad en el ritmo de trabajo se relaciona estrechamente con los cambios experimentados por la estructura salarial, la cual tiene hoy un componente variable fuerte, muchas veces asociado al cumplimiento de metas. Ello exige que los trabajadores desempeñen sus tareas en horarios más extensos o a un ritmo más rápido, a fin de percibir un salario que muchas veces no supera el mínimo. Los cambios mencionados implican mayores grados de agotamiento y menos horas de descanso, vida familiar, social y personal, lo que finalmente produce fuertes tensiones entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.

En lo referente a la flexibilización del trabajo femenino, expresa la OIT-PNUD (2009), que tiene que ver con la división sexual del trabajo, es decir, que en función de la conciliación de la vida familiar y laboral, tradicionalmente vista como un problema de las mujeres, se flexibiliza su tiempo de trabajo y también sus salarios, los cuales se asumen como complementarios. La flexibilización del trabajo femenino se refleja en los cambios experimentados por diversas ocupaciones que se caracterizan por tener una alta participación de mujeres.

3.2. La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo- familia

Un estudio realizado en la Universidad de Navarra sobre la incorporación de la mujer al mercado laboral, sus implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia (Gómez y Martí, 2004), presenta una aproximación a una de las realidades de la sociedad del siglo XXI, que no es otra cosa que el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el impacto que está produciendo en la institución familiar, que es la base de la sociedad. También se contrastan las vertientes de la conciliación (el marco normativo y la realidad empresarial) que se deberían desarrollar para lograr un entramado social sólido, sobre el que las personas puedan decidir libremente sus opciones de vida.

Para Gómez y Martí (2004), la conciliación entre vida familiar y profesional se consigue cuando ambas se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona, es decir, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y, al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo profesional satisfactorio. Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional. Esta postura teórica es ampliamente compartida por las autoras y sobre ella se fundamentó la investigación.

En opinión de Gómez y Martí (2004), la evolución social ha propiciado, de manera acelerada, una reestructuración de los roles de familia tradicional, lo que supone asumir unos cambios importantes en la actitud y en el comportamiento de sus integrantes. La mujer no puede seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando y, además trabajar fuera del hogar, lo que plantea por un lado, un nuevo reparto de funciones y responsabilidades familiares entre los cónyuges, y por otro, la concienciación de la sociedad en general y el apoyo, desde las instituciones y las empresas, en particular, para que puedan conciliar ambas facetas y una mayor flexibilidad y reforma de las fórmulas laborales del mercado. Al mismo tiempo, se están produciendo una serie de hechos que caracterizan la sociedad actual:

- Aumento del número de familias y, a la vez, una reducción de su tamaño.

- Incremento de la esperanza de vida

- Incremento del número de divorcios
- Número de hogares con dos (2) miembros trabajando
- Las bajas tasas de fertilidad
- Disminución del número de matrimonios

Algunos de estos hechos se están presentando cada vez con más fuerza y afectan de manera directa a la institución familiar, y en buena medida juega un papel importante en esta situación la creciente participación de la mujer en el mercado laboral, ya que según Gómez y Martí (2004), los cónyuges deben asumir y conciliar la dedicación de ambos a un trabajo profesional remunerado fuera del hogar, con la atención de los deberes familiares, por lo que resulta obvio que se puede presentar un conflicto entre ambos, que si no se resuelve bien, afecta de manera importante al desarrollo de la vida familiar, opinión que comparten las autoras debido al hecho que el tiempo, las necesidades económicas y las ayudas institucionales juegan un papel importante en este conflicto, porque a juicio de Gómez y Martí (2004), si una personas debe cuidar de un hijo, un enfermo o un familiar mayor, o simplemente atender los asuntos familiares, necesita disponer unas veces de tiempo, otras de ayuda, y otras, de recursos económicos que permitan costear los servicios de terceros para que su trabajo profesional no se vea perjudicado.

Por tal motivo, las autoras incorporaron al trabajo, el tiempo, las necesidades económicas y las ayudas institucionales, además de las implicaciones del marco legal existente en Venezuela que pudiera facilitar el equilibrio, la Institución, en este caso la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda y sus políticas de recursos humanos, y la consideración del nuevo rol que el hombre debe asumir, ya que el modelo familiar y la organización de la familia son un tema de los dos, y más concretamente el rol del hombre en la familia, quien debe abrirse a un cambio real y a una actitud que le permita asumir con naturalidad las responsabilidades familiares, lo que deberá iniciarse desde temprana edad en la educación de los niños de acuerdo a Gómez y Martí (2004).

Otro aspecto importante del estudio de Gómez y Martí (2004), que también se consideró en el trabajo, consistió en no solamente se preguntar a la empresa qué está haciendo para paliar el problema ni con estudiar las medidas que aplican, sino que además “resulta indispensable conocer la realidad desde el punto de vista de las personas que están en primera línea de la trinchera y sufriendo el problema directamente” (Gómez y Martí, 2004, p.5), es

decir, las mujeres, que en definitiva son las principalmente afectadas, y ese punto de vista según los autores es novedoso, y para las autoras del presente trabajo también, de ahí que en el trabajo se haya obtenido el conocimiento sobre la problemática en estudio a partir de las mujeres jefes técnicos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, ya que lo esencial es conocer desde la perspectiva de la mujer, si le ha supuesto o no conciliar la atención a la familia y el trabajo fuera del hogar y su vida personal. Por otra parte, Gómez y Martí (2004) utilizaron como instrumento de recolección de datos un cuestionario, lo que también estimaron conveniente las autoras en el trabajo.

Cabe destacar, que entre las sugerencias que hacen Gómez y Martí (2004), está educar a los hombres desde la niñez, para lograr así que asuman con naturalidad las responsabilidades familiares de forma compartida con las mujeres, y la principal conclusión de este estudio sostiene que tanto las medidas del Gobierno como las de la empresa no están resolviendo los obstáculos que encuentra la maternidad para su favorable evolución sin que la mujer tenga que renunciar a su desarrollo profesional.

3.3. Mujeres y niveles de responsabilidad

3.3.1. Estudio de OIT (2010)

De acuerdo al estudio realizado por la OIT para el año 2010, en América Latina ha predominado por bastante tiempo el modelo tradicional productivo y reproductivo, asignando básicamente las tareas remuneradas al hombre y las domésticas a la mujer. Las transformaciones ocurridas en la región en los últimos años, ha demostrado que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha aumentado un 70% (setenta por ciento) en edades comprendidas entre 20 (veinte) y 40 (cuarenta) años; a pesar de este aumento, es importante mencionar que aún la participación es poca comparada con las mujeres casadas.

Sin embargo, la situación económica caracterizada por la pérdida del poder adquisitivo de los grupos sociales ha determinado que otros miembros del núcleo familiar deban trabajar para aportar recursos al hogar, como es el caso de las mujeres.

Se presentan las siguientes características que determinan el grado de responsabilidad que poseen las mujeres con respecto a su participación en el mercado laboral según la OIT (2010):

- La proporción de mujeres trabajadoras que están en la informalidad es mayor a la de los hombres, lo que agrega una asimetría adicional a las condiciones de género, lo que cuestiona la calidad de los trabajos.

- La flexibilización de acuerdo a las necesidades de las empresas han tenido una repercusión especialmente negativa en las mujeres. El trabajo femenino, visto solamente como un complemento al salario masculino, y no como un derecho propio.

- El déficit del trabajo decente se ha expresado en una menor protección ante el retiro, la vejez, la incapacidad y el desempleo femenino. Ellas cuentan con menor cobertura de seguridad social que sus compañeros, pero también existe una distancia con respecto a las mujeres de niveles socioeconómicos más altos.

- Las mujeres que se desempeñan como jefas de hogar se encuentran más desfavorecidas a causa de las dificultades estructurales para conciliar el empleo remunerado con las responsabilidades familiares.

3.3.2. La igualdad de género como eje del trabajo decente

El objetivo global del trabajo decente es lograr un cambio positivo en la vida de las personas, tanto a escala nacional como local. El mejor modo de aplicar el Programa de Trabajo Decente es a través de intervenciones integradas y coordinadas de tipo institucional y en materia de política que abarquen los objetivos estratégicos de la OIT, a saber, la creación del empleo, la protección social, el tripartismo y el diálogo social, y los principios y derechos. La adopción de un enfoque integral de género es un elemento intrínseco del programa de Trabajo Decente (OIT, 2009).

3.4. Determinantes de la ocupación femenina en el mercado laboral

Según Zuñiga (2002), existen diversas perspectivas que abordan el estudio de la participación económica de la mujer en el mundo laboral, por lo cual se encuentran múltiples

condicionantes o determinantes que influyen en la familia y el medio ambiente (contexto) en el cual se desenvuelve. En la medida en que la situación familiar modifique su convivencia, “la inserción laboral de ambos miembros de la pareja, es respuesta a los cambios en los patrones de consumo y estilos de vida, que generan nuevas necesidades entre los integrantes de las familias” (OIT, 2009, p. 50), es decir, que cuando la mujer aporta al hogar un ingreso extra por su actividad laboral alivia la carga del hombre y se logra comprender con mayor facilidad las transformaciones ocurridas en las crisis y los procesos de ajuste económico. (Zuñiga, 2002)

3.4.1. Determinantes individuales

Los determinantes individuales según García, De Oliveira y Christerson (1989) son aquellos que establecen los comportamientos individuales de las mujeres, iniciando por su edad que determinará su comportamiento, su nivel educativo, indicará sus aspiraciones, modo de vivir y relacionarse con otros, y en ese sentido reviste especial relevancia, estudiar a dichas determinantes por separado para una mayor comprensión de ellas.

3.4.1.1. Edad

De acuerdo a Zuñiga (2002), la edad es un factor fundamental que puede ser analizado desde tres perspectivas a nivel individual, la relacionada con la educación, el contexto social y económico. Desde el punto de vista individual, la presencia de la mujer en el mercado laboral está influenciada por la etapa del ciclo familiar en la que este, es decir, por su edad y situación conyugal las mujeres asumen mayores responsabilidades familiares que dificulta su entrada al trabajo. En términos de educación, el acceso a la enseñanza cada día se encuentra mayores oportunidades, debido a la masificación de la educación, siendo las más jóvenes las beneficiarias de este proceso, estando más capacitadas y afrontando las oportunidades que se les presentan. En cuanto a lo social y económico, la participación de las mujeres debería ubicarse en el rango de 20 años (veinte) y 60 años (sesenta), siendo las jóvenes las que se encuentren laborando y las mayores en edad de retiro aseguradas por el sistema de seguridad social; lo cual demuestra que la incorporación a la actividad económica no influye en las

responsabilidades familiares, asumiendo está una doble jornada de trabajo, aumentando su carga de trabajo en el hogar y el lugar de trabajo.

Se denota una participación más activa por parte de las mujeres, en donde cada vez está más alejada la edad de casamiento y más enfocado a la realización de su vida profesional-laboral, ser independientes económicamente, es decir, la vida familiar no deja de influir en la reincorporación temprana de la mujer a su vida laboral. (Casique, 2000). Por lo cual, la tendencia es que las mujeres jóvenes y solteras se ubican con mayor facilidad en actividades asalariadas, mientras las mujeres mayores y casadas realizan actividades por su propia cuenta, ya que son más fáciles de desarrollar. Sin embargo, las mujeres que pertenecen a grupos de edad que son de hogares pobres, tienden a incorporarse a la actividad económica con mayor rapidez. (Zuñiga, 2002).

3.4.1.2. Nivel educativo

Se debe valorar el análisis del nivel formativo de la mujer en la vida laboral, ya que actualmente cuando se decide optar por un trabajo, la oferta laboral exige mayor preparación, más requisitos para el desempeño de las diversas ocupaciones en las que se desenvuelven las trabajadoras. Desde el punto de vista de la organización, existe un cambio de pensamiento, de valores que produce un aumento del ingreso de la mujer al campus universitario, es decir, al aprendizaje formal, lo que incluye que desde una perspectiva más liberal se logre incorporar al trabajo con mayor facilidad. Sin embargo, las mujeres con menos escolaridad igualmente ingresan al mercado laboral, lo cual no es excusa para no hacerlo (Orlando y Zúñiga, 2000).

De acuerdo a Meléndez y Ramos (2000), mientras más formación posea la mujer en su nivel educativo, mayores beneficios le aportará como persona, conocimientos y recursos para ser independiente, así como estatus. Por lo tanto, se puede afirmar que a mayor nivel educativo al evaluarlo con el balance vida-trabajo, se presume que hay mayores posibilidades de acceder al mercado laboral y obtener más ingresos, y le permiten adquirir ayuda externa de entidades de guarderías, mujeres domésticas; o bien apoyo por parte de la empresa.

En consecuencia, la educación es un elemento importante de la formación de la mujer, ya que esto influirá en el futuro nivel socioeconómico que pueda alcanzar y las oportunidades de acceder a buen trabajo remunerado, debido a que se encuentran en la capacidad de exigir

incrementos y mejoras salariales en su lugar de trabajo. Sin embargo, es vital tomar en cuenta que las mujeres cuando se encuentran en un hogar donde hay pobreza estructural, logran superar el umbral de la educación media completa y aumentan su participación en el mercado laboral.

3.4.2. Determinantes familiares

Según García, De Oliveira y Christerson (1989), los determinantes familiares explicarán las interacciones familiares desde la situación civil de la mujer, la fecundidad, sus ingresos, cómo es su ciclo de vida, quién es el jefe del hogar, que relacionara aspectos psicológicos con su relación laboral.

3.4.2.1. Situación conyugal

La situación del matrimonio en la vida de la mujer conlleva a que las mujeres casadas, se retiren de la fuerza laboral para dedicarse al hogar; sin embargo, esto dependerá del sistema cultural, político, social, y económico del país. Lo cual conlleva a que los empresarios prefieran contratar a mujeres jóvenes y solteras. Por lo cual, la situación conyugal es una variable considerada intermitente de acuerdo a los distintos ciclos de vida familiar en el cual se encuentre la mujer, variando los ingresos y beneficios que pueda obtener si no saliera y entrará del mercado laboral (Zuñiga, 2002).

Resulta interesante saber que situacionalmente, hay una tendencia a que las mujeres casadas o unidas tengan menos probabilidades de ingresar a un mundo laboral que las solteras, debido a que las mujeres al asumir otro rol en su vida, tienden a un cambio fundamental que lleva consigo mayores responsabilidades, tanto domésticas como laborales. Las labores domésticas del hogar, ocupan una parte importante del hacer diario. Por otra parte, en el país se observa un incremento sustancial de la presencia de las mujeres casadas en el trabajo, debido a que se han dado las siguientes condiciones aumento del nivel educativo, modernización de la economía y reducción del tamaño de la familia (Zuñiga, 2002). En la medida en que la situación conyugal muestra a mujeres divorciadas o separadas existe una mayor tendencia a que independientemente de la situación económica de sus hogares procuren

el mantenimiento de su hogar por el hecho de estar solas. Entonces, las estadísticas muestran que 6 (seis) de cada 10 (diez) mujeres casadas que viven en hogares no pobres no pertenecen al mercado laboral, y a medida que se intensifica la pobreza la presencia disminuye en un 3 (tres) de cada 10 (diez) mujeres en la misma situación conyugal, ocurriendo lo mismo con el resto de los estados civiles.

Sin embargo se observa, que últimamente las mujeres buscan combinar ambas actividades para satisfacer sus necesidades. También evidenciando que las mujeres solteras o divorciadas, están asumiendo la carga del rol completo de atención al hogar (vida familiar) (Orlando y Zúñiga, 2000).

3.4.2.2. Fecundidad

Esta característica define la incorporación de la mujer al mundo laboral, razón por la cual esta variable condiciona en gran medida, no sólo la incorporación de la mujer al campo laboral sino el tamaño de su familia, dependiendo de la percepción que tenga la mujer en cuanto a su concepción acerca de la maternidad, su edad, su nivel educativo (Orlando y Zúñiga., 2000), influyendo en gran medida en lo que será su balance vida-trabajo.

De acuerdo a una investigación realizada en el Centro de Investigación de Estudios de Chile (1996), se pueden destacar tres (3) factores que influyen y determinan la maternidad de las mujeres:

- No existen facilidades para ser madre y trabajar a la vez, es decir, una vez que la mujer ingresa al mercado laboral, se desestimula la maternidad debido a que no hay suficientes guarderías que cubran las necesidades de cuidado de los niños, y el horario laboral muchas veces no coincide con el de los jardines de infancia; cuando las mujeres se trasladan por transporte público se suman una o dos horas más a su jornada laboral; muchas empresas ponen en duda la productividad de la mujer, es decir, son discriminadas laboralmente; y además de todo lo anterior se supone que establecer una vida familiar (que incluya hijos), se dificulta al momento de realizar una carrera profesional.

- Condiciones creadas por el Estado en pro de la maternidad, no es de obligación del Gobierno, promover la fecundidad, pero sí el crear políticas de apoyo que permitan a las mujeres y hombres decidir cuántos hijos quieren tener y su esparcimiento, es decir, debe

ofrecer igualdad de condiciones y mejores oportunidades por medio de medidas como promover por medio de la familia, la división de las tareas, establecer horarios compatibles con las actividades de cada mujer y su entorno familiar; dar mayor cobertura a las madres para el pago de la guardería, para el cuidado de sus hijos; verificar que todas las empresas ofrecen a sus trabajadores servicios de cuidado infantil.

-La pareja como apoyo para la madre trabajadora, promover el apoyo por la participación dual, en la cual los miembros de la pareja participen en el mercado laboral, asumiendo roles en ambos casos de responsabilidades en el trabajo doméstico.

En consecuencia, de acuerdo a Salgado (2011), establece que el matrimonio y los hijos forman parte de un cambio fundamental en la vida de las mujeres y por lo tanto, trae consigo mayores responsabilidades y el complejo dilema de “si la fecundidad condiciona el trabajo, si el trabajo condiciona a la fecundidad o si ambos aspectos se condicionan de manera simultánea” (p. 49), investigaciones como las de Orlando y Zúñiga (2000), destacan que la maternidad es una razón fundamental para la mujer insertarse al mercado de trabajo.

Para los años 1960, se estima que la mujer venezolana tenía un promedio de 6,8 hijos, disminuyendo la cantidad para 1980 a 4,2, y según estimaciones del censo del 2001 a 2,6 hijos por mujer. Esta diferencia se ve incrementada debido al aumento de la urbanización de las principales ciudades y la escolaridad de la mujer. Disminuyendo la tasa de fecundidad a un promedio de 1,8 hijos en el Área Metropolitana de Caracas de acuerdo a un estudio realizado por Freitz (2003) citado por Salgado (2011).

3.4.2.3. Presencia de niños menores de siete (7) años en el hogar

La presencia femenina en el ámbito laboral se encuentra predeterminada por el ciclo de vida familiar y la crianza de los hijos; generando en la actualidad, un cambio en el número de hijos y postergación de la maternidad, permitiendo a las mujeres integrarse con mayor facilidad al campo laboral según Arriagada (2005). En consecuencia, al relacionar la presencia de niños menores de siete (7) años en el hogar, Higgins, Duxbury y Lee (1994) citado por Carrillo y De Faria (2008), explican que aumentan los conflictos y responsabilidades del trabajo en la casa a la llegada de los niños, por tal razón, se incrementa la productividad de la pareja en el hogar, invitando a ambos a “sustituir trabajo en mercado por trabajo en el hogar”

(p. 34), aumenta el número de miembros del hogar, incrementando la composición de la familia y la demanda de bienes de consumo de mercado.

De acuerdo a lo anteriormente planteado, las mujeres toman las responsabilidades del hogar y del cuidado de los niños aun estando activas en el mercado laboral, valorando mayormente el trabajo de la casa, aumentando la participación de los hombres en el trabajo (Carrillo y De Faria, 2008).

Casique (2000), plantea que en América Latina entre los años 1990 y 2002 ha aumentado significativamente la participación laboral de las mujeres, pero siempre “manteniendo el patrón de cuidado de los niños”, en edades comprendidas de 35 (treinta y cinco) a 49 (cuarenta y nueve) años, donde los hijos ya están en edad escolar o se han independizado. Mientras en Venezuela, la mujer se incorpora al mercado laboral, al poco tiempo de tener al hijo, lo cual indica que no es un problema en el país la incorporación de la mujer venezolana al mercado laboral, la crianza de un niño menor de siete (7) años.

3.4.2.4. Tipología según el ciclo de vida familiar

En esta tipología se alude a las diversas etapas por las que suelen pasar los arreglos familiares, desde la constitución de un núcleo inicial de la pareja joven sin hijos, pasando por distintos momentos de cambio de acuerdo al crecimiento del grupo inicial y a las edades de sus miembros o de los hijos/as, hasta la disolución de dicho núcleo o su dispersión en nuevos núcleos y arreglos familiares.

Esta tipología es de uso más reciente en estudios sociodemográficos y cada autor ha establecido variantes para adecuarla a cada realidad. Las variables de referencia son la edad del hijo mayor, la edad del hijo menor y la edad de la madre (Barahona, 2006).

Barahona (2006), señala que las categorías que han sido acuñadas por la CEPAL para estudios comparativos en América Latina y el Caribe.:

- Hogar no Familiar, corresponde a los unipersonales y a los hogares sin núcleo conyugal.

- Pareja Joven sin Hijos, corresponde al núcleo conyugal sin hijos, independientemente de la presencia o ausencia de otros parientes y no parientes del jefe de hogar, en donde la

mujer normalmente la cónyuge, aunque puede ser el jefe de hogar, tiene menos de cuarenta (40) años de edad.

-Etapa de inicio de la familia, familia nuclear, extensa o compuesta con núcleo conyugal completo o incompleto con uno o más hijos, que tienen entre cero (0) y cinco (5) años de edad.

-Etapa de expansión o crecimiento, familia nuclear, extensa o compuesta con núcleo conyugal completo o incompleto con uno o más hijos, en donde el hijo menor tiene entre cero (0) y cinco (5) años de edad y el mayor entre seis (6) y doce (12) años de edad.

-Etapa de consolidación, familia nuclear, extensa o compuesta, con núcleo conyugal completo o incompleto con uno o más hijos, de diecinueve (19) o más años de edad.

-Etapa de desmembramiento, familia nuclear, extensa o compuesta con núcleo conyugal completo o incompleto con uno (1) o más hijos de diecinueve (19) años de edad o más.

-Pareja mayor sin hijos (nido vacío), núcleo conyugal biparental sin hijos, independientemente de la presencia de otros parientes y no parientes del jefe de hogar, en donde la mujer normalmente la cónyuge, aunque puede ser el jefe de hogar, tiene cuarenta (40) años de edad o más.

3.4.2.6. Clasificación según la formalidad del hogar

De acuerdo a Barahona (2006), en América Latina ha habido interés en el tipo de estudio según su formalidad, sus dimensiones socioculturales y de clase, si la unión se forma mediante el matrimonio de hecho, sin mediar procedimiento legal o religioso, y si ésta última tiende a ser un comportamiento característico de los pobres.

En función de lo anteriormente expresado, resulta de utilidad estudiar la formalidad, es decir, matrimonio y unión libre para analizar la nupcialidad y la fecundidad (Quilodrán, 2001), lo cual es compartido por las autoras quienes incluyeron en el trabajo el estudio de este aspecto, mientras que por otra parte, al examinar las dimensiones histórico culturales de la evolución de las uniones y las familias en América Latina, se observa que desde la Colonia han estado bien establecidos, en medio de una ambivalencia social, los dos (2) tipos de uniones, el matrimonio formal y relativamente estable y la unión consensual informal y

relativamente inestable, junto a la educación, en donde “a menor nivel educativo más tendencia hacia la unión de hecho y viceversa (De Vos, 1998).

3.4.2.7. Tipo de hogar

Por estructura de hogar se entiende la composición de los miembros del hogar, tomando como referencia o modelo ideal al hogar nuclear, ambos padres e hijos, de acuerdo a ello, las categorías comúnmente establecidas en esta tipología de hogares son:

- Hogares unipersonales

- Hogares nucleares, que pueden tener un núcleo conyugal completo o incompleto e hijos. Los hogares nucleares suelen subdividirse en biparentales sin hijos, biparentales con hijos, monoparentales con jefe hombre, monoparentales con jefe mujer.

- Hogares extensos, pueden presentar un núcleo conyugal completo o incompleto más otros parientes del jefe de hogar. No hay presencia de miembros no parientes del jefe de hogar.

- Hogares compuestos, pueden presentar un núcleo conyugal completo o incompleto, pueden tener o no otros parientes del jefe de hogar y tienen otros miembros no parientes del jefe.

- Hogares sin núcleo conyugal, no se conforman con un núcleo conyugal con presencia de otros parientes del jefe de hogar y/o no parientes del jefe de hogar. Este tipo de hogar se conforma por dos personas o más Barahona (2006).

El tipo de familia al cual pertenezca la mujer (monoparental o biparental) determinará en gran medida cuánta responsabilidad, carga familiar y doméstica tendrán en su hogar. En Latinoamérica, la estructura familiar de la mujer ha variado, la jefatura del hogar la asume la mujer en gran medida por la inserción laboral que posee. Se asumen nuevos retos y riesgos, además de tensiones entre los miembros de la familia, según Arriagada (1997)

Actualmente, existen tres dimensiones que definen a la familia clásica (sexualidad, procreación y convivencia) que ha sufrido transformaciones profundas, apuntando a que la mujer participe más en la vida laboral, y a su vez, que sean las cabezas del mismo) ya que estos son indicadores que buscan determinar la carga del trabajo doméstico y la cantidad de responsabilidad familiar de la mujer, de acuerdo a Arriagada (1997).

En Latinoamérica, han surgido nuevas figuras familiares como parejas sin hijos y hogares sin núcleos, y a su vez se denota que la jefatura de las mujeres se ha incrementado.

3.4.2.8. Tamaño, composición y jefatura de hogares

En el abordaje que en el trabajo se le dispensó a este aspecto, se partió de la selección de las principales transformaciones en los hogares, basado en un enfoque sociodemográfico y en una perspectiva de género.

En la actualidad, las familias latinoamericanas convergen hacia tamaños reducidos, pero existen brechas importantes en los distintos países (García y Oliveira, 2010), prueba de ello reside en que para el primer quinquenio de la década del 2000 las familias urbanas uruguayas eran de 3.1 personas en promedio, en comparación con las guatemaltecas que eran de 4.6 personas (CEPAL, 2010^a).

En lo que respecta a las diferencias en el tamaño de las familias, según grupos socioeconómicos, expresan García y Oliveira (2010) que la evidencia no es contundente, aunque no siempre son uniformes las variables que se consideran para definir los grupos, ni los períodos de tiempo o las fuentes de datos.

El descenso en el tamaño de los hogares suele atribuirse a la baja de la fecundidad, y al respecto comentan García y Oliveira (2010), que existen muy pocos estudios que hayan precisado el peso que ésta tiene en la determinación del tamaño de las familias frente a otros potencialmente importantes como la edad a la unión, la inestabilidad familiar o la migración interna o internacional.

En cuanto a la composición de los hogares nucleares, extendidos o unipersonales, a juicio de García y Oliveira (2010), las transformaciones han sido más lentas. Las familias nucleares siguen siendo, en su opinión, predominantes en América Latina, pero no se observa una convergencia en esa dirección de igual velocidad a la observada en el caso del tamaño y las familias extensas siguen siendo relevantes.

La proporción de familias extensas y compuestas en el total de los hogares urbanos, llegó a alcanzar el 40% del total en países centroamericanos como Nicaragua y Honduras en el 2005, según García y Oliveira (2010).

Estas familias extensas han sido tradicionalmente consideradas con un grado intermedio de complejidad, puesto que en muchos casos están integrados por un núcleo conyugal y parientes solos. La presencia de las familias extensas en América Latina ha sido frecuentemente asociada a la escasez de viviendas y la adversidad económica.

Aunado a lo anteriormente expresado, García y Oliveira (2010), destacan que los hogares unipersonales crecen con rapidez en Argentina y Uruguay, países con sectores medios más amplios y con estructuras de edad más envejecida.

Asimismo, expresan García y Oliveira (2010), que los hogares monoparentales encabezados por mujeres, un fenómeno con raíces históricas muy profundas en América Latina, siguen en expansión y son motivo de atención creciente por parte de científicos y servidores públicos.

A juicio de García y Oliveira (2010), se sabe que las familias encabezadas por mujeres en América Latina, constituyen una categoría heterogénea cuyo origen y expansión tienen diversas explicaciones. Se conjetura que entre los factores más relevantes se encuentran la importancia de las uniones consensuales, la creciente inestabilidad familiar, la mortalidad diferencial por sexo, la migración interna o internacional masculina, los embarazos a edades tempranas y la violencia doméstica, además se arguye que el incremento en la escolaridad y la participación laboral de las mujeres pueden facilitar hoy más que antes la ruptura de uniones conyugales no satisfactorias o violentas y la constitución posterior de hogares independientes.

Por otra parte, García y Oliveira (2010), en lo referente a formación y disolución de las familias manifiestan que en las décadas de los años noventa y 2000, se han empezado a documentar de manera más frecuente aumentos en la soltería, las uniones consensuales, separaciones y divorcios, así como transformaciones más lentas en la edad a la unión. Las edades media de las mujeres a la unión en gran parte de los países están entre veintiuno (21) y veintitrés (23) años. En contraste, existe un consenso sobre el significativo aumento de las uniones consensuales, que apunta a un contexto en donde la coexistencia de los matrimonios y las uniones consensuales, ha sido tipificada como uno de los rasgos históricos distintivos del patrón de nupcialidad de América Latina y del Caribe, en los últimos lustros, las uniones consensuales se han observado con mayor frecuencia en los grupos más jóvenes.

La situación actual en América Latina y el Caribe, según García y Oliveira (2010), se perfila más bien como heterogénea, con predominio de la unión libre consensual tradicional.

Entre las prioridades que establecen García y Oliveira (2010) en el análisis, se encuentran la dinámica familiar y las formas de convivencia familiar, de los cuales fue uno de los aspectos investigados en el presente trabajo la dinámica familiar, dada su importancia en la formulación e implementación de políticas públicas dirigidas a las familias.

La dinámica familiar se investigó en el trabajo a partir de la división del trabajo, es decir, extradoméstico, doméstico y de cuidado, y al respecto García y Oliveira (2010), opinan que al igual que lo sucedido en otros lugares del mundo, el modelo tradicional de familia con un jefe varón proveedor exclusivo y una mujer, que a su vez es madre y esposa dedicada a labores domésticas y de cuidado, se ha visto modificado por la creciente incorporación de mujeres adultas al mercado de trabajo, y al respecto se observa que en la primera década del siglo XXI, apenas una (1) de cada cinco (5) familias latinoamericanas responde al esquema de familia patriarcal tradicional (Arriagada, 2007b).

En lo concerniente a los trabajos de cuidado, expresan García y Oliveira (2005), que la brecha entre hombres y mujeres es más elevada en América Latina que en los países desarrollados, sin embargo, refieren que se han iniciado en la región cambios hacia un papel más activo de los padres en el proceso de crianza, mientras que también se deja sentir la desigualdad social, ya que la participación de los hombres en los trabajos de cuidados de los hijos es más elevada en los jóvenes y en los estratos más favorecidos en términos de escolaridad.

Por otra parte, se menciona que durante las últimas décadas, las profundas transformaciones sociodemográficas han generado cambios en las familias de América Latina y el Caribe e incidido en el vínculo que éstas sostienen con la economía y los mercados laborales, lo cual ha originado un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados al interior de los hogares (OIT-PNUD, 2009).

De acuerdo a la OIT-PNUD (2009), hasta hace tres (3) décadas, en la región dominaba en América Latina y el Caribe el modelo clásico de familia nuclear, en la cual sólo el hombre trabajaba remuneradamente. Este modelo ha perdido su importancia, así como también han disminuido las familias extensas, en las que además de madres y padres no hay otras personas adultas en la casa. En cambio, han aumentado las familias con dos (2) fuentes de ingreso, los

hogares unipersonales y los monoparentales, en los que una sola persona adulta se hace cargo de la familia.

De esta forma, al examinar el porcentaje de hogares de dieciocho (18) países de América Latina por estructura de hogares y familias urbanas, se observó que existe para el año 2005 cerca de un 20% de familias nucleares tradicionales, 30% de familias nucleares en donde ambos padres trabajan, 10% de familias nucleares con jefatura femenina, aproximadamente 15% de familias extendidas, cerca de 5% de familias compuestas, 10% de hogares unipersonales y 5% de hogares sin núcleo conyugal (Arriagada, 2007).

En América Latina, se estudió el porcentaje de hogares urbanos con jefatura femenina para el período 1990-2006/2007, dieciocho países, a saber, Nicaragua, El Salvador, Uruguay, Chile, Panamá, México, Bolivia, Ecuador, Perú y Guatemala, y los resultados demostraron que Nicaragua es el país con mayor porcentaje de hogares urbanos con jefatura femenina tanto en 1990 (35%) como en 2006/2007 (40%), seguido de El Salvador que en 1990 alcanzó un 35% de hogares urbanos con jefatura femenina y en 2006/2007 obtuvo un 30%, y Venezuela para 1990 obtuvo cerca de 20% y para 2006/2007 alcanzó un 25% (CEPAL, 2008a).

Con respecto a la actividad de las mujeres jefas de hogares urbanos con menores de seis (6) años para el período 2006/2007, se menciona que Ecuador es el país que mayor porcentaje de mujeres jefas de hogares urbanos trabajan con un 78%, mientras que México es el país con mayor número de mujeres jefas de hogares urbanos con niños menores de seis (6) años con un 40%, en tanto que Venezuela alcanzó un 60% de mujeres que son jefas de hogares urbanos con niños menores de seis (6) años, 35% de amas de casa que a su vez son jefas de hogares urbanos con niños menores de seis (6) años (OIT, 2009).

Uno de los cambios más importantes es el incremento de los hogares con una sola persona adulta a su cargo. Esta persona es casi siempre mujer, de hecho, la proporción de familias encabezadas por mujeres representó para el 2008, en promedio un 30% del total de los hogares en la región, según la CEPAL (2008a).

Los hogares monoparentales liderados por mujeres enfrentan dificultades para combinar el trabajo doméstico y de cuidado con las actividades remuneradas, ya que entre el 52% y el 77% de las mujeres jefas de hogar están en el mercado laboral, pero estos países tienden a ser más pobres, ya que en once (11) de dieciocho (18) países de la región la incidencia de la extrema pobreza es superior aquí que en el resto de las familias (CEPAL,

2008b), y de acuerdo a la OIT-PNUD (2009), la causa principal se encuentra asociada a los menores ingresos que perciben estas mujeres debido a la discriminación salarial, por la mayor dificultad que enfrentan para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares sin contar con la ayuda de otros adultos. Frente a una oferta y cobertura de servicios preescolares insuficientes, estas mujeres deben buscar alternativas que generalmente van en detrimento del cuidado de sus hijos o hijas; o del trabajo en que se insertan.

Por otra parte, un fenómeno reciente según la OIT-PNUD (2009), consiste en el leve e incipiente aumento de los hogares monoparentales de jefatura masculina, es decir, de padres que viven solos con sus hijos. En algunos países, este fenómeno se relaciona con los procesos de migración femenina y genera demandas específicas de cuidado, mas sin embargo, existe otra postura teórica que considera que cuando la mujer es la jefe del hogar, esposa, hija, hermana y participa activamente en la vida económica, se puede hacer una aproximación casi exacta de qué responsabilidad tiene en su hogar en relación con la carga doméstica; razón por la cual, es importante resaltar que por lo usual los censos y encuestas que se realizan no consideran la opción de jefatura compartida entre el hombre y la mujer, se tiende a suponer que cuando hay un jefe de y cónyuge, el hombre es el jefe y la mujer la cónyuge respectivamente, y cuando la jefatura de hogar recae sobre la mujer, asumen que no existe un cónyuge hombre (Salgado, 2011., Zúñiga, 2002).

3.4.2.9. Tipos de hogar según las características del jefe de hogar

La jefatura ha pasado a ser un término de referencia para el estudio de los tipos de hogares y permite establecer las relaciones de parentesco en la familia y en el hogar.

Ciertas características del jefe del hogar, principalmente el sexo, la educación, el tipo de actividad y los ingresos, han sido estudiadas para identificar tipos de hogares. La jefatura de hogar como categoría presenta sesgos y limitaciones que en opinión de Barahona (2006), llaman a relativizar su uso y a buscar términos y conceptos alternativos como miembros de referencia y jefatura de hogar compartida, sin embargo, este último no se utilizó en el presente trabajo por considerar la jefatura de hogar ejercida solo por una sola persona, quien produce el sustento económico y toma las decisiones del hogar.

En opinión de Barahona (2006), la utilización de la jefatura femenina como indicador de la pobreza de las mujeres ha sido ampliamente debatida porque puede estar asociada con múltiples situaciones y no necesariamente con condiciones de mayor pobreza.

Las estadísticas, según Barahona (2006), indican que mientras el hombre generalmente se desempeña como jefe de hogar con muchas responsabilidades compartidas con su cónyuge, la mujer por el contrario, en la mayoría de los casos, se reconoce como jefa de hogar sólo en hogares monoparentales, mientras que otra dirección se argumenta que es muy probable que las mujeres que se hacen cargo de hogares monoparentales tienen alguna capacidad económica, de otra forma tienden a unirse o a formar hogares extendidos.

3.4.2.10. Aporte del ingreso femenino al ingreso familiar

El ingreso de la mujer dependerá de la remuneración que le sea otorgada al momento de ingresar al mercado laboral. Sin embargo, hay mujeres que acceden a ocupaciones mal remuneradas, sin continuidad y acceso a las prestaciones sociales que les corresponden de salud y prevención social, donde la flexibilidad de trabajo se traduce en precarización del mismo, sin acceso a recursos suficientes para costear guarderías o personal doméstico. (Arriagada, 2005).

Se considera de vital importancia que la mujer pueda poseer un ingreso propio, ya que esto le dará autonomía e independencia con respecto al hombre, con facilidades para poder mantener su propio hogar y a su vez cubrir sus gastos personales. El ingreso debe ser representativo en el hogar, para que la mujer no abandone su trabajo para dedicarse al trabajo doméstico de su casa (Arriagada, 2005).

3.5. La familia venezolana

3.5.1. Familia popular venezolana y matrifocalidad

En Venezuela, el tema de la familia popular ha sido tratado por varios autores (Vethencourt, 1974; Moreno, 1998; Hurtado, 1995; López-Sanz 1993; Monasterios, 2001), y al respecto se podría decir que la familia venezolana se caracteriza históricamente “por su

atipicidad, incongruencia, ambigüedad, inconsistencia e inestabilidad. En extensos sectores predomina además una estructuración familiar de base puramente impulsiva, con regresión egocéntrica de las actitudes sexuales, la cual despersonaliza y empobrece trágicamente las relaciones entre el hombre y la mujer” (Vethencourt, 1974, p.1). De acuerdo al autor, la atipicidad e inestructuración de la familia venezolana es el resultado del proceso de transculturización producido por la conquista y la colonización española, lo cual trajo como consecuencia la formación de dos (2) ámbitos familiares opuestos. La familia legítima, constituida por las esposas traídas desde la metrópolis y la ilegítima, constituida con las indias. A esto se añade los sucesivos impactos del colonialismo económico del que fue objeto la sociedad venezolana y la sociedad latinoamericana en general, en su momento histórico. Para Vethencourt (1974), estas sucesivas rupturas impidieron la estructuración de una cultura propia, produciéndose un vacío cultural que trajo como consecuencia, en la forma y estructura familiar, el predominio absoluto de la mujer sobre los hijos, y en los hombres, la dominación sobre las mujeres, siendo, según este autor, el matricentrismo la realidad familiar en las clases populares e incluso en otras clases (Monasterios, 2001).

El planteamiento de Vethencourt (1974) sobre el matricentrismo como realidad social, en opinión de Monasterios (2001), abre posibilidades de análisis que conducen al concepto de matrifocalidad, como uno de los rasgos característicos de la familia popular venezolana.

Por otra parte, existen opiniones sobre el hecho que los estudios sobre familia en Venezuela han partido, sin discusión generalmente, del modelo judío-cristiano de familia constituida por padre, madre e hijos, llegando a establecerse este modelo como ideal cultural dominante, desde el cual se juzgan otras experiencias familiares, es decir, que aquellos grupos familiares que se alejan de este paradigma son atípicos e inestructurados, según Moreno (1998).

Desde esta postura, se asume que la familia popular venezolana es producto de nuestra cultura con sus rasgos definitorios de matrifocalidad, modelo familiar-cultural que está focalizado en la madre y los hijos. No es atípica, sino típica por cuanto este es el modelo estructural, real y funcionante, lo atípico es el modelo conyugal, por cuanto existe como experiencia reducida a una minoría, en contraposición a la experiencia más frecuente en donde la familia se constituye alrededor de la madre, mientras que por otra parte, la relación de pareja, en términos de mínima exigencia, supone convivencia continuada, para que tanto el

hombre como la mujer intervengan en las funciones y responsabilidades que implica una familia: crianza de hijos comunes, satisfacción de necesidades básicas económicas, sociales, afectivas, en este sentido, la existencia de la pareja depende de que hombre y mujer se perciban orientados a vivir en común sin embargo, la mujer no comparte responsabilidades con su pareja, ella las asume (Moreno, 1995). Las causas en opinión de Monasterios (2001), para no compartir y/o para no convivir con su pareja, son múltiples y de diferente índole, aunque el resultado es el mismo, las necesidades básicas de la mujer no tienen satisfacción por esa vía, ya que es a partir de la relación mujer-madre, en el desempeño de su función materna es como logra satisfacer estas necesidades, en tanto el hijo es siempre su hijo. “Surge entonces un modelo familiar focalizado en la madre y los hijos, el cual forma parte funcional de la cultura venezolana” (Monasterios, 2001, p. 68), mientras que desde una perspectiva antropológica, la matrifocalidad va entretejiendo la red de relaciones que tienen lugar en los grupos de parentesco y familia, además de la forma en la cual “los patrones de estructuración, reclutamiento y estrategia de estos grupos señalan el papel resaltante del principio de la hembra en el ciclo de desarrollo de los grupos domésticos” (López-Sanz, 1993, p.97).

La matrifocalidad es entendida como una relación que afecta al papel familiar de la mujer de tal modo, que como madre es el centro afectivo-organizativo de la familia especialmente a través de las otras mujeres, “también pensadas como madres reales o posibles, de un modo consanguíneo vinculadas a ella, las hijas, siendo el papel de hermano e hijos importante pero complementario o de apoyo a las relaciones femeninas...” (Hurtado, 1995, p.64).

En este contexto hablar de hijos, según Monasterios (2001), es hablar de la relación madre-hijo. Los acontecimientos de lo vivido están marcados por los hijos: trabajo, familia, educación, siempre emerge la figura del hijo como elemento que motoriza las acciones de la mujer. El significado que construyen las madres acerca de sus hijos va a depender de la etapa o momento del ciclo familiar que esté viviendo el grupo. En el primer y segundo momento del ciclo familiar, cuando los hijos están pequeños o en la adolescencia, la mujer enfrenta mayor dificultad para combinar su rol de reproductora material y sociocultural. La atención y cuidado de los hijos, el trabajo doméstico y el trabajo para la reproducción material, exponen a la mujer sola a situaciones de angustia y estrés que inciden en las relaciones y en el significado que construye sobre sus hijos. Los hijos constituyen parte vital, esencial de ser mujer-madre.

Se permite y desea que el padre asuma el rol de proveedor de sus hijos, pero más nada, los hijos son de ella y lo son de una manera egoísta, ella y sus hijos, sus hijos y ella. A través de los hijos, la mujer se despliega y es mediante ellos que obtiene la seguridad, el afecto, la protección y el reconocimiento a ser mujer-madre.

Conviene aclarar que en el presente trabajo se partió de la teoría de matrifocalidad de Monasterios (2001), por considerarla idónea para una aproximación a la realidad de familia nacional venezolana, específicamente las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, y adicionalmente a ello, no se utilizó la conceptualización paradigmática de matrisocialidad, que consiste en que “el exceso psicocultural de la figura materna en la estructura familiar afecta también a los asuntos sociales” (Hurtado, 2003, p.64), mientras que la matrifocalidad se refiere a “la dinámica social de la familia, relacionada con el funcionamiento de su organización gerencial que es llevada a cabo por las decisiones y actuaciones de la madre” (Hurtado, 2003, p.64), que en opinión de Hurtado (2003), la matrisocialidad funda la cultura profunda de la familia y la matrifocalidad explica su dinámica social, que es en definitiva lo que se pretendió en el trabajo y no utilizar un concepto paradigmático desde la etnocultura apoyada en la antropología, etnopsiquiatría, el colectivo social y la sociedad en sí misma, ya que no es el ethos de la psicodinamia familiar lo que se quiere investigar sino la dinámica social de la familia.

Por otra parte, se añade que en el marco de la matrisocialidad y matrifocalidad no se conceptúan una realidad de familia pobre, marginal, popular, atípica o exótica, sino una realidad de familia nacional venezolana que se encuentra más allá de ser simplemente una problemática social (Hurtado, 1999), postura que comparten las investigadoras, ya que en ningún momento se partió de una concepción en donde la familia popular se encuentra inmersa en la cultura de la pobreza, sin importar los recursos económicos ni las oportunidades de desarrollo con los que cuente (Barroso, 1991).

3.5.1.1. Composición familiar

Al combinar estructura familiar con pautas de residencia de las mujeres solas, expresa Monasterios (2001), que se observa como constante que la residencia de la madre o la de los parientes por el lado materno, orientan el comportamiento residencial no sólo de las(s) hija(s),

sino en general, de todo el grupo familiar. La cercanía residencial permite una vinculación más directa, cara a cara, cotidiana con la madre y los parientes. El grupo familiar es más que madre, hijos y hermanos, incluye tíos, primos y todo el parentesco asociado a la madre que tenga cercanía residencial, puesto que con ellos se convive día a día.

La familia con la que se cuenta, en opinión de Monasterios (2001), no está reducida a los que viven bajo el mismo techo o vivienda, sino que se comparte una vida en común con la madre, con las hijas, pero también con la parentela, lo cual es uno de los elementos funcionantes dentro de la estructura familiar venezolana, a juicio de Monasterios (2001).

Esta red de relaciones familiares tejidas por estos grupos en la vida cotidiana, evidencia que el tipo de estructura familiar que está presente es el de "la familia extensa modificada, que es la que tiene mayor capacidad para utilizar las ayudas familiares y las organizaciones formales de la sociedad" (Monasterios, 2001, p.70).

3.5.1.2. Significado de los hijos

La red extensa familiar y la vecindad residencial constituyen el contexto social en donde se afina el modo de sobrevivencia de los sectores populares, siendo la figura de la mujer-madre el pilar de funcionamiento del grupo familiar, ya que es ella quien estructura la red extensa familiar mediante el mecanismo de la matrifocalidad, según expresa Monasterios (2001).

En este contexto hablar de hijos, es hablar de la relación madre-hijo, y para las mujeres solas, de acuerdo a la autora, se evidencia que el hilo conductor de su vida son los hijos, de ahí que los acontecimientos de lo vivido están marcados por los hijos, y el trabajo, familia y educación se configura en torno al hijo, quien emerge como elemento que motoriza las acciones de la mujer.

El significado que construyen las madres acerca de sus hijos va a depender de la etapa o momento familiar que esté viviendo el grupo. En el primer y segundo momento del ciclo familiar, cuando los hijos están pequeños o en la adolescencia, la mujer enfrenta mayor dificultad para combinar su rol de reproductora material y sociocultural. La atención y cuidado de los hijos, el trabajo doméstico y el trabajo para la reproducción material, exponen a la mujer sola a situaciones de angustia y estrés que inciden en las relaciones y en el

significado que construye sobre sus hijos, y expresa Monasterios (2001), que en ese contexto se entretejen sentimientos cruzados en torno a los hijos, ya que los hijos son fuente de problemas, angustias, son una gran responsabilidad, pero al mismo tiempo, la madre por los hijos gasta hasta lo infinito.

Los hijos constituyen parte esencial de ser mujer-madre. Se permite y se desea, de acuerdo a la autora, que el padre asuma el rol de proveedor de sus hijos, pero más nada, los hijos son de la mujer y lo son de una manera egoísta, ella y sus hijos, sus hijos y ella, según manifiesta Monasterios (2001). En el ejercicio de las responsabilidades de la primera etapa de crianza y socialización de los hijos, la madre sólo acepta ayuda de su propia madre, de las hermanas y primas maternas, y casi nunca de los hombres del grupo familiar, hermanos, primos, entre otros.

Señala Monasterios (2001), que en el tercer momento del ciclo de vida familiar, ya los hijos son independientes o están en ese proceso. En ese momento, en el significado que construye la mujer acerca de sus hijos, está implícita la valoración de las condiciones bajo las cuales los crió, evidenciándose la confianza y el orgullo de haberlo hecho lo mejor que pudo hacerlo., sin embargo, aún con los hijos adultos, algunos de los cuales ya han conformado su propia familia, la relación madre-hijo se mantiene y la composición de la familia está dada por este vínculo. Es a través de los hijos que la mujer se despliega y mediante ellos obtiene la seguridad, el afecto, la protección y el reconocimiento de ser mujer-madre.

3.5.1.3. Significado de la madre

En la mayor parte de las familias venezolanas, las mujeres constituyen la unidad básica en el ciclo y organización de los grupos familiares, ya sea en su rol de madre o en su rol de madre-hija.

Las relaciones matrifocales se convierten en un elemento táctico de la familia, puesto que proporcionan una seguridad inmediata a través de las ayudas económicas mutuas, apoyo afectivo y lealtades sociales que permiten enfrentar los problemas internos y externos del grupo familiar, siendo el papel de la mujer, clave en el proceso de influencia y origen de redes

sociales, puesto que es la madre-mujer la que está comprometida en los problemas familiares en términos de lo afectivo y lo doméstico (Hurtado, 1995).

Monasterios (2001), refiere que cuando la mujer trabaja, los niños son criados por la abuela materna, y en general, las mujeres del grupo familiar, hermanas y primas, cooperan para mejorar la situación de los hijos y para criarlos en un hogar relativamente estable.

Estas ayudas familiares se presentan bajo diferentes modalidades, entre las cuales la más común, según la autora, es la ayuda prestada en la crianza de los hijos y el trabajo doméstico, lo que permite a la madre salir del hogar para trabajar. Otro tipo de ayuda familiar consiste en la solución habitacional, se comparte la vivienda, se cede parte del terreno para la construcción de otra vivienda o se vende en cómodas cuotas una vivienda a la hija.

Agrega Monasterios (2001), que en los casos de hogares en donde no existe familia que aporte ayuda, el grupo debe acudir a las ayudas vecinales, que si bien representan una gran ayuda para los grupos familiares que funcionan como unidades aisladas, no llegan a compensar en su totalidad la falta de familiares directos, por lo que las dificultades enfrentadas por los grupos familiares se magnifican al no contar con las redes de solidaridad familiar.

3.5.1.4. Significado del padre

La figura del padre, según Monasterios (2001), ocupa un lugar secundario, aparece como una figura desdibujada, puesto que su contribución moral y material con el grupo es precaria o inexistente. Esta realidad familiar de origen constituye de una u otra manera la herencia familiar de las mujeres solas jefes de hogar, quienes, en su contexto, evaluando y demandando a su pasado familiar, intentan explicar su condición de mujer sola a partir del abandono o falta de apoyo paternal, y de la necesidad que sienten los hijos por la presencia y cuidados del padre.

Como madre, las mujeres solas jefes de hogar, refuerzan en la hija la poca significación que tiene el padre desde su punto de vista. La madre, expresa Monasterios (2001), asume el rol principal del padre, que es el de proveedor, por lo que al no cumplir con esta función deja de ser importante para la madre y por consiguiente, debería serlo para la hija. La madre elabora una construcción del padre que es transmitida a los hijos en la que se limitan las funciones de

éste a las de procreador y proveedor y, en consecuencia, al faltar las mismas, el padre deja de tener importancia dentro de la estructura familiar.

3.5.1.5. Significado de sí misma como mujer sola, jefe de hogar

La mujer sola, jefe de hogar, construye una imagen de sí misma, en opinión de Monasterios (2001), que está asociada a tres (3) roles fundamentales:

- Madre-hijos
- Madre-Familia
- Mujer-Pareja

En el rol de madre, ella de acuerdo a la autora, se percibe como una mujer dedicada por entero a sus hijos y orgullosa de la tarea por cumplir o cumplida, sin embargo, como madre sola, debe satisfacer las necesidades materiales de su grupo familiar, lo cual trae consigo dificultades para combinar el rol de madre con el de proveedora, sobre todo durante el primer ciclo de vida del grupo familiar. En ausencia del padre y no cumpliendo éste con el rol de proveedor, la mujer asume, con la ayuda de la red parental materna, esa función con orgullo y considera que se basta a sí misma para satisfacer las necesidades de sus hijos, fomentando de este modo la irresponsabilidad del padre respecto al cuidado de los hijos.

3.5.2. Familia venezolana de clase media

En la Universidad Central de Venezuela, se elaboró un estudio como parte del Proyecto Género y Vida Familiar: un estudio de significados, cuyo título es La Familia en la Sociedad de Hoy. Vivencias de Venezolanos de Clase Media (Mora, 2007), cuyo propósito esencial consistió en discutir los modos de interpretación que emplean los venezolanos de clase media respecto a su familia y, el origen de los significados compartidos entre los miembros del grupo familiar, mediante un estudio cualitativo con entrevistas individuales en cinco (5) familias del estrato socioeconómico medio, cuyos resultados consistieron en que los entrevistados narraron sus experiencias familiares y de relación con el espacio público construyendo un discurso en donde la trama de sus vidas se encuentra con la de otros familiares; su modo de vida está íntimamente relacionado con tradiciones y costumbres de la familia de origen y de la actual,

con el intercambio y los estilos de relación que establecen sus miembros entre sí, y como principal conclusión, el estudio indica que las personas buscan adaptar la familia al tiempo actual y a las exigencias del medio, sin desvirtuar por ello sus convicciones y principios, hecho que garantizaría su permanencia en el tiempo.

Mora (2007), se planteó como interrogantes lo siguiente: ¿cuál es el sentido que tiene la familia para venezolanos de estrato socioeconómico medio? y ¿cómo se construyen las formas de interpretar el mundo en el contexto de la familia?.

Para contestar estas preguntas Mora (2007) explica que una definición de la familia venezolana de clase media podemos hacerla a partir de la consideración de las dimensiones cultural y económica. En la dimensión cultural, la autora expresa que “las familias de clase media tienen por lo menos a uno de sus miembros con estudios de nivel universitario” (Mora, 2007, p.58), y en el caso de familias con madres profesionales y laboralmente activas, se produce una modificación en la organización familiar con repercusiones en una nueva manera de asumir la pareja y la crianza de los hijos, lo cual ha traído como consecuencia una nueva configuración de familia que se expresa en parejas sin hijos, madres solas como opción de vida, parejas reconstituidas, padres solos con sus hijos y sin pareja estable, entre otras estructuras, en donde los roles tradicionales de hombres y mujeres se cuestionan y en algunos casos entran en conflicto.

Las diversas situaciones que afrontan hombres y mujeres de clase media en opinión de Mora (2007), desde la dimensión económica, están mediadas por lo que la cultura les ofrece: la socialización transmitida a través de su familia de origen, la obtención de niveles altos de escolaridad elevados, tanto el padre como la madre, vivienda en condiciones buenas y/o superiores, características que les permitan organizarse de una manera más coherente con un estado de bienestar.

Otras cualidades de las familias venezolanas de clase media, consisten según Mora (2007) en su estilo de vida y el equilibrio que logran de la combinación de funciones, al hacer adecuaciones en el plano individual y en el familiar. Este esfuerzo pareciera ser mayor para el caso de las mujeres quienes conservan la responsabilidad primaria del hogar y requieren importantes niveles de organización para el desempeño eficiente de las diferentes funciones que cumplen dentro y fuera de él. El hombre logra acomodos más prácticos para ejercer su rol de padre, si se quiere mucho más activo. En general, las parejas son protagonistas de un

período sociohistórico en el cual los roles femenino y masculino están sujetos a una constante reevaluación y redefinición. Dentro de la familia, hombres y mujeres participan en la construcción de una nueva identidad de género que pretende ser más igualitaria, lo cual es compartido por las autoras del presente trabajo.

Mora (2007), utilizó en su estudio un enfoque cualitativo bajo el estudio de casos con la finalidad de abordar la diversidad de cada grupo familiar y para profundizar en el conocimiento de cada uno de ellos, y ello sugirió a las autoras la metodología del trabajo.

Entre las conclusiones del estudio realizado por Mora (2007), se encuentran los tres (3) dilemas que enfrentan las familias de estos tiempos: la presencia y/o postergación de la llegada de los hijos, la preocupación por su formación y el esfuerzo que supone mantener para sí y para los hijos un nivel de vida aceptable, la conciencia de las amenazas que existen para las nuevas generaciones.

Otro de los hallazgos de Mora (2007), giró en torno a los acomodos de los diferentes roles entre los miembros de la pareja, en las familias estudiadas se añadió la preocupación activa de la pareja en el sostenimiento/incremento del nivel de vida, lo cual demanda una actividad intensa fuera de la familia e impulsa a la postergación de la llegada de los hijos, al menos hasta asegurar una estabilidad para su crianza y desarrollo o a la designación de su cuidado en manos de los abuelos o de instituciones educativas, aspecto que las autoras consideraron pertinente incluirlo en el trabajo.

Mora (2007) en su interpretación de la familia, expresa que la estructura de la familia nuclear compite con las situaciones de ruptura, la flexibilidad y temporalidad de las uniones que se observan en las nuevas familias así como con la diversidad de estructuras familiares. Las parejas que profesan la religión de manera activa y aquellas que han mantenido la unión matrimonial durante varios años son quienes sostienen invariablemente valores y principios de protección para la estructura nuclear, considerada indispensable en la crianza de los hijos y en el equilibrio social. “Tal vez la posición conservadora adoptada por algunas de estas familias responda a su condición de católicos activos” (Mora, 2007, p.74), y justamente esta exploración que hace la autora sobre la variedad de estructuras familiares y su vinculación con la religión, se planteó en el trabajo a partir de si la religión era un elemento que favorecía o impedía el logro de la tendencia a un adecuado balance vida-trabajo, en lugar indagar la

diversidad marcada por la pertenencia familiar a diferentes credos religiosos, que fue una de las sugerencias de la referida autora.

En lo concerniente a los acuerdos intrafamiliares, manifiesta Mora (2007), que hombres y mujeres centran su atención particular en la construcción de nuevas familias, en donde los hijos son producto del acuerdo, de una decisión que compete a la pareja, tras una minuciosa evaluación de las condiciones para garantizar al hijo un estado permanente de bienestar. Las expectativas sobre los hijos y nietos van especialmente dirigidas a representar y resguardar los valores de la familia y proyectarlos en el contexto social, tal y como ellos intentan hacerlo y en su momentos lo realizaron sus propios padres.

3.6. Características laborales

3.6.1. Rama de actividad económica

Tipo de producción o actividad del establecimiento o unidad semejante en que tuvo empleo una persona activa (empleada o desempleada) durante el período de referencia adoptado para los datos correspondientes a las características económicas (Naciones Unidas, 2010)

3.6.2. Categoría de ocupación

Relación entre una persona económicamente activa y su empleo, es decir, el tipo de contrato explícito o implícito de trabajo con otras personas u organizaciones que esa persona tiene en su empleo según las Naciones Unidas (2010). Estas categorías son:

- Empleado u obrero del sector público
- Empleado u obrero en empresa privada
- Patrono o empleador
- Trabajador por cuenta propia
- Miembro de cooperativa
- Sociedades de personas (o de hecho)
- Ayudante o auxiliar

3.6.3. Sector institución

Organización jurídica y las principales funciones, comportamiento y objetivos de la empresa a la que corresponde un empleo, según Naciones Unidas (2010).

3.6.3.1. Sector empleador público

Se considera según el INE (2012), que una persona está ocupada en el sector público cuando labora en ministerios u organismos de la administración nacional, regional, estatal o municipal, universidades o instituciones de educación superior del Estado o en empresas con capital mayoritariamente del Estado.

3.6.3.2. Sector empleador privado

Se considera según el INE (2012), que una empresa está ocupada en el sector privado cuando labora en compañías anónimas o en empresas familiares o en organizaciones no lucrativas.

3.6.3.3. N° de horas laborales

Es el tiempo total dedicado a producir bienes y servicios durante el período de referencia adoptado respecto de la actividad económica, tanto en el horario normal del trabajo como en horas extraordinarias, según las Naciones Unidas (2010).

3.6.3.4. Ingresos

Los ingresos, de acuerdo a las Naciones Unidas (2010), pueden definirse como:

- Los ingresos, en dinero o especie, percibidos por cada miembro del hogar
- El total de los ingresos en dinero y en especie, cualquiera que sea su fuente.

3.7. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo remunerado

Se ha producido transformaciones que resultan interesantes en cuanto a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en los países de Latinoamérica, a pesar de ser lenta y compleja la estructuración cuando se compara con los hombres, para el período de 1994 al 2002, el mayor incremento laboral se produce cuando culturalmente los cónyuges deben asumir roles de división del trabajo, es decir, el abandono de los roles tradicionales familiares, asumiendo hogares más modernos.

Gabayet y Lailson, (1990) explican que la actividad económica de la mujer se encuentra relacionada con su posición dentro del hogar, debido a que gran parte de esta actividad tiene como característica principal la flexibilidad, tratándose de empleos temporales que les permiten regularizar su tiempo y el ritmo de realización de las tareas, sin generar ningún tipo de conflicto, por esta misma razón muchas mujeres se encuentran en el sector informal o sector de maquila.

3.7.1. Precaria inserción laboral

Es fundamental aclarar que en América Latina, la incorporación de la mujer ha sido lenta debido a que no se cuenta con los mismos fenómenos de los países desarrollados, donde no existe sector informal de la economía y el sector de servicios es ocupado en su mayoría por las mujeres, excluyendo empleos como servicio doméstico.

Los países que presentan unas tasas más altas de empleo femenino, son aquellos donde el empleo informal, es decir, aquello denominado autoempleo (no profesionales), empresas pequeñas (menos de cinco (5) personas), familiares no remunerados y servicio doméstico. La precaria inserción surge motivado a que las mujeres desean procurarse ingresos propios realizando actividades más allá de las labores domésticas del hogar. Gabayet y Lailson, (1990) destacan que los espacios destinados para las mujeres por lo general han sido la pequeña y mediana industria productoras de bienes de consumo final como ropa, calzado, alimentos, y bebidas.

A pesar de ser una forma precaria de empleo para la mujer, porque no asegura ningún tipo de seguridad social, le otorga independencia ayudándola a transformarse en una ciudadana social integrando su economía y rol en la sociedad.

3.7.2. Nivel educativo y empleo

El nivel educativo de la mujer dependerá en gran medida de los recursos que la misma disponga para costear el pago de una enseñanza que se aleje en gran medida de la precariedad, sin embargo, en su gran mayoría cuando desean ingresar al mercado de trabajo, lo hacen por salarios precarios, donde solo les alcanza para subsistir y no como una manera de fomentar un cambio cultural en su entorno. Resultando evidente, que buscan una autonomía por la carencia y abandono del hogar de la pareja masculina, viéndose obligadas a hacerse cargo de toda la carga familiar, cumpliendo roles extras, como ser jefas de hogar con carga materna.

3.8. Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral

El tema de la conciliación entre la vida familiar y laboral ha tomado relevancia, la cual se debe según Salgado (2011) citando a Grzywacz, (2000); Livingston y Judge, (2008), c.p. Moreno, Sanz, Rodríguez, Geurts, (2009) en parte a las consecuencias negativas a las que puede conducir una falta de integración entre estos dos ámbitos. Es por ello, que resulta de sumo cuidado saber cómo conciliar estas esferas, es decir, el área laboral y familiar/personal para que contribuya a la mejora en la calidad de vida de las personas.

Entonces, la conciliación no es más que un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales, siendo un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares (Aragón, 2011).

Por otra parte la Fundación de la Mujer en España (2010) define la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como “una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres... donde puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal”.

Sin embargo, para que dicha estrategia logre su objetivo necesita y requiere la colaboración de:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).

- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.

- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.

- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo (Fundación de la Mujer, 2010).

De acuerdo a lo anteriormente descrito, se puede señalar que para lograr conciliar la vida familiar/personal y laboral, es conveniente la ayuda de la empresa o institución en donde esté trabajando la persona, ya que impulsaría el desarrollo profesional, el aumento de la productividad y el desempeño en la misma. Además, con respecto al propio hogar del individuo, en nuestro caso la mujer, debe también poner de su parte en cuanto a la planificación con previa anticipación para poder cumplir con todas sus responsabilidades familiares y aunado a ello le sobre tiempo para el disfrute personal.

En este contexto, el mundo empresarial requiere de nuevas formas de organización del trabajo y de los recursos humanos, porque al no poder compatibilizar la vida laboral con la familiar y la personal, además de afectar a los trabajadores, trae consecuencias negativas para las empresas, según la Fundación de la Mujer (2010), por no adaptarse a los cambios de la actualidad. Asimismo dicha empresa o institución, empezaría a comprender que al beneficiar al empleado obtendría una relación ganar-ganar, ya que el primero adquiriría ganancias y rendimiento económico, mejora del clima laboral; disminución de la rotación del personal, aumentando a su vez la retención del talento y disminuyendo los costos de reclutamiento y selección, al igual que los de formación; aumento de la productividad, entre otros; y en cuanto al trabajador, conseguiría sentirse satisfecho; aumentaría su compromiso por la organización; tendría un mayor desempeño y calidad de vida; menor ausentismo; entre otros beneficios. En este sentido, “la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, trabajadores y trabajadoras” (Fundación de la Mujer, 2010, p.20).

3.8.1. Conflictos al no ser compatibles el trabajo y familia

Al hablar del conflicto entre los dominios de la familia y el trabajo debemos tener en consideración los roles que los conforman (Montenegro, 2007). La familia y el trabajo “se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primer dominio, no se puede renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio para el desarrollo personal como el profesional” (Álvarez y Gómez, 2011).

En el caso de las mujeres, históricamente han vivido un conflicto de roles familiar-laboral pues aún son quienes siguen asumiendo la principal responsabilidad de la familia a la vez que han salido a la búsqueda de un empleo laboral (Baez y Galdames, 2005 citando a Martínez, Vera, Paterna y Alcazar, 2002). El conflicto entre roles se ha definido como “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones, de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos hace más difícil el cumplimiento del otro” (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1961, p.19 citado por Montenegro, 2007). Dicho conflicto se produce al no lograr la conciliación entre la esfera laboral y familiar/personal.

Ahora bien, los autores Paterna y Martínez (2002) indican tres (3) propuestas de modelos que profundizan el tema del conflicto trabajo-familia los cuales para interés de la actual investigación sólo se explicarán dos (2); el primero trata “sobre la definición del conflicto basado en que al sujeto se le exigen tareas profesionales o familiares en un contexto que son incompatibles con la participación o compromiso en otro tipo de contexto, pudiendo ser motivo de estrés” (Paterna y Martínez, 2002 citando a Bacharach, Bamberger y Conley, 1991), lo cual significa que al no poder satisfacer las demandas u obligaciones, bien sea, laborales o del hogar, el trabajador se sentirá presionado al no poder compatibilizar sus esferas. El segundo supuesto es sobre “las consecuencias que el trabajo tiene sobre la vida familiar y viceversa” según Paterna y Martínez (2002) citando a Frone y otros (1992), es decir, que al no compatibilizar la vida familiar-laboral genera consecuencias.

En este sentido, la relación entre la familia y el trabajo es expuesta a través de cinco (5) modelos (Paterna y Martínez, 2002 citando a Zedeck y Mossier, 1990) los cuales son: la teoría de la segmentación, teoría de la compensación, teoría instrumental, el modelo de

desbordamiento y teoría del conflicto. Por consiguiente, sólo se prestará atención a los dos últimos modelos, ya que son los de mayor valor agregado para el presente estudio. El primero es el llamado Modelo de Desbordamiento, Paterna y Martínez (2002) citando a Staines (1980) afirma que “todo lo que ocurre en uno de los ámbitos es transferible al otro”, es decir,

La similitud entre lo que ocurre en el entorno laboral y familiar provoca que tanto los problemas y dificultades, como las ventajas y los beneficios en uno de los ámbitos, por ejemplo en la familia, traspasen los límites de éste e influyan sobre el otro. (Osca y Martínez, p.13)

El segundo trata sobre la Teoría del Conflicto en donde Greenhaus y Beutell (1985) citado por Paterna y Martínez (2002) defienden que “la satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio en los roles familiares o viceversa”, es decir, “la satisfacción o el éxito en una esfera conlleva sacrificios en la otra, dado que los recursos disponibles por la persona (de tiempo, energía, etc.) no son ilimitados con lo que compaginar ambos resulta bastante difícil en muchas ocasiones” (Osca y Martínez p.14).

Se han distinguido tres tipos de conflicto trabajo-familia según Greenhaus y Beurell (1985) los cuales son:

El conflicto basado en el tiempo ocurre cuando la dedicación a las demandas de un dominio consumen el tiempo necesario para satisfacer las demandas del otro dominio (Repetti, 1987). El conflicto basado en la tensión ocurre cuando la tensión en un dominio hace difícil satisfacer las demandas de otro dominio, posiblemente porque la tensión reduciría los recursos personales, esto es, la energía, la capacidad física o mental, necesaria para desempeñar un rol. Las tensiones incluyen insatisfacción, ansiedad y fatiga. Según Edwards y Rothbard (2000), este impacto puede ser directo o indirecto mediado sobre todo por el bienestar (por ejemplo, en la salud física o mental o en la satisfacción vital). Por último, el conflicto basado en el comportamiento ocurre cuando conductas desarrolladas en un dominio son incompatibles con las demandas de rol en otro

dominio, y así la persona es incapaz de ajustar su comportamiento cuando se mueve entre ellos. (Román, Avendaño y Tomicic, 2004, p.50-51)

El individuo al poseer diversos roles, en nuestro caso de estudio, a la mujer se le dificulta conciliar la esfera familiar/personal y laboral influyendo en el origen del conflicto. Es por ello, que Román, Avendaño y Tomicic, (2004) citando a Marks y MacDermid (1996), afirman que las personas que mantienen más equilibrio entre sus roles presentarían más altos niveles de bienestar. Por lo tanto, se debe tratar de evitar dicho conflicto para evitar consecuencias negativas a nivel mental, físico, profesional y familiar. En este sentido, se pensaría entonces que “las personas al asumir distintos roles, podrían verse enfrentadas a una exigencia en el desempeño de éstos, lo cual dependiendo de los recursos propios de la persona y de su entorno afectarían positivamente o negativamente” (Álvarez y Gómez 2011).

3.8.2. Estrategias usadas por las mujeres para combinar ambos roles

Debido a las diversas responsabilidades y deberes que posee la mujer, la fémina trabajadora se ha visto en la necesidad de realizar estrategias de manera consciente o inconsciente que le permita lograr todas sus actividades y metas previstas. En este sentido, la estrategia es definida como aquella que “especifican los programas de acción y prioridades” (Alcérreca, 2013). Aunado a ello, estas estrategias suponen situaciones en las que requieren de una armonización entre la vida personal, familiar y laboral, estas pueden favorecer o dificultar la calidad de vida y bienestar, animando a permanecer o abandonar el empleo (Álvarez, 2011). Por tal motivo, muchas de las mujeres trabajadoras utilizan las siguientes estrategias para la tendencia al logro del balance de la vida familiar y laboral:

- Apoyo de Hijos e Hijas Adolescentes u Otros Familiares Viven en el Hogar.
- Búsqueda Sistemática de Apoyo Residencial
- Utilización de Guarderías y Servicio Doméstico Remunerado
- Adaptación del Horario y del Tipo de Actividad Realizada

3.9. Estrategias conciliatorias

Frente a la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, las familias recurren a diferentes estrategias. Las alternativas disponibles dependen fundamentalmente de los recursos del grupo familiar y de los servicios existentes.

De acuerdo a la OIT-PNUD (2009), las diversas formas en que puede ser realizado el trabajo reproductivo se clasifican en: (a) en el ámbito doméstico, y (b) fuera del ámbito doméstico.

En el ámbito doméstico se encuentran:

- Trabajo Doméstico No Remunerado, que es realizado principalmente por las mujeres que son cónyuges y/o jefas de hogar, que son quienes destinan más tiempo a las actividades domésticas y de cuidado. También es desarrollado por otras mujeres del grupo familiar: abuelas, tías, hermanas e hijas.

- Cuidadoras Remuneradas, aquí se incluye a las trabajadoras domésticas, niñeras y cuidadoras en sus diversas modalidades: jornada completa, parcial, con residencia en el hogar o fuera de él.

- Servicios médicos y de enfermería basados en el hogar, prestan atención a la población adulta que no puede acudir al hospital; y a niños y personas discapacitadas.

Fuera del ámbito doméstico:

- Mercado, se incluyen aquí los servicios privados para el cuidado infantil, salas cunas/guarderías, atención preescolar en jardines y educación primaria. También las residenciales para personas adultas mayores, hospitales y clínicas.

- Empresas/lugares de Trabajo, contempla los servicios de salas cunas o jardines infantiles provistos por el empleador/a y exigidos por las legislaciones laborales nacionales.

- Estado: Incluye los servicios estatales y de organizaciones no gubernamentales (ONG) para el cuidado infantil y de las personas mayores: guarderías, jardines infantiles, centros para el cuidado diario de adultos, hospitales y otros servicios de salud.

- Comunidad, se incluyen en este grupo los servicios ofrecidos por organizaciones comunitarias con apoyo del estado o de la cooperación internacional.

La OIT-PNUD (2009), señala que ante la debilidad o ausencia de políticas públicas y servicios destinados a apoyar la conciliación entre vida familiar y laboral, las estrategias son

básicamente privadas, familiares y femeninas. Estas consisten en intentos, generalmente extenuantes, para articular las demandas de uno y otro mundo y convertirse en puentes entre ambas esferas.

Las estrategias, según la OIT-PNUD (2009) están altamente estratificadas: las familias que cuentan con mayores recursos acuden al mercado para contratar apoyo doméstico y acceder a servicios privados de cuidado. Esto otorga a las mujeres de mayor nivel socioeconómico un mayor control sobre el uso del tiempo y les permite una inserción laboral más plena. El apoyo de una trabajadora doméstica amortigua las tensiones entre lo laboral y lo familiar. Sin embargo, aunque las trabajadoras domésticas forman parte de las estrategias conciliatorias, ellas no cuentan con apoyos para resolver sus propias necesidades de conciliación. Por eso al igual que otras trabajadoras, en condiciones de precariedad laboral, ellas trasladan estas responsabilidades a otras mujeres o al autocuidado de niños, jóvenes y personas mayores.

Estas soluciones, en opinión de la OIT-PNUD (2009), están al alcance de una pequeña minoría de hogares. La mayoría no accede a servicios de apoyo de calidad, lo que contribuye a reproducir la desigual estructura social que caracteriza a la región. Así, muchos hogares de menores ingresos dependen de la ayuda y trabajo voluntario de otras mujeres del grupo familiar, sin embargo, esta estrategia no es sostenible. Por una parte, la existencia de abuelas y tías cuidadoras, y redes de apoyo es cada vez menor como consecuencia del aumento de la participación laboral femenina, la disminución de las familias extendidas, las migraciones y el debilitamiento del tejido social.

Para adaptar su opción laboral a las responsabilidades familiares muchas mujeres sacrifican su carrera o dejan de trabajar fuera del hogar y generar ingresos. La postergación de la formación de una familia o la reducción del número de hijos pueden ser entendidas también como estrategias indirectas que buscan compatibilizar la actividad laboral con la maternidad (Tobío, 2005). En los grupos de menores ingresos el costo lo pagan también los niños o adultos mayores que deben cuidar de sí mismos, aún cuando no estén en condiciones de hacerlo.

Existen diversas clasificaciones de estrategias conciliatorias que las personas despliegan con o sin el respaldo de políticas públicas. Una tipología distingue entre Medidas

Secuenciales o de Alternancia, Derivativas y de Reorganización de Roles (Durán, 2004; Camacho y Martínez, 2006). De acuerdo a Durán (2004), las medidas son las siguientes:

- Las medidas secuenciales, alternan los tiempos destinados a la vida familiar y laboral para reducir las tensiones y choques entre ambas actividades. Incluyen las licencias laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo.

- Medidas derivativas, se caracterizan por trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizaban en el ámbito familiar, hacia el mercado y los servicios públicos.

Se incorporan aquí los subsidios para compra de servicios privados de cuidado, la prestación subsidiada de servicios estatales, la prolongación del horario escolar y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otros.

- Medidas de Reorganización de Roles, Productivos y Reproductivos, entre mujeres y hombres, implica promover cambios culturales durante la educación básica o en el ámbito familiar, así como transformaciones en el mercado laboral para que admita alternativas al modelo de proveedor masculino, por ejemplo, las licencias de paternidad.

3.9.1. Medidas conciliatorias institucionales

Los entes gubernamentales, en este caso la administración pública deben designar los beneficios que por ley le corresponden al trabajador, sin embargo, para poder garantizar un mayor compromiso y satisfacción en el empleado, debe diseñar y aplicar estrategias que ayuden a retener y atraer al personal, disminuir costos, entre otros, bien sea, una jornada laboral reducida, ayuda escolar, mayores permisos, entre otros. Es por ello, que es responsabilidad del empresario adoptar medidas que colaboren en el balance de la vida laboral y familiar.

En este caso, la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda mantiene actualmente como políticas las siguientes:

- Dotación de uniformes institucionales
- Tarjeta Electrónica para el pago de otros beneficios
- Bono de alimentación, el cual ha beneficiado, en lo que ha transcurrido del presente año a un promedio de 4.000 trabajadores.

-Póliza de seguro colectivo, para el año 2013, la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, cuenta con una póliza de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM), vida, accidentes personales y servicios funerarios, que ampara a un colectivo de 7.336 titulares entre personal activo, jubilado y pensionado, más de 5.010 familiares, para un colectivo de 12.346 personas.

-En 2013, se continúa dando cumplimiento al beneficio de guardería infantil a los trabajadores con hijos menores de seis (6) años de edad y que devenguen menos de cinco (5) salarios mínimos. De acuerdo a la meta trazada, en la actualidad se cancela 40% del salario mínimo vigente, cumpliendo así con el monto establecido por ley para este subsidio, sin rezagos ni deudas con los trabajadores. Adicionalmente, durante el primer semestre del 2013 se realizó la licitación para la contratación de servicio de tarjeta electrónica para el Pago de Otros Beneficios

- Bono Lácteo

- Plan Vacacional

- Gastos Mortuorios a personal docente y administrativo que así lo requiera

- Beneficios de Útiles y Uniformes Escolares

- Bono Juguete

- Convenios y Alianza Comerciales con empresas del sector turístico, editorial y comercial.

3.9.2. Organización del tiempo de trabajo

La CEPAL ha señalado que en las últimas décadas se produjeron transformaciones significativas en el paradigma de producción que caracterizó el capitalismo industrial y que transformaron los patrones del empleo. En paralelo, las mujeres emergieron en el escenario público, incorporándose masivamente al mercado de trabajo con dobles jornadas, en el hogar y en el mundo laboral. En una sociedad que ha asignado a las mujeres en forma exclusiva las tareas domésticas y de cuidado familiar, y el trabajo reproductivo en la esfera privada, y donde el hombre como proveedor económico, estos procesos han generado profundas tensiones en las formas de conciliar el trabajo y la familia que se habían consolidado durante siglos (Sunkel, 2006). Este modelo está cambiando, si antes la familia debía ser el soporte del

sistema productivo mediante la división de roles y funciones, en la actualidad esta división se presenta como un obstáculo y una carga para las exigencias de producción individual para el mercado. Esto “produce una fuerte tensión entre vida familiar y vida laboral” (Sunkel, 2006, p.52).

Según lo expresa Sunkel (2006), Una alta proporción de las familias latinoamericanas está intentando buscar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Las familias se encuentran transitando por un territorio en donde persiste la expectativa que las madres asuman la responsabilidad principal en los cuidados del hogar, mientras que por otro lado, los adultos participen en el mercado laboral, pero mientras ha aumentado la participación de la mujer en el mercado laboral, lo que consume tiempo que tradicionalmente dedicaba a la familia, no se ha producido un cambio equivalente en la redistribución del tiempo que los hombres asignan al trabajo y al hogar. Las soluciones privadas a este problema están generando a su vez nuevos problemas relacionados con el costo y la calidad de los cuidados no parentales de los hijos/as pequeños.

A partir de las consideraciones anteriores, consideran conveniente las autoras destacar la importancia de las políticas de organización del tiempo de trabajo, debido a que contribuyen a aumentar el tiempo disponible de los trabajadores/as para la familia (padres o madres).

3.9.2.1. Regulación de la jornada laboral

Una reducción de la jornada laboral genera un mayor tiempo para la familia, y por tanto, para los cuidados y el trabajo doméstico. En Europa la tendencia en los últimos años ha sido hacia una sostenida reducción de la jornada laboral. Los esfuerzos por reducir la jornada laboral se mantienen activos a través de toda Europa, y existen opiniones de académicas feministas que apuntan a que la reducción de la jornada laboral puede ser una herramienta de mucha utilidad para el logro de la redistribución del trabajo doméstico en términos de equidad de género (Gornick y Meyers, 2004).

América Latina no está inserta en esa tendencia, por ejemplo, se tiene que en el caso de Chile, para el año 2000 el promedio de horas de trabajo del jefe/a de hogar era de 49.7 horas semanales, si a ello se agrega un par de horas de viaje de ida y de vuelta del hogar al trabajo y del trabajo al hogar, se obtiene que casi media jornada laboral gira en torno al trabajo. Se trata

de jornadas laborales extensas que dejan escaso tiempo disponible para los cuidados y la vida familiar, con una incidencia negativa, en los distintos tipos de familia, y al respecto añaden Gornick y Meyers (2004), sugieren que este tema sea incluido en una propuesta de políticas para la familia en donde se integre la equidad de género.

De acuerdo a ello, los autores ya referidos, estiman que existen otras medidas que podrían incidir en un aumento del tiempo disponible para la familia y los cuidados domésticos, entre ellas se encuentran:

- Las medidas que dan a los padres el derecho a trabajar a tiempo parcial
- Las medidas que condicionan el trabajo en horarios especiales y medidas que compensan a quienes trabajan en tales horarios.
- Regulaciones del tiempo de vacaciones anuales pagadas.

3.9.2.2. Permisos familiares

Estas medidas, según Sunkel (2006), consisten en el derecho de los padres, tanto mujeres como hombres, a tomar tiempo del trabajo para destinarlo a cuidados familiares, incluyen:

- Permiso Maternal
- Permiso Paternal y otros por razones familiares

A diferencia de la tendencia a la reducción de la jornada laboral que es común a los distintos regímenes de bienestar, las políticas de permisos laborales tienen variaciones significativas en dos (2) dimensiones:

- Una combinación de la duración del permiso y el componente relacionado con ingresos, que se da a las mujeres posteriormente al nacimiento de su hijo.
- Grado en el que los permisos familiares apuntan a la igualdad de género

3.9.2.3. Políticas de organización del tiempo de trabajo en América Latina

En lo concerniente a la jornada laboral, destaca Sunkel (2006) que América Latina no está inserta en la tendencia a una reducción de la jornada laboral que se viene desarrollando en

Europa desde hace varios años, así como tampoco existe sintonía con lo referente a horarios especiales y el tiempo de las vacaciones.

Por otra parte, un estudio inscrito en el marco del Proyectos Políticas Laborales con Enfoque de Género, ejecutado por la Unidad Mujer y desarrollo de la CEPAL, con apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación (GTZ), , cuyo propósito estuvo encaminado al fomento de la implementación de medidas a favor de la equidad de género en las políticas laborales, tanto a nivel nacional como local, y fortalecer la capacidad de diálogo y concertación en esta materia de las oficinas de la Mujer, los Ministerios, de Trabajo, otros actores institucionales, gubernamentales y la sociedad civil, revisó y analizó la legislación laboral de Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Uruguay, y obtuvo como resultados que la mayor parte de la normativa laboral referente a las mujeres aluden a mecanismos la articulación de la capacidad reproductiva de las mujeres y el cuidado de la familia con el empleo, así como también el fuero maternal o protección contra el despido de las mujeres embarazadas sin causa justa y la protección de la salud de la mujer y el bebé mediante prohibición de realizar trabajos que perjudiquen el desarrollo del embarazo (Pautassi, Yaur y Gherardi, 2004). Los anteriores aspectos “se consolidan a través de las licencias de maternidad las que, una vez pasado el alumbramiento, apuntan a facilitar la capacidad de las mujeres para cuidar a los recién nacidos” (Pautassi et al., 2004, p. 38).

Mención especial merece el otorgamiento de licencias al padre del hijo recién nacido o adoptado. Si el tratamiento particular del período de gestación, parto y puerperio se ampara en la diferencia sexual entre hombres y mujeres, y da cuenta de un trato diferente a algo que lo es, el momento que inicia con el cuidado de un niño pequeño por parte de su familia, bien puede ser compartido por padre y madre. Solamente la lactancia se sustenta en una diferencia biológica que debe ser reconocida, pero los bebés requieren de otros cuidados adicionales que pueden ser brindados por ambos padres, sin embargo, en las legislaciones de las seis naciones anteriormente referidas, la participación del padre en este cuidado, no se encuentra estimulada a través de permisos para cuidar, según Pautassi et al., (2004).

En síntesis, las políticas de organización del tiempo de trabajo en América Latina, de acuerdo a Sunkel (2006), no han sido amistosas con la familia y la mujer, debido a lo siguiente:

-La jornada laboral es muy extensa y no deja tiempo disponible para los cuidados familiares.

-Los permisos familiares tienen un sesgo de género que no incorpora al hombre en la participación de los cuidados familiares.

3.9.2.4. El cuidado infantil y el cuidado de los adultos mayores

En los últimos años, según Sunkel (2006), se ha venido utilizando el término economía del cuidado para referirse a ese espacio de actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción cotidiana de las personas. El cuidado se refiere a los bienes y actividades que hacen posible a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio, que comprende el cuidado material que implica un trabajo, al cuidado económico que implica un costo y al cuidado psicológico, que implica un vínculo afectivo (Rodríguez, 2005). Incluye el trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el hogar y la provisión extra-hogar de servicios de cuidado: la provisión pública y mercantil. Abarca los cuidados intergeneracionales: el cuidado infantil y el de los adultos mayores, según el referido autor.

Rodríguez (2005), al referirse a América latina, expresó que podría decirse que existe una ausencia absoluta de política pública de cuidado, la premisa pareciera ser que es responsabilidad fundamentalmente de los hogares, y la provisión pública es simplemente un complemento para ayudarlos. La ausencia de políticas públicas de cuidado, implica que la resolución del mismo varíe significativamente por clases sociales. De esa forma se nutre el círculo vicioso, los hogares que pueden afrontar el costo de contratar servicios de cuidado privados tienen más posibilidades para elegir la combinación de trabajos y responsabilidades entre sus miembros, lo cual permite a estos hogares mayor oportunidad para una inserción más plena en el mercado laboral de todos sus miembros adultos, y por ende, la posibilidad de obtener mayores ingresos por trabajo, mientras que en los hogares de sectores bajos ingresos, que no pueden contratar servicios de bajo cuidado privados, construyen otras estrategias que implican la no inserción de las mujeres en el mercado laboral o su inserción intermitente y precaria. Otra alternativa, consiste en asignarle las responsabilidades de cuidado a las mujeres jóvenes o adolescentes del hogar, con lo que se limitan sus posibilidades de educarse o insertarse tempranamente en el mercado laboral, lo cual es compartido por las autoras del

presente trabajo, quienes incorporaron el estudio del cuidado y las responsabilidades de cuidado a las mujeres jóvenes o adolescentes del hogar.

La misma situación a la anteriormente descrita se produce en el cuidado de adultos mayores, que de acuerdo a Rodríguez (2005), tampoco ha sido un componente importante dentro de la provisión pública de servicios sociales.

Sintetizando, Sunkel (2006) expresa, que en América Latina se mantiene una orientación familista en el sentido que el régimen no absorbe el peso de la protección familiar liberando a la mujer de las responsabilidades familiares y promoviendo su participación en el mercado de trabajo. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha producido sin que el estado haya generado las condiciones para el desarrollo de este proceso, es decir, sin que haya desarrollado una política de organización del tiempo de trabajo así como una política de cuidados para la infancia y los adultos mayores que sea amistosa con la mujer. La ausencia de estas políticas revela el casi nulo grado de des-familiarización de los regímenes latinoamericanos y la concepción que las familias pueden hacerse cargo de la mayoría de las funciones relacionadas con el bienestar.

3.10. La demanda social a la familia

Un estudio cualitativo realizado mediante técnicas de historias de vida y de análisis de redes, llevado a cabo para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) por SUR Profesionales, y presentado en la Exposición de Expertos para Temas de Familia, SERNAM, señala que la individualización y la desregulación han provocado en los últimos años un aumento en la demanda social a la familia, y que mientras surgen nuevas demandas de la sociedad hacia la familia, ésta no cuenta con nuevos recursos para enfrentarlas, lo que genera tensiones e incertidumbre al interior de ella (Güell, 1999). Ante esta situación, Sunkel (2006), manifiesta que emergen tres (3) tipos de demandas sobre la familia: (a) el apoyo familiar a los adultos mayores, (b) el apoyo familiar a los jóvenes en la etapa de salida, y (c) el apoyo familiar a las madres adolescentes. Estas demandas tienen un impacto sobre la estructura familiar, el que se encuentra asociado a las nuevas responsabilidades de protección que la familia se ha visto en necesidad de asumir.

3.10.1. El apoyo familiar a los adultos mayores

El envejecimiento de la población de América Latina ha tenido un fuerte impacto en la estructura familiar, según Rodríguez (2005), y ante ello, las familias han asumido nuevas responsabilidades debido a sistemas de seguridad social con escaso desarrollo y en muchos países de la Región no se cuenta con sistemas de protección destinados o especializados para la protección de adultos mayores que se han vuelto dependientes por razones económicas o de salud, quedando de esta manera el problema y su solución en manos de las familias, las cuales han venido desarrollando estrategias de solidaridad intergeneracional que implican una redefinición de la pertenencia a los hogares, es decir, las familias han asumido la responsabilidad de asistencia económica y el cuidado de los adultos mayores, ya que el Estado y las organizaciones de la sociedad civil han jugado un rol secundario.

Rodríguez (2005), destaca que la CEPAL en su Informe Panorama Social 1999-2000, halló con respecto al envejecimiento doméstico (usado como indicador de la proporción de hogares con uno o más adultos mayores) está más extendido que el envejecimiento demográfico (adultos mayores como porcentaje del total de la población), y agrega que esta mayor extensión, que da cuenta de la distribución de adultos mayores a nivel de los hogares, se verifica en todos los países independientemente de la etapa de la transición demográfica en la que se encuentren, lo cual a juicio de las autoras del trabajo, se comparte y se incorpora al estudio, ya que uno de los aspectos a indagar consistió en la proporción de hogares de las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre del Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio con uno o más adultos mayores y que además requirieran algún tipo de cuidado, es decir, adultos mayores dependientes económicamente o por salud, y al respecto cabe mencionar que Venezuela para el período 1999-2000 según lo informa Rodríguez (2005), en una adaptación presentada bajo la forma de un gráfico, posee un envejecimiento doméstico de 24,7% frente a un envejecimiento demográfico de 6,6% para el mismo período, lo cual quiere decir que la proporción de envejecimiento doméstico supera al envejecimiento demográfico. Conviene aclarar que en el trabajo, las autoras estudiaron el envejecimiento doméstico, pero bajo la noción de hogares multigeneracionales, que consisten en la convivencia de personas de sesenta (60) años y más con personas menores de sesenta (60) años, que en Venezuela según lo refiere la CEPAL

(1999-2000) para el período 1997 la distribución de adultos mayores según arreglo residencial, áreas urbanas se ubicó en 84,1%, uno de los más altos de la Región.

Diversos estudios destacan que los adultos mayores reciben apoyo de redes informales, siendo las familias las más importantes, y uno de esos apoyos es la coresidencia con hijos u otros parientes, lo cual garantiza albergue, comida, tiempo y servicios para los adultos mayores, especialmente para los adultos mayores sin ingresos.

El impacto del envejecimiento sobre los arreglos residenciales y la calidad de vida de los miembros de la familia tienen dos (2) aspectos importantes:

- Adultos mayores que no están en condiciones de mantener sus propios hogares debido a la insuficiencia de sus pensiones o al deterioro de su salud no tiene otra opción sino entrar en arreglos residenciales con otras personas, hijos o parientes, construyendo así hogares multigeneracionales, en donde la coresidencia es entendida como un favor o como una transferencia unidireccional de jóvenes a adultos, y de acuerdo a Rodríguez (2005), los adultos mayores pasarían a vivir en los hogares de sus hijos u otros parientes generando nuevos gastos y tensiones en familias que se encuentran enfrentando el ingreso masivo de la mujer al mercado laboral y a las cuales les resulta difícil proporcionar el cuidado que los adultos mayores a menudo requieren.

- Los adultos mayores que gozan de buena salud no son una carga y pueden contribuir al cuidado de hijos menores de la familia cuando la madre trabaja fuera del hogar, y desde esta perspectiva se abordó el tema del envejecimiento doméstico dentro del estudio, es decir, el adulto mayor en buen estado de salud que vive en el hogar y cuida de los hijos menores de la mujer jefe técnico administrativo y la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

3.10.2. El apoyo familiar a los jóvenes en etapa de salida

Sunkel (2005), por su parte destaca que desde el lado de los jóvenes también se presentan tensiones que ejercen su impacto sobre la estructura de la familia, ya que se está produciendo el fenómeno de la prolongación de la permanencia en la familia de origen, que se ha denominado como síndrome de autonomía postergada, y se refiere a la dificultad de los jóvenes para emanciparse, lo cual implica que actualmente las familias estarían alargando el

período de protección de sus hijos, en circunstancias que la tendencia hace algunas décadas atrás era por el contrario que los hijos adelantaran la edad de la búsqueda de autonomía con respecto a sus padres.

El impacto del *síndrome de autonomía postergada*, en opinión del referido autor, sobre la estructura familiar se aprecia con claridad en los arreglos familiares de los jóvenes en etapa de salida, y los mismos corresponden a aquellos jóvenes que se encuentran en condiciones de ingresar al mercado laboral, y por tanto, de independizarse, tanto económicamente como residencialmente. Se considera que la etapa de salida comienza con los hijos mayores de dieciocho (18) años, sin embargo, teniendo en cuenta las actuales demandas por mayor calificación impuestas por el mercado laboral, se considera como etapa de salida el segmento de 25-29 años. Este aspecto aunque las autoras, no lo estudiaron expresamente en el trabajo, no se descarta el hecho que pudiera aparecer, pero sí resulta conveniente expresar que de acuerdo a la CEPAL-OIJ (2004), en Venezuela para el año 1990 el 41% de los jóvenes entre 25 y 29 años viven en su familia de origen, mientras que para el año 2002 aumentó a 3 puntos porcentuales, es decir, 44%.

Rodríguez (2005), sintetiza sus hallazgos, expresando que la mayor permanencia de los jóvenes en etapa de salida responde a un fenómeno de autonomía postergada que impone nuevas responsabilidades y presiones en las familias, que a través de estrategias de solidaridad intergeneracional estarían alargando el período de protección de sus hijos como respuesta a factores socioculturales y del mercado laboral, mientras que por otra parte, en el caso de las familias vulnerables, es significativo el aporte de los hijos en etapa de salida a sus familias de origen, lo que respondería a una estrategia de protección de determinadas familias contra los riesgos sociales.

3.10.3. El apoyo familiar a las madres adolescentes

La maternidad adolescente se asocia según CEPAL-OIJ (2004), a la cohabitación con padres y suegros, y en menor medida, con otros parientes, principalmente abuelos. A su vez, estas madres adolescentes se ven en dificultades para enfrentar la crianza de manera independiente pues la cohabitación implica añadir un tercer actor en tanto la crianza se desarrolla al margen del hogar parental.

De acuerdo al referido autor, la situación de la maternidad adolescente es preocupante por lo siguiente:

- La principal actividad que realizan las madres adolescentes son las labores domésticas, lo cual implica una baja compatibilidad entre maternidad y permanencia en el sistema escolar, ya que la maternidad temprana se asocia con deserción escolar, pues en la mayor parte de los casos de deserción es previa al embarazo y limita las posibilidades de desarrollo futuro de la madre adolescente y su futura inserción a un trabajo de calidad.

- La maternidad adolescente fuera de uniones o matrimonios, lleva a la reproducción intergeneracional de la pobreza, por cuanto una fracción importante de las adolescentes pobres tiene su primer hijo a una edad en que debieran estar recién terminando la secundaria, truncando con ello su progresión educativa.

- La maternidad adolescente no está cubierta por los programas de protección social, lo que ocasiona que las familias de los adolescentes progenitores, asuman según Rodríguez (2005), parte importante de la responsabilidad de la crianza así como el apoyo a sus hijos para evitar que la maternidad/paternidad temprana trunque sus proyectos de vida, y en este caso las familias deben desarrollar nuevas estrategias para responder frente a nuevas responsabilidades que no están suficientemente cubiertas por los sistemas públicos de protección social.

3.11. Políticas conciliatorias Trabajo-Familia

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, de allí la necesidad de su conceptualización y análisis (Astelarra, 2006).

Según Astelarra (2006), el tema del trabajo doméstico fue uno de los aportes del feminismo moderno y ya en los años setenta el análisis giraba en torno a él, y de esta forma la interrogante consistía en quién era el beneficiario, el marido o el capitalista y si el trabajo doméstico no tiene un valor económico desde esta perspectiva, al mismo tiempo que se asociaba a la desigualdad u opresión de las mujeres en medio de si se debía pagar o no a las amas de casa por el trabajo doméstico. Este debate sobre la carga del trabajo doméstico para las mujeres llegó a las instituciones internacionales, que a lo largo de los setenta, introdujeron

el tema de la desigualdad de género en sus agendas como propuestas para los Estados miembro, de ahí que se incorporara la necesidad de compartir las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres en el Programa de Acción Social de la Comunidad Económica Europea en 1974 y en el Preámbulo de la Declaración de las Naciones Unidas de la Conferencia Mundial de México en 1975.

La desigualdad de las mujeres, en opinión de Astelarra (2006), fue definida como el acceso de las mujeres al ámbito público. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo fue uno de los objetivos prioritarios. A pesar de los nuevos derechos de las mujeres, continuaron siendo amas de casa, y pese a tener un empleo remunerado, lo abandonaban cuando se casaban o tenían hijos y no siempre retornaban a él, y adicionalmente a ello, en función de las necesidades económicas, el mercado de trabajo incorporaba o expulsaba mano de obra y las mujeres eran siempre el factor más afectado, mas sin embargo, en los años setenta en la UE, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado se produjo con vocación de permanencia, ocasionando el problema de la doble presencia, o doble jornada de trabajo que tienen las mujeres, lo que constituye uno de las principales factores para la discriminación laboral, de ahí que “la doble jornada haya sido abordada como un problema político que resolver y que requiere de la intervención del Estado. Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y familiar han sido una de las respuestas al problema” (Astelarra, 2006, p.33).

La conceptualización sobre el problema de la necesidad de la conciliación debe realizarse a partir de dos (2) niveles: (a) niveles del sistema de género, y (b) jerarquización de los niveles del sistema de género, lo que conduce a la desigualdad. La familia principal institución del ámbito privado se organizó partiendo del llamado breadwinner , es decir, que el hombre era el que conseguía los recursos económicos en el ámbito público y las mujeres se dedicaban a los quehaceres del hogar y del cuidado en el ámbito privado, así este modelo de división se convirtió en “un mecanismo de identidad de hombre y mujeres que ha contribuido a darle una gran estabilidad y a dificultar los cambios, aunque las mujeres accedieran al ámbito público” (Astelarra, 2006, p.33).

Además de la división sexual del trabajo y de la división en ámbitos públicos y privados, expresa Astelarra (2006), que la desigualdad también alcanzó su expresión en la distribución del tiempo que ello implicó. La distribución del tiempo viene determinada por la distribución entre las tareas productivas y las tareas reproductivas, es decir, por la producción

de un vínculo entre la vida, los recursos materiales y la distribución de actividades productivas/reproductivas, y sin embargo, el hecho que el ámbito privado no tuviera jerarquía en función de los recursos materiales y del poder, lo transformó en invisible. Fue a partir de allí que se comenzó a analizar el trabajo doméstico y el cuidado tanto de dependientes (niños, enfermos y ancianos) como de no dependientes. El análisis se ha hecho de dos (2) formas: una analiza el tiempo que se destina a las actividades domésticas y la otra le asigna un valor económico, normalmente calculado a partir de lo que costaría si fuera realizado como un empleo asalariado.

Una vez definido el problema del trabajo doméstico y su incidencia sobre la doble jornada de las mujeres se propusieron los objetivos que se debían buscar. La primera propuesta estuvo orientada hacia la redistribución de los roles entre los dos (2) ámbitos como una forma de eliminar la jerarquía y desigualdad entre ambos. Esta demanda se definió como la de compartir tanto por hombres como por mujeres las tareas de los ámbitos público y privado, lo cual implicó la redistribución de los roles en todos los niveles, pero ello presuponía cambios estructurales de la organización de la sociedad, en opinión de Astelarra (2006).

3.11.1. Tipos de políticas y medidas

Las políticas de conciliación son un tipo de política de género, de acuerdo a Astelarra (2006), y en este sentido se debe comenzar por señalar que ellas han tenido diversas estrategias para buscar la equidad de género, entre ellas se encuentran:

- La Igualdad de Oportunidades, que busca el acceso de las mujeres al mundo público, enfatizando la educación de las mujeres y la eliminación de las leyes discriminatorias.

- La Acción Positiva, que su basa en el reequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo público. Cuando las mujeres acceden al mundo público arrastran con ellas los roles femeninos, que también están jerarquizados, por ello, la educación en opinión de la autora, no aporta la posibilidad de ejercer de la misma forma que los hombres los roles en el ámbito público, porque en muchas ocasiones se producía la segregación horizontal, es decir, actividades con género cuando la mujer se incorporaba al ámbito público y la segregación vertical o imposibilidad de acceso de las mujeres a los altos niveles. Los dos (2) tipos de

segregación producen desigualdad entre las mujeres y los hombres. La acción positiva es una respuesta a estas formas de desigualdad en el ámbito público.

-Búsqueda de cambios estructurales, que propone el cambio de la base estructural de la desigualdad, esto es de la existencia de la división entre el ámbito público y el privado jerarquizados, ya que a partir de esta división surge la desigualdad en todos los niveles y características del sistema de género.

Astelarra (2006), explica que estas tres (3) estrategias son necesarias y se articulan entre ellas, y la prioridad de una sobre otra depende de los problemas de desigualdad a los que las políticas de género son aplicadas o de los momentos históricos en que se producen, y añade que no existe una jerarquía entre ellas, pero si los cambios que se buscan son de envergadura, han de buscarse medidas que se enmarquen en los tres (3) tipos de estrategias.

Existen diversos tipos de políticas de género en función de sus objetivos temáticos, dentro ellas, las políticas de empleo y las políticas de conciliación según Astelarra (2006), y es en estas últimas en las que hará énfasis el trabajo.

3.11.1.1. Políticas de empleo

Se debe distinguir entre dos (2) políticas de empleo, entre la variada gama que se ha implementado, y que según Astelarra (2006) son las siguientes:

-Fomento del empleo femenino, que busca la existencia de empleo remunerado para las mujeres y su permanencia en él una vez que lo hayan conseguido.

-Políticas para abordar la segregación horizontal y vertical de género en el mercado laboral, cuyo objetivo consiste buscar la igualdad en los niveles salariales, las condiciones de trabajo y los empleos disponibles para hombres y mujeres, a fin que no se produzca la desigualdad salarial y el techo de cristal.

De acuerdo a Astelarra (2006), gran parte del trabajo doméstico y de cuidados se realiza en forma remunerada, ya sea desde el sector público como desde el privado, sigue subsistiendo una gran parte de él en el ámbito familiar, sin valor económico y lo siguen realizando mayoritariamente las mujeres, por ello, se implementaron políticas que buscaran relacionar ambos tipos de trabajo, de aquí surgen las políticas de conciliación.

3.11.1.2. Políticas de conciliación

Las primeras políticas de conciliación que se implementaron, consistieron en la incorporación de la familia y el cuidado como un área que requiere medidas para que sea posible la igualdad laboral de las mujeres, pero en realidad, no se trataba sólo de políticas hacia la familia, sino que se buscaba que vincularan el trabajo doméstico con el empleo remunerado, de ahí la denominación de políticas de conciliación laboral/familiar según Astelarra (2006).

En opinión de Astelarra (2006), introducir el problema de la doble presencia de las mujeres, permitió abordar el trabajo doméstico y el aporte de las mujeres en él y fue a partir de allí que se comenzaron a elaborar estrategias para impulsar. Esto ha hecho visible la estructura de género de la sociedad, la dicotomía público/privado. A partir de aquí ha sido posible analizar estrategias tanto de igualdad de oportunidades, como de cambio estructural, en la línea antes señalada. Desde esta perspectiva se puede señalar que ha habido dos (2) tipos de estrategia: la de las políticas de conciliación y la de las políticas de cambios de los tiempos. Estas últimas han sido desarrolladas inicialmente en Italia y luego en Europa, y son menos conocidas en América Latina.

En Europa, las políticas de conciliación surgieron con dos (2) objetivos: fomento del empleo femenino y aumento de la natalidad. El interés por las políticas para abordar la doble presencia de las mujeres vino no sólo para resolver el problema de las dificultades de las mujeres en el empleo debido a su responsabilidad familiar, sino al descenso de la natalidad que ello comportó y a sus consecuencias en la estructura demográfica, según Astelarra (2006).

Las políticas de conciliación impulsadas proponen dos (2) tipos de medidas: los permisos de maternidad/paternidad y la provisión de servicios de cuidado. Los permisos de maternidad ya existían en muchos países europeos. Se habían impulsado porque las mujeres abandonaban el empleo cuando tenían hijos y cuando se reincorporaban había que formarlas para los cambios que se habían producido y los nuevos mercados de trabajo. Los permisos permitían, por tanto, que se mantuvieran en el mercado laboral. La novedad consistió en que “también los hombres pueden pedir dichos permisos, es decir, el cambio buscaba romper con los roles tradicionales de género en el hogar” (Astelarra, 2006, p.37). En cuanto a la provisión de los servicios de cuidados, se mantiene la vieja tradición del Estado de Bienestar de proveer

de servicios. “Estos servicios siguen siendo mayores en el caso del cuidado de los niños, y ahora se incorporan más servicios para la tercera edad y los dependientes” (Astelarra, 2006, p.37).

A juicio de Astelarra (2006), en los países europeos, en los que las políticas de conciliación tienen ya algunos años de experiencia se han hecho evaluaciones sobre sus impactos. Todos los estudios realizados, indican que han servido sólo para que las mujeres concilien y mantienen el supuesto de que el cuidado es responsabilidad femenina. Son las mujeres las que las han utilizado y sus medidas sólo han servido para facilitarles la doble jornada y la doble presencia en el ámbito público y privado. Si en la parte de trabajo familiar, las políticas no han servido para incorporar a los hombres, también se señala que en el mercado laboral han tendido a aumentar la precariedad laboral de las mujeres. Los estudios también muestran que los empresarios han impulsado buenas prácticas mejormente conocidas como family friendly, mas sin embargo, los estudios también muestran que las han asumido sólo en el caso de profesionales de alto nivel y de directivos de las empresas, es decir, los trabajadores que tienen un valor añadido en su trabajo. No se han convertido en norma para la mayoría de los trabajadores. Los sindicatos tampoco han asumido estas prácticas como algo que deba ser incorporado a los convenios colectivos, ya que sólo se ven como medidas de los Departamentos de Personal en las empresas con alto nivel de profesionalización.

3.11.1.3. Las políticas de cambio de los tiempos

Estas políticas surgen, según Astelarra (2006) en los años noventa, a partir de un proyecto de ley italiano, presentado al Parlamento italiano denominado Dalle Donne, la Forzad elle Donne en 1987. La idea que sustentaba la propuesta fue la de recuperar una noción del tiempo vinculado a las actividades a las que se destina. Pretendía cuestionar la lógica productivista que sólo hacía referencia a los horarios que no es lo mismo que el tiempo. La propuesta de cambio de los tiempos se ha concretado en diferentes políticas públicas, especialmente en el ámbito local en los años noventa. En el caso italiano numerosos ayuntamientos impulsaron medidas y políticas de tiempo y ciudad. Estas medidas son obligatorias, desde la aprobación de una ley en el año 2000, para todas las ciudades italianas de más de 30.00 habitantes. El ámbito de lo local está siendo muy importante en la

construcción europea a partir del principio de subsidiariedad. A partir de él se indica que si la UE construye una nueva institucionalidad por arriba, en cambio se debe mantener por abajo, en el nivel de lo local que es el más cercano a la ciudadanía, todo lo que se pueda hacer allí.

El objetivo de las políticas de tiempo es aproximar los servicios municipales a las ciudadanas con actuaciones que tienen en cuenta los trabajos y los tiempos que mujeres y hombres demandan y necesitan en su vida cotidiana. Utilizan instrumentos como los planes reguladores de la ciudad, las oficinas del tiempo, los bancos del tiempo, entre otros, es decir, del funcionamiento de la vida de la ciudad. Lo que buscan fundamentalmente es hacer “que las ciudades sean amistosas con las mujeres, y a partir de allí ser amistosas con todas las personas. Ciudades que posibiliten realmente el bienestar de las personas en su vida cotidiana” (Astelarra, 2006, p.40).

Finalmente, las políticas para compartir o conciliar son necesarias, pero de acuerdo a Astelarra (2006), si no se cuestiona el modelo básico que generó el problema, esto es una definición del trabajo sólo en términos de la producción en el mercado laboral (lógica productivista) y no se incorpora la necesidad que la sociedad en su conjunto se haga cargo de los servicios que se producen en la familia, es difícil resolverlo, por ello, se requiere terminar con la dicotomía, para lo cual se debe ir a un modelo universal de cuidador(a)/trabajador(a)-trabajador(a)/cuidador(a). Esto requiere el compromiso de proveer tiempo para el cuidado y los servicios asociados a él, que sean de calidad, accesibles y asumibles.

Lo anteriormente expuesto, implica que para que todas las personas, y en especial las mujeres tengan posibilidad real de elección se requieren políticas con respecto a tiempo de trabajo y tiempo de cuidado, dinero para comprar cuidados y para los cuidadores y servicios de cuidados de niños, ancianos y dependientes. Estas tres (3) políticas se deben implementar tanto a nivel individual, la familia como a nivel colectivo. En el nivel del hogar, se trata de la provisión de recursos económicos, dinero y también de tiempo que se descuenta del laboral, tanto para los hombres como para las mujeres. En el nivel colectivo, hay que proveer de servicios públicos para lo cual es necesario que se aumente los recursos que ahora se destinan, pero también es importante que en el mercado de trabajo el empleo se evalúe no sólo por las horas que se le destinan sino sobre las actividades que realmente se realizan. El supuesto que el trabajador no tiene nada más que hacer y tiene plena disponibilidad ha aumentado, la mayoría de las veces de forma innecesaria, la cantidad de

horas que se destina, además las nuevas tecnologías permiten una reducción de la jornada laboral (Lewis y Giullari, 2005).

3.11.2. Realidades y tendencias de las políticas conciliatorias Trabajo/Familia en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

Un estudio realizado por la OCDE en sus países miembros, cuyo objetivo consistió en analizar el impacto de padres y madres y las opciones de cuidado en tres (3) áreas de políticas públicas: (a) políticas de apoyo al cuidado infantil, (b) políticas de beneficios fiscales, y (c) prácticas que en los lugares de trabajo facilitan la inserción laboral de padres y madres. La interrogante del estudio consistió en ¿están acomodándose los empleadores a los padres y madres de familia con el fin que estos puedan cumplir con sus compromisos familiares? (Adema, 2006), para ello se investigaron a los siguientes países: Australia, Austria, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Japón, Irlanda, Países Bajos, Nueva Zelanda, Portugal, Suecia, Suiza, Reino Unido.

De acuerdo a los resultados obtenidos, afirma Adema (2006), que la proporción de mujeres en el empleo remunerado ha aumentado en todos los países de la OCDE, lo que probablemente se deba a una combinación de factores, entre ellos, la existencia de una necesidad económica, también se ha dado un cambio drástico en las actitudes de las mujeres en relación con su participación en el mercado de trabajo remunerado, y al mismo tiempo, las tendencias en la formación de familias se han transformado en todos los países.

Ya para ese entonces, Adema (2006), señala que en muchos países de la OCDE, la tasa de fecundidad ha experimentado una tendencia a la baja durante los últimos veinte (20) o treinta (30) años, particularmente en Japón, pero también en Portugal, en donde se mantuvo en 1.3 ó 1.4 niños por mujer, y sólo Holanda, Francia y Suecia registraron una baja considerable en la tasa de fecundidad, permaneciendo sin embargo estabilizada en un nivel de 1.6/7 durante los últimos veinte (20) años.

En todo caso, no hay una relación directa entre empleo a tiempo completo, empleo a tiempo parcial y tasas de natalidad. En general, expresa Adema (2006), que pareciera que es más sencillo ahora que en el pasado ahora que en el pasado combinar la vida laboral con la vida familiar, especialmente en países como Suecia, otros países escandinavos y Francia.

Por otra parte, en lo referente a maternidad y empleo, expresa adema (2006), que la edad de los niños ejerce influencia en los patrones de empleo femenino, y que en el reino Unido, Nueva Zelanda, Australia y Japón, las posibilidades de las madres de tener un empleo en el caso que el hijo asista a la escuela son mayores que en los casos en el hijo todavía no tiene la edad para asistir, mientras que en otros países, la tendencia es pasar de no trabajar en absoluto a trabajar en empleos de medio tiempo o de tiempo completo. En términos generales, también es cierto que las madres con muchos hijos no tienen muchas posibilidades de participar en el trabajo remunerado, la diferencia, sin embargo, entre patrones de empleo en los casos de tener uno (1) o dos (2) hijos no siempre es tan significativa entre los países.

En cuanto a las políticas hacia las familias en los países de la OCDE, manifiesta Adema (2006), que con excepción de los países Nórdicos y Francia, las políticas nacionales para la familia no contemplan el apoyo para el cuidado de los niños, es decir, las políticas de equilibrio trabajo-familia varían de acuerdo a:

- Fecundidad.

- Incremento del ingreso de las mujeres a la fuerza laboral para mantener el crecimiento económico y los sistemas de pensión.

- El combate de la pobreza infantil y la promoción del desarrollo infantil.

- Equidad de género.

En lo referente al desarrollo de políticas futuras, manifiesta Adema (2006), que se debe invertir en la infancia construyendo un continuo de trabajo y apoyo en cuidados para las familias, considerando como los siguientes elementos clave:

- Asegurar que los niños pequeños tengan cuidados todo el tiempo

- Eliminar las barreras del empleo para los padres

- Promover la equidad del género

- Dirigir el apoyo público primero en familias de bajos ingresos, ya que los réditos sobre la inversión son potencialmente enormes.

- Invertir en cuidados fuera del horario escolar como apoyo a los padres y madres que trabajan en consideración con los adolescentes jóvenes.

- Asegurar que la licencia de los padres fomente tanto el desarrollo infantil como la permanencia en el mercado laboral.

3.11.3. Políticas de conciliación Trabajo-Familia en América Latina y el Caribe

A comienzos del siglo XX, en la mayor parte de los países de América Latina y el Caribe, se establecieron formas incipientes de regulación de la relación laboral, a través de este medio, el Estado reconocía derechos específicos a los trabajadores con el propósito de equiparar su posición frente a los empleadores. El primer derecho que recoge la ley laboral es el derecho al trabajo: a escoger una ocupación, en cualquier rama de actividad y en un lugar determinado por la persona.

La legislación laboral pone al Estado como garante de un nivel básico de protección de los trabajadores. Una de las medidas iniciales fue la creación de diversas instituciones para cumplir este rol, entre ellas un sistema de seguridad social para protegerlos frente a un conjunto de riesgos sociales que pudieran interrumpir la capacidad de generar ingresos. La red de seguridad social fue construida en torno al trabajo, de manera que prevaleció la cobertura de las contingencias en virtud de una inserción asalariada formal junto a una red de protección secundaria para la cónyuge, hijos e hijas (OIT-PNUD, 2009).

Según la OIT-PNUD (2009), en este marco se ubica la normativa sobre protección de la maternidad y apoyo a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares: su objetivo es prevenir la discriminación y garantizar el derecho a trabajar remuneradamente sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requiera.

La normativa y las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar tienen un propósito común: arbitrar la interacción que se produce entre ambos espacios. Desde la legislación laboral y la protección social, se definen los derechos y obligaciones relativas a la protección de maternidad y la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT-PNUD, 2009).

La mayoría de los países de América Latina y el Caribe, según OIT-PNUD (2009), cuenta con una normativa que se adapta a lo estipulado en el Convenio 183 sobre protección de la maternidad, sin embargo, su alcance es limitado, tanto por la alta proporción de trabajadoras informales como por la baja cobertura de seguridad social en ocupaciones con alta presencia de mujeres, y menor aún es la provisión de regulaciones para proteger a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y permitir la conciliación de la vida familiar y laboral, tal como está estipulado en el Convenio 156. En general, la noción del

trabajador o trabajadora con responsabilidades sociales no está presente en las legislaciones, aunque en la mayoría de los países se considera la obligación de facilitar la lactancia y en varios la provisión de servicios de sala cuna para hijos e hijas de trabajadoras.

Según la OIT-PNUD (2009), una evaluación del marco normativo y de políticas muestra insuficiencias que es necesario reparar, ya que tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a padres y madres, y ante ello, el desafío para generar políticas de conciliación con dimensión de género es grande.

Hasta ahora, las políticas y programas se han dirigido a las mujeres trabajadoras bajo el supuesto de que son ellas las principales responsables del cuidado familiar y no han integrado a los hombres, de acuerdo a la OIT-PNUD (2009), y al respecto las autoras, incorporaron en el trabajo este último aspecto, ya que en la mayor parte de los estudios consultados, todo el peso de la conciliación vida-trabajo recae sobre la mujer, y rara vez se indaga la participación del hombre.

3.11.4. Convenios de la OIT y los Derechos laborales de las mujeres

A pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad o género en el trabajo (OIT, 2006).

La discriminación de género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y los mercados de trabajo. El conocimiento de las trabajadoras acerca de sus derechos es fundamental para un efectivo ejercicio de éstos (OIT, 2006), y permite en opinión de las autoras, mejorar la condición de la mujer en la sociedad, ya que a través de las normas internacionales y las legislaciones nacionales se presenta un instrumento para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, especialmente cuando se tienen responsabilidades familiares que deben compaginarse con la vida laboral, sin que una interfiera a la otra.

Existen cuatro (4) Convenios de la OIT cuyo objetivo consiste en contribuir a superar situaciones discriminatorias que viven las mujeres en su inserción y permanencia en el mundo del trabajo, y los mismos son los siguientes:

- Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951, cuya información sobre su contenido se presenta, pero no se incorporó en el trabajo, mas sin embargo es importante, a juicio de las autoras conocer este convenio, ya que a partir de él importantes aportes se han hecho en materia de políticas conciliatorias vida-trabajo.

- Convenio N° 103 sobre Protección a la Maternidad, 1952, el cual se presenta y se incorpora al trabajo por guardar relación directa con la problemática estudiada.

- Convenio N° 111 sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación, 1958, se expone su contenido y se incluye en el trabajo por ser cónsono con la problemática en estudio conciliación vida-trabajo.

- Convenio N° 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981, cuyo contenido e importancia en las esferas de vida y trabajo motivó a las autoras a incorporarlo al trabajo.

- Convenio N° 183 sobre la Protección de la Maternidad, 2000, que se expone y se incorpora al trabajo por las razones anteriormente mencionadas.

3.11.4.1. Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951

El Convenio N° 100 fue creado “para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor” (OIT, 2006, p.11). La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una cuestión de derechos humanos, porque si el trabajo de una mujer se valora menos solamente porque es una mujer su dignidad individual se ve lesionada, también es una cuestión de desarrollo económico, ya que promover un trato igual equivale a promover el potencial productivo de la nación. Finalmente, es una cuestión de recursos humanos, porque incrementar los salarios de los trabajos infravalorados puede resultar más rentable por incrementar la productividad y reducir la rotación de personal.

Entre las sugerencias sobre cómo aplicar el Convenio se encuentran las siguientes:

- Promover políticas dirigidas a eliminar la discriminación salarial

-Dar a los trabajadores las mismas facilidades de formación profesional y de colocación en los puestos de trabajo (OIT, 2006).

3.11.4.2. Convenio N° 111 sobre discriminación en el Empleo y Ocupación

La finalidad de este Convenio es promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, política, ascendencia nacional u origen social. Los Estados que han ratificado este Convenio se comprometen a promover la igualdad de oportunidades y trato mediante una política nacional cuyo propósito sea eliminar todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. El Convenio se aplica también al acceso a la formación profesional y a la admisión en el empleo, así como también a las condiciones de trabajo (OIT, 2006).

Este Convenio presenta un artículo, que merece ser destacado y es el Artículo 5.2, el cual hace referencia a que todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Entre las sugerencias para la aplicación de este Convenio se encuentran:

- Desarrollar programas de educación y formación profesional libres de prejuicios
- Establecer medidas dirigidas a compatibilizar trabajo y familia.

3.11.4.3. Convenio 103 protección de la maternidad, 1952

Este convenio constituye la primera revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, el cual precisó los principios fundamentales de esta protección, tales como el derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero y prestaciones médicas, y el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación.

Estipula, entre otras cosas, que la asistencia médica deberá comprender tanto los nueve meses de embarazo, como el momento del parto y el postparto, también establece que las

interrupciones en el horario de trabajo para efectos de amamantar deberán contarse como horas del trabajo y remunerarse como tales.

En este año se adoptó la Recomendación N° 95 que acompaña al Convenio. En ella se recomienda la prolongación del descanso de maternidad hasta completar un período de catorce (14) semanas, el aumento de las prestaciones en dinero hasta equipararlas al 100% de las ganancias de la mujer reportadas para efectos de prestaciones, la ampliación de la protección del empleo, la salvaguardia de los derechos de antigüedad y el derecho de la mujer a ser reintegrada a su puesto de trabajo.

3.11.4.4. Convenio N° 156 y recomendación 165 trabajadores con responsabilidades familiares 1981

En estos instrumentos se menciona que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan el mejoramiento de las condiciones de vida ni comprometan el acceso y la permanencia laboral. Recomendando a los Estados políticas públicas que involucren a los hombres para una distribución más igualitaria de las responsabilidades.

En la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 03 de junio de 1981 en su 67ª Reunión, se realizó la Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades familiares, y en su apartado Definición, Campo y Medio de Aplicación, expresa que se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, y que también deberían aplicarse a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

En el segundo apartado, referido a las Políticas Nacionales, establece que las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para emprender o fomentar las investigaciones que fueran necesarias sobre los diversos aspectos

del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar informaciones objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces, y en ese sentido, las autoras esperan que los resultados de este trabajo aporten información relevante a la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, con la finalidad de determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y mujeres obreras que laboran en la Sede Edificio Giorgio, tienden al adecuado balance vida-trabajo.

Otro aspecto considerado en las recomendaciones sobre las políticas nacionales, consistió en promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares y puedan desempeñar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares, recomendación que las autoras consideraron estudiarla en el trabajo.

El tercer apartado, Formación y Empleo, expresa que de conformidad con la política y las prácticas nacionales, los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y siempre que sea posible, sistemas de licencias pagadas de estudios que permitan utilizar dichos medios (OIT, 1981).

El cuarto apartado, Condiciones de Empleo, establece que deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, lo cual fue indagado en el presente trabajo.

Otras de las recomendaciones que contiene este apartado son las siguientes:

- Reducción progresiva de la duración de la jornada de trabajo
- Flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, cuyo estudio también se consideró en el trabajo.
- Licencia parental posteriormente a la maternidad
- Permiso en caso de enfermedad de un hijo
- Permiso en caso de enfermedad de otro miembro de la familia

El quinto apartado, Servicios y Medios de Atención a la Infancia y de Ayuda Familiar, contiene como recomendación lo siguiente:

- La toma de medidas apropiadas para asegurar que los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar respondan a las necesidades y preferencias así relevadas.

-Las autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas, deberán organizar por sí mismas o alentar y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador, con arreglo a disposiciones flexibles y de modo que responda a las necesidades de los niños de diferentes edades, de las demás personas a cargo que necesiten asistencia y de los trabajadores con responsabilidades familiares.

El sexto apartado, contiene la protección a los trabajadores y trabajadoras mediante la seguridad social.

En el séptimo apartado, se establecen como recomendaciones lo siguiente:

-Las autoridades y organismos competentes de cada país, deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.

-Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilios adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas.

La región presenta una de las tasas más altas de ratificación del Convenio 156 de la OIT (1981), el cual provee una serie de regulaciones para proteger a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y permitir la conciliación. Son diez los países que han ratificado este convenio: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Y nueve países de la región tienen vigente la ratificación de los Convenios sobre protección de la maternidad (103 y 183); Bahamas, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala y Uruguay.

3.11.4.5. Convenio N° 183 protección a la maternidad

Este convenio constituye la segunda revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, el cual precisó los principios fundamentales de esta protección, tales como el

derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero y a prestaciones médicas, e el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación.

En este sentido, la 88ª Conferencia del Trabajo, celebrada en junio del 2000, revisó el Convenio N° 103 y dio paso a la adopción del Convenio N° 183. Este mantiene los principios fundamentales de la protección de la maternidad, y entre otros cambios amplía su campo de aplicación a todas las mujeres empleadas; la protección no solo a las enfermedades que sean consecuencia del embarazo o parto, sino también a las complicaciones que puedan derivarse de éstos.

3.11.5. Cuarta conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, 1995

En 2007, 24 países representados en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, acordaron el Consenso de Quito en el cual reconocen el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, el cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias, y la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar y para ello se comprometen a:

- Incluir el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales.
- Desarrollar medidas de corresponsabilidad que se apliquen por igual a hombres y mujeres.
- Formular políticas de empleo de calidad y seguridad social, incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente remunerado a mujeres sin ingresos propios y la igualdad de condiciones y derechos laborales.
- Fomentar que los Estados asuman la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población como objetivo económico y responsabilidad pública indelegable.

3.11.6. Convención de las Naciones Unidas 1979

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea general de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que entró en vigor como tratado internacional el 03 de septiembre de 1981 tras su ratificación por

veinte (20) países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi cien (100) naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones.

La Convención fue la culminación de más de treinta (30) años de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en las que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Estos esfuerzos en pro del adelanto de la mujer han desembocado en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el documento fundamental y más amplio y más amplio.

El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

En su Preámbulo la Convención establece que las mujeres siguen siendo objeto de discriminaciones y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, según el Artículo 1, por discriminación se entiende “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo ... en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, p.8). La Convención afirma positivamente el principio de igualdad en el Artículo 3 al pedir a los Estados Partes que tomen “todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objetivo de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, p.8). En los siguientes catorce (14) artículos, se detalla el programa en pro de la igualdad. La Convención se concentra en tres (3) aspectos de la situación de la mujer:

- Los derechos civiles y la condición jurídica y social de la mujer
- Reproducción Humana

-Consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos

En el Artículo 2 de la Parte III de la Convención, se establece lo siguiente:

-La prohibición bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil.

-Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, antigüedad o beneficios sociales.

-Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

-Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, p.12).

3.11.7. Carta Social Andina, Parlamento Andino, 2001

En el Capítulo III, numeral 28, se insta a los gobiernos de la subregión que reafirmen que “la Familia es la célula fundamental de la sociedad y por lo tanto el propósito de su acción debe estar dirigido a su protección, preservación y fortalecimiento” (Carta Andina, 2001, p.6), en tanto que en el mismo capítulo, numeral 29, se establece el “comprometer a los gobiernos de la Subregión a desarrollar políticas que fomenten los valores y la identidad de la Familia andina en su diversidad”(Carta Andina, 2001, p.6).

En el numeral 20, se recomienda a los Estados el reconocimiento y protección a la Familia, respetando los diferentes tipos de familia, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes y la corresponsabilidad materna y paterna.

En el Capítulo IV, numeral 39, se recomienda que “se considere de una manera especial en las políticas de gobierno de la Subregión la situación de la mujer jefe de hogar, para que se promuevan programas de atención preferencial, fuentes de trabajo, vivienda y seguridad social” (Carta Andina, 2001, p.7).

El Capítulo XII, en su numeral 118, expresa que se debe instar a los gobiernos, la CAF, y otros organismos de cooperación para que canalicen recursos económicos con tasa de interés

preferenciales, estableciendo como beneficiarios a las personas de bajos recursos económicos y otros grupos vulnerables como:

- Mujeres
- Jefas de hogar
- Personas de la tercera edad

El Capítulo XV, numeral 152, establece que los Estados Miembros deberán ratificar y garantizar el cumplimiento de los convenios fundamentales contenidos en la declaración de la OIT, relativos a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

En el literal n de este capítulo, se establece que la mujer trabajadora deberá gozar de un adecuado y digno amparo y de licencia remunerada durante el período pre y postnatal., y al respecto sugiere ratificar los Convenios 156 y 103 de la OIT.

El literal o, reconoce como labor productiva el trabajo doméstico no remunerado, en tanto que el literal x, expresa el tiempo libre y la recreación.

3.11.8. XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Brasilia, 2010

Ministras y representantes de los mecanismos de igualdad de América Latina y el Caribe, se dieron cita en Brasilia entre el 13 y 16 de julio de 2010 con el objetivo de discutir el tema de los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género con énfasis en la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres.

El consenso de Brasilia recoge las líneas de acción para las políticas en pro del logro de la igualdad en la Región que se han acordado en la Conferencia.

Los acuerdos alcanzados se refieren a:

- Desarrollar acciones para conquistar una mayor autonomía e igualdad en la esfera laboral.
- Fortalecer la ciudadanía de las mujeres.
- Ampliar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en las esferas del poder.
- Facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías
- Promover medios de comunicación igualitarios, democráticos y no discriminatorios.

- Enfrentar las formas de violencia contra las mujeres
- Promover la salud integral, los derechos sexuales y reproductivos
- Realizar actividades de capacitación e intercambio y difusión, que permitan la formulación de políticas públicas basadas en los datos del observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe.

- Promover la cooperación internacional y regional para la equidad de género.

En función de la línea del Consenso de Quito, repite la necesidad de incorporar en las cuentas nacionales los siguientes aspectos:

- El trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidado que llevan a cabo las mujeres, aspectos que las autoras incorporaron al trabajo.

- Impulso y profundización en el sector público y privado en la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo.

- Promoción y profundización de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar.

3.12. Bases Legales Dirigidas a la Conciliación Vida-Trabajo

3.12.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

En la carta magna se encuentra como primer elemento de apoyo legal a la conciliación vida-trabajo, lo reflejado en el numeral 1 del Artículo 21 en el cual se establece que:

No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

Evidenciando que sin importar el sexo masculino o femenino deben tener los mismos derechos y deberes sin discriminación alguna. De forma tal, que el Estado garantice el desarrollo integral de las personas y se pueda obtener el bienestar colectivo.

Por otra parte, el artículo 75 añade que “las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes... El Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia”. Además, menciona el mismo artículo sobre el derecho a vivir, la crianza y el desarrollo en la propia familia de origen a favor del infante.

De acuerdo con lo que se encuentra establecido en este artículo, es responsabilidad del Estado venezolano, establecer instrumentos legales y las políticas dirigidas a garantizar la protección de la familia como eje central en la formación ciudadana. Igualmente, en este artículo se establecen como base de las relaciones dentro de los grupos familiares, la igualdad de los derechos y deberes en el ámbito del hogar, así como la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión y el respeto mutuo.

De igual manera, el artículo 76, menciona la protección a la maternidad y paternidad sin importar el estado civil de ambos, en donde “el Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos”, de acuerdo a ello, los padres “tienen el deber compartido e irrenunciable de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos o hijas, y éstos o éstas tienen el deber de asistirlos o asistirlas cuando aquel o aquella no puedan hacerlo por sí mismos”, siendo responsabilidad del jefe de hogar cuidar a sus hijos y familia.

El Artículo 87, expresa que “toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar” y el estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. En este Artículo se consagra el derecho de la mujer al trabajo, así como el de tener acceso a una actividad laboral decente, lo que implicaría no sólo la remuneración acorde con el trabajo realizado, sino también la garantía de un elevado nivel de calidad expresado en beneficios y facilidades para la armonización de sus responsabilidades laborales, las concernientes al trabajo y aquellas que tienen que ver con su propio desarrollo profesional y personal. Este derecho se ve reforzado en el Artículo 88:

El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar

social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

En este Artículo se refuerza el derecho que tiene la mujer al ejercicio laboral en condiciones justas, tanto para ella como para el hombre, estableciéndose el trabajo en el hogar como una actividad que también coadyuva a la economía y a la sociedad, lo que por tanto, exige del tiempo necesario para atenderla de manera eficiente, creativa y con miras a lograr los fines trazados en su ejecución.

El Artículo 90, expresa que “la jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales”, y en los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales, y añade que ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias y se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Lo expresado en este Artículo, representa un mandato de rango constitucional en donde se establece la limitación de la jornada de trabajo y su progresiva disminución de acuerdo a las necesidades del desarrollo humano y personal de cada trabajador.

3.12.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)

En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 del lunes 07 de Mayo de 2.012, se destaca como fundamento legal relacionado en el trabajo, lo establecido en el Artículo 2, en el cual se señala que el Estado protegerá y enaltecerá “y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad”, desde esta perspectiva, el enaltecimiento del trabajo y el amparo de la dignidad de la persona humana del trabajador y de la trabajadora, implican establecer los instrumentos legales, normativas y políticas en las cuales se asegure que el cumplimiento de las responsabilidades laborales se produzca dentro de los parámetros de justicia social y equidad. De acuerdo a ello,

el estado debe responder con normas y políticas que le garanticen a la mujer la ejecución de los roles de trabajadora y de ama de casa en forma equilibrada, sin que uno de los roles interfiera con el otro.

En el Artículo 26, se expresa que “se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basadas en edad, sexo, raza, estado civil, credo religiosos, filiación política o condición social” y añade que no se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

Lo establecido en este artículo se complementa con el Artículo 379 en el que se determina que “la mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo”. En este artículo, la mujer trabajadora posee igualdad de acceso no sólo en cuanto a remuneración se refiere sino a las condiciones de trabajo.

El Artículo 330 establece que “los procesos de educación y trabajo se orientarán a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.” (LOTTT, 2012, p.89).

En el Artículo 331 se protege a la maternidad “en el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.

La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y lo extiende de un (1) año a dos (2) años después del parto, y se expresa en el Artículo 335 “la trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley...”. Se extiende la inamovilidad de un (1) año a dos (2) años en los casos de adopción de niñas o niños menores de tres (3) años.

Se establece que la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y veinte (20) semanas después, y al respecto así lo muestra el Artículo 336 en lo concerniente al descanso pre y post natal, establece que “la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según

dictamen médico le impida trabajar” (LOTTT, 2012, p.90). y en este caso seguirá conservando su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social.

En cuanto a los descansos por lactancia, en el Artículo 345, se especifica que durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno.

En el Artículo 340, se determina que la trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar.

Se extiende la inamovilidad del padre a dos (2) años después de nacido el hijo o hija y se recoge la licencia de catorce (14) días para el padre por nacimiento, ambas establecidas en la Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad, y al respecto en el Artículo 339 concerniente a la licencia de paternidad, se determina que todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.

Se modifica el término guardería por el de centro de educación inicial y se incorpora la obligación de que tengan salas de lactancia, lo cual se puede apreciar en el Artículo 343 en donde se especifica que el patrono o la patrona, que ocupe a más de veinte trabajadores y trabajadoras, deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras desde los tres meses hasta la edad de seis años.

Se indica que el trabajador o trabajadora que tenga un hijo, hija o más, con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo,

estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley, y al respecto el Artículo 347 expresa que la trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley.

En la LOTTT se establece la asistencia familiar y en el Artículo 348, el Estado en corresponsabilidad con la sociedad mediante las organizaciones del Poder Popular, desarrollará programas de atención especializada en el marco de la Seguridad Social, para brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras en el cuidado y protección de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y otros miembros de la familia, cuando requieran algún tipo de atención especial, o cuando no puedan valerse por sí mismos.

En el Artículo 349, se determina que los patronos y patronas contribuirán con el fortalecimiento de la práctica deportiva, la actividad física, la recreación y la educación física.

En el Título VII del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores y Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales, se establece que los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley, y así consta en el Artículo 353 sobre la libertad sindical, en donde los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Los trabajadores y las trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

El Título V de la Formación Colectiva, Integral y Permanente de los Trabajadores y las Trabajadoras en el Proceso Social de Trabajo, Capítulo III de la Educación desde el Trabajo, Artículo 316, establece que los patronos y patronas, podrán otorgar permisos a los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios.

3.12.3. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), de fecha 01 de Enero de 2007, en su Artículo 14, se establece que la mujer trabajadora durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto tiene derecho a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo o la de su hijo o hija, sin que ello implique un menoscabo de sus condiciones de trabajo.

El Artículo 15, expresa que durante el embarazo, la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de un (1) o dos (2) medios días de licencia o permiso remunerado cada mes a los fines de su atención médica. Al efecto de garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña durante su primer año de vida, se establece el derecho de la madre o padre incorporado al trabajo, a disfrutar de un (1) día de licencia o permiso remunerado cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico.

Para disfrutar de los permisos o licencia previstos en este artículo, deberá presentarse mensualmente ante el patrono o patrona un certificado de consulta de control de salud, expedido por un centro de salud. Estos permisos o licencias serán pagados por el patrono o patrona como si la trabajadora o el trabajador hubiese laborado efectivamente su jornada de trabajo.

3.12.4. Ley Para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad

La Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, jueves 20 de Septiembre de 2007 bajo el N° 38.773, tiene por objeto establecer los mecanismos de desarrollo de políticas para la protección integral a las familias, la maternidad y la paternidad, así como promover prácticas responsables ante las mismas, y determinar las medidas para prevenir los conflictos y violencia intrafamiliar, educando para la igualdad, la tolerancia y el respeto mutuo en el seno familiar, asegurándole a todas y todos sus integrantes una vida digna y su pleno desarrollo en el marco de una sociedad democrática, participativa, solidaria e igualitaria.

En el Artículo 3, se establece que el Estado protegerá a las familias en su pluralidad, sin discriminación alguna, de los y las integrantes que la conforman con independencia de origen o tipo de relaciones familiares. En consecuencia el Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quien ejerza la responsabilidad de la familia.

El Artículo 8, determina que el Padre, sea cual fuere su estado civil, gozará de inamovilidad laboral hasta tanto un año después del nacimiento de su hijo o hija, en consecuencia, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el Inspector o Inspectora de Trabajo.

En el Artículo 9, se consagra la licencia de paternidad, y al respecto expresa que el padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de catorce (14) días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia.

En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como las complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un período igual a catorce (14) días continuos. El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de tres (3) años de edad también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir que la misma sea acordada por sentencia definitivamente firme por el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. La licencia de paternidad será sufragada por el sistema de seguridad social.

En el Artículo 15, se especifica que los Ministerios del Poder Popular, y las demás instancias de gobierno con competencia en la materia, ejecutarán planes proyectos y actividades que fomenten y garanticen el disfrute de los programas culturales de turismo y recreación, orientados al fortalecimiento de los nexos familiares y que corresponden al amplio espectro de necesidades sociales, espirituales y culturales tanto de descanso, como artísticas, físicas e intelectuales para la cual el Estado con la participación de las familias y la sociedad, contemplará políticas de financiamiento para garantizar el disfrute de estos derechos.

El Artículo 16, expresa que el Estado, en sus distintos niveles de gobierno, promoverá planes, proyectos y programas dirigidos al desarrollo de actividades deportivas que permitan la participación de los y las integrantes de las familias.

El Artículo 17, establece que el Estado, a los fines de favorecer la protección familiar promoverá, a través de los consejos comunales, programas para la construcción, remodelación o ampliación de las viviendas dirigidas a los grupos familiares.

En el Artículo 38, se especifica que los ministerios del poder popular con competencia en materia de desarrollo y protección social, educación, deportes, turismo, salud y economía comunal deberán diseñar y ejecutar los programas establecidos en la presente Ley, en coordinación con las gobernaciones, alcaldías y consejos comunales dentro de los seis (6) meses siguientes a su entrada en vigencia.

3.12.5. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

El Artículo 18, establece que el Sistema de Seguridad Social garantizará entre sus prestaciones, programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, atención y protección en caso de maternidad y paternidad, protección integral a la vejez, subsidios para la vivienda y el hábitat, para las personas de bajos recursos y para una parte de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Pensiones y otras asignaciones económicas en el caso de los trabajadores o trabajadoras no dependientes de bajos ingresos, asignaciones para las necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.

El Artículo 57, contempla las siguientes prestaciones, programas y servicios:

- Atención domiciliaria de apoyo y colaboración a los adultos mayores que así lo requieran.

- Turismo y recreación al adulto mayor

- Asignaciones para personas con necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.

El Artículo 62, establece entre otras prestaciones, asignaciones por cargas derivadas de la vida familiar.

En el Artículo 95, se consagra la recreación de los trabajadores y trabajadoras, y para ello se especifica que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo promocionará e incentivará el desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

El Artículo 99, determina que el Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat garantiza el derecho a las personas dentro del territorio nacional, a acceder a las políticas, planes, programas, proyectos y acciones que el Estado desarrolle en materia de vivienda y hábitat, dando prioridad a las familias de escasos recursos y otros sujetos de atención especial definidos en la ley que regule el Régimen Prestacional de vivienda y Hábitat.

En el Artículo 125, se establece que los trabajadores y trabajadoras del sector público que hayan recibido financiamiento o facilidades para la adquisición, reparación o refacción de su vivienda, continuarán protegidos hasta la extinción del crédito o el beneficio, dentro de su propio órgano.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, cesarán los regímenes especiales de vivienda en el sector público y no podrán crearse nuevos regímenes de vivienda, ni mejorar o ampliar el financiamiento o los beneficios otorgados.

3.12.6. Ley de los Servicios Sociales

La Ley de los Servicios Sociales, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, de fecha 12 de Septiembre de 2005 bajo el N° 38.270, establece en su Artículo 27, que el ministerio con competencia en materia de Turismo deberá impulsar la participación de las personas protegidas por esta Ley en los programas de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social.

El Artículo 55, expresa que el Instituto nacional de servicios Sociales, con la cooperación de los estados, municipios, la familia, diseñará y desarrollará programas destinados a la atención domiciliaria para las personas adultas mayores y personas con discapacidad, a fin de prestar servicios en salud, recreación, acompañamiento, alimentación, orientación y cualquier otro servicio susceptible de ser prestado mediante esta modalidad de forma individual o colectiva, presencial o por otra vía o recurso comunicacional..

El Artículo 56, especifica que el Instituto nacional de los Servicios Sociales, en coordinación con los organismos con competencia en turismo, recreación y deporte, diseñará y ejecutará programas destinados al uso adecuado del tiempo libre, la recreación y el turismo social de las personas protegidas por esta Ley.

3.13. Balance Vida-Trabajo

El proceso de cambio tecnológico y económico acarrea transformaciones en la organización de la vida familiar de hombres y mujeres, trayendo consigo una diferenciación en la división de tareas entre las parejas. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, es la mujer quien tiene más responsabilidades, ya que el trabajo doméstico es asumido mayoritariamente por la fémina, asegurándose de las “tareas de reproducción o biológicas, tareas de ejecución como limpieza, alimentación, vestido; tareas de gestión y tareas de socialización y atención afectiva” (Caldera, p. 25). Hasta ahora, este trabajo es de forma gratuita (Pérez, 2005) y la mujer ama de casa lo hace sin tener un horario estipulado, siendo continuo, porque según Caldera (p. 25) “Las necesidades de la vida se extienden día y noche durante toda la semana. No existe un momento en que pueda considerarse terminado, cuando se acaba una tarea siempre hay otra. Aún fuera del hogar, la trabajadora se preocupa por su funcionamiento”, por lo que puede llegar a influir en el desempeño laboral en la empresa en donde ejerza la mujer trabajadora; resultándole un poco más tenso o difícil balancear la vida laboral y la del hogar, ya que “al añadir las horas de trabajo no remunerado, la jornada total de trabajo es mucho más extensa para las mujeres que para los hombres...siendo ellas siempre las responsables de las tareas domésticas, sean amas de casa o trabajen remuneradamente” (OIT, 2009, p. 21), por ende, la mujer realiza su jornada laboral remunerada, avanzando a su vez en lo profesional y académico, al concluir dichas actividades, “debe enfrentar la segunda jornada de trabajo, responsable de la reproducción de su capacidad de trabajo y la de su familia; utilizando sus horas de descanso, por lo que no lo disfruta”(Caldera, p. 26); provocando una tensión entre la vida laboral y la vida familiar que no es más que “el dilema entre las exigencias del trabajo... y las obligaciones familiares e intereses personales.” (Cárdenas, 2007. p.11), en opinión de las investigadoras, esto se debe a que el reto de la mujer es el poder desempeñarse eficientemente como madre-esposa y trabajadora, y para ello necesita organizarse de la mejor forma posible para que pueda lograrlo.

Por tal razón, resulta de vital definir el concepto de Balance Vida-Trabajo, el cual hace referencia al hecho que el trabajador alcance

Un equilibrio entre su empleo (vida laboral, profesión, ambición) y su vida privada (familia, ocio, placer), lo que permite lograr una calidad de vida óptima en términos generales. Ahora bien en este balance, las necesidades, experiencias y objetivos individuales definen la importancia relativa del trabajo y la vida personal de un individuo. (Institute for Service Innovation & Strategy, 2010, p. 2)

Por otra parte, definen el balance vida-trabajo Jiménez y Moyano (2007) citando a

Kirchmeyer (2000) como la satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales energía, tiempo y el compromiso para distribuir bien en todos los dominios. Similar concepción, presenta Clark (2000) quien define el equilibrio como la satisfacción y buen funcionamiento tanto en el trabajo como con la familia, con un conflicto mínimo de roles. (p. 7)

En la definición anterior, según las autoras de la investigación, se desencadena indirecta o directamente el bienestar que le origina a la persona al tender a la conciliación del trabajo y el hogar, lo que sería tener un balance de vida que se define como “las ganas de estar, pertenecer y perdurar en un determinado ambiente” (Etchenique, 2007, p. 1), en donde cada persona es responsable por tratar de lograr al máximo la satisfacción que espera lograr, ya que para la mayoría de las personas, sus familias y sus empleos son dos de las instituciones más importantes en sus vidas (Frone, Russell y Cooper, 1992; Zedeck, 1992).

No obstante Cárdenas (2007) cita a los autores Greenhaus y Powell (2006, p. 10) afirmando “que los dos roles pueden enriquecerse mutuamente y ser aliados en lugar de ser polarizados”, lo que en opinión de las autoras, puede ser mejorado si las empresas contribuyen con la creación y aplicación de políticas conciliatorias.

Finalmente, el objetivo primario de la planificación del Balance Vida-Trabajo es encontrar la mejora continua de las seis (6) áreas principales de la vida...las cuales son:

mental, física, espiritual, la familia, social y laboral/financiero. (Salgado 2011 citando a Spidal, 2007),

3.13.1. Mental

“La persona 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 su bienestar y calidad de vida” (Salgado, 2011 p.55). Es importante que, en nuestro caso, la mujer trabajadora tienda a un buen equilibrio en su área mental para que pueda desempeñarse eficientemente en todas sus actividades en el ámbito familiar, laboral, social, entre otros.

3.13.2. Física

Tiene que ver con la salud física y para garantizar una larga vida, implica ejercitar el cuerpo, una buena alimentación balanceada y nutritiva y el cuidado higiénico. Además, las personas deben acudir al médico para la prevención y tratamiento de enfermedades para mantener una buena salud.

3.13.3. Espiritual

La espiritualidad significa algo diferente para cada persona, ya que es la religión a la que sea devota la persona. Por lo tanto, depende de las creencias y de la manera en cómo aplique su fe en las acciones que realice. Ésta incluye tener un propósito en la vida, la capacidad de dar y recibir amor, la capacidad de tener buena voluntad hacia los demás (Salgado, 2011).

3.13.4. La Familia y maternidad en el trabajo

La familia es un conjunto de personas que conviven bajo el mismo techo, organizadas en roles fijos (padre, madre, hermanos, etc.) con vínculos consanguíneos o no, con un modo de

existencia económico y social comunes, con sentimientos afectivos que los unen y aglutinan (IIN, 2012); que puede ser afectada o no, dependiendo del trabajo del empleado, es decir, su jornada laboral, salario, beneficios, entre otros aspectos. Por lo cual, en el caso de la mujer trabajadora, al momento de conocer que está embarazada, el empresario debe aplicar las medidas y leyes correspondientes para proteger la salud y cumplir con las necesidades de la fémina para que tanto ella como el patrono satisfagan sus objetivos, es decir, por parte del patrono para que su trabajadora no disminuya su productividad y no impacte en el desempeño durante la gestación del infante y por otro lado, la trabajadora sienta que la institución la comprende.

3.13.5. Social

El ser humano necesita socializar y compartir con los demás para sentir que no está solo y que participa en un grupo, generándole seguridad, pertenencia, confianza, entre otros aspectos que le brinden los miembros del mismo. Dicha área, garantiza la distracción y relajación en un tiempo determinado al momento de relacionarse con sus amigos, compañeros de trabajo, familia, conocidos, vecinos, entre otros.

3.13.6. Laboral-Financiero

Los niveles de responsabilidad que existan en la empresa, en nuestro caso, el salario y los años de servicio prestados por la mujer trabajadora de cargo Jefe Técnico Administrativo y las obreras serán estudiados. Cabe destacar, que de acuerdo al cargo, las funciones y tareas de las trabajadoras serán por ende diferentes, en consecuencia, el salario y beneficios, también lo serán. Por consiguiente, las necesidades de las mujeres de diferentes cargos pueden ser parecidas o nada semejantes, por tal motivo, que para unas les puede resultar más fácil la conciliación laboral-familiar que para otras.

CAPÍTULO IV

MARCO REFERENCIAL

ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SUCRE, ESTADO MIRANDA

En el marco referencial de la presente investigación consistirá en el sector público, debido a que se ha caracterizado por ser uno de los sectores más intensos de la economía del país en estos momentos, y por poseer además políticas públicas que permiten a las mujeres insertarse en el mundo laboral facilitando su desarrollo profesional y simultáneamente el establecimiento de roles con sus vínculos familiares.

Reviste particular importancia, conocer cómo las empresas del sector público al poseer la mayor cantidad de nómina actual de trabajadores, logran orientar sus políticas conciliatorias a beneficio de las mujeres trabajadoras, otorgándoles mayores oportunidades de capacitación y desarrollo, así como una remuneración que les permita compensar el cuidado de su familia y las labores domésticas.

Adicionalmente, tal como señalan los expertos, el sector público debe responder con soluciones a las necesidades, peticiones y propuestas realizadas por sus empleados, teniendo una repercusión total en la manera en cómo vive y trabaja la población influyendo en la percepción que tienen los trabajadores sobre está (Naciones Unidas, 2004).

En función de lo ya expresado, en la presente investigación se invitará a participar a la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, a fin de realizar las indagaciones pertinentes y poder dar respuesta oportuna a las interrogantes del estudio.

4.1. Breve Reseña de la Institución en Estudio

De acuerdo a la Alcaldía de Sucre (2012), el Municipio formó parte de la Provincia de Caracas. Agregando para el año 1821, el Cantón de Petare integrado por las Parroquias Baruta y el Hatillo; creando para 1822, su Concejo Municipal presidido por Don Lucas Amaya como primer Presidente.

Para 1864, los Cantones son suplantados por Departamentos. Mientras tanto, en el Estado de Caracas, los departamentos y parroquias cambian su nombre a Distrito y Municipio, quedando constituido Petare por los Municipios el Hatillo, Libertad, Unión y Monagas.

En el año 1879, las tierras de lo que es hoy el Municipio Sucre formaron parte del Estado del Centro como parte del Distrito Territorial Pacheco. El día 22 de septiembre de 1881, el Distrito cambia su nombre a Antonio José de Sucre; conformado por los Municipios Monagas, Libertad y Petare para el año 1890.

Para la década de 1900, suscitaron acontecimientos importantes como lo fue la integración del Distrito Sucre al Distrito Federal, integrándolo al Estado Miranda, y los Municipios anteriormente nombrados pasaron a ser Municipio Petare, El Hatillo, Baruta y Chacao; surgiendo para 1909, el Municipio Leoncio Martínez.

Posteriormente, con la descentralización nacional, el Distrito Sucre “adquiere la categoría de Municipio Autónomo y sus Parroquias las de Municipios Foráneos; en este pierde sus Municipios Baruta y El Hatillo, los cuales se convierten a su vez en Municipio Autónomos” (Alcaldía de Sucre, 2012).

Finalmente en la actualidad, el Municipio Sucre está constituido por cinco (5) Parroquias las cuales son Petare, como parroquia capital, La Dolorita, Fila de Mariche, Caucagüita y Leoncio Martínez. Es de relevancia destacar que la Alcaldía de Sucre está conformada por un conjunto de despachos, direcciones y una (1) sindicatura (ver figura 1), la cual es liderada o dirigida actualmente por elección popular por el alcalde Carlos Ocariz junto con su equipo.

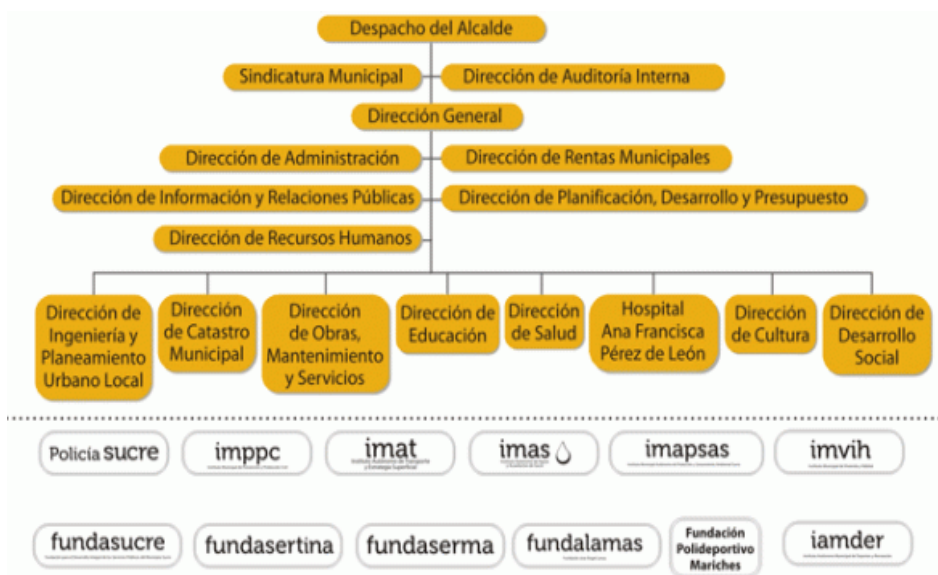


Figura 1. Organigrama Alcaldía de Sucre
(Alcaldía de Sucre, 2012)

4.2. Misión de la Alcaldía de Sucre

Alcanzar el máximo bienestar social a través de la participación ciudadana (Alcaldía de Sucre, 2012).

4.3. Visión de la Alcaldía de Sucre

Elevar la calidad de vida de la gente a través de la instrucción de un modelo inclusivo de gestión participativa (Alcaldía de Sucre, 2012).

4.4. Valores de la Alcaldía de Sucre

De acuerdo a la Alcaldía de Sucre (2012) los valores por los cuales se rige la institución son la calidad, eficiencia, entrega, servicio y transparencia.

4.5 Breve descripción de Cargos de Mujeres Técnicos Administrativos y Obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Edificio Giorgio

En función de lo anteriormente expresado, el estudio se realizó con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos (ver figura 2), la cual “dirige, gerencia y controla la correcta administración de los recursos humanos de la Alcaldía, a través del reclutamiento y desarrollo del personal necesario para lograr los objetivos propuestos, bajo el marco legal que rige la materia” (Alcaldía Sucre, 2012)



**Figura 2. Organigrama de la Dirección de Recursos Humanos
(Alcaldía de Sucre, 2012)**

Aunado a ello, la investigación se basó en el estudio de las mujeres jefes técnico administrativo y personal obrero de la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Sede Edificio Giorgio.

Las Mujeres Jefes Técnicos Administrativos, según el Manual de Descripciones de Cargos de la Alcaldía de Sucre (1994), se encargan de “realizar trabajos de dificultad considerable siendo responsable de dirigir, coordinar y supervisar el trabajo realizado por las diferentes unidades organizativas que integran una división o unidad de similar jerarquía; y realiza tareas afines según sean necesarios”. Entre sus tareas típicas se encuentra lo siguiente:

- Planifica, dirige y supervisa los programas y actividades profesionales y/o administrativas a ser cumplidas por la división o unidad de similar jerarquía.
- Evalúa el desarrollo de los programas y sus actividades y realiza los ajustes necesarios.
- Coordina y supervisa la elaboración del anteproyecto de presupuesto de la división o unidad de similar jerarquía en su cargo y administra el presupuesto aprobado.
- Coordina y supervisa la atención a consultas de orden técnico y/o administrativo que son planteadas a la división o unidad de similar jerarquía.
- Presenta informes técnicos.
- Coordina y supervisa las funciones administrativas de la división o unidad de similar jerarquía. (Manual de Descripciones de Cargos de la Alcaldía de Sucre, 1994).

En lo referente a educación debe estar graduado en una universidad reconocida en una profesión afín al campo en donde va a prestar sus servicios. Así como también, debe tener habilidad para supervisar personal.

Por otra parte, las mujeres obreras realizan “trabajos de aseo siendo responsable de mantener la limpieza e higiene de las diferentes unidades organizativas que integran una división. Bajo dirección, realizan tareas típicas en donde se requiere que posean conocimientos, habilidades y destrezas para asear de forma eficiente” (Manual de Descripciones de Cargos de la Alcaldía de Sucre, 1994).

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO

5.1. Modelo de la Investigación

Sobre la palabra modelo existen diversas acepciones y posturas, entre ellas se encuentra una postura que concibe el modelo de la investigación como “una abstracción de la realidad que sirve para ordenar y simplificar nuestra apreciación... mientras continúa representando sus características esenciales” (Namakforoosh, 2005, p.56).

En el presente trabajo, se partió de la noción de paradigma, el cual se define como “... un modelo o patrón aceptado ...” (Kuhn, 2000, p.51), y en ese orden de ideas se seleccionó como modelo epistémico de la investigación el Paradigma Interpretativo cuya finalidad consiste en describir y/o comprender la realidad, los significados y sentidos de las acciones en la realidad social desde la perspectiva de los actores (Latorre, 1992), lo cual permite estudiar la realidad en su contexto natural como un todo unificado, mediante el análisis cualitativo de datos, entendidos éstos últimos como un proceso más que un producto (Latorre, Del Rincón, y Arnal, 1977., prieto, 1993). El Paradigma Interpretativo se fundamenta en una realidad social cargada de valor, que se compone de hechos, acciones y concepciones de los actores que se producen cotidianamente según Pérez Serrano (2001), y cuya metodología se basa en el Estudio de Caso y técnicas cualitativas, entre las cuales destaca la Entrevista según Latorre (2002)

5.2. Tipo y Diseño de la Investigación

5.2.1. Tipos de Investigación

Para alcanzar la totalidad de los objetivos propuestos en el estudio, se utilizó una combinación de tipos de investigación, a fin de garantizar, dentro de lo posible, la objetividad, validez y confiabilidad de resultados. Los tipos de investigación empleados fueron los siguientes:

- Investigación de Campo, la cual se caracteriza porque “los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador... son datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza” (Sabino, 1992, p.89)

- Investigación Exploratoria, ya que se ajusta a aquellos casos en los que el tema a ser abordado ha sido poco o nada estudiado, permite un acercamiento a dicha realidad y a través de ellos se identifican relaciones potenciales entre variables y se establecen pautas para posteriores investigaciones, y adicionalmente a ello, permite determinar tendencias (Hernández et al., 1998., Dankhe, 1986), cabe mencionar al respecto que en la Alcaldía del Municipio Sucre, estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, hasta el momento en que se efectuó el trabajo no había sido estudiada la problemática planteada.

- Investigación Descriptiva, la cual consistió en caracterizar, precisar, determinar condiciones o características concurrentes en el hecho o problema; “no se aspira a mayores metas porque los objetivos del estudio y su dirección apuntan a la obtención de un conocimiento más conciso de la problemática explorada a través de un descripción...” (Rodríguez y Pineda, 2003, p.83). Los estudios descriptivos según los referidos autores, se clasifican en Estudios de Comunidad, Estudios de Caso y Estudios Comparativos, siendo el Estudio de Caso la modalidad seleccionada en el presente trabajo.

- El Estudio de Caso, el cual se considera “apropiado para temas prácticamente nuevos, pues en su opinión, la investigación empírica... examina o indaga sobre un fenómeno contemporáneo en su entorno real, utiliza múltiples fuentes de datos... tanto caso único como múltiples casos” (Yin, 1989, p.23), en tanto que también “está dirigido a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares” (Eisenhardt, 1989, p.50), el cual podría combinar

distintos métodos para la recogida de evidencia cualitativa y/o cuantitativa con el fin de describir, verificar o generar teoría. De acuerdo a ello, el Estudio de Caso permite investigar un tema determinado y así como los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable (Chetty, 1996).

El tipo de Estudio de Caso utilizado consistió en un estudio de caso único bajo la modalidad comunitaria (Rodríguez, 1999), ya que se centró en el estudio de las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre del Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

El diseño del Estudio de Caso se hizo con base a cinco (5) componentes:

- Las preguntas de investigación
- Las proposiciones teóricas
- Las unidades de análisis
- La vinculación de los datos a las proposiciones
- Criterios para la interpretación de datos (Yin, 1989, p.p.29-36)

Las preguntas de investigación y las proposiciones teóricas sirvieron de referencia o punto de partida para la recolección de los datos desde los distintos niveles de análisis del caso y en el análisis posterior del mismo, ya que tanto las preguntas de investigación como las proposiciones teóricas contienen las variables de las cuales se requiere obtener la información (Martínez, 2006). Luego se procedió a explicitar tanto las diversas fuentes de las cuales se obtuvo la información como el instrumento de recolección de datos, a fin de derivar la vinculación de los datos obtenidos a dichas proposiciones según Martínez (2006).

Por último, se presentaron los datos de la investigación debidamente analizados e interpretados, y adicionalmente a ello, se elaboró un cuerpo de conclusiones y recomendaciones, que a juicio de las autoras del presente trabajo, condujeron al fortalecimiento de la teoría y enfoques insertos en el marco teórico de la investigación.

Para superar las debilidades del estudio de caso, las autoras del trabajo siguiendo a Yin (1989) elaboraron un instrumento denominado Protocolo de Estudio de Caso (ver Anexo A) con la finalidad de asegurar la objetividad del mismo en lo referente a su fiabilidad y validez. El Protocolo de estudio de caso constó de los siguientes aspectos:

-Semblanza del estudio de caso, que se configuró a partir de los antecedentes del proyecto, principales tópicos por investigar, proposiciones teóricas por confirmar y la literatura relevante y pertinente.

-Preguntas del estudio de caso, las cuales estuvieron destinadas a garantizar la obtención de la evidencia requerida y a ser respondidas con información obtenida de las fuentes, que posteriormente fueron verificadas mediante el uso de la triangulación de la evidencia.

-Procedimientos, que se fundamentaron en las principales tareas a realizar antes de iniciar la fase de recolección de datos, esto es, definición de los mecanismos para obtener acceso a las organizaciones e informantes clave, preparación de un esquema y un cronograma de las actividades a realizar durante la recolección de datos, preparación en caso de suceder un imprevisto.

El procedimiento metodológico de la investigación fue el siguiente: (a) formulación del problema, interrogante de Investigación y objetivos, (b) revisión de diversos enfoques y posturas teóricas, (c) triangulación de datos, (d) tabulación de datos, (e) comparación de la teoría con los datos obtenidos, (f) análisis e interpretación de datos a la luz de la teoría y el problema, y (g) conclusiones y recomendaciones.

-Guía para el informe de estudio de caso, aunque en opinión de Martínez (2006), no existe un formato aceptado por unanimidad para reportar los resultados del estudio, las autoras diseñaron un esquema básico, el cual facilitó la obtención de evidencia importante para el trabajo y redujo el riesgo de regresar por información adicional, debido a que se realizó un caso piloto (ver Anexo B) tanto con las mujeres jefes técnicos administrativos como con las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, lo cual permitió realizar correctivos en el plan de recolección de datos, tanto en el contenido como en los procedimientos a seguir, y adicionalmente, se pudo probar el funcionamiento del protocolo desarrollado.

Para realizar el piloto se seleccionó una muestra teórica, mas no una muestra representativa de la población, ya que de acuerdo a Martínez (2006), en el estudio de caso no se selecciona una muestra de la población sino una muestra teórica que pueda replicar o extender la teoría, que en este trabajo, consistió en replicar la teoría de Gómez y Martí (2004), aplicándola a las mujeres jefes técnicos administrativos y mujeres obreras de la Alcaldía del

Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, quienes al investigar sobre la incorporación de la mujer al mercado laboral, abordaron las implicaciones personales, familiares y profesionales, así como también medidas estructurales de conciliación trabajo-familia, de donde resultó una teoría que sostiene que la conciliación entre vida familiar y profesional se consigue cuando ambas se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona, es decir, la mujer, y para que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables, y al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo profesional satisfactorio. Ese equilibrio se producirá “cuando disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional” (Gómez y Martí, 2004, p.2).

La muestra teórica que se seleccionó para el piloto, consistió en cinco (5) casos para las mujeres jefes técnicos administrativos y cinco (5) para las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, sede Edificio Giorgio. La determinación del número de casos, se hizo partiendo del hecho que en la selección de muestra teórica “no hay reglas para el tamaño de la muestra” (Patton, 1990, p.181), sin embargo, se estimó conveniente en el empleo de este tipo de metodología seguir ciertas recomendaciones y sugerencias de algunos autores, entre ellas, que “mientras no exista un número ideal de casos, con un rango entre cuatro y diez casos se trabaja bien” (Eisenhardt, 1989, p.545).

Una vez seleccionada la muestra teórica, el siguiente paso consistió en la definición de las unidades de análisis, y para ello se utilizó el tipo de estudio de caso único bajo la modalidad de comunitario (Moreno, 1999), por estar centrado en el estudio de una comunidad institucional, a saber, las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

El estudio de caso transcurrió bajo el enfoque descriptivo, ya que su propósito se fundamentó en “dar cuenta de una situación problemática en términos de una lógica centrada en un análisis primario del sujeto/objeto del estudio” (Díaz, Mendoza y Porras, 2011, p.14).

Seleccionadas las unidades de análisis, se diseñó un instrumento consistente en un cuestionario que se aplicó tanto a las mujeres jefes técnicos administrativos como a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio,

cuya estructura y características se describen en el apartado denominado Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos en este capítulo.

Una vez construido el instrumento de recolección de datos, se procedió a determinar la validez del mismo, es decir “el grado en que un instrumento de medida mide lo que realmente pretende o quiere medir” (Martínez, 2006), por tal motivo, se determinó su validez de contenido mediante la revisión formal de los ítems por expertos, cuyo resultado se expone en el apartado denominado Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos en este capítulo, mas sin embargo, expresa Martínez (2006) que la mayoría de los métodos utilizados para medir los criterios de validez y fiabilidad de los resultados de una investigación, se basan en técnicas y coeficientes estadísticos, que pueden ser aplicados con mayor facilidad en los estudios cuantitativos,, pese a ello, los estudios de casos contemporáneos, en opinión de Martínez (2006), han logrado superar las críticas referidas al cumplimiento de los mismos, toda vez que algunos autores que se han pronunciado a favor de este método han invertido esfuerzos en demostrar que siguiendo algunos procedimientos específicos es posible lograrlos, de ahí que se hayan realizado ciertas pruebas para evaluar la calidad y objetividad del estudio de caso.

Una de las pruebas realizadas consistió en la validez de construcción, en donde se estableció qué variables debían ser estudiadas y las medidas operacionales (Martínez, 2006), utilizando como táctica de estudio de caso el uso de diversas fuentes de evidencia, cuyo proceso básico se sustentó en la triangulación, lo cual permitió combinar datos de carácter cuantitativo con datos cualitativos, dando como resultado un trabajo mixto con una metodología que da una perspectiva innovadora (Rodríguez, Gil y García, 1999) y el establecimiento de la cadena de evidencia según Martínez (2006) en la obtención de datos.

Otra de las pruebas consistió en la confiabilidad, y la misma se determinó con la finalidad de demostrar en qué medida tanto las operaciones del estudio como los procedimientos de obtención de datos pueden ser replicados con los mismos resultados por parte de los investigadores, utilizando para ello dos (2) tácticas esenciales, tales como el uso de protocolo de estudio del caso de estudio en la obtención de datos según Martínez (2006), los resultados de ambas pruebas, tanto de validez de la construcción como de confiabilidad se presentan en este capítulo bajo el título de Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos, en

el cual se expone todo lo concerniente a validez y confiabilidad tanto del estudio de caso como del instrumento.

Luego se aplicó el instrumento y se organizaron y presentaron los datos obtenidos de manera que permitieran observar claramente los elementos y relaciones entre ellos “conjuntando lo cuantitativo con lo cualitativo y la unidad de análisis” (Díaz et al., 2011, p.17), cuyos resultados se presentan en el capítulo correspondiente.

Una vez hecha la tabulación de los datos, se compararon los mismos con la teoría, a fin de analizarlos e interpretarlos a la luz de la teoría y el problema, posteriormente las autoras realizaron un análisis profundo de la información en donde se produjo una comparación sustantiva de los encuentros con los conceptos establecidos en la literatura, y finalmente cuando se obtuvo el consenso y seguridad en la comprensión del análisis, se elaboró un cuerpo de conclusiones y recomendaciones.

Conviene aclarar que en el presente trabajo, el estudio de caso fue concebido como “una recogida formal de datos presentada como una opinión interpretativa de un caso único, e incluye el análisis de los datos recogidos durante el trabajo de campo y redactados en la culminación de un ciclo de acción...” (McKernan, 2001, p.201), en donde su concepción partió del hecho de considerar al caso de estudio como “... una forma de organizar los datos sociales de modo que se conserve el carácter unitario del objetivo social que se está estudiando” (Balcázar, 2010, p.172).

5.3. Diseño de la Investigación

En lo referente al diseño de la investigación, se emplearon los siguientes diseños:

-Diseño No Experimental, ya que no se construyó ninguna situación, sino que se observaron situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, y “no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad” (Hernández, Fernández y Baptista, 1998, p.184).

-Dentro de este enfoque se utilizó el Diseño Transaccional o Transversal, ya que se centró el “análisis en el estado de las variables en un momento dado” (Hernández et al., 1998, p.186) y su propósito es describir variables.

5.4. Población

La población se define como “el conjunto al cual afecta los resultados de la investigación y sobre el que puede generalizarse, porque las especificaciones concuerdan con las del objeto de análisis” (Rodríguez y Pineda, 2003, p.93). La población del presente trabajo consistió en veinticuatro (24) mujeres jefes técnicos administrativos y veinte (20) mujeres obreras que laboran en la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

En el presente estudio, se trabajó con la totalidad de la población de mujeres jefes técnicos administrativos y la totalidad de la población de mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, estado Miranda, sede Edificio Giorgio, sin extraer muestra alguna

5.5. Sistema de Variables

El sistema de variables constituye una derivación coherente y concatenada a la formulación del problema, y especialmente de las abstracciones hipotéticas plasmadas en un cuerpo de objetivos, por tal motivo, las variables son el referente orientador en la búsqueda de la información necesaria y válida para la consecución de los objetivos (Camperos, 1985).

En este orden de ideas para que las variables sirvan a los propósitos del trabajo, es decir, que cumplan su función, deben pasar por un “proceso de definición conceptual y operacional que haga factible su uso, observación, registro y de ser posible medirlas o cuantificarlas en el proceso investigativo” (Camperos, 1985, p.9).

5.5.1. Definición Conceptual

Una vez identificadas las variables principales, se definieron conceptualmente, es decir, se expresó el significado que se les atribuyó, se presentó siguiendo la matriz que se indica en la Tabla V.1 y con ese sentido se entendió durante todo el trabajo.

Tabla V.1. Definición conceptual

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
-Características Sociodemográficas	Conjunto de características referidas a las trabajadoras, unidades familiares y a la población estudiada
-Características Socioeconómicas	Estructura de la población por rama de actividad, categoría de ocupación, tipo de institución, N° de horas laborales, ingreso mensual recibido, sindicalización femenina y vivienda.
-Estrategias Conciliatorias	Intentos desplegados por las mujeres jefes técnicos administrativos y mujeres obreras, con o sin el respaldo de políticas públicas para articular las demandas entre vida familiar y vida laboral.
-Balance Vida-Trabajo	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral mediante las áreas mental, física, espiritual, socialización del rol sexual, organización del tiempo de trabajo y aporte del ingreso femenino a la economía familiar.
-Políticas Conciliatorias Vida-Trabajo	Conjunto de medidas públicas destinadas a apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres jefes técnicos y las mujeres obreras con responsabilidades familiares, para que puedan desempeñar en las mejores condiciones posibles las tareas y actividades derivadas de ellas, sin que ello comporte para ellas ningún tipo de penalización económica, social y profesional.

5.5.2. Definición operacional

La definición operacional de las variables representó el desglosamiento de las mismas en aspectos más sencillos que permitieron dentro de lo posible la máxima aproximación para poder medirlas, estos aspectos se agruparon bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y modalidades de indicadores. Las dimensiones constituyeron el área de conocimiento que integraron las variables y de las cuales se desprendieron los indicadores. La operacionalización de las variables del trabajo se presentó en una matriz (ver tabla V. 2)

Tabla V. 2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	MODALIDADES DE SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
Características Sociodemográficas	-Individual	-Número de años cumplidos -Nivel Educativo aprobado		
	-Familiar	-Situación Conyugal	-Casada con cónyuge residente. -Casada con cónyuge no residente. -Unida con cónyuge residente. -Unida con cónyuge no residente. -Divorciada o separada. -Viuda. -Soltera.	
		Familia Popular Venezolana	-Matrifocalidad	-Cuestionario
	-Trabajo reproductivo	-Fecundidad	-Número de hijos. -Madre adolescente. -Postergación de maternidad.	
		-En el ámbito doméstico	-Trabajo doméstico no remunerado. -Contratación del servicio de Cuidadoras remuneradas. -Servicios médicos y de enfermería basados en el hogar.	
		-Fuera del ámbito doméstico:	-Mercado laboral. -Institución, lugar de trabajo. -Estado. -Comunidad.	
			-Presencia de uno (1) o más adultos mayores en el hogar.	
			-Niños menores de siete (7) años en el hogar.	
		-Presencia de otras mujeres en el hogar.		

(Cont. Tabla V. 2. Operacionalización de las variables)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	MODALIDADES DE SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
	-Ciclo de vida familiar	-Situación conyugal -Número de años cumplidos. -Número de hijos		
	-Tipo de familia	-Familia nuclear -Familia extensa -Familia monoparental -Familia ensamblada -Familia homoparental	-Número de mujeres que habitan en el hogar -Número de hijos o hijastros que habitan en el hogar -Número de familiares y no familiares que habitan en el hogar -Existencia de otros miembros que asumen obligaciones económicas dentro del hogar	
	Tamaño y composición de la familia	-Zona geográfica. -Sector socioeconómico. -Nivel educativo.		-Cuestionario
	-Tipo de hogar	-Hogares nucleares -Hogares extensos:	-Hogares unipersonales. -Hogares nucleares simples incompletos. -Hogares nucleares simples completos. -Hogares nucleares compuestos. -Hogares nucleares extensos simples. -Hogares extensos compuestos. -Hogares extensos múltiples.	

(Cont. Tabla V. 2. Operacionalización de las variables)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	MODALIDADES DE SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
		-Hogares compuestos		-Cuestionario
Características socioeconómicas	-Socioeconómica	-Características laborales de las mujeres Jefes Técnicos Administrativos y de las mujeres obreras. -Vivienda	-Rama de actividad. -Categoría de ocupación. -Tipo de institución. -Número de horas laborales. -Zona geográfica de la vivienda -Tipo de vivienda. -Condición de ocupación de la vivienda. -Uso de la vivienda.	-Cuestionario
Estrategias conciliatorias	-Laboral -Socioeconómica	-Medidas secuenciales -Medidas derivativas	-Licencias laborales. -Jornada parcial. -Flexibilización temporal y espacial del trabajo. -Subsidios para compra de servicios privados de cuidado. -Prolongación del horario escolar.	-Cuestionario

(Cont. Tabla V. 2. Operacionalización de las variables)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	MODALIDADES DE SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
	-Sociocultural	-Reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres	-Licencias de paternidad. -Ayuda del hombre en las actividades domésticas	
	-Institucional	-Medidas conciliatorias institucionales	-Capacitación en horario laboral. -Convenios o pagos de Casa Cuna. -Bonos por nacimiento, defunción, período escolar, otras ayudas familiares. -Permisos laborales para la atención de necesidades familiares. -Becas de estudio para hijos. -Préstamos para necesidades o emergencias familiares. -Programas de esparcimiento o deportivos para la familia.	
		Flexibilidad	-Horas por año. -Puestos compartidos. -Trabajo a tiempo medio tiempo.	
		Políticas Excepcionales	-Días libres por razones personales.	

(Cont. Tabla V. 2. Operacionalización de las variables)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	MODALIDADES DE SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
Políticas conciliatorias Trabajo-Familia	-Familiar		-Búsqueda sistemática de apoyo residencial.	
	-Laboral	-Protección de la maternidad	-Licencia de maternidad. -Prestación durante la licencia. -Fuente de prestación (Seguro Social Obligatorio) -Prohibición de despido. -Horas de lactancia.	
	-Gubernamental	-Legislación Nacional para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales	-Licencia de paternidad. -Licencia por necesidades familiares. -Servicio de cuidado en el lugar de trabajo	
Balance Vida-Trabajo	-Individual	-Mental	-Bienestar mental de la mujer.	
		-Física	-Salud y cuidado médico personal. -Ejercicio físico. -Hábitos alimenticios.	
		-Espiritual	-Religión	
	-Psicosocial	-Socialización del rol sexual	-Roles aprendidos por cada sexo. -Tareas domésticas compartidas. -Tiempo dedicado a los hijos -Competencia entre los cónyuges. -Vida social. -Tiempo libre.	

El análisis de contenido se realizó mediante la codificación, “el proceso en virtud del cual las características relevantes del contenido de un mensaje son transformadas a unidades” (Hernández et al., 1998, p.296), que permitan su descripción y análisis preciso. Lo esencial del mensaje se convierte en algo susceptible de describir y analizar. Para la codificación se definió el universo, las unidades de análisis y las categorías (Hernández et al., 1998), de esta forma, el universo consistió en el trabajo en las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, sede Edificio Giorgio, mientras que las unidades de análisis o de registro, consistieron en unidades de registro semánticas, es decir, “aquellas que operan sobre el sentido del discurso” (Ghiglione, 1980, p.167), específicamente el ítem, motivo por el cual se analizó el instrumento completo (Ghiglione y Matalon, 1978; Hernández et al., 1998).

En cuanto al tipo de análisis de contenido efectuado, se seleccionó el análisis de contenido abierto por ser el que corresponde a los estudios exploratorios o descriptivos (Ghiglione, 1978).

Para llevar a cabo el análisis de contenido se siguieron los siguientes pasos:

- Definición de la población, en este caso las dos (2) poblaciones a investigar: mujeres jefes técnicos administrativos y mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

- Definición de unidades de análisis, las cuales consistieron en el ítem, es decir, el instrumento empleado para la recolección de datos completo, en su totalidad.

- Establecimiento y definición de las categorías y subcategorías que presentan las variables de investigación (Busot, 1991) (ver Tabla V.3).

Tabla V.3 Categorías y subcategorías

UNIDAD DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
1. Datos de la Vivienda	-Lugar de Residencia	-Zona Urbana -Zona Rural
	-Tipo de Vivienda	-Quinta o Casaquinta -Casa -Apartamento -Casa de Vecindad -Rancho -Refugio -Otra Clase
	-Materiales de la Vivienda	-Bloque, Ladrillo o Adobe Frisado -Concreto -Madera -Láminas -Piedra -Otros
	-Uso de la Vivienda	-Permanente -Ocasional -Transitorio

Las categorías pertenecientes a la unidad de análisis Datos de la Vivienda se definen como características de la vivienda, tipología constructiva, tenencia y densidad habitacional.

Tabla V.3. Categorías y subcategorías

UNIDAD DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
2. Composición del Hogar	-Jefatura de Hogar	-Jefe -No Jefe
	-Persona Jefe de Hogar	-Esposa (o) -Compañera(o) -Hijos(as) -Padre -Madre -Suegros(as) -Hermanos(as) -Abuela(o) -Otro Familiar
	-Composición del Hogar	-Jefe y Otros Parientes -Pareja sin Hijos y Otros Parientes -Mujer Sola Jefe de Hogar con Hijos y Otros Parientes -Pareja con Hijos y Otros Parientes -Parejas con Hijos y Personas que no Sean Parientes -Pareja con Hijos -Mujer Sola Jefe de Hogar con Hijos -Pareja
	-Nº de Personas Residentes en el Hogar y su Relación o Parentesco con la Trabajadora de la Institución	-Nº de Personas -Relación o Parentesco con el Jefe del Hogar -Situación Conyugal -Sexo -Edad Cumplida

La unidad de análisis Composición del Hogar, se define como unidad familiar de convivencia y de parentesco referido al hogar y el núcleo familiar

Tabla V.3. Categorías y subcategorías

UNIDAD DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
3. Características Individuales	-Nivel Académico	-Ninguno -Primaria -Bachiller -TSU -Licenciatura -Postgrado y/o -Especialización -Maestría -Doctorado
	-Último Grado, Año o Semestre Aprobado por Nivel Educativo	-Inicial (1-3) -Primaria (1-6) -Secundaria (1-5) (grado-año) -TSU (semestre- trimestre-año) -Universitario (semestre-trimestre-año)
	-Asistencia en Calidad de Estudiante a Algún Establecimiento de Educación Actualmente	-Asiste -No Asiste
	-Tipo de Establecimiento Educativo al que Asiste	-Primaria -Secundaria -Universitario -Postgrado -Misiones
	-Establecimiento Educativo	-Público -Privado
	-Realización y/o Financiamiento de Alguna Actividad de Formación en los Últimos 12 Meses por Parte de la Institución	-Realización y/o Financiamiento -No Realización y/o Financiamiento -No Sabe
	-Participación en algún Curso de Formación Organizado y/o Financiado por la Institución en los últimos 12 Meses	-Participó -No participó
	-Horas de Asistencia a Actividades Formativas Organizadas y/o Financiadas por la Institución	-4-6 horas -6-8 horas -8 horas o más
	-Realización de Actividades Formativas Organizadas y/o Financiadas por la Institución dentro del Tiempo de Trabajo	-Dentro del Tiempo de Trabajo -Fuera del Tiempo de Trabajo

(Cont. Tabla V.3. Categorías y subcategorías)

UNIDAD DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
	-Participación en algún Curso de Formación Financiado por Cuenta Propia en los Últimos 12 meses	-Participó -No participó
	-Horas de Asistencia a Curso de Formación Financiado por Cuenta Propia en los Últimos 12 Meses	-4-6 horas -6-8 horas -8 horas o más

En lo concerniente a la unidad de análisis características individuales, se definió como características que identifican el conjunto de condiciones de vida vinculables a la incorporación de la población al sistema escolar formal y a los sistemas no formales, particularmente los de capacitación para el trabajo.

Tabla V.3. Categorías y subcategorías

UNIDAD DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
4. Familia	-Adultos mayores y/o Personas con Cuidados Especiales viviendo en el Hogar	-Adultos mayores y/o Personas con cuidados especiales que viven en el Hogar -No Residencia de Adultos Mayores y Personas con Cuidados Especiales en el Hogar
	-Parentesco o relación de la persona con cuidados especiales y la trabajadora	-Padre -Madre -Suegra(o) -Otro Familiar
	-Persona al Cuidado de Adultos Mayores y/o Personas con Cuidados Especiales mientras la Trabajadora está laborando	-Personas Vecinas o Amigas sin Remuneración -Pareja o Cónyuge -Persona con Remuneración -Centro de Atención -Hijos(as) -Hermanos
	-Tenencia de Hijos	-Hijos -Sin Hijos
	-Motivo de la Inexistencia de Hijos Actualmente	-No está en los planes por ahora -La carrera profesional no lo ha permitido -Motivos económicos -No tiene quien cuide al niño
	-Hijos menores de 7 años y/o adolescentes	-Tiene Hijos Menores de Años y/o Adolescentes -No tiene Hijos menores de 7 Años y/o Adolescentes

(Cont. Tabla V.3. Categorías y subcategorías)

UNIDAD DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
4. Familia	-Persona al Cuidado de Hijos Menores de 7 Años y/o Adolescentes	-Cónyuge o Pareja -Familiares sin Remuneración -Personas Vecinas o Amigas sin Remuneración -Servicio Doméstico -Otra Persona con remuneración -Centros Escolares en el Tiempo Extraescolar -Se Cuida a sí Mismo -Familiares con Remuneración
	-Persona que Cuida y/o lleva al Médico al hijo en caso de Enfermedad	-Trabajadora -Trabajadora junto con Pareja o Cónyuge -Familiares -Personas vecinas o Amigas -El Padre si la Trabajadora no Puede
4. Familia	-Representante de los hijos en la escuela, colegio o liceo	-Trabajadora -El Padre o la Trabajadora, cualquiera de los dos -Un Familiar -Amigos -Su Madrina o Padrino
	-Tiempo Compartido con los Hijos	-Suficiente -Poco -Muy Poco
	-Impedimentos para Pasar Mayor Tiempo con los Hijos	-El Trabajo -Las tareas del Hogar -Los Estudios -El Cansancio
	-Reparto de Actividades Diarias del Hogar (aseo, comidas, limpieza, entre otros)	-Trabajadora -Pareja y Trabajadora -Un Familiar y Trabajadora -Entre Todos los que Viven en el Hogar -Servicio Doméstico

La unidad de análisis familia se define demográficamente como “unidad estadística compleja de naturaleza económico-social, constituida por el conjunto de individuos que comparten habitualmente una vivienda y efectúan sus comidas en común” (Valdivia, 2008, p. 16)

Tabla V.3. Categorías y subcategorías

UNIDAD DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
5. Social	-Disposición de Tiempo para Compartir con Amistades -Tiempo Dedicado a Actividades de Esparcimiento -Actividades Familiares en un Día de Descanso	-Dispone de Tiempo -No dispone de Tiempo para Compartir con Amistades -Más de 2 días a la semana -El Fin de Semana -Los Viernes a la Salida del Trabajo -Pasear -Quedarse en casa -Compartir en el Almuerzo o cena -Nada, porque Suelo Trabajar -Otro

La categoría social se define, a juicio de las autoras del trabajo, como actividades de esparcimiento y recreación que son compartidas colectivamente con la familia y/o amistades.

Tabla V.3. Categorías y subcategorías

UNIDADES DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
6. Laboral	-Horas Trabajadas Diariamente	-8 horas -Más de 8 horas -Menos de 8 horas
	-Disfrute de Beneficios Otorgados por la Institución	-Flexibilidad de Horario -Tiempo de Descanso Durante la Jornada Laboral -Beneficios de la Ley -Posibilidad de Promoción -Otros Beneficios
	-Actividades a las que se les dedica Mayor Tiempo en un Día Laborable después de la Jornada Laboral	-Actividades Domésticas -Cuidado de Hijos Menores de 7 Años y/o Adolescentes -Cuidados de Familiares Dependientes
	-Solicitudes en momentos de Dificultad	-Días Libres y adelanto de sueldo por motivos familiares -Adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros -Reducción de la Jornada Laboral por Motivos Familiares -Permiso para ausentarse del trabajo y poder resolver asuntos particulares esporádicos -No ha habido necesidad de solicitudes

(Cont. Tabla V.3. Categorías y subcategorías)

UNIDADES DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
6. Laboral	-Ocupación de la Trabajadora	-Profesionales y Técnicos -Gerentes, Administradores y Directivos -Empleados de oficina -Jefes Técnicos Administrativos -Personal Obrero -Otra Ocupación
	-Categoría a la que Pertenece la Ocupación	-Empleada Gubernamental -Obrera Gubernamental -Empleada Empresa privada -Obrera Empresa Privada
	-Personal a Cargo	-Con Personal a Cargo -Sin Personal a Cargo
	-Nº de Personas a Cargo	-2-4 Colaboradores -4-6 Colaboradores -6-8 Colaboradores -Más de 8 Colaboradores
	-Manejo de Presupuesto	-Sin Manejo de Presupuesto -Con Manejo de Presupuesto
6. Laboral	-Jornada Laboral	-Jornada Parcial -Jornada Completa
	-Duración del Contrato	-Tiempo Determinado -Tiempo Indeterminado -Tarea -Obra Determinada
	-Beneficios Adicionales a la Ley ofrecidos por la Institución para conciliar vida familiar y vida laboral	-Sí ofrece -No ofrece
	-Beneficios Adicionales a la Ley que según la Trabajadora le permiten conciliar su vida familiar con la vida laboral	-Actividades Culturales y Deportivas -Ayuda para Estudios -Plan Vacacional para Hijos Menores de Edad - Ayuda para Educación de Hijos -Guardería o Ayuda para Guardería -Ayuda para Compra de útiles Escolares -Bono Lácteo -Otros Beneficios

La categoría laboral se define, como el trabajo remunerado, las responsabilidades del cargo y los beneficios adicionales a ley.

Tabla V.3. Categorías y subcategorías

UNIDADES DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
7. Áreas del Balance Vida-Trabajo	-Compaginación de Labores Domésticas con Laborales	-Mucho -medianamente -Poco
	-Maternidad como Posible Condicionante de Actividades laborales de la Trabajadora	-Condiciona -No Condiciona
	-Razones por las cuales la Maternidad Condiciona las Actividades laborales de las Trabajadoras	-El trabajo quita tiempo para compartir con los hijos -El trabajo quita tiempo para cuidar a los hijos -la Maternidad no permite el adecuado Balance en el Área Laboral
	-Disfrute de las Actividades realizadas por la Trabajadora últimamente	-Sí disfruta -No disfruta -A veces disfruta
	-Sentimiento de Capacidad para la toma de decisiones sobre la Vida Laboral y Familiar	-Sí se siente capaz -No se siente capaz
	-Estado de Salud	-Muy Bien -Regular -Mal
	-Agotamiento y sin Fuerzas	-Muchas Veces -Medianamente -Pocas Veces
	-Conciliación del Sueño toda la Noche	-Muchas Veces -Medianamente -Pocas Veces
	-Pérdida del Sueño por Preocupaciones	-Muchas Veces -Medianamente -Pocas Veces
	-Energía para Realizar Tareas/Actividades de la Vida Diaria	-Muchas Veces -Medianamente -Pocas Veces
	-Satisfacción con la manera de hacer las cosas	-Muchas Veces -A Veces -Pocas Veces
	-Trabajadora Ocupada y Activa	-Muchas Veces -Medianamente -Pocas Veces
	-Capacidad para Hacer Frente a los Problemas	-Muchas Veces -Medianamente -Pocas Veces
	-Padecimiento de Dolores de Cabeza	-Muchas Veces -Medianamente -Pocas Veces

(Cont. Tabla V.3. Categorías y subcategorías)

UNIDADES DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
	-Despertar Cansada	-Muchas Veces -A Veces -Pocas Veces
	-Cambio de Controles Médicos por alguna Circunstancia	-Sí ha cambiado -No ha cambiado
	-Motivos del Cambio de Controles Médicos	-Familiares -Laborales -Estudios -Económicas
	-Alimentación en horas estipuladas para ello	-Muchas Veces -A Veces -Pocas Veces
	-Sentir nervios	-Muchas Veces -A Veces -Pocas Veces
	-Mal Humor	-Muchas Veces -A Veces -Pocas Veces
	-Agobio y Tensión	-Muchas Veces -A Veces -Pocas Veces
	-Asistencia a Controles Médicos en las fechas programadas	-Muchas Veces -A Veces -Pocas Veces
	-Sufrimiento de enfermedad a consecuencia del trabajo	-Enfermedades Ocupacionales y/o laborales -Ninguna enfermedad
	-Enfermedad por Vida Personal y Familiar	-Si me enfermado -No me enfermado
	-Interferencia de la religión en la dedicación familiar o laboral	-Muchas Veces -A Veces -Pocas Veces

Las áreas del Balance Vida-Trabajo, se definen a juicio de las autoras, como zonas principales a través de las cuales se configura la vida produciendo un equilibrio entre la vida laboral y el trabajo.

Tabla V.3. Categorías y subcategorías

UNIDADES DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
8. Políticas Conciliatorias	-Beneficios ofrecidos por la Institución	-Ayudas para vivienda -Plan de pensión -Ayuda para estudios -Ayuda para gastos en materia de salud -Ayudas para educación de hijos -Guarderías o ayudas para guarderías -Pasantías -Seguros médicos personal o extensivo -Otro tipo de servicio social
	-Beneficio por ajuste de la jornada laboral expuesto en la LOTTT	-Sí beneficia -No beneficia
	-Colaboración de la nueva LOTTT con la conciliación trabajo-familia de las mujeres trabajadoras	-Sí colabora con la conciliación trabajo-familia -No colabora con la conciliación trabajo-familia
	-Ventajas para las Trabajadoras por el Aumento del Tiempo de reposo Pre y Postnatal en la LOTT	-Mayor tiempo para la crianza del hijo -Fomentar el nexo afectivo madre e hijo -Mayor tiempo con la familia -Otras ventajas
	-Beneficios del Sistema del Seguro Social para la Trabajadora	-Protección a la familia en caso de fallecimiento -Jubilación -Afiliación y Cotización en caso de ser Trabajadora Independiente -Otros beneficios

Las políticas de conciliación se definen como políticas de género según Astelarra (2006).

Una vez realizada la categorización del contenido, se tabularon los resultados mediante la recolección y clasificación de los mismos en matrices preconcebidas (ver Capítulo VI Análisis de Resultados), y seguidamente se interpretó y explicó con la finalidad de atribuir significado a la misma para ordenar y relacionar las conclusiones con los soportes teóricos tomados como referencia el problema y las diversas interrogantes planteadas en la investigación.

Culminadas las diversas fases, se estableció una agenda de trabajo para el análisis de contenido, que de acuerdo a Rodríguez (2003) consistió en lo siguiente:

- Exposición de la plataforma procedimental y del protocolo de selección de los actores participantes en el aporte de información.

- Explicación de la pauta de construcción de las matrices de vaciado de la data y de los soportes teóricos tomados como referencia.

- Vaciado de la data resultante en matrices de análisis de contenido, creadas expresamente para el presente trabajo.

- Categorización y codificación de la información.

- Interpretación a la luz de las teorías, interrogantes y problema de investigación.

- Contraste de los diversos soportes teóricos tomados como referencia y lo expresado en la acción comunicativa de las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

5.6.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado para la recolección de datos consistió en un cuestionario de setenta y siete (77) ítems, que se aplicó a través de entrevista personal, tanto a las mujeres jefes técnicos administrativos como a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, y su diseño se fundamentó en una versión del instrumento utilizado por Salgado (2011), específicamente en lo referente a las Áreas del Balance Vida-Trabajo, excepto el área psicosocial y el área mental que fueron desarrolladas por las autoras del trabajo.

El diseño del cuestionario, específicamente las secciones I, II, III, y VI (Ver anexo I), se hizo conforme a lo estipulado en los Principios y Recomendaciones para los Censos y Habitación, publicado por las Naciones Unidas (2010), en donde se sugiere incluir en investigaciones sobre características sociodemográficas, características socioeconómicas, aspectos laborales, vivienda y composición del hogar los siguientes aspectos: (a) características geográficas, (b) características del hogar y de la familia, (c) características

demográficas y sociales, (d) Fecundidad, (e) Características educacionales, y (f) características económicas .

5.6.2.1. Características geográficas

Entre los diversos aspectos mencionados, se encuentran los siguientes:

- Lugar de residencia habitual, que en el trabajo se incluyó en la Sección I Datos de la Vivienda, ítem N° 4.
- Población Urbana y Rural, investigado en la Sección I Datos de la Vivienda, ítem N°1.

5.6.2.2. Características del hogar y de la familia

- Relación con el jefe u otro miembro de referencia del hogar, correspondió a la Sección II Composición del Hogar, ítem N° 4.
- Composición del Hogar y de la familia, se incluyó en la Sección II, ítems 1, 2, 3 y 4
- Posición en el hogar o en la familia, Sección II Composición del Hogar

5.6.2.3. Características demográficas y sociales

La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), recomienda la presentación de los datos desglosados por edad y sexo, para recoger los problemas, cuestiones y temas relacionados con la mujer que podrían utilizarse en la planificación y aplicación de políticas y programas, lo cual fue incorporado en el instrumento en la Sección III Características Individuales, ítem 1, y adicionalmente en la misma sección se incluyó el estado civil, ítem 2.

5.6.2.4. Fecundidad

En fecundidad, se incluyó el ítem N° 3, Sección Familia, referente a los hijos

La estructura del cuestionario se concibió de acuerdo a las siguientes secciones:

- Sección I. Datos de la vivienda, seis (6) ítems
- Sección II. Composición del hogar, cuatro (4) ítems
- Sección III. Características individuales, doce (12) ítems
- Sección IV. Familia, doce (12) ítems
- Sección V. Social, tres (3) ítems
- Sección VI. Laboral, trece (13) ítems
- Sección VII. Áreas del Balance Vida-Trabajo, veinticinco (25) ítems
- Sección VIII. Políticas conciliatorias, cinco (5) ítems

En lo referente al tipo de preguntas, se incluyeron preguntas cerradas dicotómicas, preguntas cerradas con varias alternativas de respuesta.

En el planteamiento de las preguntas se cuidó la cobertura de los siguientes aspectos:

-Las preguntas fueron concebidas de la manera más clara y comprensible, tanto para las mujeres jefes técnicos administrativos como para las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

-Se procuró en lo posible no realizar preguntas que incomodaran a las entrevistadas

-No se apoyaron las preguntas ni en ideas respaldadas socialmente ni en aspectos propios de credos, raza, religión o clases sociales, a fin de no inducir respuestas.

-Las alternativas de respuestas de las preguntas que así lo admiten, no fueron presentadas en un orden específico para no afectar las respuestas de las entrevistadas.

5.7. Validez y confiabilidad del instrumento

En el Estudio de Caso se utilizó el Método de la Triangulación para complementar la validez y confiabilidad de los datos, a fin de integrar la calidad de la información y los resultados obtenidos (Díaz, Mendoza y Porras, 2011), mediante la Triangulación Metodológica, cuyo proceso básico consistió en combinar datos de carácter cuantitativos con datos cualitativos para lograr un Estudio Mixto con una perspectiva innovadora (Rodríguez, Gil y García, 1999)

5.7.1. Validez del instrumento

Para evaluar la calidad y objetividad del presente Estudio de Caso se siguió un procedimiento específico propuesto por Yin (1989), consistente en una prueba de Validez de la Construcción, a fin de establecer las variables que deben ser estudiadas y las medidas operacionales correctas para los conceptos que se eligieron para ser estudiados, a través del uso de múltiples fuentes de evidencia (triangulación), establecimiento de la cadena de evidencia y revisión del reporte preliminar del estudio de caso por informantes clave, que se aplicaron en la obtención de datos. Además de la validación del instrumento mediante la validez de contenido, la cual consiste en un análisis del contenido de los ítems que conforman la escala o prueba, con el fin de apreciar su grado de representatividad respecto del universo de contenido del cual forma parte (Briones, 1988), y para verificarlo, se validó el instrumento a través del juicio de tres (3) expertos en Relaciones Industriales y Sociología, se les entregó un instrumento para validar el contenido del cuestionario (ver Anexo D, E y F).

Con respecto a los objetivos de la investigación los expertos opinaron lo siguiente:

- En el objetivo referido a la descripción de las características más significativas del área individual, familiar y laboral de las mujeres jefes técnicos administrativos y mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, uno de los expertos opinó que debía sustituirse la palabra laboral por empresarial.

- Eliminar los objetivos referidos a medir mediante un instrumento si las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, ya que están implícitos en el proceso de investigación.

- De la misma manera, recomendaron eliminar los objetivos referidos a la aplicación de una entrevista a la Jefe de División de Recursos Humanos y al Supervisor de la mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, ya que uno de los expertos opinó que podía conducir a confusión al tratar de contrastar la opinión de las mujeres jefes técnicos administrativos con la de la Jefe de División de Recursos Humanos y la opinión de las mujeres obreras con la del Supervisor de las mujeres obreras.

- En los objetivos concernientes a la exposición de los resultados obtenidos, indicaron los expertos que en lo referente a la tendencia al adecuado balance-vida trabajo de las mujeres

jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras, no debería formularse el objetivo como tendencia al logro, sino tendencia para el logro.

En relación a las variables, los expertos estuvieron de acuerdo en que las variables planteadas eran las adecuadas para el abordaje de la problemática en estudio.

Con respecto a los indicadores de las variables, los expertos expresaron que los indicadores están inmersos en el contexto teórico de forma suficiente. En relación a si los ítems del cuestionario eran adecuados o no en función de la variable correspondiente, los expertos manifestaron lo siguiente:

- El ítem N° 2 de la Parte II resultó inadecuado en lo concerniente a la claridad y congruencia con el indicador y contexto teórico, tipo de pregunta y redacción, y en este último aspecto sugirieron verificar porque parecía un contrasentido.

- En el ítem N° 4 de la Parte II, se recomendó especificar si el ítem en lo referente a la relación o parentesco de las personas que residen en el hogar se refiere al trabajador o jefe del hogar.

- En la Parte III del cuestionario, los expertos señalaron que el ítem N° 1 se repite, mientras que el ítem N° 5 es inadecuado por ser incongruente con el indicador y por su redacción, a la vez que también se sugirió establecer intervalos como categorías de respuesta a los ítems N° 11 y 13.

- En la Parte VI, sugirieron agregar un ítem sobre nivel de responsabilidad y revisar la exhaustividad de las categorías.

- En la Parte VII, se recomendó revisar la pertinencia de los ítems 21, 22 y 23 con el contexto teórico, en tanto que el ítem N° 5 debía revisarse la congruencia con los indicadores y su pertinencia con el contexto teórico.

- En la Parte VIII, los expertos recomendaron revisar el ítem N°1 en lo referente a su redacción.

Con respecto a la Guía de la Entrevista del focus group, opinaron dos (2) de los expertos que medía las variables de forma suficiente, mientras que el otro experto opinó que medía las variables de forma medianamente suficiente.

Como sugerencia, los expertos expresaron que podría ser interesante aplicar el cuestionario tanto a las mujeres jefes técnicos administrativos como a las mujeres obreras de la

Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, para que sean comparables los resultados.

En función del juicio de los expertos, las autoras acogieron todas las observaciones, sugerencias y recomendaciones realizadas por los mismos, y decidieron no realizar el focus group, ni las entrevistas a la Jefe de División de Recursos Humanos y el Supervisor de las obreras.

5.7.2. Confiabilidad

Siguiendo la propuesta de Yin (1989), se estableció la confiabilidad para demostrar en qué medida las operaciones del estudio, como los procedimientos de obtención de datos pueden ser repetidos con los mismos resultados por parte de otros investigadores, utilizando tácticas aplicadas en la obtención de datos, a saber, un protocolo de estudio de caso y desarrollo de bases de datos de los casos de estudio. Adicionalmente a ello, se calculó la confiabilidad, mediante el cálculo de los codificadores, es decir, de las personas que asignaron las unidades de análisis a las categorías, que en este trabajo correspondió dicha responsabilidad a las autoras.

Una vez efectuada la reunión de los codificadores, se efectuó una codificación provisional de una parte representativa de los cuestionarios, a fin de comprobar si existía un consenso entre ellos, ya que de lo contrario se dificultaría la realización de un análisis de contenido confiable, y para ello, se calculó la confiabilidad de cada codificador y la confiabilidad entre codificadores (Hernández et al., 1998).

La fórmula empleada para el cálculo de la confiabilidad individual fue la siguiente:

$$\text{CONFIABILIDAD INDIVIDUAL} = \frac{\text{Nº de Unidades de Análisis catalogadas correctamente por el Codificador}}{\text{Nº Total de Unidades de Análisis}}$$

Nº Total de Unidades de Análisis

De acuerdo a ello, la confiabilidad individual obtenida fue la siguiente:

$$\text{Codificador A} = \frac{8}{8} = 1$$

$$\text{Codificador B} = \frac{8}{8} = 1$$

De esa forma, se obtuvo una confiabilidad individual de 1 por cada codificador.

Una vez calculada la confiabilidad individual de los codificadores, se procedió al cálculo de la confiabilidad total, el cual se realizó mediante la suma de las confiabilidades de los dos (2) Codificadores dividiendo el resultado entre el N° de Codificadores.

La fórmula empleada fue la siguiente:

$$c_T = \frac{c_1 + c_2}{2},$$

C1= Codificador 1

C2= Codificador 2

Aplicando la fórmula el resultado fue el siguiente:

$$c_T = \frac{1 + 1}{2} = 1$$

La confiabilidad total según Hernández et al., (1998), debe superar en lo posible el 0,89 y al igual que con los otros instrumentos de medición, la confiabilidad oscila entre 0 (nula confiabilidad) y 1 (confiabilidad total), y en el presente trabajo la confiabilidad total fue 1, es decir, una confiabilidad total.

Adicionalmente a ello, para saber si el instrumento era confiable, se realizó una prueba en las condiciones de campo, es decir, una prueba piloto con cinco (5) mujeres jefes técnicos administrativos y cinco (5) mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio. (Ver Anexo G y H).

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se explicarán los resultados obtenidos en dicha investigación, la cual estuvo basada en la aplicación de encuestas a veinte (20) mujeres del personal obrero y veinticuatro (24) mujeres Jefes Técnico Administrativo que laboran en la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Sede Edificio. Giorgio. Seguidamente, una vez obtenidos los datos se organizaron y registraron en el Programa Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versión 17.0, el cual fue utilizado para realizar los cálculos estadísticos pertinentes al estudio, a tales fines, que nos permitiera analizar y posteriormente interpretar los resultados arrojados en las tablas y gráficos de los diferentes ítems del instrumento aplicado en ambas poblaciones.

En base a la interpretación del análisis realizado, se dará respuesta a las interrogantes de la investigación y de esta forma comparar los resultados obtenidos con el cuerpo teórico del estudio.

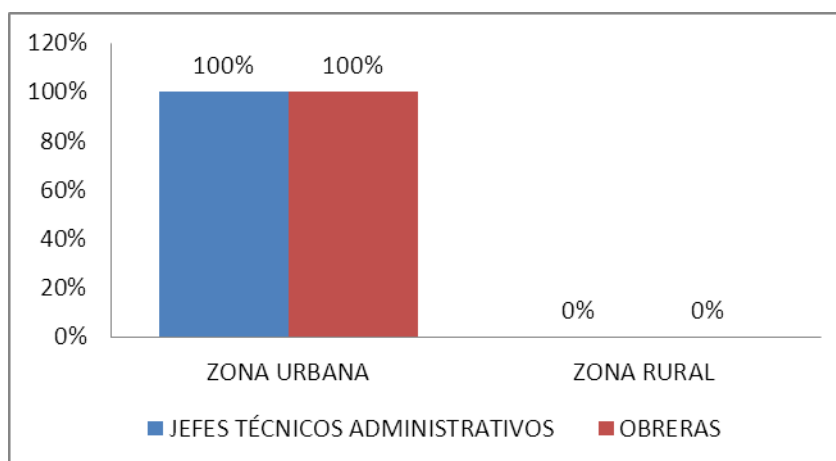
De acuerdo a lo anteriormente expresado, se procedió al análisis de los datos en función de las diversas partes constitutivas del cuestionario.

6.1. Sección I. Datos de la vivienda

En el ítem número 1, lugar de residencia el 100% de las jefes técnicos administrativos viven en zona urbana, al igual que, el 100% del personal obrero habitan en zona urbana. (Ver tabla VI. 1 y Grafico VI. 1)

Tabla VI. 1. Ítem 1. Lugar de residencia

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
ZONA URBANA	24	100%	20	100%
ZONA RURAL	0	0%	0	0%
	n = 24	100.0%	n = 20	100%

**Gráfico VI. 1. Ítem 1. Lugar de residencia**

En el ítem número 2, tipo de vivienda se observa que las mujeres jefes técnicos el 45,8% residen en apartamentos, el 33,3% viven en casas y el 20,8% en quinta o casa quinta, mientras que, el 95% del personal obrero residen en casas y el 5% viven en apartamentos. (Ver tabla VI. 2 y Grafico VI. 2)

Tabla VI. 2. Ítem 2. Tipo de vivienda

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
QUINTA O CASAQUINTA	5	20,8%	0	0%
CASA	8	33,3%	19	95,00%
APARTAMENTO	11	45,8%	1	5,0%
	n = 24	100%	n = 20	100%

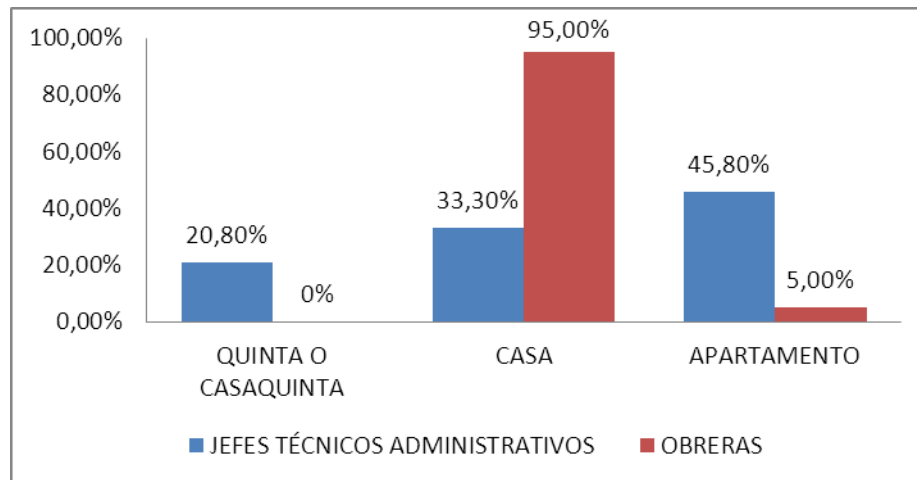


Gráfico VI. 2. Ítem 2. Tipo de vivienda

En el ítem número 3, los materiales de la vivienda el 58,3% de las jefes técnicas administrativos afirmaron que son de bloque, ladrillo o adobe frisado y el 41,7% expresaron que sus viviendas son de concreto, en tanto que, el 100% de las obreras opinó que son de bloque, ladrillo o adobe frisado (Ver tabla VI.3 y gráfico VI.3)

Tabla VI. 3. Ítem 3. Materiales de la vivienda

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
BLOQUE, LADRILLO, ADOBE FRISADO	14	58,3%	20	100%
CONCRETO	10	41,7%	0	0%
	n = 24	100%	n = 20	100%

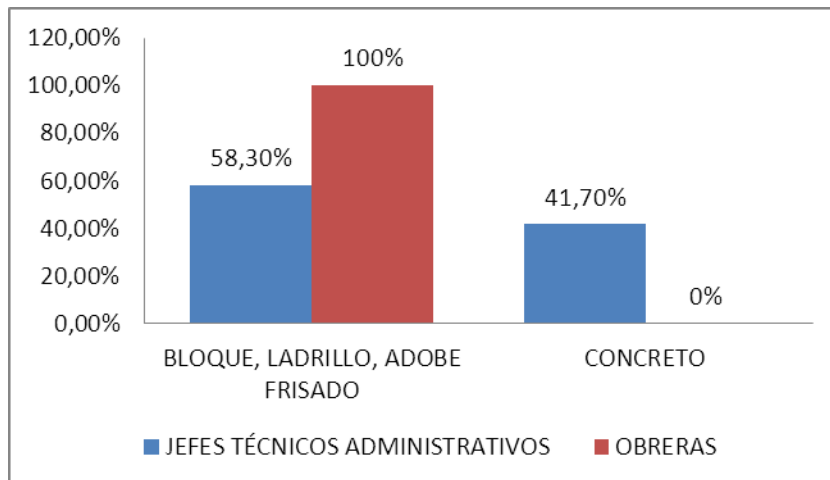


Gráfico VI. 3. Ítem 3. Materiales de la vivienda

En el ítem número 4, el uso de la vivienda el 100% de las jefes técnicos administrativos opinaron que su vivienda es de uso permanente, del mismo modo, el 95% de las obreras usan la vivienda permanentemente, mientras que, el 5% restantes de ellas la usan ocasionalmente. (Ver tabla VI. 4 y gráfico VI. 4)

Tabla VI. 4. Ítem 4. Uso de la vivienda

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
PERMANENTE	24	100%	19	95,0%
OCASIONAL	0	0	1	5,0%
TRANSITORIO	0	0	0	0%
	n = 24	100%	n = 20	100%

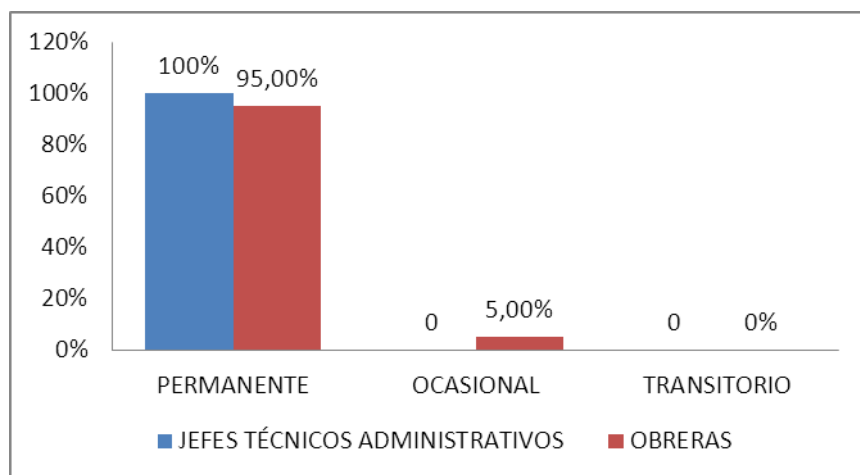


Gráfico VI. 4. Ítem 4. Uso de la vivienda

En el ítem número 5, sobre el número de residentes de la vivienda el 95,8% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinó que en su vivienda residen dos (2) o más personas y el 4,2% de ellas expresó que reside una sola persona. En contraste con las mujeres del personal obrero, el 100% afirmó que en su vivienda residen dos (2) o más personas. (Ver tabla VI. 5 y gráfico VI. 5)

Tabla VI. 5. Ítem 5. ¿Cuántas personas residen en su vivienda?

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
UNA SOLA PERSONA	1	4,2%	0	0%
DOS O MÁS PERSONAS	23	95,8%	20	100%
	n = 24	100%	n = 20	100%

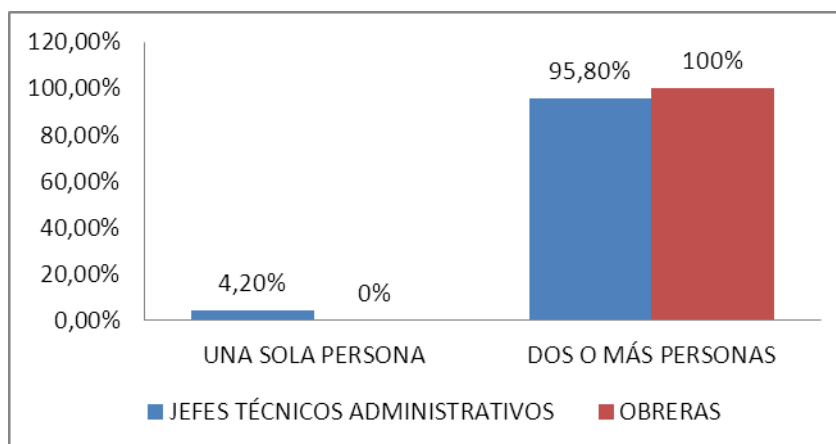


Gráfico VI. 5. Ítem 5. ¿Cuántas personas residen en su vivienda?

En el ítem número 6, referente a la tenencia de la vivienda el 62,5% de las jefes técnicas administrativas dijo que la vivienda es propia pagada totalmente, el 16,7% expresó que es alquilada, el 8,3% afirmó que es propia pagándose, en tanto que, el 8,3% dijo que es prestada y el 4,2% opinó que la vivienda pertenece a otra forma. Por otro lado, el 85% de las obreras afirmó que su vivienda es propia pagada totalmente, mientras que, el 10% expresó que su vivienda es cedida y el 5% restante expresó que es alquilada. (Ver tabla VI. 6 y gráfico VI. 6)

Tabla VI. 6. Ítem 6. Su vivienda es:

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
PROPIA PAGADA TOTALMENTE	15	62,5%	17	85%
PROPIA PAGÁNDOSE	2	8,3%	0	0%
ALQUILADA	4	16,7%	1	5%
PRESTADA	2	8,3%	0	0%
CEDIDA	0	0%	2	10%
OTRA FORMA	1	4,2%	0	0%
	n = 24	100%	n = 20	100%

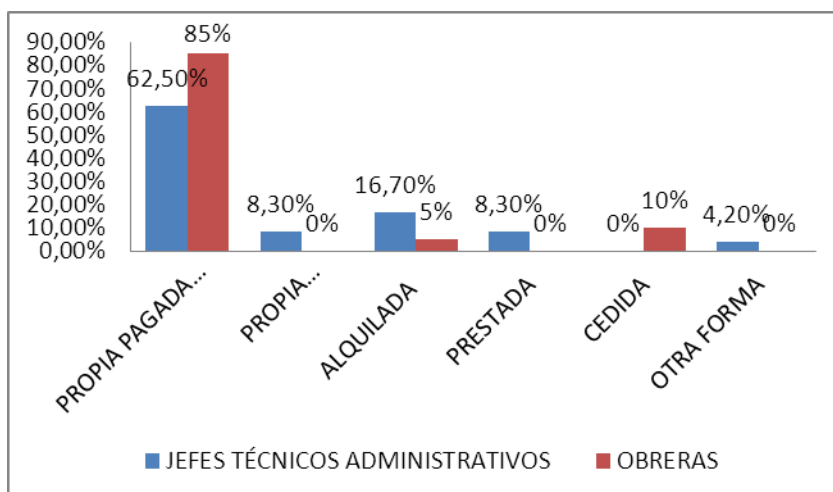


Gráfico VI. 6. Su Vivienda es

6.2. Sección II. Composición del hogar

En el ítem número 1, el 58,3% de las jefes técnicas administrativas afirmaron que son jefes de hogar, mientras que, el 41,7% negaron ser jefe de hogar. Por otra parte, con respecto a las obreras el 65% opinó que son jefes de hogar, mientras que, el 35% dijo no ser jefe de hogar. (Ver tabla VI. 7 y gráfico VI. 7)

Tabla VI. 7. Ítem 1. ¿Es usted jefe de hogar?

SECCIÓN I. COMPOSICIÓN DEL HOGAR CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	14	58,3%	13	65%
NO	10	41,7%	7	35%
	n = 24	100%	n = 20	100%

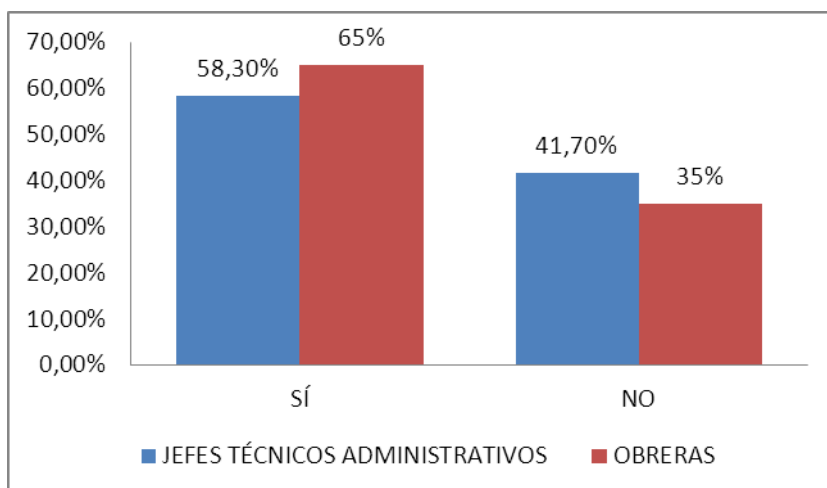
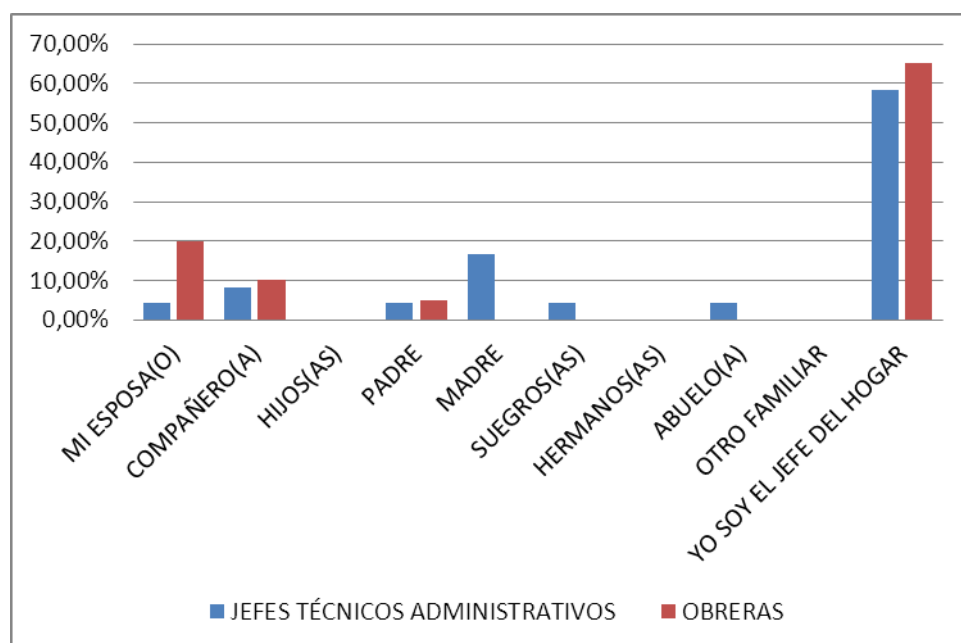


Gráfico VI. 7. Ítem 1. ¿Es usted jefe de hogar?

En el ítem número 2, solo para aquellas mujeres Jefes Técnico Administrativos que expresaron no ser jefes de hogar, el 16,7% opinó que la madre es el jefe de hogar, seguidamente el 8,3% expresó que es su compañero, el 4,2% dijo que es su abuelo(a), el 4,2% afirmó que eran su suegro(a), el 4,2% comentó que es su padre y por último expresó el 4,2% que es el esposo el jefe de hogar. El resto de la población que sería el 58,3% resaltó que ellas son las encargadas de la jefatura de su hogar. En contraste con las obreras que opinaron no ser jefes de hogar, el 20% opinó que es el esposo, el 10% afirmó que es su compañero y el 5% dijo que es su padre. El restante de la población que sería el 65% recalcó que ellas son las jefes de hogar (Ver tabla VI. 8 y gráfico VI. 8)

Tabla VI. 8. Ítem 2. ¿Quién es el jefe del hogar?

SECCIÓN I. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
MI ESPOSA(O)	1	4,2%	4	20%
COMPAÑERO(A)	2	8,3%	2	10%
HIJOS(AS)	0	0%	0	0%
PADRE	1	4,2%	1	5%
MADRE	4	16,7%	0	0%
SUEGROS(AS)	1	4,2%	0	0%
HERMANOS(AS)	0	0%	0	0%
ABUELO(A)	1	4,2%	0	0%
OTRO FAMILIAR	0	0%	0	0%
YO SOY EL JEFE DEL HOGAR	14	58,3%	13	65%
	n = 24	100%	n = 20	100%

**Gráfico VI. 8. Ítem 2. ¿Quién es el jefe del hogar?**

En el ítem número 3, composición del hogar el 45,8% de las jefes técnicas administrativas opinó que su hogar está conformado por jefe y otros parientes, el 16,7% por su pareja e hijos, el 8,3% afirmó ser una mujer sola jefe de hogar con hijos, el 8,3% comentó que está conformado solo por su pareja y el 8,3% dijo que es una mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes, en tanto que, el 4,2% está compuesto por su pareja con hijos y otros

parientes, el 4,2% por jefe y no parientes, y el 4,2% se compone de pareja sin hijos y otros parientes. Por otra parte, en relación con las obreras el 30% opinó que su hogar está conformado por mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes, el 25% afirmó ser una mujer sola con hijos, el 15% dijo estar compuesto por pareja con hijos, el otro 15% está conformado por pareja sin hijos y otros parientes, mientras que, el 10% comentó que son hogares de pareja con hijos y otros parientes; y el 5% comentó ser una pareja sola. (Ver tabla VI. 9 y gráfico VI. 9)

Tabla VI. 9. Ítem 3. Composición del hogar

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
JEFE Y OTROS PARIENTES	11	45,8%	0	0%
PAREJA SIN HIJOS Y OTROS PARIENTES	1	4,2%	3	15%
MUJER SOLA JEFE DE HOGAR CON HIJOS Y OTROS PARIENTES	2	8,3%	6	30%
PAREJA CON HIJOS Y OTROS PARIENTES	1	4,2%	2	10%
PAREJA CON HIJOS Y PERSONAS QUE NO SEAN PARIENTES	0	0%	0	0%
PAREJA CON HIJOS	4	16,7%	3	15%
MUJER SOLA JEFE DE HOGAR CON HIJOS	2	8,3%	5	25%
PAREJA	2	8,3%	1	5%
JEFE Y NO PARIENTES	1	4,2%	0	0%
	n = 24	100%	n = 20	100%

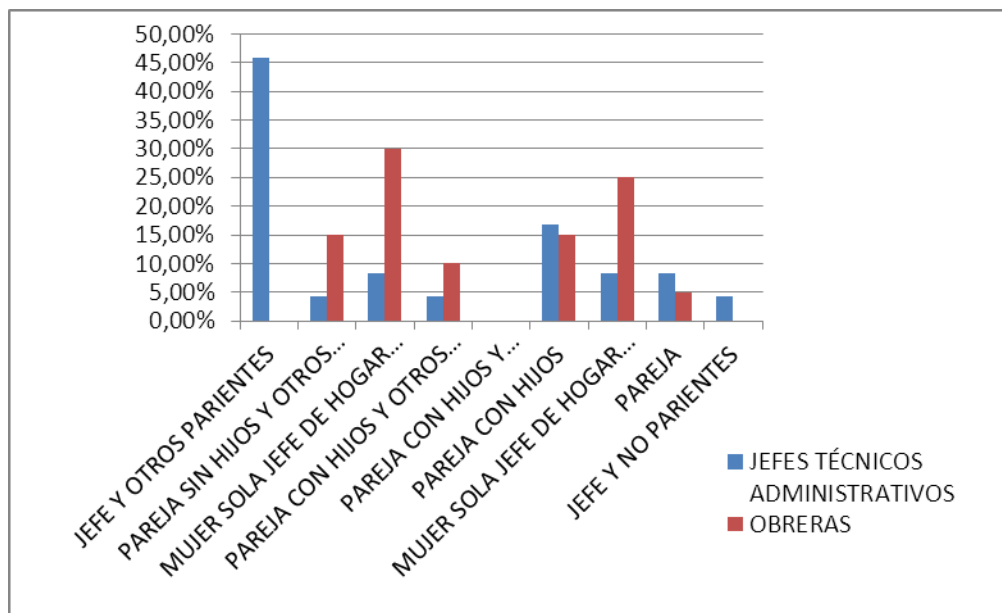


Gráfico VI. 9. Ítem 3. Composición del hogar

En el ítem número 4, se pudo obtener a mayor detalle los datos de cada uno de los residentes del hogar de la mujer Jefe Técnico Administrativo y obrera de la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, se tomó en cuenta para cada residente: la relación de parentesco con el jefe de hogar, situación conyugal, sexo y edad cumplida en años. Cabe acotar que la primera persona es la trabajadora encuestada.

A partir de este ítem se pudo adquirir la relación de parentesco de la persona 1 (la trabajadora encuestada) con el jefe del hogar el cual se obtuvo que en relación con las jefes técnicas administrativas, el 58,3% de ellas son jefes de hogar y el 41,7% opinó que el jefe de hogar es un familiar de la trabajadora. Con respecto a las obreras, el 65% son jefes de hogar y el 35% restante afirmó que el jefe de hogar es un familiar (Ver tabla VI. 10 y gráfico VI. 10)

Tabla VI. 10. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar y su relación de parentesco con el jefe de hogar. (trabajadora encuestada)

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 1	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 1	f_i	Porcentaje %
PARENTESCO CON EL JEFE DE HOGAR						
YO SOY EL JEFE DE HOGAR		14	58,3%		13	65%
FAMILIAR		10	41,7%		7	35%
		n = 24	100%		n=20	100%

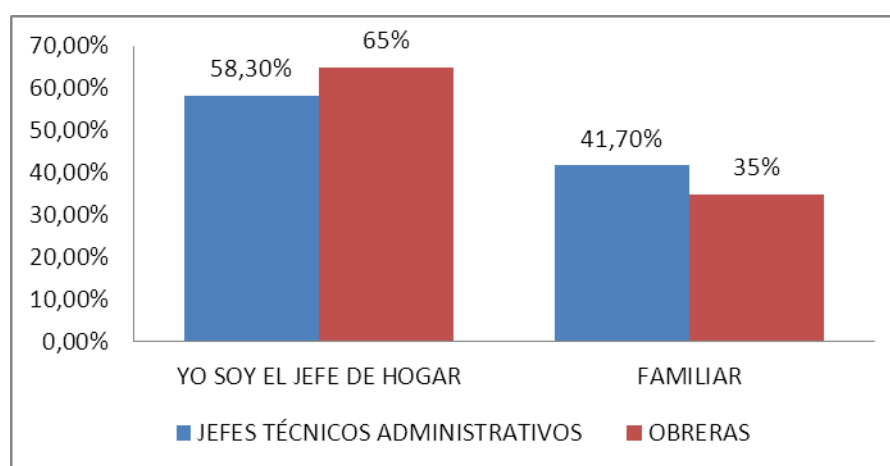


Gráfico VI. 10. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución (trabajadora encuestada)

En lo referente a la situación conyugal de la persona 1 (la trabajadora encuestada), se hizo notar en las jefes técnicas administrativas que el 33,3% son solteras, el 29,2% están casadas, el 16,7% se encuentran unidas, en tanto que, el 12,5% son separadas y el 8,3% están divorciadas. Por otra parte, en las obreras se destacó que el 30% son solteras, el 30% están unidas, el 20% se encuentran casadas, mientras que, el 10% están separadas y el 10% son viudas (Ver tabla VI. 11 y gráfico VI. 11)

Tabla VI. 11. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según situación conyugal (trabajadora encuestada)

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 1	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 1	f_i	Porcentaje %
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR						
CASADA(O)		7	29,2%		4	20%
UNIDA(O)		4	16,7%		6	30%
SOLTERA(O)		8	33,3%		6	30%
DIVORCIADA(O)		2	8,3%		0	0%
SEPARADA (O)		3	12,5%		2	10%
VIUDA(O)		0	0%		2	10%
		n = 24	100%		n=20	100%

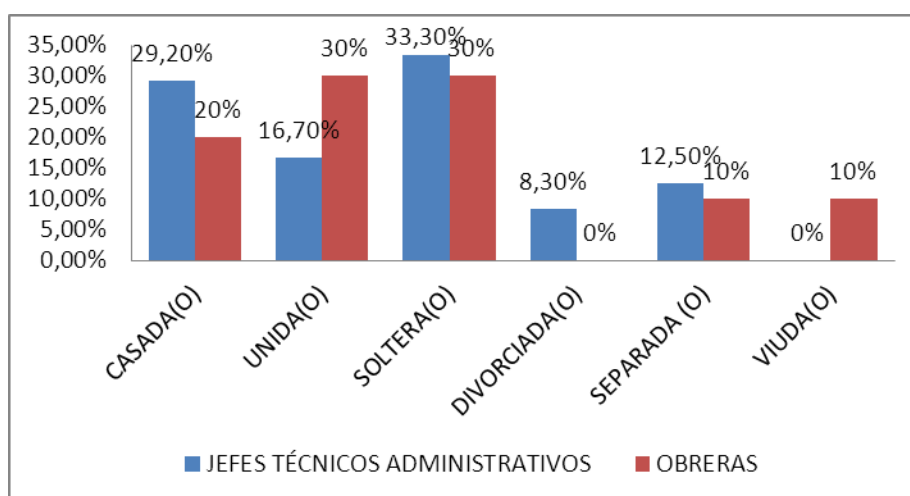


Gráfico VI. 11. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según situación conyugal (trabajadora encuestada)

En lo referente al sexo de la persona 1 (la trabajadora encuestada), el 100% de las jefes técnico administrativos son mujeres, del mismo modo, el 100% del personal obrero son féminas. (Ver tabla VI. 12 y gráfico VI. 12)

Tabla VI. 12. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según sexo (trabajadora encuestada)

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 1	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 1	f_i	Porcentaje %
SEXO						
MASCULINO		0	0%		0	0%
FEMENINO		24	100%		20	100%
		n = 24	100%		n = 20	100%

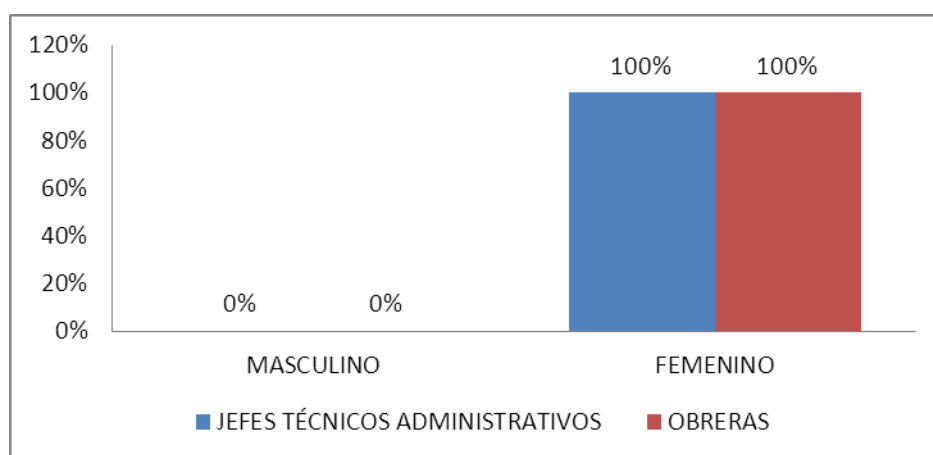


Gráfico VI. 12. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según sexo (trabajadora encuestada)

En relación a la edad cumplida en años de la persona 1 (trabajadora encuestada), se destacó en la mujer jefe técnico administrativo que el 37,50% tienen edades comprendidas entre veinticinco (25) y treinta (30) años, el 25% tienen edades comprendidas entre treinta y siete (37) y cuarenta y dos (42) años, el 12,50% tiene entre treinta y un (31) y treinta y seis (36) años, mientras que, el 12,50% tiene entre cuarenta y nueve (49) y cincuenta y cuatro (54) años, el 8,30% tiene entre cuarenta y tres (43) y cuarenta y ocho (48) años y el 4,16% son mujeres con rango de edades comprendidas entre los cincuenta y cinco (55) y sesenta (60) años. En contraparte, las obreras evidenciaron que el 30% de ellas tienen edades comprendidas entre los treinta y siete (37) y cuarenta y dos (42) años, el 25% tienen entre cuarenta y nueve (49) y cincuenta y cuatro (54) años, el otro 25% tiene entre cincuenta y cinco (55) y sesenta

(60) años, mientras que, el 15% tienen edades entre los treinta y uno (31) y treinta y seis (36) años y el 5% son mujeres con rango de edades comprendidas entre los cuarenta y tres y cuarenta y ocho (48) años. (Ver tabla VI. 13 y gráfico VI. 13)

Tabla VI. 13. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según edad (trabajadora encuestada)

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS EDAD	PERSONA Nº 1	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 1	f_i	Porcentaje %
25-30 años		9	37,5%		0	0%
31-36 años		3	12,5%		3	15%
37-42 años		6	25%		6	30%
43-48 años		2	8,3%		1	5%
49-54 años		3	12,5%		5	25%
55-60 años		1	4,16%		5	25%
61-67 años		0	0%		0	0%
		n = 24	100		n = 20	100

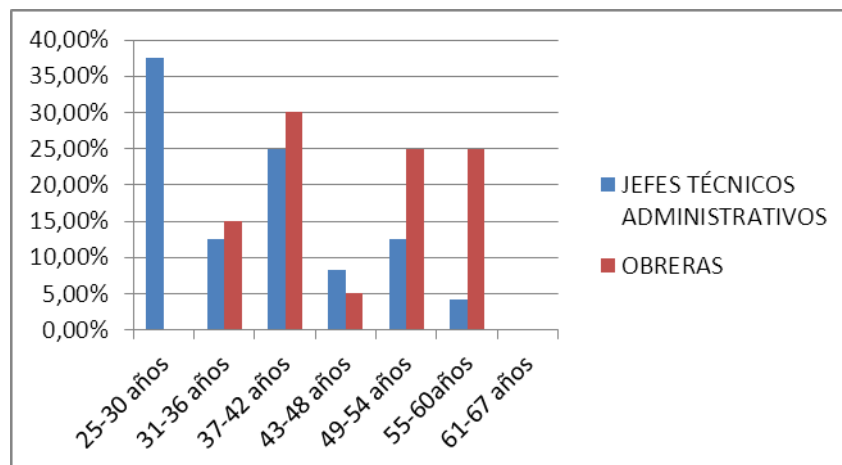


Gráfico VI. 13. Ítem 4. Persona 1 residente en el hogar según edad (trabajadora encuestada)

Con respecto al segundo residente del hogar se quiso ahondar sobre su relación de parentesco con las trabajadoras de la institución en estudio, situación conyugal, sexo y edad cumplida en años.

La relación de parentesco de la persona 2 que reside en el hogar con la trabajadora de la institución, en lo concerniente a la segunda persona que vive en el hogar de las jefes técnicas administrativas, el 25% afirmó que es su esposo(a), el 16,7% dijo que es su compañero(a) y el otro 16,7% opinó que son sus hijos, mientras que, el 12,5% comentó que es su padre y el otro 12,5% expresó que es su madre. También, afirmaron que el 4,2% reside con sus suegros, el 4,2% con sus hermanos y el otro 4,2% con sus amigos. El 4,2% restante es una mujer jefe técnico administrativo que vive sola y por lo tanto no aplica a dicha pregunta. Por el lado de las obreras, el 35% vive con sus hijos, el 30% con su compañero(a) y el 20% con su esposo(a), en tanto que, el 5% habita con su padre, el 5% con su madre y el otro 5% con sus hermanos (Ver tabla VI. 14 y gráfico VI. 14)

Tabla VI. 14. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 2	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 2	f_i	Porcentaje %
ESPOSA(O)		6	25%		4	20%
PADRE		3	12,5%		1	5%
MADRE		3	12,5%		1	5%
ABUELA(O)		0	0%		0	0%
COMPAÑERA(O)		4	16,7%		6	30%
SUEGROS		1	4,2%		0	0%
HERMANOS		1	4,2%		1	5%
AMIGOS		1	4,2%		0	0%
HIJOS		4	16,7%		7	35%
NO APLICA		1	4,2%		0	0%
		n = 24	100		n = 20	100

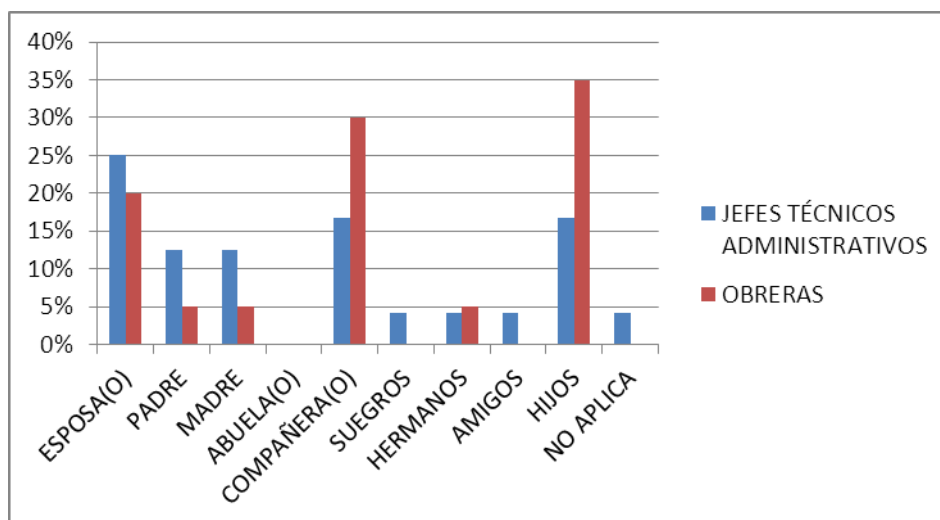


Gráfico VI. 14. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

En la situación conyugal de la persona 2, se apreció en el hogar de las jefes técnicas administrativas que el segundo residente, el 37,5% está casado(a), el 25% está soltero(a), el 16,7% está unido(a), el 8,3% separado(a) y el 8,3% viudo(a). En cambio, en el hogar de las obreras la persona 2 con un 35% está soltero (a) y el otro 35% unido(a), mientras que, el 20% son casados(as), el 5% separado(a) y el otro 5% viudo(a). (Ver tabla VI. 15 y gráfico VI. 15)

Tabla VI. 15. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según situación conyugal

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 2	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 2	f_i	Porcentaje %
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR						
CASADA(O)		9	37,5%		4	20%
UNIDA(O)		4	16,7%		7	35%
SOLTERA(O)		6	25%		7	35%
SEPARADA (O)		2	8,3%		1	5%
DIVORCIADA(O)		0	0%		0	0%
VIUDA(O)		2	8,3%		1	5%
NO APLICA		1	4,2%		0	0%
		n = 24	100		n = 20	100

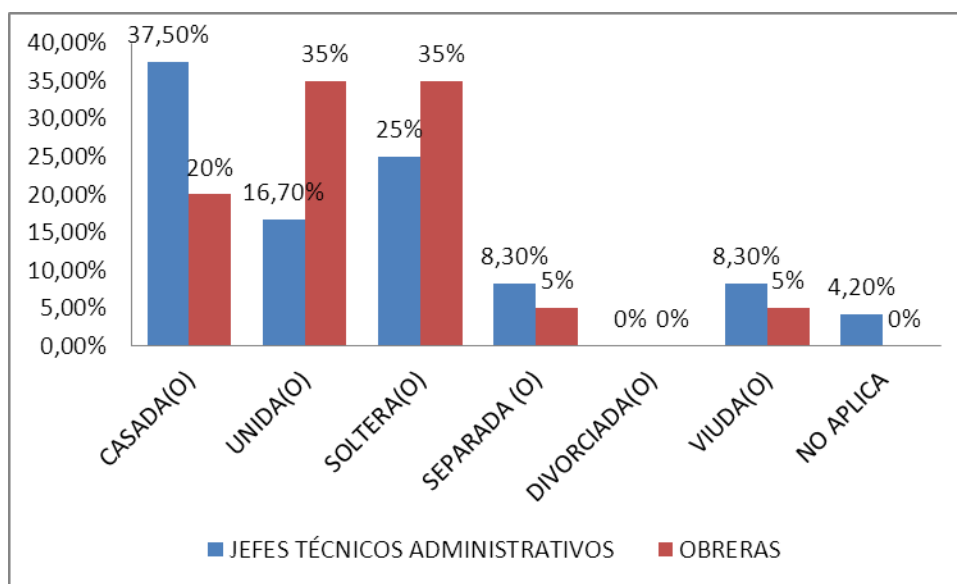


Gráfico VI. 15. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según situación conyugal

En cuanto al sexo de la persona 2, éste residente del hogar de la mujer jefe técnico administrativo el 70,8% es masculino, mientras que el 25% es femenino. De igual forma, en el hogar de la obrera el segundo residente con un 60% es masculino y el 40% es femenino. (Ver tabla VI. 16 y gráfico VI. 16)

Tabla VI. 16. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según sexo

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSON A Nº 2	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 2	f_i	Porcentaje %
SEXO						
MASCULINO		17	70,8%		12	60%
FEMENINO		6	25%		8	40%
NO APLICA		1	4,2%		0	0%
		n = 24	100		n = 20	100

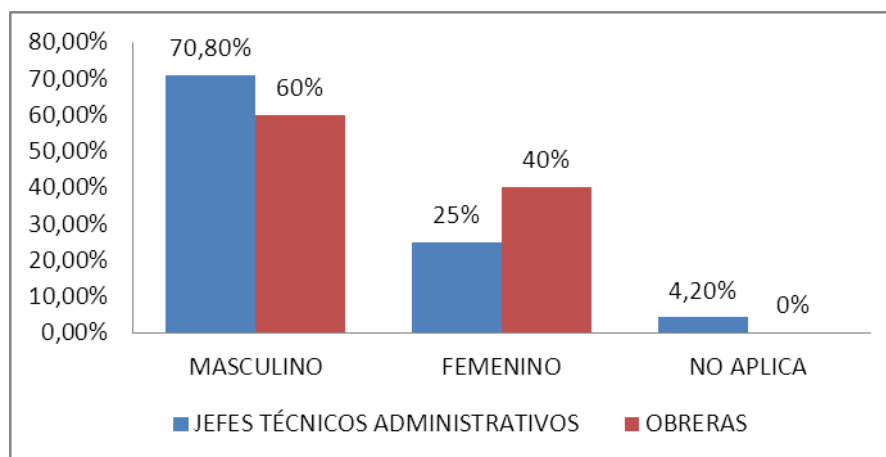


Gráfico VI. 16. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según sexo

En lo referente a la edad cumplida en años de la persona 2, éste residente del hogar de la mujer jefe técnico administrativo con un 20,83% se encuentra ubicado en las edades de cuarenta y tres (43) y cuarenta y ocho (48) años, luego con un 16,67% la edad destacada es la de los treinta y uno (31) y treinta y seis (36) años, en tanto que, el 8,33% tiene de siete (7) a doce (12) años de edad, el 8,33% de veinticinco (25) a treinta (30) años, el 8,33% de treinta y siete (37) a cuarenta y dos (42) años y el otro 8,33% de cincuenta y cinco (55) a sesenta (60) años. También cabe acotar, que el 4,16% tienen de trece (13) a dieciocho (18) años de edad y otro 4,16% tienen de diecinueve (19) a veinticuatro (24) años. Por otra parte, en el hogar del personal obrero la persona 2 con un 20% tiene las edades comprendidas entre los cuarenta y nueve (49) y cincuenta y cuatro (54) años, el 15% tiene de siete (7) a doce (12) años, el 10% tiene de trece (13) a dieciocho (18) años, el 10% tiene de treinta y uno (31) a treinta y seis (36) años y el otro 10% tiene de cincuenta y cinco (55) a sesenta (60) años. El resto de las edades del segundo residente del hogar de la obrera están distribuidas cada una por el 5%. (Ver tabla VI. 17 y gráfico VI. 17)

Tabla VI. 17. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según edad

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA A Nº 2	f_i	Porcentaj e %	PERSONA Nº 2	f_i	Porcentaj e %
EDAD						
7-12años		2	8,33%		3	15%
13-18años		1	4,16%		2	10%
19-24años		1	4,16%		1	5%
25-30 años		2	8,33%		1	5%
31-36 años		4	16,67%		2	10%
37-42 años		2	8,33%		1	5%
43-48 años		5	20,83%		1	5%
49-54 años		0	0%		4	20%
55-60años		2	8,33%		2	10%
61-67 años		0	0%		1	5%
68-73 años		4	16,67%		1	5%
74-79 años		0	0%		1	5%
NO APLICA		1	4,16%		0	0%
		n = 24	100		n = 20	100

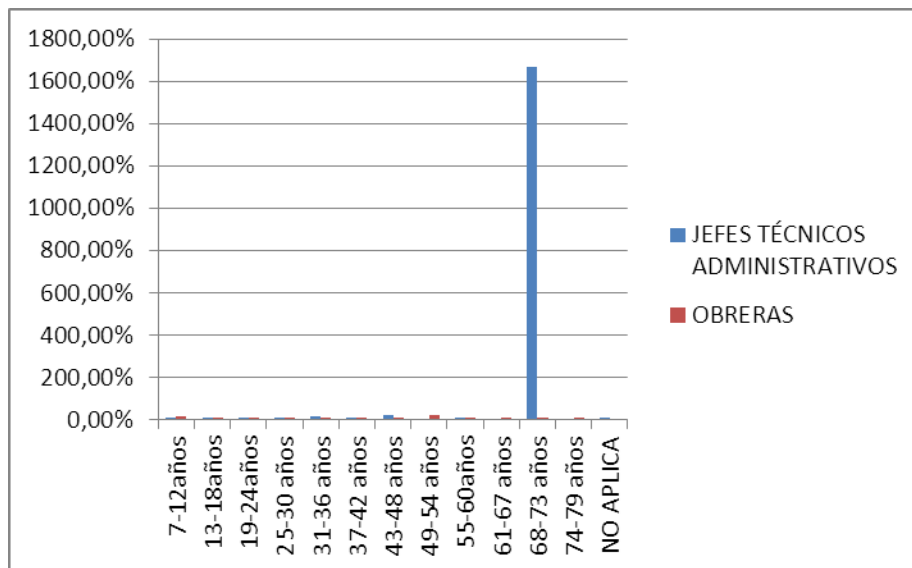


Gráfico VI. 17. Ítem 4. Persona 2 residente en el hogar según edad

Con respecto al tercer residente del hogar se quiso ahondar sobre su relación de parentesco con las trabajadoras de la institución en estudio, situación conyugal, sexo y edad cumplida en años.

La relación de parentesco de la persona 3 residente del hogar con respecto a las jefes técnicas administrativos, ellas dijeron que, el 33,3% son sus hijos, el 16,7% es su madre, el 16,7% es su hermano(a), mientras que, el 4,2% comentó que el residente 3 es el esposo(a), el 4,2% es el padre, el 4,2% es el abuelo(a) y el otro 4,2% es su amigo. En contraste con el residente 3 del hogar de la obrera, el 65% dijo que es su hijo, el 10% su sobrino, el 5% su padre y el 5% su madre, (Ver tabla VI. 18y gráfico VI. 18)

Tabla VI. 18. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 3	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 3	f_i	Porcentaje %
ESPOSA(O)		1	4,2%		0	0%
PADRE		1	4,2%		1	5%
MADRE		4	16,7%		1	5%
ABUELA(O)		1	4,2%		0	0%
COMPAÑERA(O)		0	0%		0	0%
HIJOS		8	33,3%		13	65%
HERMANOS		4	16,7%		0	0%
SOBRINOS		0	0%		2	10%
NIETOS		0	0%		0	0%
AMIGOS		1	4,2%		0	0%
NO APLICA		4	16,7%		3	15%
		n = 24	100		n = 20	100

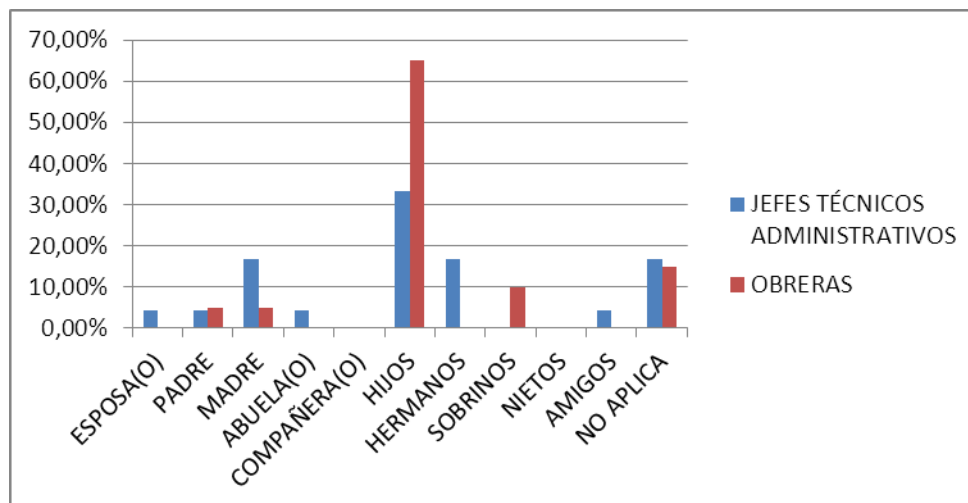


Gráfico VI. 18. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

En lo referente a la situación conyugal de la persona 3 residente del hogar de las jefes técnicos administrativos se hizo notar que el 50% está soltero(a), el 20,8% está casado(a), el 8,3% divorciado(a) y el 4,2% viudo(a). En lo que concierne al residente 3 del hogar de la obrera, el 60% comentó que la persona 3 está soltero(a), el 10% unido(a), el otro 10% viudo(a) y el 5% separado(a). (Ver tabla VI. 19 y gráfico VI. 19)

Tabla VI. 19. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según situación conyugal

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 3	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 3	f_i	Porcentaje %
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR						
CASADA(O)		5	20,8%		0	0%
UNIDA(O)		0	0%		2	10%
SEPARADA(O)		0	0%		1	5%
SOLTERA(O)		12	50%		12	60%
DIVORCIADA(O)		2	8,3%		0	0%
VIUDA(O)		1	4,2%		2	10%
NO APLICA		4	16,7%		3	15%
		n = 24	100		n = 20	100

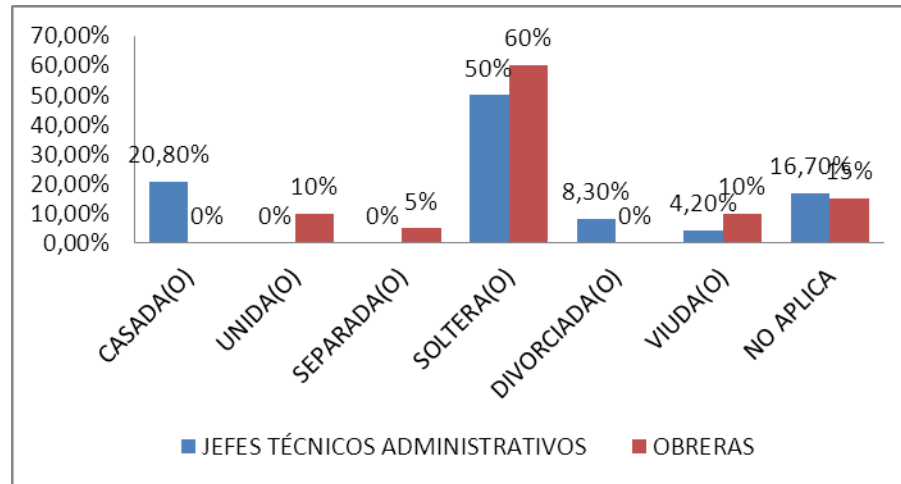


Gráfico VI. 19. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según situación conyugal

El sexo de la persona 3 residente del hogar de la jefe técnico administrativo es masculino con un 41,7% y femenino con un 41,7%. Mientras que, la persona 3 que habita con la obrera es masculino con un 55% y femenino con un 30%. (Ver tabla VI. 20 y gráfico VI. 20)

Tabla VI. 20. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según sexo

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
	PERSONA Nº 3	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 3	f_i	Porcentaje %
SEXO						
MASCULINO		10	41,7%		11	55%
FEMENINO		10	41,7%		6	30%
NO APLICA		4	16,7%		3	15%
		n = 24	100		n = 20	100

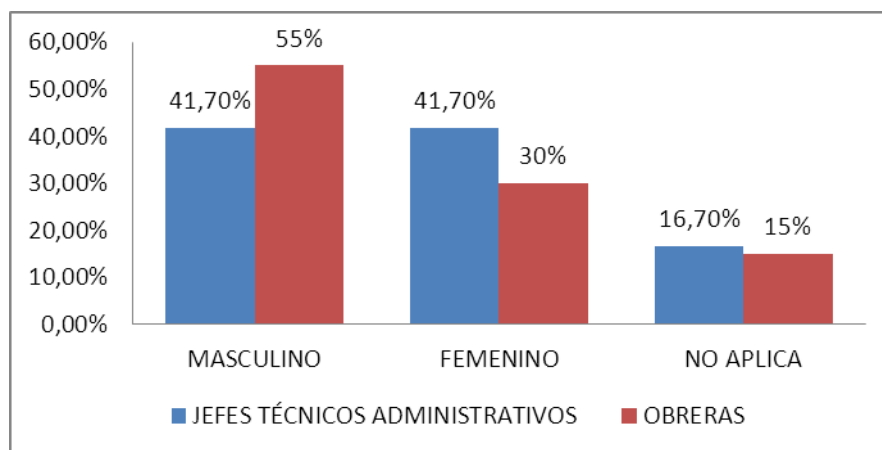


Gráfico VI. 20. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según sexo

En lo concerniente a la edad cumplida en años de la persona 3, éste residente del hogar de la mujer jefe técnico administrativo con un 29,16% se encuentra ubicado entre los rangos de edad de diecinueve (19) a veinticuatro (24) años, el 8,33% tiene de uno (1) a seis (6) años, el 8,33% tiene de treinta y siete (37) a cuarenta y dos (42) años, en tanto que, el 8,33% tiene de sesenta y uno (61) a sesenta y siete (67) años y el 8,33% tiene de setenta y cuatro (74) a setenta y nueve (79) años de edad. El resto de las edades, del tercer residente del hogar de la jefe técnico administrativo están distribuidas cada una por el 4,17% a excepción de las categorías de edad de treinta y uno (31) a treinta y seis (36) años, de cuarenta y nueve (49) y cincuenta y cuatro años (54), y seguidamente, cincuenta y cinco (55) y sesenta (60) años que no presentaron personas con dichas edades. Con respecto al hogar de la mujer obrera, su tercer residente presentó edades como las siguientes: con un 25% de trece (13) a dieciocho (18) años, el otro 25% de diecinueve (19) a veinticuatro (24) años, mientras que, el 10% tiene edades comprendidas entre los veinticinco (25) y treinta (30) años, y el otro 10% tiene de treinta y uno (31) a treinta y seis (36) años. También se evidenció, que el 5% se encuentra en los rangos de edad de siete (7) a doce (12) años, en cambio, el otro 5% está ubicado entre los setenta y cuatro (74) y setenta y nueve (79) años de edad. (Ver tabla VI. 21 y gráfico VI. 21)

Tabla VI. 21. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según edad

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 3	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 3	f_i	Porcentaje %
EDAD						
1-6años		2	8,33%		0	0%
7-12años		1	4,17%		1	5%
13-18años		1	4,17%		5	25%
19-24años		7	29,16%		5	25%
25-30 años		1	4,17%		2	10%
31-36 años		0	0%		2	10%
37-42 años		2	8,33%		0	0%
43-48 años		1	4,17%		0	0%
49-54 años		0	0%		0	0%
55-60años		0	0%		0	0%
61-67 años		2	8,33%		1	5%
68-73 años		1	4,17%		0	0%
74-79 años		2	8,33%		1	5%
NO APLICA		4	16,67%		3	15%
		n = 24	100		n = 20	100

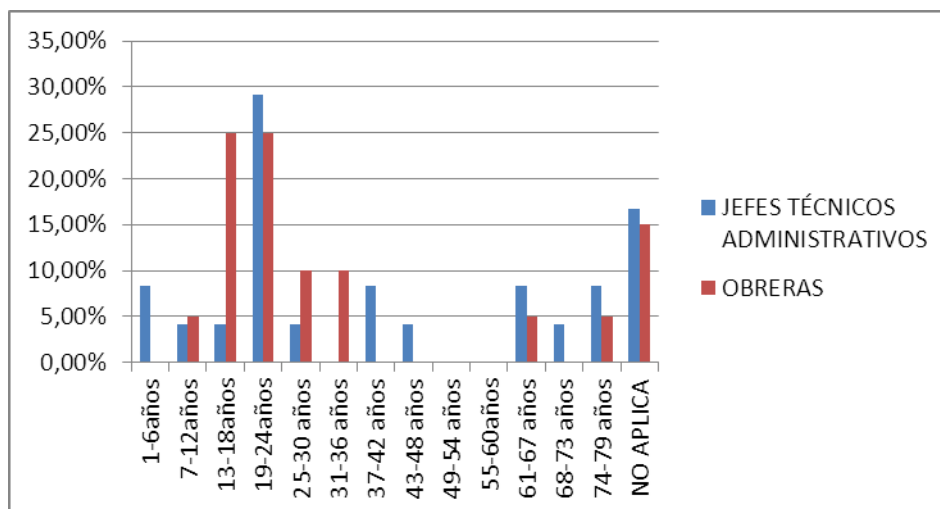


Gráfico VI. 21. Ítem 4. Persona 3 residente en el hogar según edad

En cuanto al cuarto residente del hogar se quiso ahondar sobre su relación de parentesco con las trabajadoras de la institución en estudio, situación conyugal, sexo y edad cumplida en años.

La relación de parentesco de la persona 4 residente del hogar con respecto a las jefes técnicos administrativos, ellas dijeron que, el 16,7% son sus hijos, el 12,5% es su abuela(o) y el 8,3% es su padre, mientras que, el 4,2% dijo que el residente 4 es el hermano(a), el 4,2% su suegro(a) y el otro 4,2% su tía(o). Aunado a ello, cabe acotar que el 50% que no aplica son mujeres jefes técnicos administrativos que viven con menos de cuatro (4) personas.

. En contraste con el hogar de la obrera, el residente 4 con un 30% se observó que es su hijo, el 15% su nieto(a) y el 5% su hermano(a), en tanto que, el 5% es su sobrino y el otro 5% es un amigo(a). Seguido a ello, el 40% que no aplica son mujeres del personal obrero que viven con menos de cuatro (4) residentes. (Ver tabla VI. 22 y gráfico VI. 22)

Tabla VI. 22. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 4	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 4	f_i	Porcentaje %
ESPOSA(O)		0	0%		0	0%
PADRE		2	8,3%		0	0%
MADRE		0	0%		0	0%
ABUELA(O)		3	12,5%		0	0%
COMPAÑERA(O)		0	0%		0	0%
HIJOS		4	16,7%		6	30%
SUEGROS		1	4,2%		0	0%
HERMANOS		1	4,2%		1	5%
SOBRINOS		0	0%		1	5%
NIETOS		0	0%		3	15%
TÍA (O)		1	4,2%		0	0%
AMIGOS		0	0%		1	5%
NO APLICA		12	50%		8	40%
		n = 24	100		n = 20	100

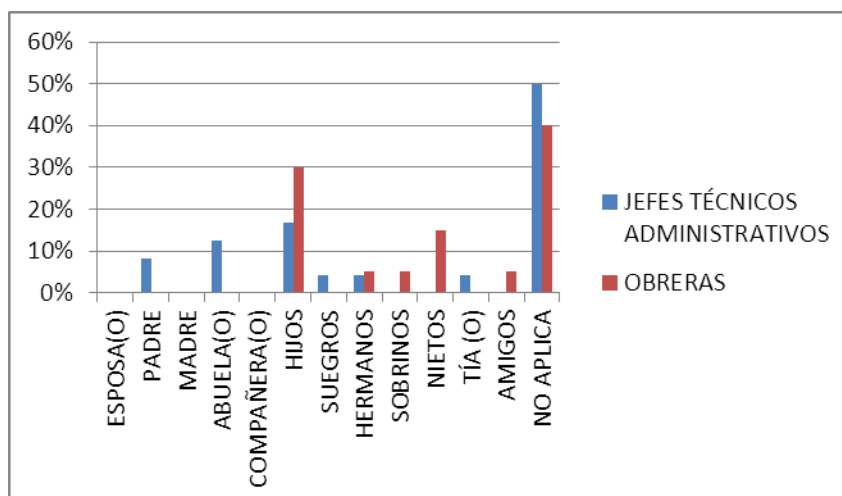


Gráfico VI. 22. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

En lo que respecta a la situación conyugal de la persona 4 residente del hogar de las jefes técnicas administrativas se destacó que dicha persona está soltero(a) con un 25%, el 8,3% está casado(a) y el 8,3% viudo(a), mientras que, el 4,2% se encuentra separado(a) y el otro 4,2% está divorciado(a). En cuanto al residente 4 del hogar de la obrera, el 55% expresó que la persona 4 está soltero(a) y el 5% unido(a). (Ver tabla VI. 23 y gráfico VI. 23)

Tabla VI. 23. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según situación conyugal

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 4	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 4	f_i	Porcentaje %
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR						
CASADA(O)		2	8,3%		0	0%
UNIDA(O)		0	0%		1	5%
SOLTERA(O)		6	25%		11	55%
SEPARADA (O)		1	4,2%		0	0%
DIVORCIADA(O)		1	4,2%		0	0%
VIUDA(O)		2	8,3%		0	0%
NO APLICA		12	50%		8	40%
		n = 24	100		n = 20	100

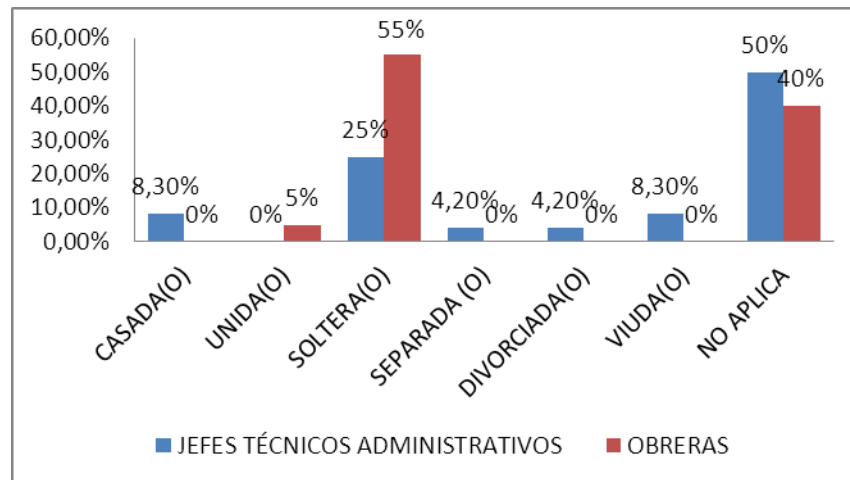


Gráfico VI. 23. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según situación conyugal

El sexo de la persona 4 residente del hogar de la jefe técnico administrativo es femenino con un 29,2% y con un 20,8% es masculino. En cambio, la persona 4 que vive con la obrera es femenino con un 35% y masculino con un 25%. (Ver tabla VI. 24 y gráfico VI. 24)

Tabla. VI. 24. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según sexo

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSON A Nº 4	f_i	Porcentaj e %	PERSON A Nº 4	f_i	Porcentaje %
SEXO						
MASCULINO		5	20,8%		5	25%
FEMENINO		7	29,2%		7	35%
NO APLICA		12	50%		8	40%
		n = 24	100		n = 20	100

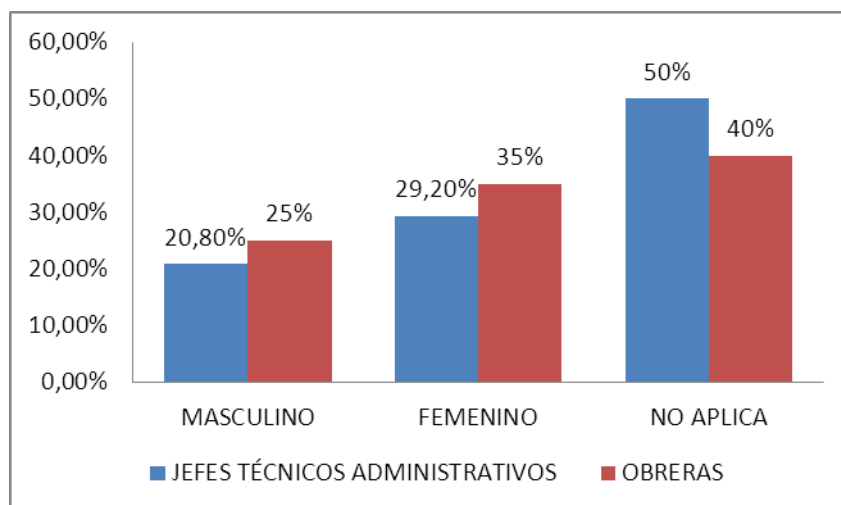


Gráfico VI. 24. Persona 4 residente en el hogar según sexo

La edad cumplida en años de la persona 4, éste residente del hogar de la mujer jefe técnico administrativo con un 12,5% se encuentra ubicado en las edades de diecinueve (19) y veinticuatro (24) años, el 8,33% está entre los setenta y cuatro (74) y setenta y nueve (79) años y el otro 8,33% tiene de ochenta (80) a ochenta y cinco (85) años de edad, mientras que, el 4,17% tiene de uno (1) a seis (6) años de edad, el 4,17% tiene de trece (13) a dieciocho (18) años, el 4,17% está entre las edades de cincuenta y cinco (55) y sesenta (60) años y el otro 4,17% tiene de sesenta y ocho (68) a setenta y tres (73) años. En contraste con el hogar del personal obrero la persona 4 con un 30% tiene las edades comprendidas entre los trece (13) y dieciocho (18) años, el 10% tiene de siete (7) a doce (12) años y el 5% tiene de uno (1) a seis (6) años, en tanto que, el 5% tiene de veinticinco (25) a treinta (30) años, el 5% de treinta y uno (31) a treinta y seis (36) años, y el otro 5% se encuentra en las edades comprendidas de treinta y siete (37) a cuarenta y dos (42) años. (Ver tabla VI. 25 y gráfico VI. 25)

Tabla VI. 25. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según edad

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 4	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 4	f_i	Porcentaje %
EDAD						
1-6años		1	4,17%		1	5%
7-12años		0	0%		2	10%
13-18años		1	4,17%		6	30%
19-24años		3	12,5%		0	0%
25-30 años		0	0%		1	5%
31-36 años		0	0%		1	5%
37-42 años		0	0%		1	5%
43-48 años		0	0%		0	0%
49-54 años		0	0%		0	0%
55-60años		1	4,17%		0	0%
61-67 años		0	0%		0	0%
68-73 años		1	4,17%		0	0%
74-79 años		2	8,33%		0	0%
80-85 años		2	8,33%		0	0%
NO APLICA		12	50%		8	40%
		n = 24	100		n = 20	100

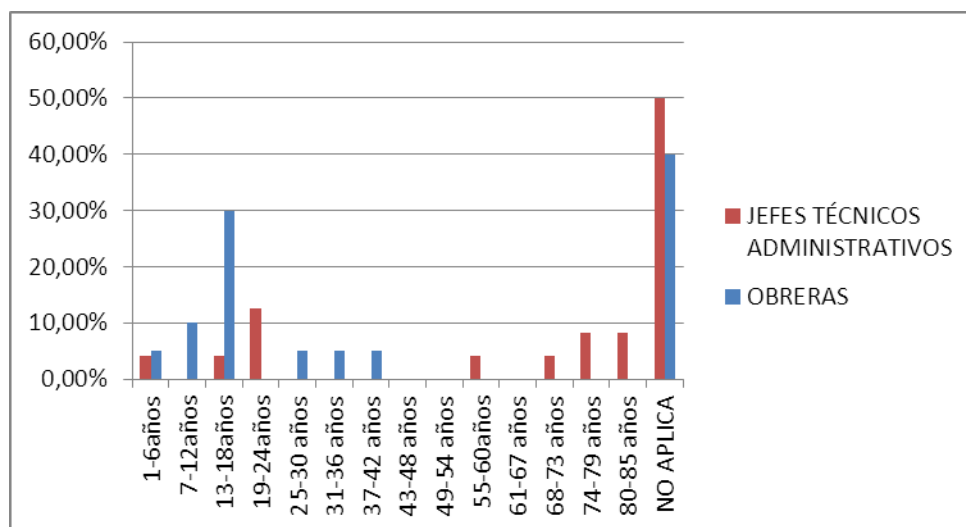


Gráfico VI. 25. Ítem 4. Persona 4 residente en el hogar según edad

Con respecto al quinto residente del hogar se quiso ahondar sobre su relación de parentesco con las trabajadoras de la institución en estudio, situación conyugal, sexo y edad cumplida en años.

La relación de parentesco de la persona 5 residente del hogar con respecto a las jefes técnicos administrativos, ellas expresaron que, el 8,3% es su nieto(a), el 4,2% es su madre y el 4,2% es su hijo(a), mientras que, el 4,2% comentó que el residente 3 es el hermano(a) y el otro el 4,2% es su primo(a). En lo que respecta al 75% que no aplica son mujeres jefes técnico administrativos que no viven con más de cinco (5) personas. Por otra parte, el residente 5 del hogar del personal obrero, el 10% afirmó que es su hijo y el 10% dijo que es su amigo(a), en tanto que, el 5% expresó que es su madre y el otro 5% dijo que es su nieto(a), (Ver tabla VI. 26 y gráfico VI. 26)

Tabla VI. 26. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 5	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 5	f_i	Porcentaje %
ESPOSA(O)		0	0%		0	0%
PADRE		0	0%		0	0%
MADRE		1	4,2%		1	5%
ABUELA(O)		0	0%		0	0%
COMPAÑERA(O)		0	0%		0	0%
HIJOS		1	4,2%		2	10%
HERMANOS		1	4,2%		0	0%
SOBRINOS		0	0%		0	0%
NIETOS		2	8,3%		1	5%
PRIMO (A)		1	4,2%		0	0%
AMIGOS		0	0%		2	10%
NO APLICA		18	75%		14	70%
		n = 24	100		n = 20	100

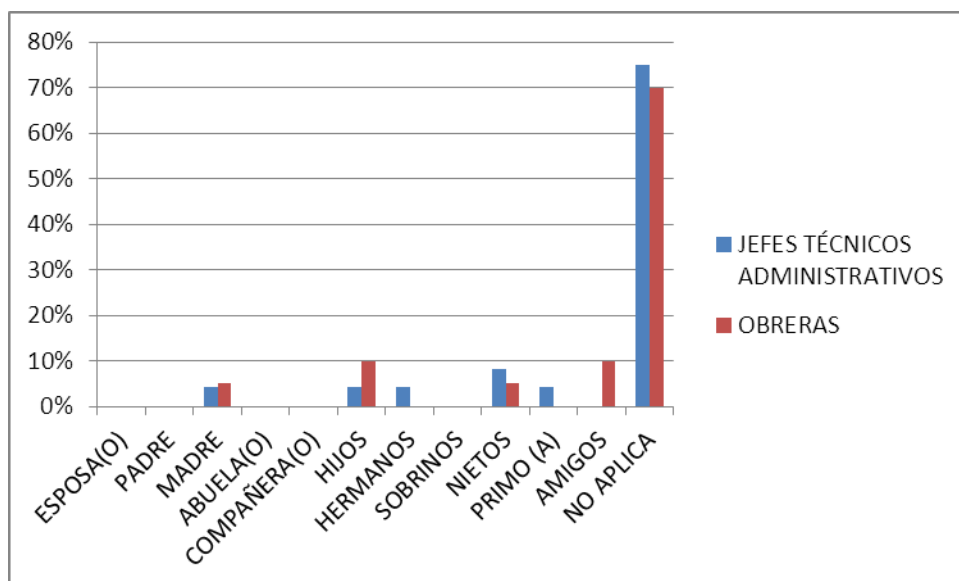


Tabla VI. 26. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

La situación conyugal de la persona 5 residente del hogar de las jefes técnicas administrativas se denotó que el 16,7% está soltero(a) y el 8,3% está casado(a). En cambio, el residente 5 del hogar de la obrera, el 15% opinó que la persona 5 está soltero(a), el 10% unido(a) y el 5% casado(a). (Ver tabla VI. 27 y gráfico VI. 27)

Tabla VI. 27. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según situación conyugal

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
	PERSONA Nº 5	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 5	f_i	Porcentaje %
CATEGORÍAS						
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR						
CASADA(O)		2	8,3%		1	5%
UNIDA(O)		0	0%		2	10%
SOLTERA(O)		4	16,7%		3	15%
DIVORCIADA(O)		0	0%		0	0%
VIUDA(O)		0	0%		0	0%
NO APLICA		18	75%		14	70%
		n = 24	100		n = 20	100

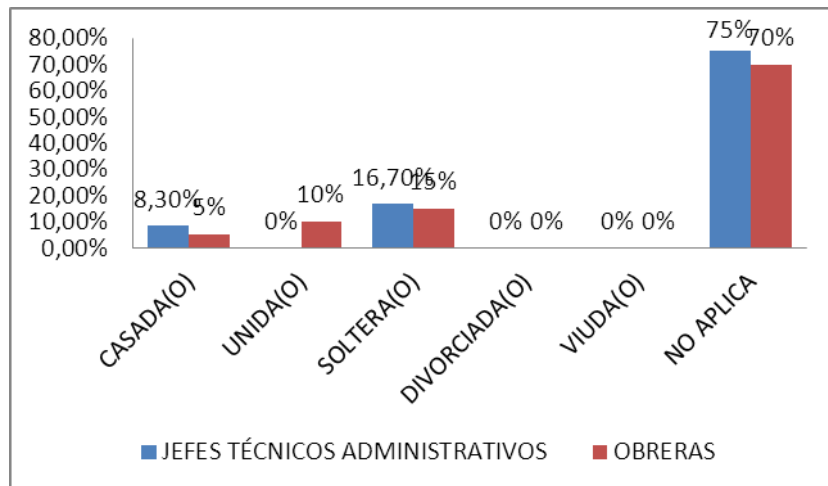


Gráfico VI. 27. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según situación conyugal

El sexo de la persona 5 residente del hogar de la jefe técnico administrativo es femenino con un 16,67% y masculino con un 8,3%. En contraste con la persona 5 que reside con la obrera, el 20% es masculino y el 10% es femenino. (Ver tabla VI. 28 y gráfico VI. 28)

Tabla VI. 28. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según sexo

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
	PERSONA Nº 5	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 5	f_i	Porcentaje %
CATEGORÍAS						
SEXO						
MASCULINO		2	8,3%		4	20%
FEMENINO		4	16,67%		2	10%
NO APLICA		18	75%		14	70%
		n = 24	100		n = 20	100

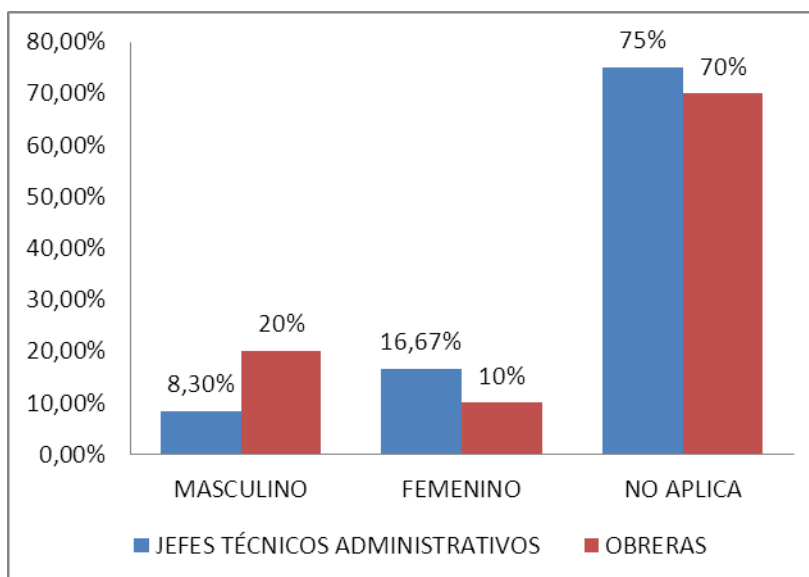


Gráfico VI. 28. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según sexo

En lo referente a la edad cumplida en años de la persona 5, éste residente del hogar de la mujer jefe técnico administrativo con un 12,5% se encuentra ubicado en las edades de uno (1) a seis (6) años, el 8,33% de sesenta y ocho (68) a setenta y tres (73) años y el 4,17% de trece (13) a dieciocho (18) años. En el caso del hogar del personal obrero, la persona 5 con un 10% tiene las edades comprendidas entre los veinticinco (25) y treinta (30) años y el 5% tiene de uno (1) a seis (6) años, mientras que, el 5% se encuentra entre los rangos de edad de treinta y uno (31) a treinta y seis (36) años y el otro 5% de sesenta y uno (61) a sesenta y siete (67) años. (Ver tabla VI. 29 y gráfico VI. 29)

Tabla VI. 29. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según edad

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 5	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 5	f_i	Porcentaje %
EDAD						
1-6años		3	12,5%		1	5%
7-12años		0	0%		0	0%
13-18años		1	4,17%		0	0%
19-24años		0	0%		1	5%
25-30 años		0	0%		2	10%
31-36 años		0	0%		1	5%
37-42 años		0	0%		0	0%
43-48 años		0	0%		0	0%
49-54 años		0	0%		0	0%
55-60años		0	0%		0	0%
61-67 años		0	0%		1	5%
68-73 años		2	8,33%		0	0%
NO APLICA		18	75%		14	70%
		n = 24	100		n = 20	100

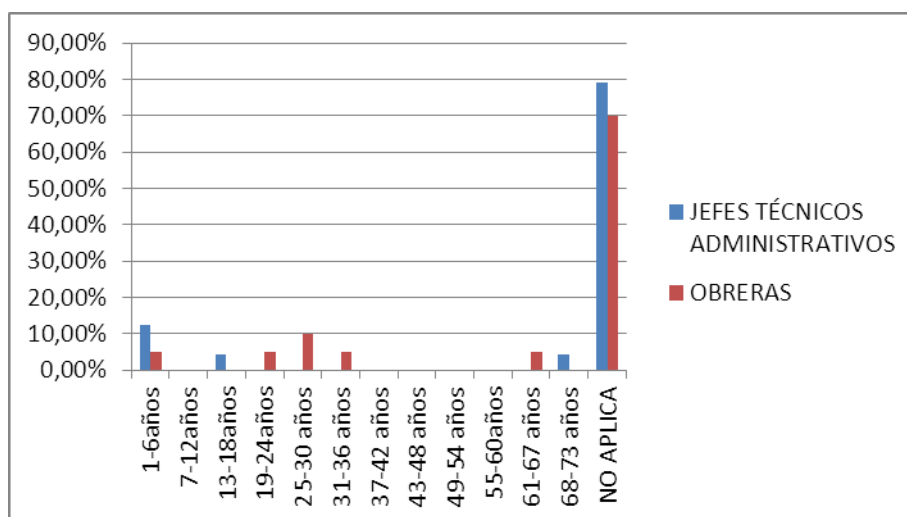


Gráfico VI. 29. Ítem 4. Persona 5 residente en el hogar según edad

En lo referente al sexto residente del hogar se quiso ahondar sobre su relación de parentesco con las trabajadoras de la institución en estudio, situación conyugal, sexo y edad cumplida en años.

La relación de parentesco de la persona 6 residente del hogar con respecto a las jefes técnicas administrativas, ellas opinaron que, el 4,2% es su hermano(a), el 4,2% es su sobrino(a), el 4,2% es su amigo y el otro 4,2 es su primo(a). De acuerdo a esto, el 83,3% son mujeres jefes técnicos administrativos que no viven con más de seis (6) personas. En contraste con el residente 6 del hogar de la obrera, el 10% dijo que es su nieto(a), el 5% comentó que es su padre y el 5% afirmó que es su hijo(a). El 80% restante son mujeres del personal obrero que no habitan con más de seis (6) personas. (Ver tabla VI. 30 y gráfico VI. 30)

Tabla VI. 30. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 6	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 6	f_i	Porcentaje %
ESPOSA(O)		0	0%		0	0%
PADRE		0	0%		1	5%
MADRE		0	0%		0	0%
ABUELA(O)		0	0%		0	0%
COMPAÑERA(O)		0	0%		0	0%
HIJOS		0	0%		1	5%
HERMANOS		1	4,2%		0	0%
SOBRINOS		1	4,2%		0	0%
NIETOS		0	0%		2	10%
AMIGOS		1	4,2%		0	0%
PRIMO (A)		1	4,2%		0	0%
NO APLICA		20	83,3%		16	80%
		n = 24	100		n = 20	100

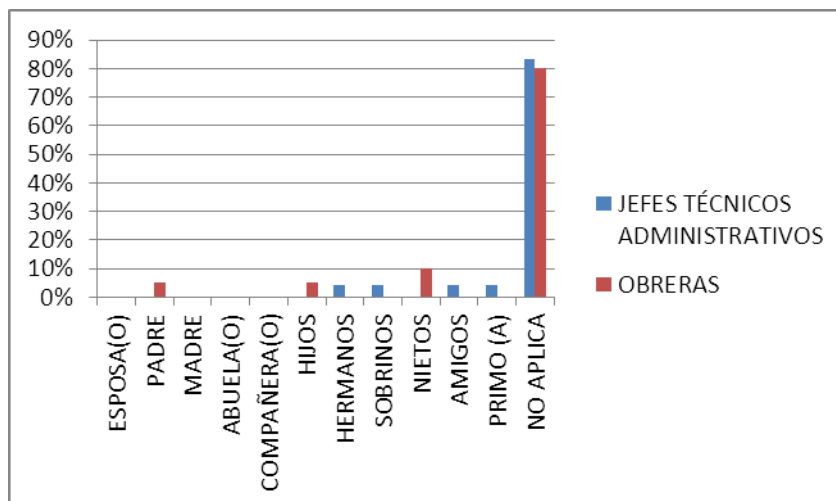


Gráfico VI. 30. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar y su relación de parentesco con la trabajadora de esta institución

En lo que respecta a la situación conyugal de la persona 6 residente del hogar de las jefes técnicas administrativas se hizo notar que el 16,67% está soltero(a). En lo referente al residente 6 del hogar de la obrera, el 15% comentó que la persona 6 está soltero(a) y el 5% casado(a). (Ver tabla VI. 31 y gráfico VI. 31)

Tabla VI. 31. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según situación conyugal

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 6	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 6	f_i	Porcentaje %
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR						
CASADA(O)		0	0%		1	5%
UNIDA(O)		0	0%		0	0%
SOLTERA(O)		4	16,67%		3	15%
DIVORCIADA(O)		0	0%		0	0%
VIUDA(O)		0	0%		0	0%
NO APLICA		20	83,3%		16	80%
		n = 24	100		n = 20	100

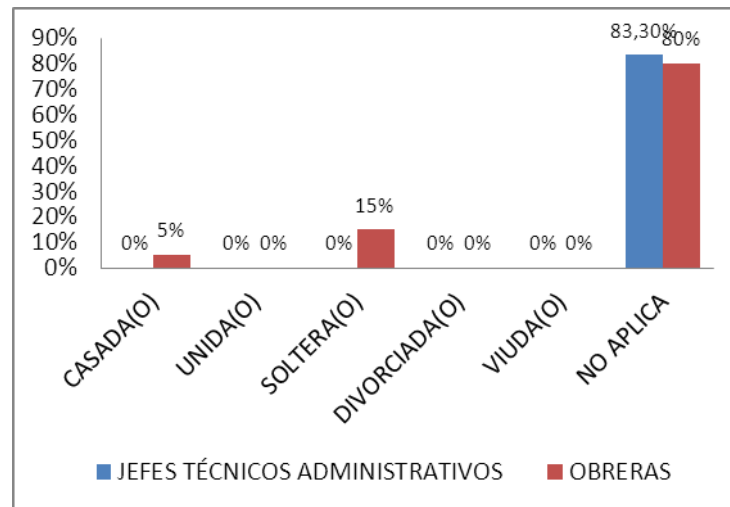


Gráfico VI. 31. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según situación conyugal

El sexo de la persona 6 residente del hogar de la jefe técnico administrativo es masculino con un 8,3% y femenino con un 8,3%. En tanto que, la persona 6 que reside con la obrera es femenino con un 15% y masculino con un 5%. (Ver tabla VI. 32 y gráfico VI. 32)

Tabla VI. 32. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según sexo

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSON A Nº 6	f_i	Porcentaj e %	PERSONA Nº 6	f_i	Porcentaj e %
SEXO						
MASCULINO		2	8,3%		1	5%
FEMENINO		2	8,3%		3	15%
NO APLICA		20	83,3		16	80%
		n = 24	100.0		n = 20	100.0

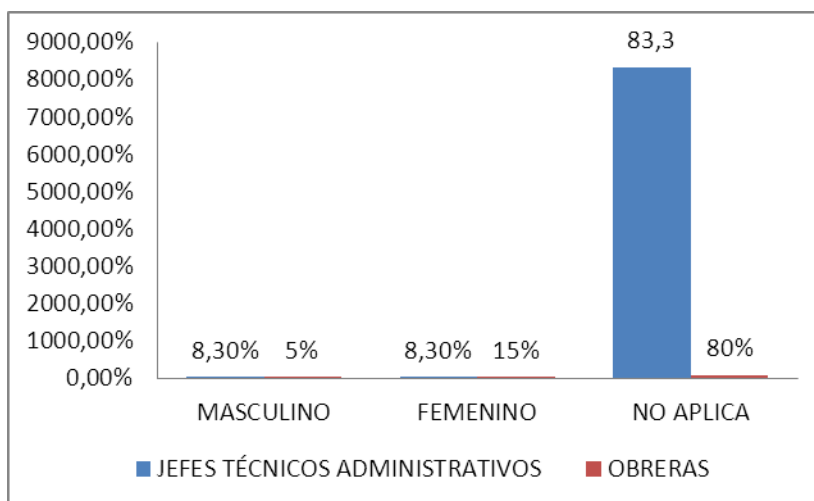


Gráfico VI. 32. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según sexo

La edad cumplida en años de la persona 6, dicho residente del hogar de la mujer jefe técnico administrativo con un 4,17% se encuentra ubicado en las edades de siete (7) a doce (12) años, el 4,17% tiene de trece (13) a dieciocho (18) años, el 4,17% tiene de diecinueve (19) a veinticuatro (24) años y el otro 4,17% tiene las edades comprendidas entre los cincuenta y cinco (55) y sesenta (60) años. En contraparte, se encuentra el hogar del personal obrero en donde el residente 6 con un 5% está ubicado entre las edades de uno (1) a seis (6) años, el 5% tiene de siete (7) a doce (12) años de edad, el 5% de diecinueve (19) a veinticuatro (24) años y el 5% de sesenta y uno (61) a sesenta y siete (67) años. (Ver tabla VI. 33 y gráfico VI. 33)

Tabla VI. 33. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según edad

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 6	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 6	f_i	Porcentaje %
EDAD						
1-6años		0	0%		1	5%
7-12años		1	4,17%		1	5%
13-18años		1	4,17%		0	0%
19-24años		1	4,17%		1	5%
25-30 años		0	0%		0	0%
31-36 años		0	0%		0	0%
37-42 años		0	0%		0	0%
43-48 años		0	0%		0	0%
49-54 años		0	0%		0	0%
55-60años		1	4,17%		0	0%
61-67 años		0	0%		1	5%
68-73 años		0	0%		0	0%
NO APLICA		20	83,33%		16	80%
		n = 24	100.0		n = 20	100.0

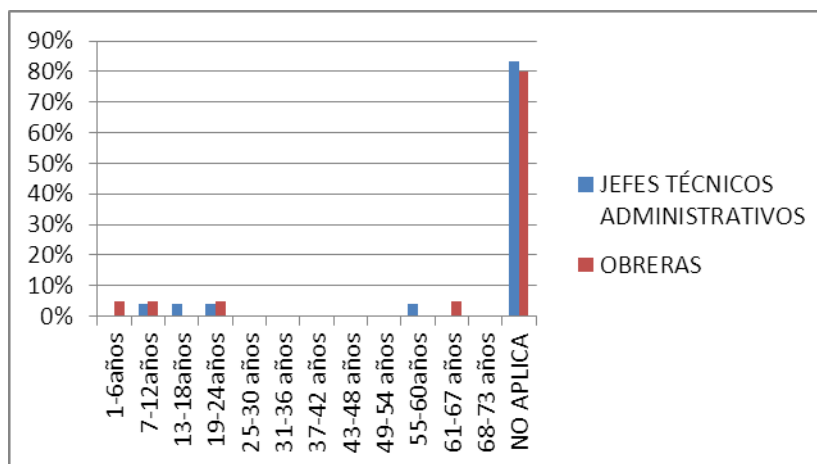


Gráfico VI. 33. Ítem 4. Persona 6 residente en el hogar según edad

Con respecto al séptimo residente del hogar se quiso ahondar sobre su relación de parentesco con las trabajadoras de la institución en estudio, situación conyugal, sexo y edad cumplida en años.

La relación de parentesco de la persona 7 residente del hogar con respecto a las jefes técnicos administrativos, ellas comentaron que, el 4,17% es su abuela(o), seguidamente se puede decir, que el 95,8% son mujeres jefes técnicos administrativos que no tienen a más de siete (7) personas en su hogar. En lo que respecta al residente 7 del hogar de la obrera, el 5% es su hijo(a) y el otro 5% es su nieto(a). Cabe destacar que en el hogar del 90% del personal obrero no residen más de siete (7) personas (Ver tabla VI. 34 y gráfico VI. 34)

Tabla VI. 34. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 7	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 7	f_i	Porcentaje %
ESPOSA(O)		0	0%		0	0%
PADRE		0	0%		0	0%
MADRE		0	0%		0	0%
ABUELA(O)		1	4,17%		0	0%
COMPAÑERA(O)		0	0%		0	0%
HIJOS		0	0%		1	5%
HERMANOS		0	0%		0	0%
SOBRINOS		0	0%		0	0%
NIETOS		0	0%		1	5%
NO APLICA		23	95,8%		18	90%
		n = 24	100.0		n = 20	100.0

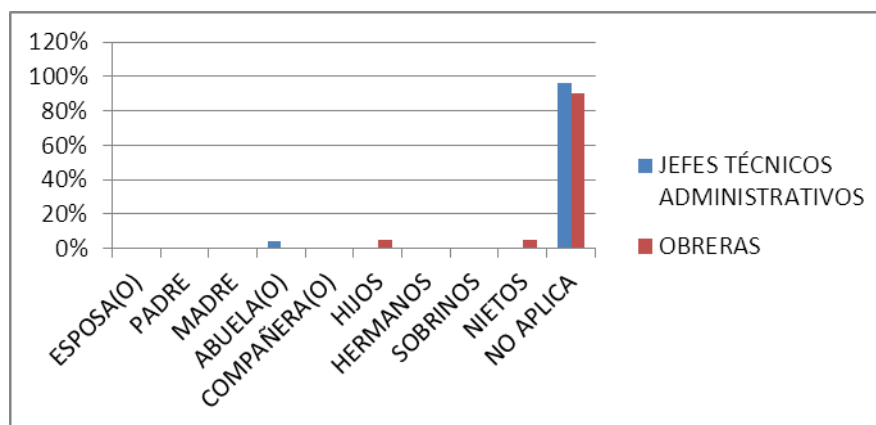


Gráfico VI. 34. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

En lo referente a la situación conyugal de la persona 7 residente del hogar de las jefes técnicas administrativas se hizo notar que el 4,2% está viudo(a), mientras que, el residente 7 del hogar de la obrera, el 10% comentó que la persona 7 está soltero(a). (Ver tabla VI. 35 y gráfico VI. 35)

Tabla VI. 35. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según situación conyugal

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 7	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 7	f_i	Porcentaje %
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR						
CASADA(O)		0	0%		0	0%
UNIDA(O)		0	0%		0	0%
SOLTERA(O)		0	0%		2	10%
DIVORCIADA(O)		0	0%		0	0%
VIUDA(O)		1	4,2		0	0%
NO APLICA		23	95,8		18	90%
		n = 24	100.0		n = 20	100.0

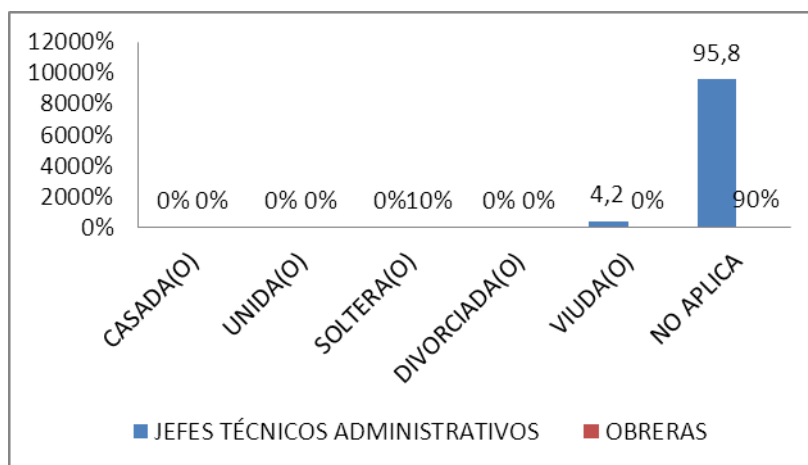
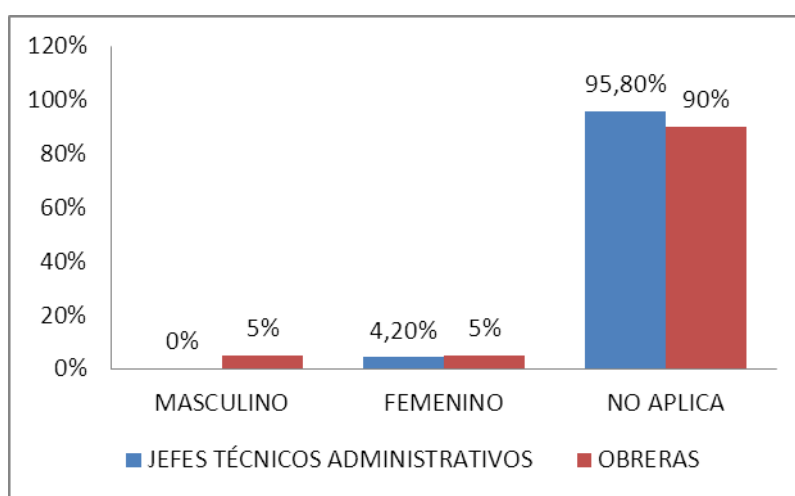


Gráfico VI. 35. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según situación conyugal

El sexo de la persona 7 residente del hogar de la jefe técnico administrativo es femenino con un 4,2%, en tanto que, la persona 7 que habita con la obrera el 5% es masculino y el otro 5% es femenino. (Ver tabla VI. 36 y gráfico VI. 36)

Tabla VI. 36. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según sexo

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 7	f_i	Porcentaje %	PERSONA Nº 7	f_i	Porcentaje %
SEXO						
MASCULINO		0	0%		1	5%
FEMENINO		1	4,2%		1	5%
NO APLICA		23	95,8%		18	90%
		n = 24	100.0		n =20	100.0

**Gráfico VI. 36. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según sexo**

La edad cumplida en años de la persona 7, dicho residente del hogar de la mujer jefe técnico administrativo con un 4,2% se encuentra ubicado en las edades de setenta y cuatro (74) y setenta y nueve (79) años, mientras que, en el hogar del personal obrero el residente 7 con un 5% tiene las edades comprendidas entre uno (1) y seis (6) años y el otro 5% tiene de treinta y uno (31) a treinta y seis (36) años de edad. (Ver tabla VI. 37 y gráfico VI. 37)

Tabla VI. 37. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según edad

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 7	f_i	Porcentaje	PERSONA Nº 7	f_i	Porcentaje
EDAD			%			%
1-6años		0	0%		1	5%
7-12años		0	0%		0	0%
13-18años		0	0%		0	0%
19-24años		0	0%		0	0%
25-30 años		0	0%		0	0%
31-36 años		0	0%		1	5%
37-42 años		0	0%		0	0%
43-48 años		0	0%		0	0%
49-54 años		0	0%		0	0%
55-60años		0	0%		0	0%
61-67 años		0	0%		0	0%
68-73 años		0	0%		0	0%
74-79 años		1	4,2%		0	0%
NO APLICA		23	95,8%		18	90%
		n = 24	100.0		n = 20	100.0

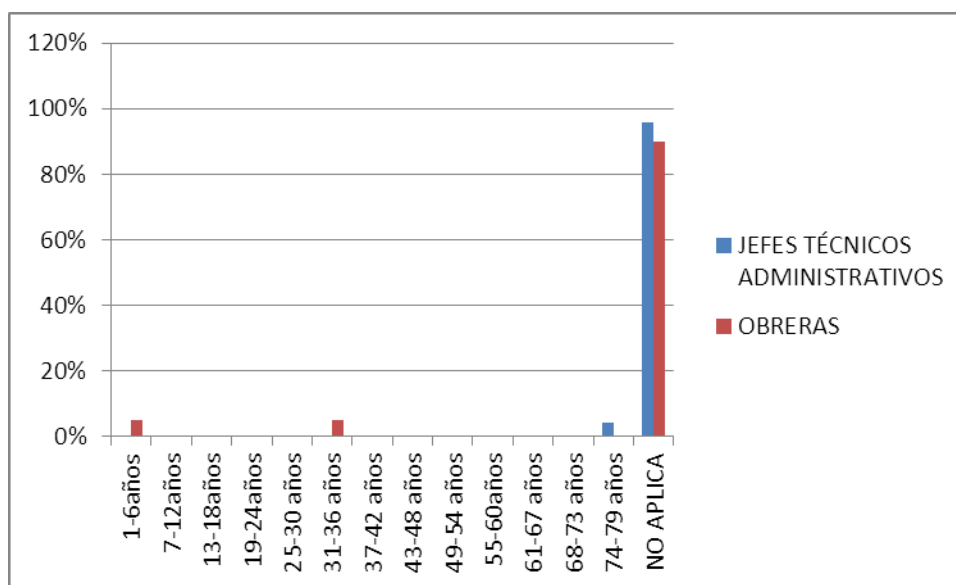


Gráfico VI. 37. Ítem 4. Persona 7 residente en el hogar según edad

6.3. Sección III. Características individuales

En el ítem número 1, presentó que el 100% de las jefes técnicas administrativas saben leer y escribir, mientras que, el 95% de las obreras sabe leer y escribir pero el 5% no sabe. (Ver tabla VI. 38 y gráfico VI. 38).

Tabla VI. 38. Ítem 1. ¿Sabe leer y escribir?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	24	100%	19	95%
NO	0	0%	1	5%
	n = 24	100	n = 20	100.0

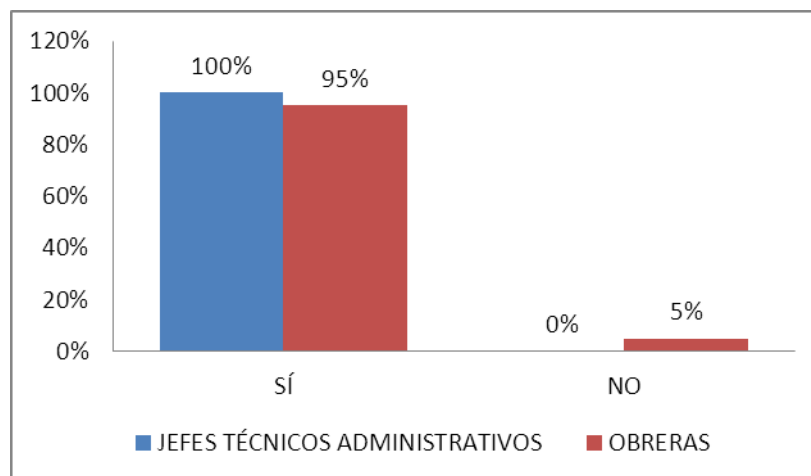


Gráfico VI. 38. Ítem 1. ¿Sabe leer y escribir?

En el ítem número 2, el nivel académico de las jefes técnicas administrativas el 45,8% de ellas expresó que son TSU, el 33,3% estudió la licenciatura, el 12,5% cursó el bachillerato y el 8,3% afirmó estudiar la especialización, mientras que, el nivel académico de las obreras el 65% comentó que solo alcanzaron la primaria y el 35% estudió el bachillerato. (Ver tabla VI. 39 y gráfico VI. 39)

Tabla VI. 39. Ítem 2. ¿Cuál es su nivel académico?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
NINGUNO	0	0%	0	0%
PRIMARIA	0	0%	13	65%
BACHILLER	3	12,5%	7	35%
TSU	11	45,8%	0	0%
LICENCIATURA	8	33,3%	0	0%
ESPECIALIZACIÓN	2	8,3%	0	0%
MAGISTER	0	0%	0	0%
DOCTORADO	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

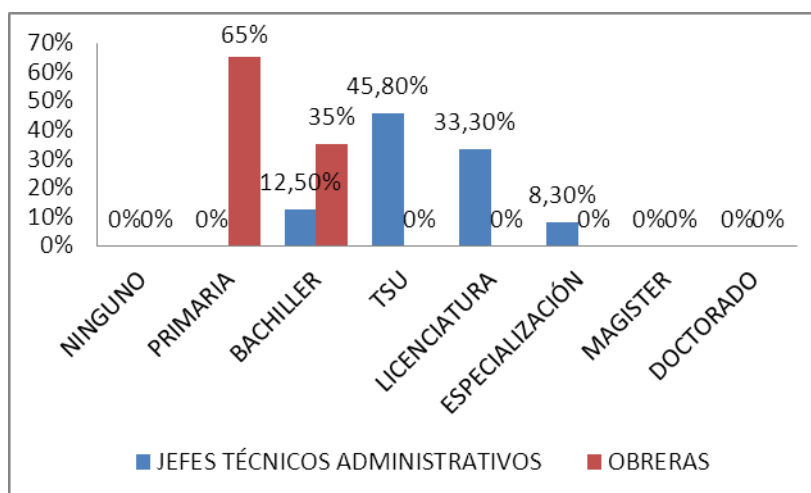


Gráfico VI. 39. Ítem 2. ¿Cuál es su nivel académico?

El ítem número 3, el último grado, año o semestre aprobado. En el caso de las mujeres jefes técnicos administrativos que estudiaron o estudian TSU, el 33,33% lo aprobó hasta el tercer año, el 8,33% alcanzó a estudiar hasta el quinto semestre y el 4,17% culminó el sexto semestre. Asimismo, en el nivel educativo universitario el 33,3% lo aprobó hasta el décimo semestre, el 8,33% lo alcanzó hasta el quinto año de la carrera, el 4,17% cursó hasta el tercer semestre y el otro 4,17% opinó que el último semestre aprobado fue el octavo. Por último, el 4,17% afirmó que el quinto año de secundaria o bachillerato fue el último en aprobar. Ahora bien, para el caso del personal obrero en el nivel educativo de primaria el 50% comentó que su último grado aprobado fue el sexto, mientras que, el 10% aprobó hasta el tercer grado y el 5%

logró alcanzar la aprobación del quinto grado. Del mismo modo, el 35% de ellas expresó que su último año aprobado fue el quinto de bachillerato o secundaria. (Ver tabla VI. 40 y gráfico VI. 40)

Tabla VI. 40. Ítem 3. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
TERCER GRADO (PRIMARIA)	0	0%	2	10%
QUINTO GRADO (PRIMARIA)	0	0%	1	5%
SEXTO GRADO (PRIMARIA)	0	0%	10	50%
PRIMER AÑO (SECUNDARIA)	0	0%	0	0%
SEGUNDO AÑO (SECUNDARIA)	0	0%	0	0%
QUINTO AÑO (SECUNDARIA)	1	4,17%	7	35%
QUINTO SEMESTRE (TSU)	2	8,33%	0	0%
SEXTO SEMESTRE (TSU)	1	4,17%	0	0%
TERCER AÑO (TSU)	8	33,33%	0	0%
TERCER SEMESTRE (UNIVERSITARIO)	1	4,17%	0	0%
QUINTO AÑO (UNIVERSITARIO)	2	8,33%	0	0%
OCTAVO SEMESTRE (UNIVERSITARIO)	1	4,17%	0	0%
DÉCIMO SEMESTRE (UNIVERSITARIO)	8	33,33%	0	0%
NO APLICA	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

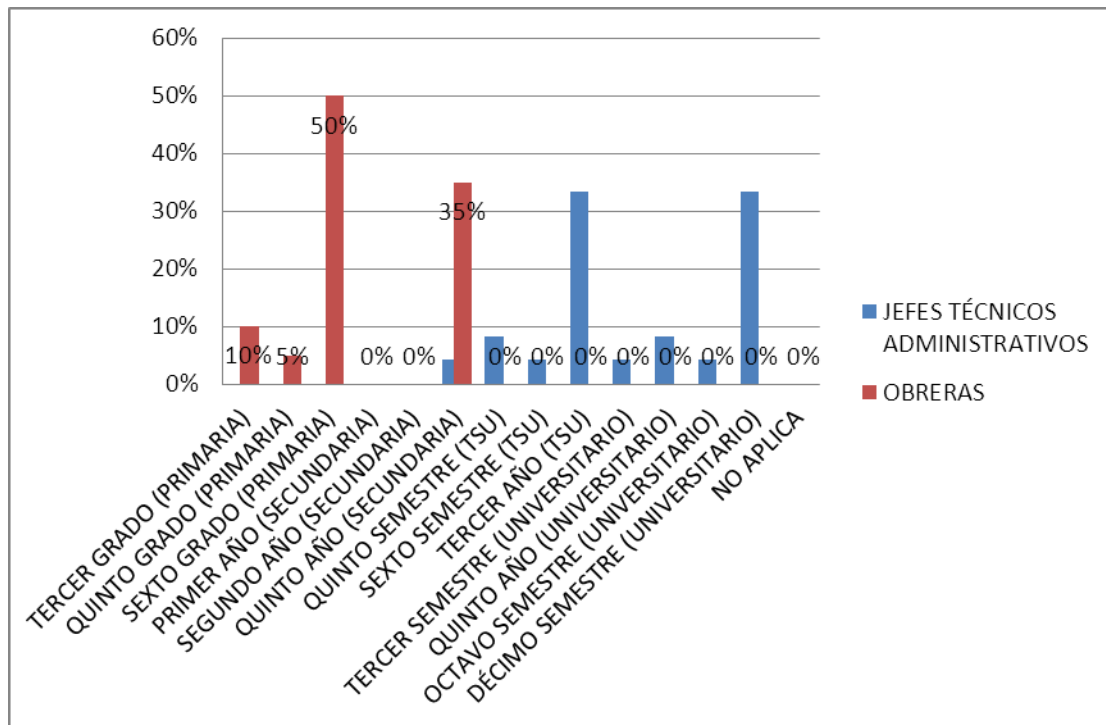


Gráfico VI. 40. Ítem 3. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado?

En el ítem número 4, sobre la asistencia a los establecimientos de educación se evidenció en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 87,5% no asiste actualmente en calidad de estudiante, mientras que, el 12,5% si asisten. Por otro lado, en el caso de las mujeres obreras el 95% expresó que no asiste actualmente en calidad de estudiante, en tanto que, el 5% si asisten. (Ver tabla VI. 41 y gráfico VI. 41)

Tabla VI. 41. Ítem 4. ¿Asiste actualmente en calidad de estudiante a alguno de los establecimientos de educación?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	3	12,5%	1	5%
NO	21	87,5%	19	95%
	n = 24	100	n = 20	100

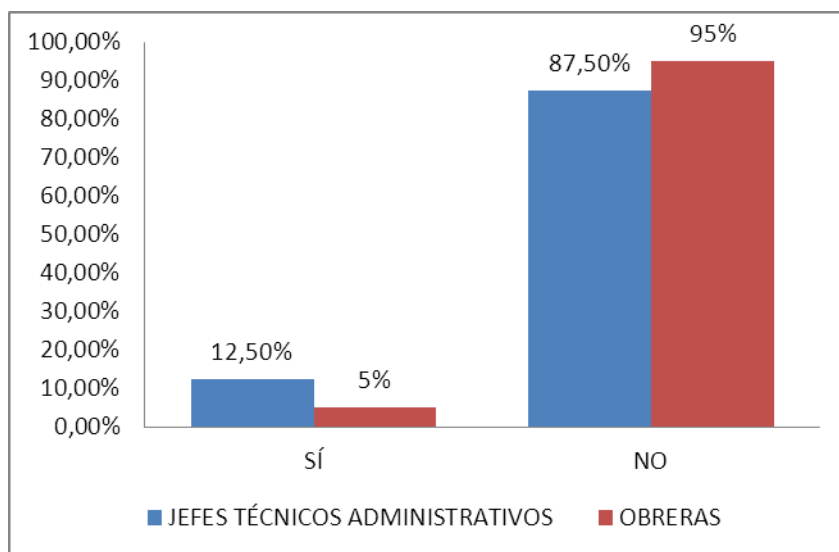


Gráfico VI. 41. Ítem 4. ¿Asiste actualmente en calidad de estudiante a alguno de los establecimientos de educación?

En el ítem número 5, el tipo de establecimiento al que asisten las mujeres jefes técnicos administrativos el 8,3% expresó que es de tipo universitario, por otra parte, el 4,2% afirmó que se encuentran actualmente estudiando a nivel de postgrado. En tanto que, el 87,5% no se encuentra estudiando actualmente. Por otra parte, el tipo de establecimiento al que asisten las mujeres del personal obrero el 5% expresó que es de tipo primaria, sin embargo, el 95% de ellas no se encuentra estudiando actualmente. (Ver tabla VI. 42 y gráfico VI. 42)

Tabla VI. 42. Ítem 5. ¿A qué tipo de establecimiento asiste?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
PRIMARIA	0	0%	1	5%
UNIVERSITARIO	2	8,3%	0	0%
POSTGRADO	1	4,2%	0	0%
NO APLICA	21	87,5%	19	95%
	n = 24	100	n = 20	100

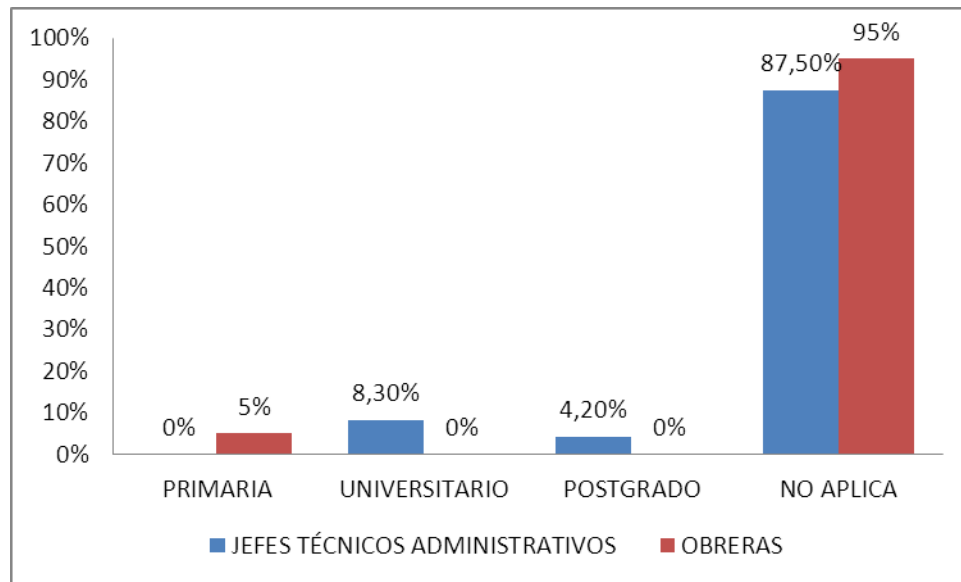


Gráfico VI. 42. Ítem 5. ¿A qué tipo de establecimiento asiste?

En el ítem número 6, el establecimiento de educación al que asisten las mujeres jefes técnicos administrativos en calidad de estudiante, el 8,3% afirmaron que es público, mientras que, el 4,2% asiste a establecimientos de educación privada. Por otra parte, el 87,5% no asiste a dichos establecimientos. En contraste con las obreras, el establecimiento de educación al que asisten en calidad de estudiante, el 5% afirmaron que es privado pero el 95% no asiste a ningún establecimiento educativo. (Ver tabla VI. 43 y gráfico VI. 43)

Tabla VI. 43. Ítem 6. El establecimiento al que asiste es

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
PÚBLICO	2	8,3%	0	0%
PRIVADO	1	4,2%	1	5%
NO APLICA	21	87,5%	19	95%
	n = 24	100	n = 20	100

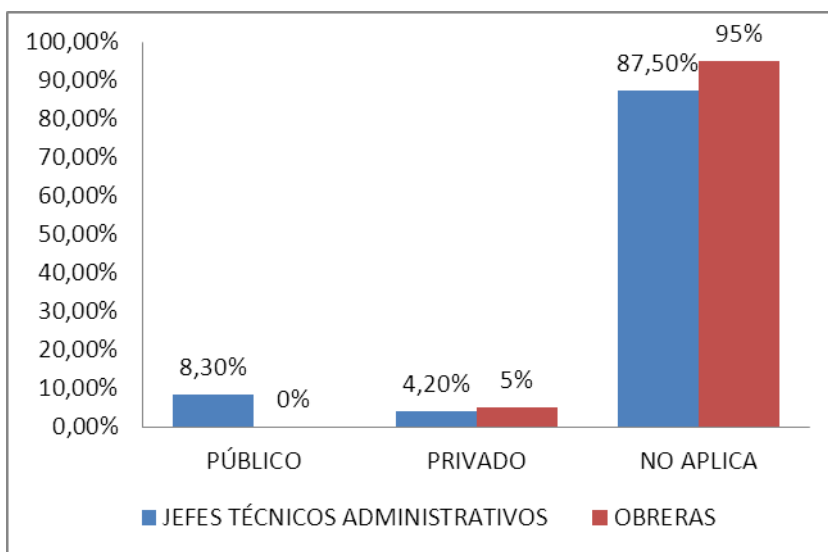


Gráfico VI. 43. Ítem 6. El establecimiento al que asiste es

En el ítem número 7, las mujeres jefes técnicos administrativos opinaron que el 66,7% en los últimos doce (12) meses la institución donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación, mientras que, el 33,3% dijo que no. Por el lado de las mujeres del personal obrero, el 55% opinó que en los últimos doce (12) meses la institución donde labora ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación, en tanto que, el 45% dijo que no (Ver tabla VI. 44 y gráfico VI. 44)

Tabla VI. 44. Ítem 7. ¿En los últimos 12 meses la institución en donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	16	66,7%	11	55%
NO	8	33,3%	9	45%
	n = 24	100	n = 20	100

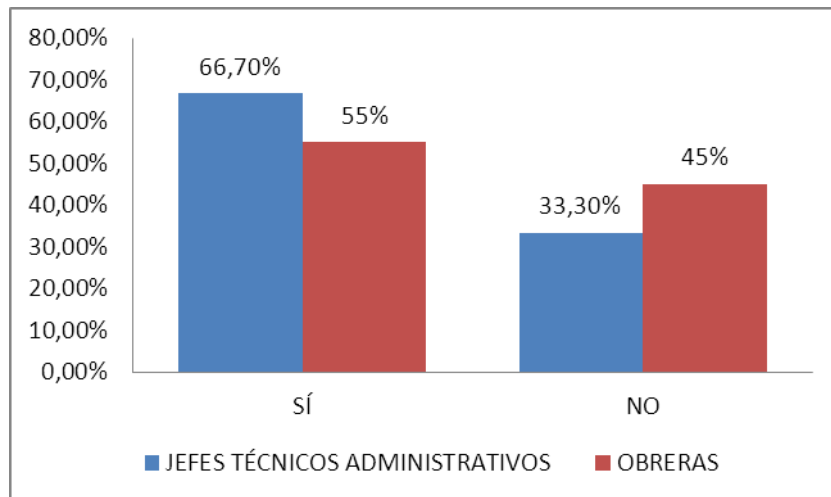


Gráfico VI. 44. Ítem 7. ¿En los últimos 12 meses la institución en donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación?

En el ítem número 8, en el caso de las mujeres jefes técnicos administrativos el 62,5% afirman que en los últimos doce (12) meses han participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la institución en donde trabaja, en cambio, el 37,5% dijo que no habían participado. En contraparte, las mujeres del personal obrero comentaron que en los últimos doce (12) meses han participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la institución en donde labora y el 45% dijo que no habían participado. (Ver tabla VI. 45 y gráfico VI. 45)

Tabla VI. 45. Ítem 8. ¿En los últimos 12 meses usted ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa en donde usted trabaja?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	15	62,5%	11	55%
NO	9	37,5%	9	45%
	n = 24	100	n = 20	100

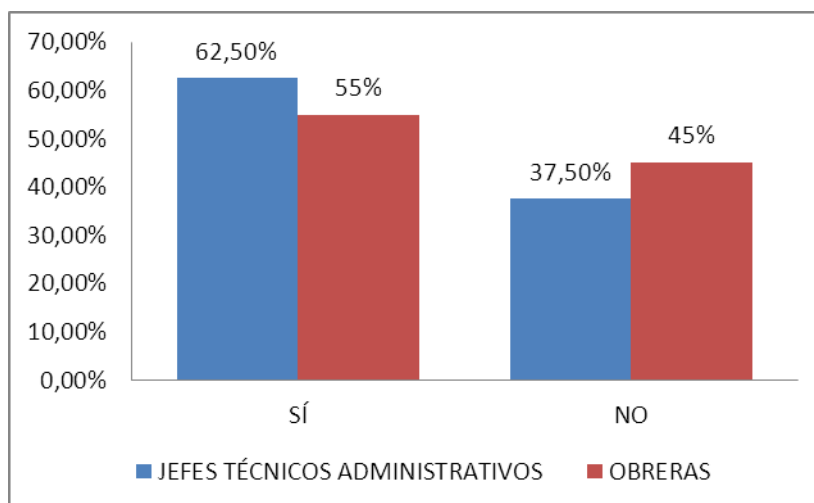


Gráfico VI. 45. Ítem 8. ¿En los últimos 12 meses usted ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa en donde usted trabaja?

En el ítem número 9, se evidenció que las mujeres jefes técnicos administrativos el 50% opinaron que han asistido en un rango de ocho (8) horas a más horas en las actividades formativas y/o financiadas por la institución donde trabaja, por otra parte, el 8,3% dijeron que han asistido de seis (6) horas a ocho (8) horas y el 4,2% han asistido de cuatro (4) horas a seis (6) horas. En cuanto al 37,5% restante son mujeres jefes técnicos que no han participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la institución. En el caso de las obreras, el 30% de ellas afirmó que han asistido en un rango de cuatro (4) a seis (6) horas en las actividades formativas organizadas y/o financiadas por la Alcaldía de Sucre pero el 25% dijo que ha asistido de seis (6) horas a ocho (8) horas. Por otro último, el 45% son mujeres del personal obrero que no han participado en los cursos de formación organizado y/o financiado por la institución. (Ver tabla VI. 46 y gráfico VI. 46)

Tabla VI. 46. Ítem 9. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas y/o financiadas por la empresa en donde trabaja?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
4-6 HORAS	1	4,2%	6	30%
6-8 HORAS	2	8,3%	5	25%
8 HORAS A MÁS	12	50%	0	0%
NO APLICA	9	37,5%	9	45%
	n = 24	100	n = 20	100

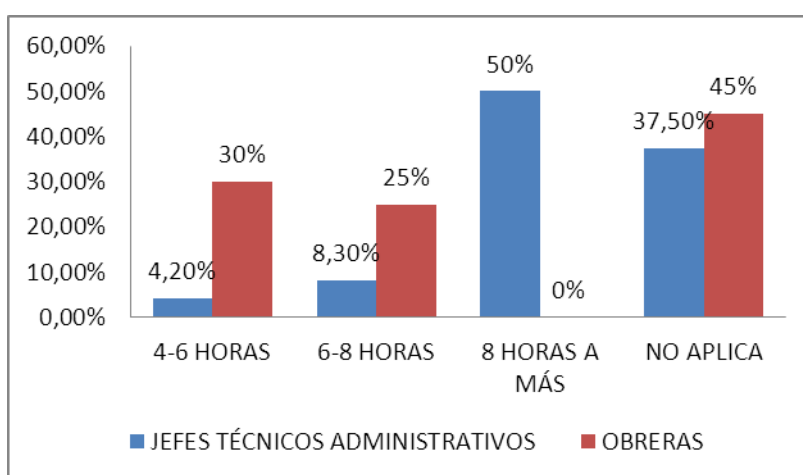


Gráfico VI. 46. Ítem 9. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas y/o financiadas por la empresa en donde trabaja?

En el ítem número 10, con respecto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 62,5% opinaron que las actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución donde prestan servicio se han realizado durante el tiempo de trabajo, cabe destacar, que el 37,5% de ellas no ha participado en las actividades de capacitación hechas y/o financiadas por la institución. Del mismo modo, las mujeres del personal obrero el 60% afirmaron que las actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución donde trabajan se han realizado durante la jornada laboral, mientras que, el 40% de ellas no han participado en dichas actividades formativas de la institución. (Ver tabla VI. 47 y gráfico VI. 47)

Tabla VI. 47. Ítem 10. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución en donde usted presta servicio, se ha realizado durante el tiempo de trabajo?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	15	62,5%	11	55%
NO	0	0%	0	0%
NO APLICA	9	37,5%	9	45%
	n = 24	100	n = 20	100

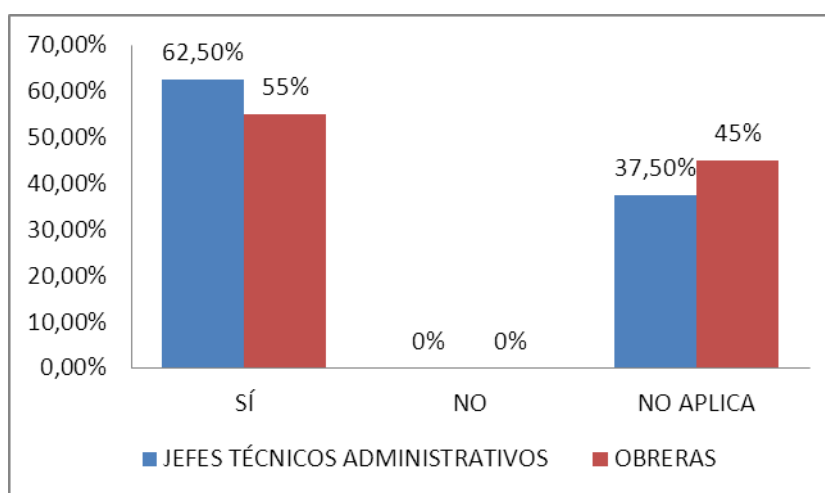


Gráfico VI. 47. Ítem 10. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución en donde usted presta servicio, se ha realizado durante el tiempo de trabajo?

En el ítem número 11, con referencia a las mujeres jefes técnicos administrativos el 66,7% opinó que no han participado en los últimos doce (12) meses en algún curso de formación financiado por ella misma, por el contrario, el 33,3% afirman que si han participado. Por otro lado, las mujeres del personal obrero el 65% de ellas negaron haber participado en los últimos doce (12) meses en algún curso de formación financiado por ella misma, en cambio, el 35% expresó que si han participado. (Ver tabla VI. 48 y gráfico VI. 48)

Tabla VI. 48. Ítem 11. ¿En los últimos 12 meses ud. ha participado en algún curso de formación financiado por usted?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	8	33,3%	7	35%
NO	16	66,7%	13	65%
	n = 24	100	n = 20	100

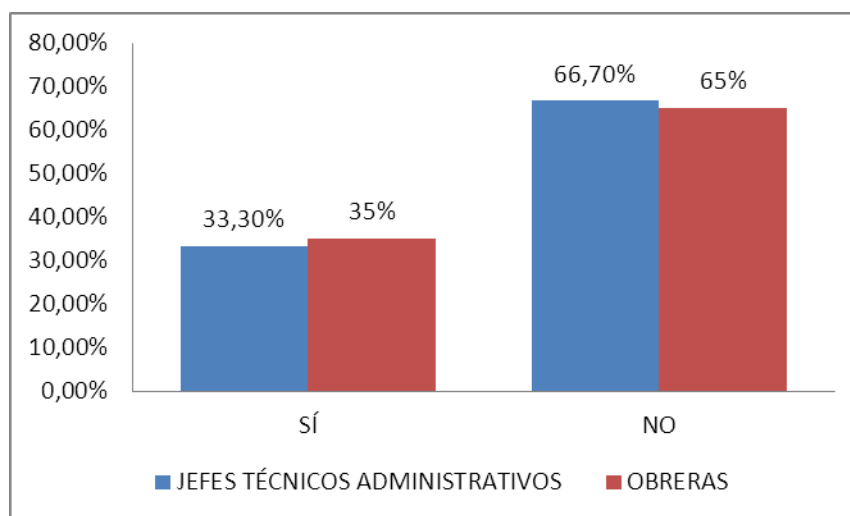


Gráfico VI. 48. Ítem 11. ¿En los últimos 12 meses ud ha participado en algún curso de formación financiado por usted?

En el ítem número 12, se observó en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 25% comentó que en los últimos doce (12) meses han asistido de ocho (8) horas a más horas en actividades formativas financiadas por ella misma, el 4,2% dijo que ha asistido de seis (6) horas a ocho (8) horas y el otro 4,2% han asistido de cuatro (4) horas a seis (6) horas. Seguidamente, el 66,7% son mujeres que no han participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por ellas mismas. Por otra parte, las mujeres obreras el 25% expresó que en los últimos doce (12) meses han asistido de cuatro (4) horas a seis (6) horas en actividades formativas financiadas por ella misma, el 10% afirmó que han asistido de seis (6) horas a ocho (8) horas, mientras que, el 65% de ellas no han participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por ellas mismas. (Ver tabla VI. 49 y gráfico VI. 49)

Tabla VI. 49. Ítem 12. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
DE 4 HORAS A 6 HORAS	1	4,2%	5	25%
DE 6 HORAS A 8 HORAS	1	4,2%	10	10%
DE 8 HORAS A MÁS HORAS	6	25%	0	0%
NO APLICA	16	66,7%	13	65%
	n = 24	100	n = 20	100

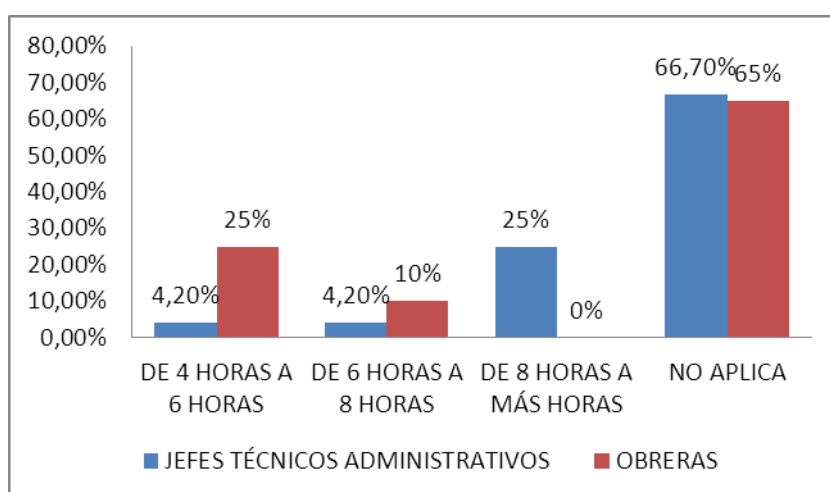


Gráfico VI. 49. Ítem 12. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?

6.4. Sección IV. Familia

En el ítem número 1, con respecto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 91,7% opinaron que no viven con adultos mayores o personas que necesiten de un cuidado especial, por el contrario, el 8,3% si viven con ese tipo de personas. En el caso de las obreras, el 90% de ellas negaron vivir con adultos mayores o personas que necesiten de un cuidado especial, en tanto que, el 10% si viven con adultos mayores o personas de cuidado especial. (Ver tabla VI. 50 y gráfico VI. 50)

Tabla VI. 50. Ítem 1. ¿Viven con ud adultos mayores o personas que necesiten de un cuidado especial?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	2	8,3%	2	10%
NO	22	91,7%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

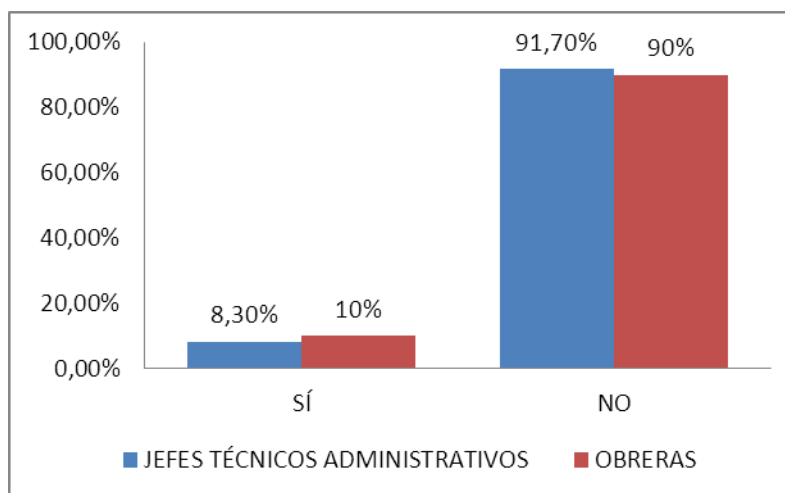


Gráfico VI. 50. Ítem 1. ¿Viven con ud adultos mayores o personas que necesiten de un cuidado especial?

En el ítem número 2, en lo concerniente a las mujeres jefes técnicos administrativos el 8,3% expresaron que los adultos mayores o personas que necesitan de algún tipo de cuidado especial que viven con ellas es su madre. Por el lado de las mujeres obreras el 5% de ellas dijeron que es su nieto y el otro 5% comentó que es su madre. (Ver tabla VI. 51 y gráfico VI. 51)

Tabla VI. 51. Ítem 2. ¿Quiénes son los adultos mayores o personas que necesitan algún tipo de cuidado especial?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MADRE	2	8,3%	1	5%
NIETO (A)	0	0%	1	5%
NO APLICA	22	91,7%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

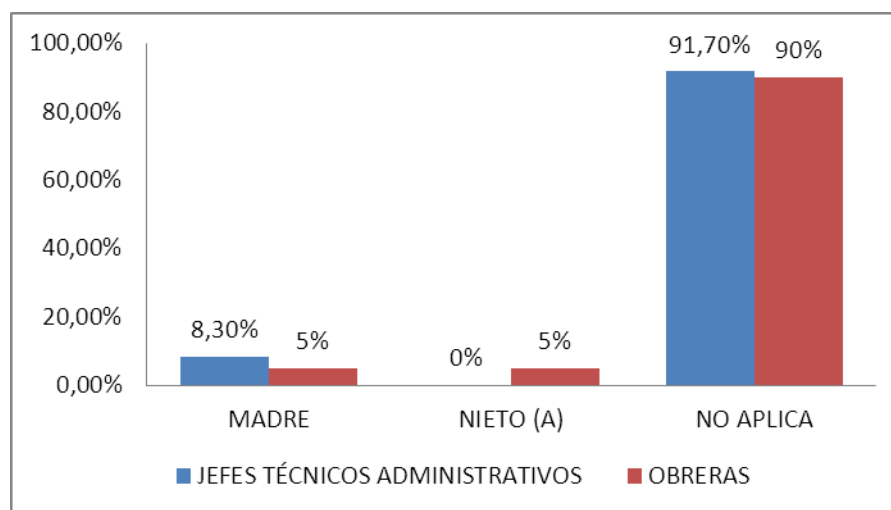
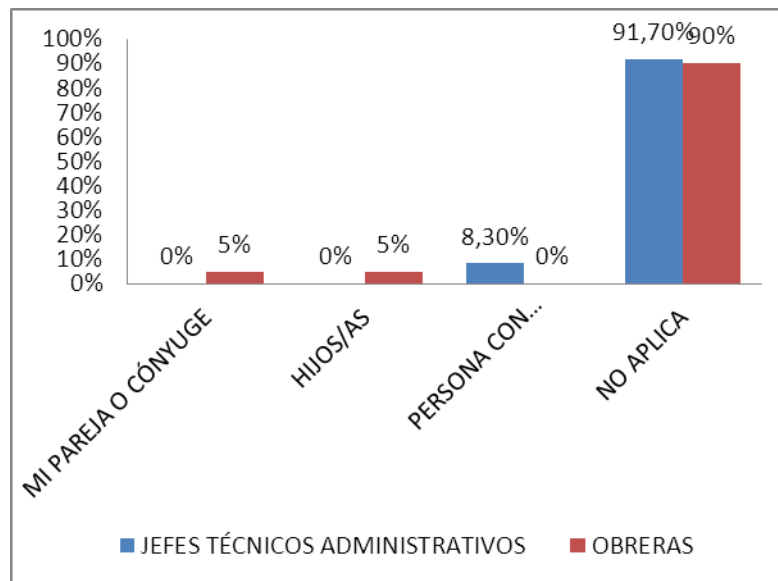


Gráfico VI. 51. Ítem 2. ¿Quiénes son los adultos mayores o personas que necesitan algún tipo de cuidado especial?

En el ítem número 3, las mujeres jefes técnicos administrativos el 8,3% opinaron que la persona con remuneración es quien cuida a su familiar cuando ella se encuentra trabajando. En cambio, las mujeres del personal obrero el 5% comentaron que su pareja o cónyuge es quien la ayuda a cuidar su familiar cuando está trabajando y el 5% afirmó que eran sus hijos/as quienes quedaban encargados. (Ver tabla VI. 52 y gráfico VI. 52)

Tabla VI. 52. Ítem 3. ¿Quién cuida de ese familiar cuando usted trabaja?

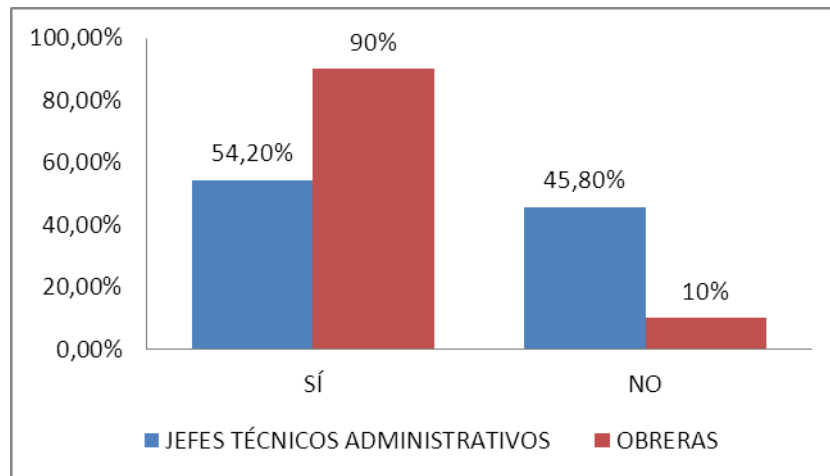
SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MI PAREJA O CÓNYUGE	0	0%	1	5%
HIJOS/AS	0	0%	1	5%
PERSONA CON REMUNERACIÓN	2	8,3%	0	0%
NO APLICA	22	91,7%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 52. Ítem 3. ¿Quién cuida de ese familiar cuando usted trabaja?**

En el ítem número 4, las mujeres jefes técnicos administrativos presentaron que el 54,2% afirmaron que tienen hijos, mientras que, el 45,8% no tienen hijos. Por otra parte, en las obreras se pudo observar que el 90% de ellas tienen hijos, en cambio, el 10% opinó que aún no tienen hijos. (Ver tabla VI. 53 y gráfico VI. 53)

Tabla VI. 53. Ítem 4. ¿Tiene usted hijos?

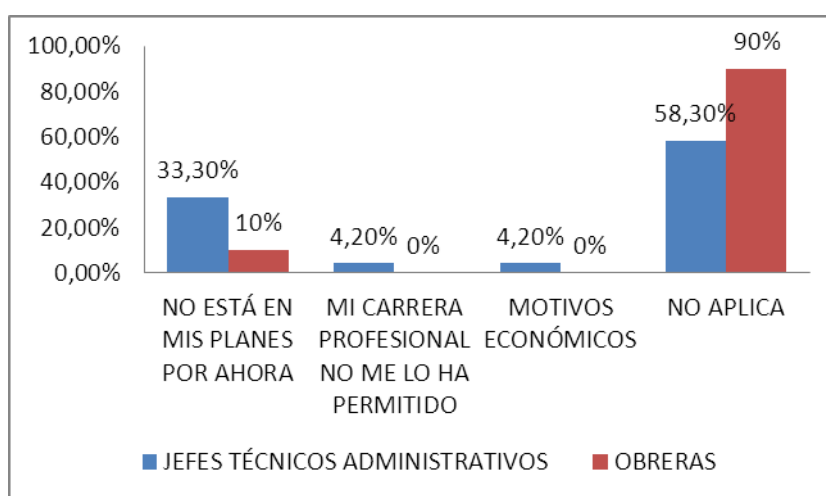
SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	13	54,2%	18	90%
NO	11	45,8%	2	10%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 53. Ítem 4. ¿Tiene usted hijos?**

En el ítem número 5, motivo por el cual no tiene hijos, las mujeres jefes técnicos administrativos el 33,3% dijeron que no está en sus planes por ahora, el 4,2% afirmaron que es por motivos económicos y el 4,2% expresaron que era porque su carrera profesional no se lo ha permitido, mientras que, el 58,3% son mujeres tienen hijos. Sin embargo, las mujeres del personal obrero el 10% opinaron que no tienen hijos porque no está en sus planes por ahora, en tanto que, el 90% son mujeres que tienen hijos. (Ver VI. 54 tabla y gráfico VI. 54)

Tabla VI. 54. Ítem 5. ¿Cuál es el motivo por el cual no tiene hijos?

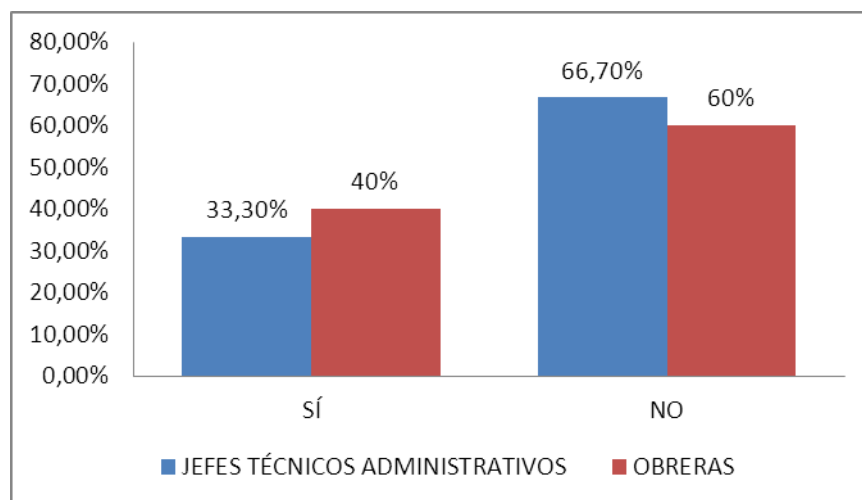
SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
NO ESTÁ EN MIS PLANES POR AHORA	8	33,3%	2	10%
MI CARRERA PROFESIONAL NO ME LO HA PERMITIDO	1	4,2%	0	0%
MOTIVOS ECONÓMICOS	1	4,2%	0	0%
NO APLICA	14	58,3%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 54. Ítem 5. ¿Cuál es el motivo por el cual no tiene hijos?**

En el ítem número 6, en cuanto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 66,7% opinó que no tenían hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes, mientras que, el 33,3% si los tienen. En contraste con las obreras, el 60% negaron tener hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes, en tanto que, el 40% si tienen hijos de esas edades. (Ver tabla VI. 55 y gráfico VI. 55)

Tabla VI. 55. Ítem 6. ¿Tiene usted hijos menores de 7 años y/o adolescentes?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	8	33,3%	8	40%
NO	16	66,7%	12	60%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 55. Ítem 6. ¿Tiene usted hijos menores de 7 años y/o adolescentes?**

En el ítem número 7, encargado del cuidado de los hijos menores de siete (7) años y adolescentes, las mujeres jefes técnicos administrativos el 12,5% afirmó que los cuidan centros escolares en el tiempo extraescolar, el 8,3% opinó que sus hijos están grandes y se cuidan por sí solo, el 4,2% expresó que los cuida la guardería, el 4,2% dijeron que dejan encargado a sus hijos con algún familiar con remuneración y el 4,2% comentó que les colabora otra persona con remuneración, mientras que, el 66,7% no tienen hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes. Con respecto a las mujeres del personal obrero, el 25% afirmó que sus hijos están grandes y se cuidan a sí mismos, en cambio, el 15% opinó que a sus hijos los cuidan familiares sin remuneración. El 60% restante de obreras son mujeres que no tienen hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes. (Ver tabla VI. 56 y gráfico VI. 56)

Tabla VI. 56. Ítem 7. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
OTRA PERSONA CON REMUNERACIÓN	1	4,2%	0	0%
FAMILIARES SIN REMUNERACIÓN	0	0%	3	15%
CENTROS ESCOLARES EN EL TIEMPO EXTRAESCOLAR	3	12,5%	0	0%
FAMILIARES CON REMUNERACIÓN	1	4,2%	0	0%
MI CÓNYUGE O PAREJA	0	0%	0	0%
ESTÁ GRANDE Y SE CUIDA A SÍ MISMO	2	8,3%	5	25%
GUARDERÍA	1	4,2%	0	0%
NO APLICA	16	66,7%	12	60%
	n = 24	100	n = 20	100

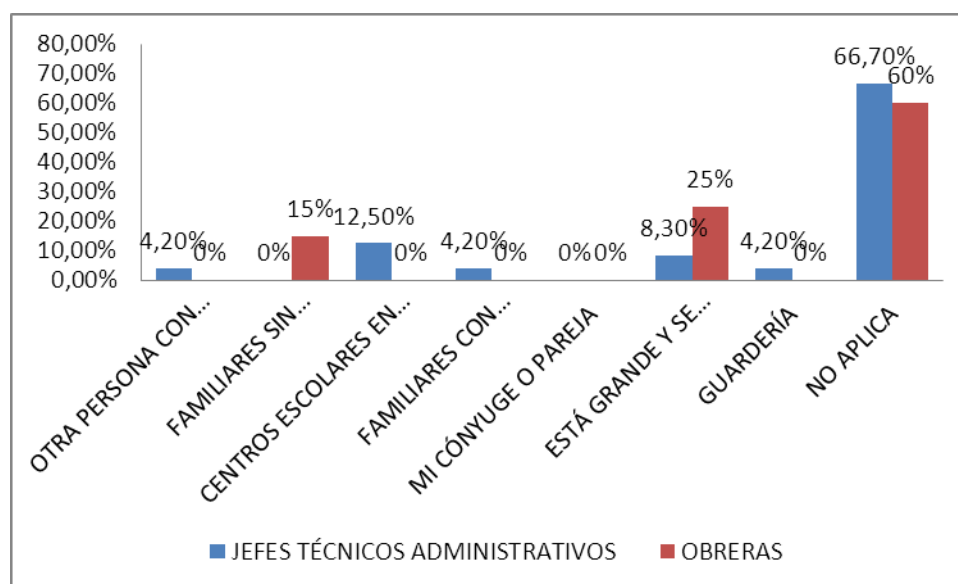


Gráfico VI. 56. Ítem 7. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes?

En el ítem número 8, cuando los hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes se enferman o tienen control en cuanto a las jefes técnicas administrativas el 20,8% opinó que son ellas mismas quienes los llevan al médico y cuidan de ellos, mientras que, el 12,5%

afirmó que son ellas mismas con su pareja o cónyuge, mientras que, el 66,7% son mujeres que no tienen hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes. Ahora bien, con respecto a las obreras el 30% comentó que son ellas mismas quienes los llevan al médico y cuidan de ellos y el 10% afirmó que es el papá del hijo si ella no puede. El 60% restante son mujeres obreras que no tienen hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes. (Ver tabla VI. 57 y gráfico VI. 57)

Tabla VI. 57. Ítem 8. ¿Cuándo los hijos menores de 7 años y/o adolescentes se enferman o tienen control, quién los lleva al médico y cuida de ellos?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje %
YO SOLA	5	20,8%	6	30%
YO JUNTO CON MI PAREJA O CÓNYUGE	3	12,5%	0	0%
SU PAPÁ SI YO NO PUEDO	0	0%	2	10%
NO APLICA	16	66,7%	12	60%
	n = 24	100	n = 20	100

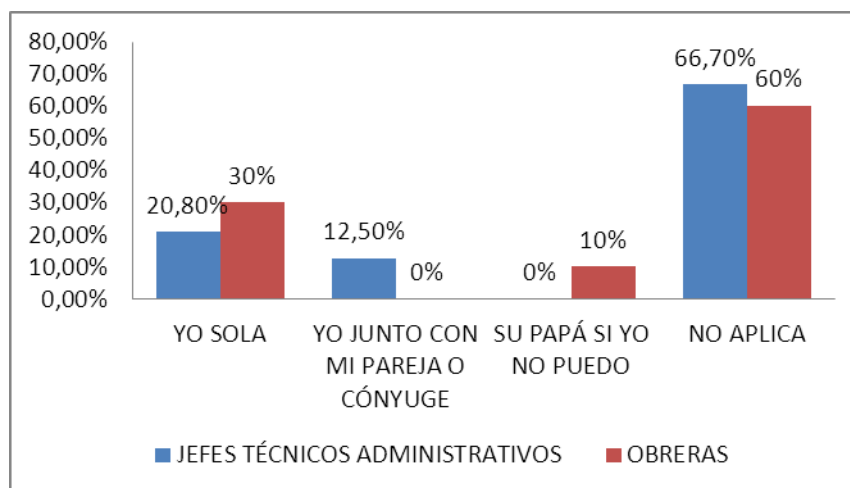


Gráfico VI. 57. Ítem 8. ¿Cuándo los hijos menores de 7 años y/o adolescentes se enferman o tienen control, quién los lleva al médico y cuida de ellos?

En el ítem número 9, la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo, en lo referente a las mujeres jefes técnicos administrativos el 25% dijeron que la asumían ellas mismas y el 8,3% afirmó que era cualquiera de los dos, es decir, el papá del hijo

o ella misma, en tanto que, el 66,7% son jefes técnicos administrativos que no tienen hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes. Por otra parte, las mujeres obreras el 35% de ellas opinaron que la responsabilidad la asumían ellas mismas y el 5% expresó que era cualquiera de los dos, es decir, el papá del hijo o ella misma. El resto de las obreras que serían el 60% no tienen hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes. (Ver tabla VI. 58 y gráfico VI. 58)

Tabla VI. 58. Ítem 9. ¿Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
YO SOLA	6	25%	7	35%
CUALQUIERA DE LOS DOS, SU PAPÁ O YO	2	8,3%	1	5%
NO APLICA	16	66,7%	12	60%
	n = 24	100.0	n = 20	100.0

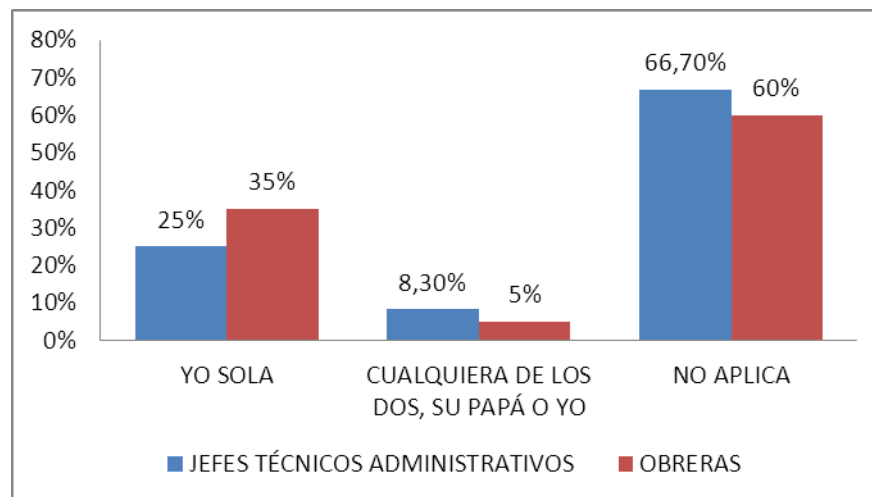


Gráfico VI. 58. Ítem 9. ¿Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo?

En el ítem número 10, el tiempo que comparte con sus hijos, las mujeres jefes técnicos administrativos evidenciaron que el 20,8% opinó que es poco, el 8,3% afirmó muy poco tiempo, mientras que, el 4,2% expresó que pasa suficiente tiempo con sus hijos. Por otra parte, las mujeres del personal obrero el 15% consideró que es poco el tiempo que comparte con sus

hijos, el 15% afirmó suficiente tiempo, mientras que, el 10% expresó que pasa muy poco tiempo con ellos. (Ver tabla VI. 59 y gráfico VI. 59)

Tabla VI. 59. Ítem 10. Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es:

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SUFICIENTE	1	4,2%	3	15%
POCO	5	20,8%	3	15%
MUY POCO	2	8,3%	2	10%
NO APLICA	16	66,7%	12	60%
	n = 24	100	n = 20	100

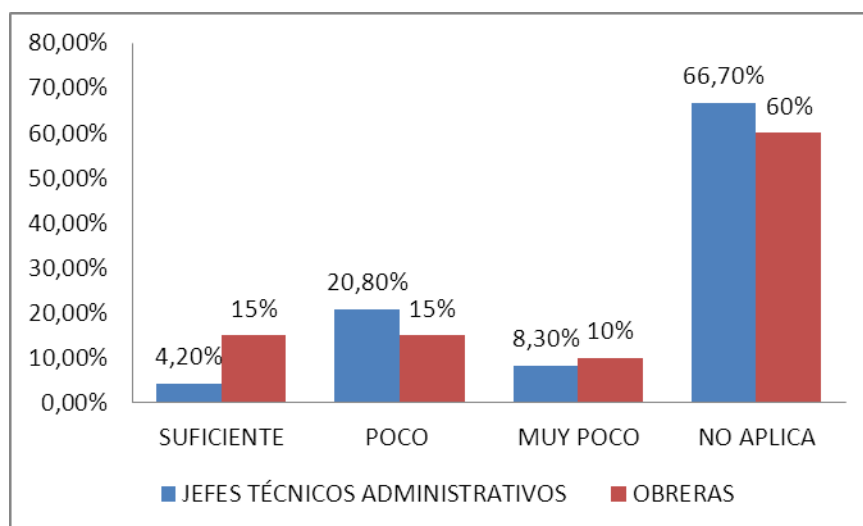


Gráfico VI. 59. Ítem 10. Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es:

En el ítem número 11, para los casos de aquellas mujeres que respondieron poco o muy poco en la pregunta anterior, en referente a las mujeres jefes técnicos administrativos el 29,2% expresó que la causa que le impide pasar tiempo con sus hijos es el trabajo. Del mismo modo, con respecto a las obreras el 25% dijo que el trabajo le impide pasar mayor tiempo con sus hijos. (Ver tabla VI. 60 y gráfico VI. 60)

Tabla VI. 60. Ítem 11. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
EL TRABAJO	7	29,2%	5	25%
EL CANSANCIO	0	0%	0	0%
NO APLICA	17	70,8%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

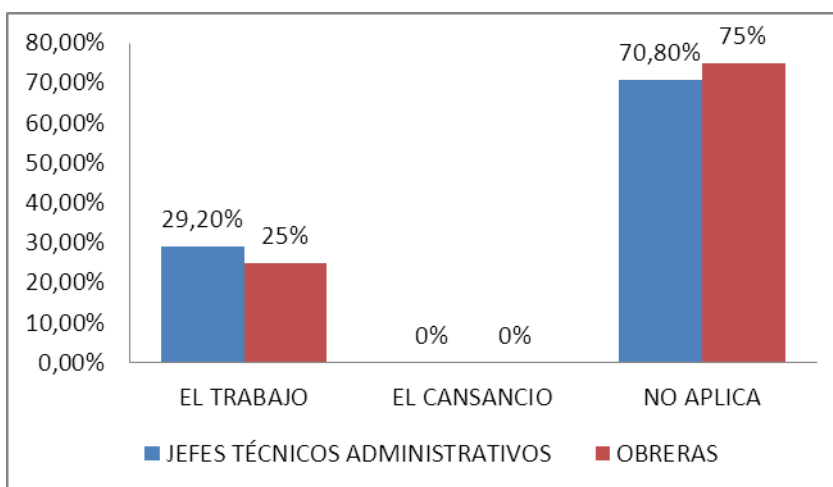


Gráfico VI. 60. Ítem 11. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos?

El ítem número 12, en lo que respecta a las mujeres jefes técnicos administrativos el 66,7% afirmaron que las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras, están repartidas entre todos los que viven en él, el 12,5% dijeron que las realizan entre su pareja y ella, mientras tanto, el 12,5% expresaron que las actividades diarias del hogar solo las realizan ellas, el 4,2% opinaron que las realiza el servicio doméstico y el 4,2% indicaron que las ayuda un familiar. En contraste con a las obreras el 45% dijo que las actividades diarias del hogar solas las realiza ella, el 30% afirmó que entre todos los que viven en el hogar, en cambio, el 15% expresó que dichas actividades del hogar las realizan entre su pareja y ella; y el 10% comentó que las ayuda un familiar. (Ver tabla VI. 61 y gráfico VI. 61)

Tabla VI. 61. Ítem 12. ¿Cómo están repartidas las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SOLO LAS REALIZO YO	3	12,5%	9	45%
ENTRE MI PAREJA Y YO	3	12,5%	3	15%
ME AYUDA UN FAMILIAR	1	4,2%	2	10%
ENTRE TODOS LOS QUE VIVIMOS EN EL HOGAR	16	66,7%	6	30%
LAS REALIZA EL SERVICIO DOMÉSTICO	1	4,2%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

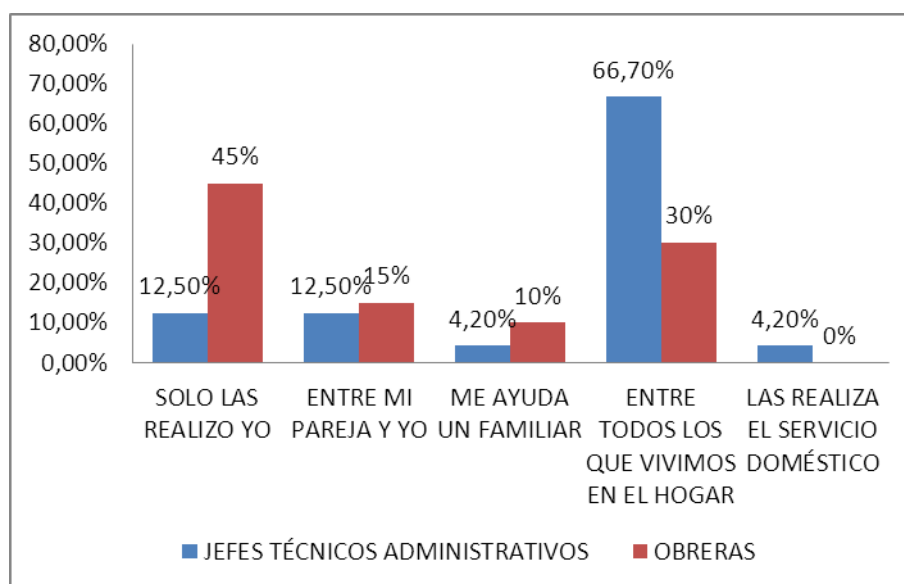


Gráfico VI. 61. Ítem 12. ¿Cómo están repartidas las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras?

6.5. Sección V. Social

En el ítem número 1, disponibilidad de tiempo libre para compartir con sus amistades, las mujeres jefes técnicos con un 58,3% indicaron que sí disponen de ese tiempo para compartir pero el 41,7% expresó que a veces. En cambio, con respecto a las mujeres obreras el 60% de ellas dijo que sí dispone de ese tiempo y el 30% expresó que a veces, mientras que, el

10% opinó que no dispone de dicho tiempo para compartir con sus amistades (Ver tabla VI. 62 y gráfico VI. 62)

Tabla VI. 62. Ítem 1. ¿Dispone usted de tiempo libre para compartir con sus amistades?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	14	58,3%	12	60%
NO	0	0%	2	10%
A VECES	10	41,7%	6	30%
	n = 24	100	n = 20	100

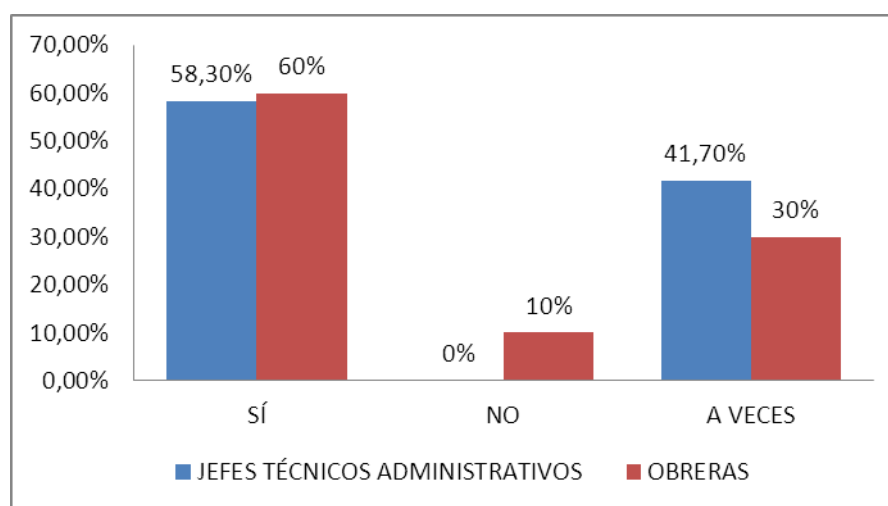
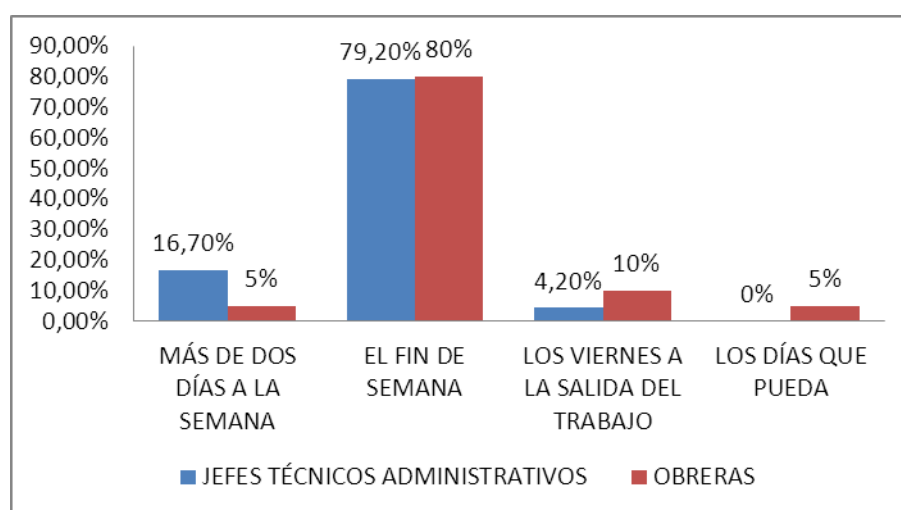


Gráfico VI. 62. Ítem 1. ¿Dispone ud de tiempo libre para compartir con sus amistades?

En el ítem número 2, tiempo dedicado a las actividades de esparcimiento, las mujeres jefes técnicos administrativos con el 79,2% opinaron que le dedican tiempo a dichas actividades los fines de semana, el 16,7% expresaron que se las dedica a más de dos (2) días a la semana y el 4,2% comentó que los viernes a la salida del trabajo se ocupa de sus actividades de esparcimiento. En contraste con las obreras, el 80% de ellas indicaron que le dedican tiempo a las actividades los fines de semana, el 10% afirmaron que se las dedica los viernes a la salida del trabajo, mientras que, el 5% dijeron que se ocupan de sus actividades de esparcimiento más de dos (2) días a la semana y el otro 5% opinaron que lo hacen los días que puedan. (Ver tabla VI. 63 y gráfico VI. 63)

Tabla VI. 63. Ítem 2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MÁS DE DOS DÍAS A LA SEMANA	4	16,7%	1	5%
EL FIN DE SEMANA	19	79,2%	16	80%
LOS VIERNES A LA SALIDA DEL TRABAJO	1	4,2%	2	10%
LOS DÍAS QUE PUEDA	0	0%	1	5%
	n = 24	100	n = 20	100

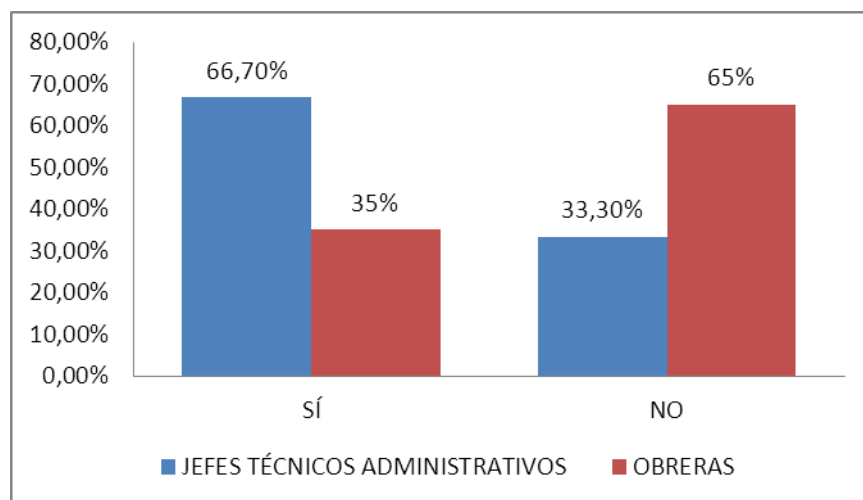
**Gráfico VI. 63. Ítem 2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento?**

En el ítem número 3, se pregunta ¿qué hace generalmente la familia de la mujer Jefe Técnico Administrativo en un día de descanso?, el cual se le permitió a la trabajadora elegir varias respuestas en cuanto a pasear, quedarse en casa, compartir en el almuerzo o cena, nada porque suele trabajar u otro.

En cuanto a pasear en un día de descanso, en relación con las mujeres jefes técnicos administrativos el 66,7% afirmaron que su familia generalmente lo hace, mientras que, el 33,3% no lo hace. Sin embargo, se hace notar que las obreras en un día de descanso el 65% de ellas opinaron que su familia generalmente no pasea, en cambio, el 35% sí lo hace. (Ver tabla VI. 64 y gráfico VI. 64)

Tabla VI. 64. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, pasea?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	16	66,7%	7	35%
NO	8	33,3%	13	65%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 64. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, pasea?**

En cuanto a quedarse en casa en un día de descanso, en el caso de las mujeres jefes técnicos administrativos el 62,5% opinaron que su familia no se queda en casa, mientras que, el 37,5% sí lo hace. Por otra parte, las mujeres obreras en un día de descanso el 55% se queda en casa, en cambio, el 45% no lo hace. (Ver tabla VI. 65 y gráfico VI. 65)

Tabla VI. 65. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, se queda en casa?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	9	37,5%	11	55%
NO	15	62,5%	9	45%
	n = 24	100	n = 20	100

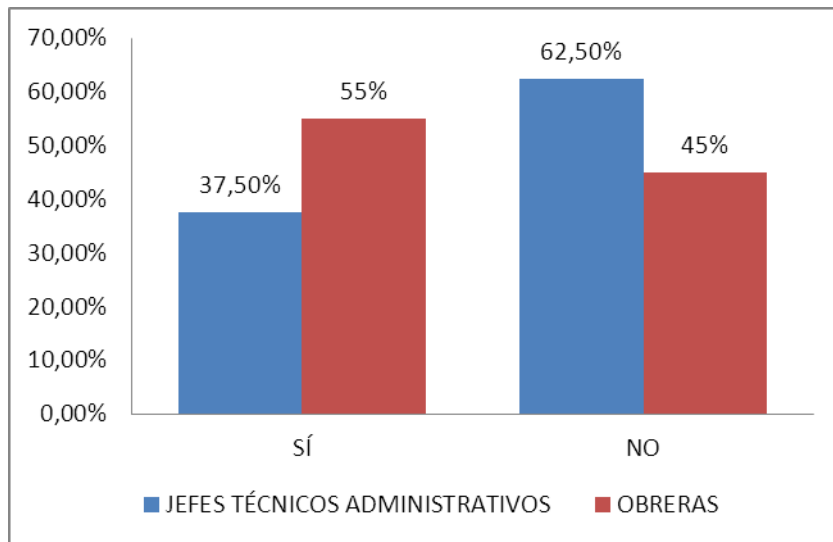


Gráfico VI. 65. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, se queda en casa?

En cuanto a compartir en el almuerzo o cena en un día de descanso, refiriéndonos a las mujeres jefes técnicos administrativos el 54,2% comentaron que su familia no lo hace, mientras que, el 45,8% sí comparte en el almuerzo o cena con su familia. No obstante, las obreras, en un día de descanso el 75% opinaron que generalmente su familia no comparte en las horas de las comidas, mientras que, el 25% expresaron que sí lo hace. (Ver tabla VI. 66 y gráfico VI. 66)

Tabla VI. 66. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, comparten en el almuerzo o cena?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	11	45,8%	5	25%
NO	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

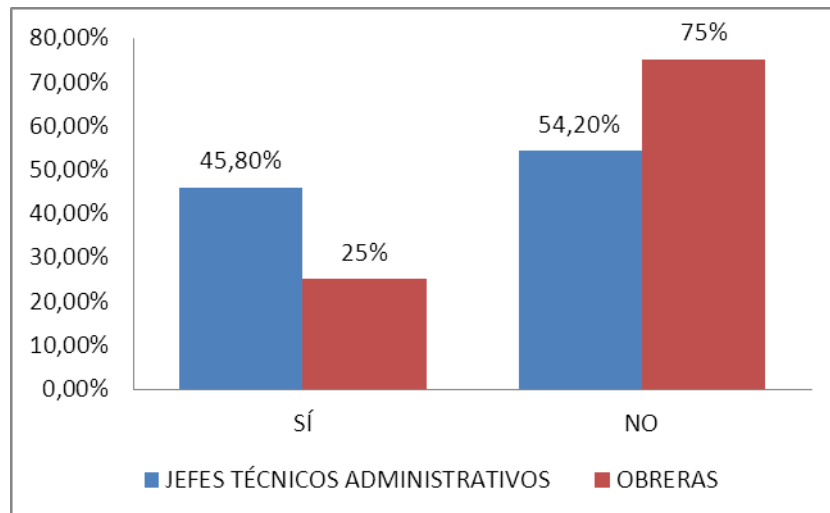


Gráfico VI. 66. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso, comparten en el almuerzo o cena?

En cuanto a no hacer nada en un día de descanso porque las poblaciones en estudio trabajan, con respecto a las jefes técnicos administrativos el 87,5% opinaron que su familia generalmente no hace nada por tal motivo, mientras que, el 12,5% afirmaron que su familia generalmente sí hace algo en un día de descanso. Ahora bien, en relación con las obreras el 100% expresaron que su familia generalmente en un día de descanso no hace nada porque ella trabaja. (Ver tabla VI. 67 y gráfico VI. 67)

Tabla VI. 67. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso, no hace nada porque usted trabaja?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	3	12,5%	0	0%
NO	21	87,5%	20	100%
	n = 24	100	n = 20	100

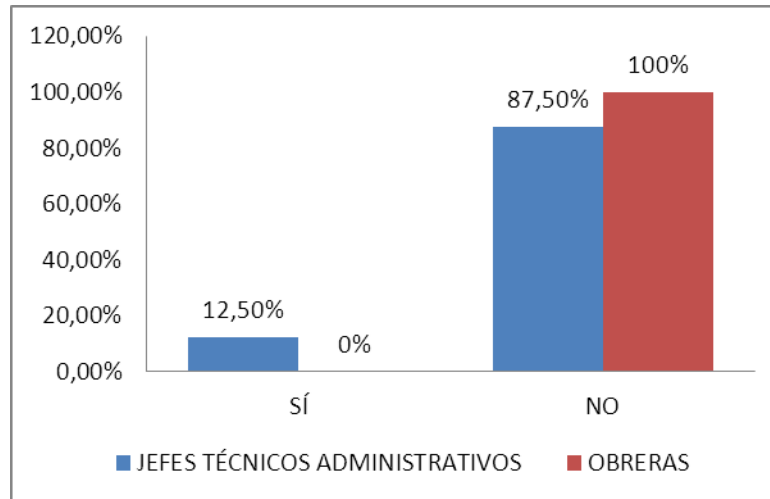


Gráfico VI. 67. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso, no hace nada porque usted trabaja?

En cuanto a hacer otras cosas que no se hayan mencionado en un día de descanso, con respecto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 95,8% dijo que su familia generalmente no hace otras cosas, mientras que, el 4,2% opinó que sí las hace. En contraste con las obreras, el 95% negó que su familia en un día de descanso generalmente hace otras cosas, en cambio, el 5% sí las hace. (Ver tabla VI. 68 y gráfico VI. 68)

Tabla VI. 68. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso, hace otras cosas?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	1	4,2%	1	5%
NO	23	95,8%	19	95%
	n = 24	100	n = 20	100

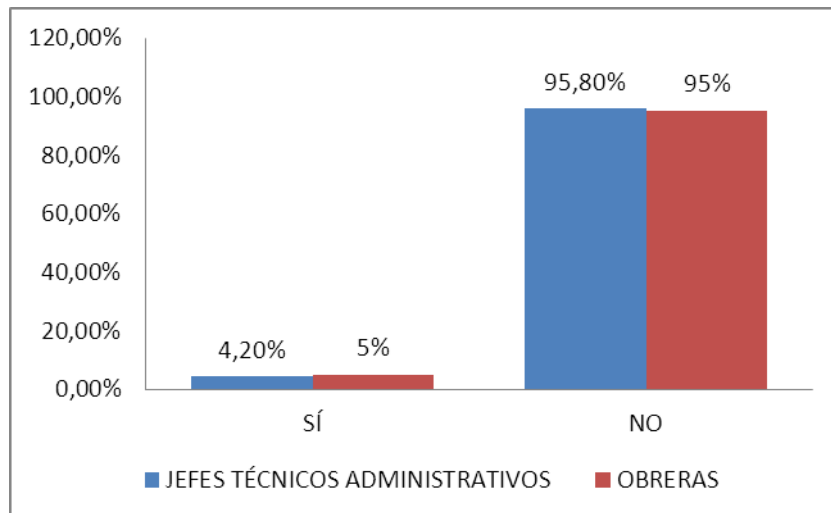


Gráfico VI. 68. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso, hace otras cosas?

6.6. Sección VI. Laboral

En el ítem número 1, con respecto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 66,7% afirmó que trabaja diariamente ocho (8) horas, el 25% dijo que lo hace más de ocho (8) horas y el 8,3% opinó que trabaja menos de ocho (8) horas, mientras que, en relación con las obreras el 100% expresó que trabaja diariamente ocho (8) horas. (Ver tabla VI. 69 y gráfico VI. 69)

Tabla VI. 69. Ítem 1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
8 HORAS	16	66,7	20	100%
MÁS DE 8 HORAS	6	25%	0	0%
MENOS DE 8 HORAS	2	8,3%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

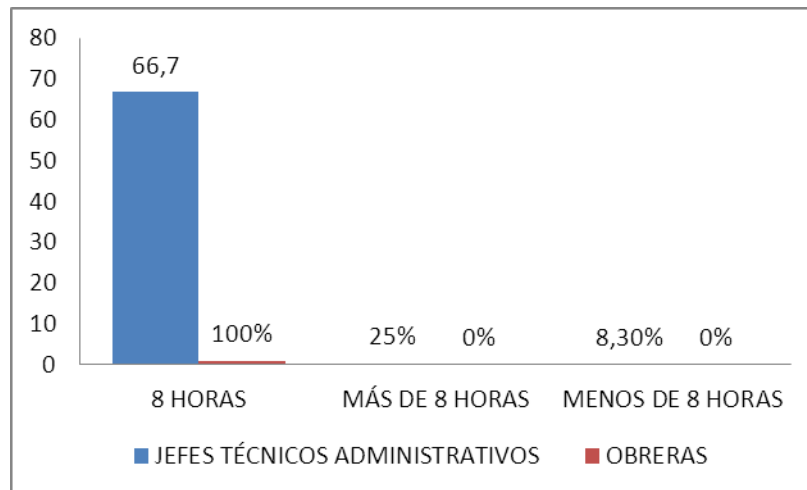


Gráfico VI. 69. Ítem 1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente?

En el ítem número 2, se pregunta sobre los beneficios que disfruta en la institución, el cual se le permitió a ambas poblaciones en estudio elegir varias respuestas en cuanto a flexibilidad de horario, tiempo de descanso durante la jornada laboral, beneficios de la ley, posibilidad de promoción y otros beneficios.

En cuanto a tiempo de descanso durante la jornada laboral, se evidenció que las mujeres jefes técnicos administrativos comentaron que el 58,3% no disfrutaban de ese beneficio, mientras que, el 41,7% expresó que sí lo disfrutaban. Por otro lado, en lo referente a las obreras el 60% opinaron que en la institución sí disfrutaban tiempo de descanso durante la jornada laboral, en tanto que, el 40% expresó que no lo disfrutaba. (Ver tabla VI. 70 y gráfico VI. 70)

Tabla VI. 70. Ítem 2. En la institución ¿disfruta de tiempo de descanso durante la jornada laboral?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	10	41,7%	12	60%
NO	14	58,3%	8	40%
	n = 24	100	n = 20	100

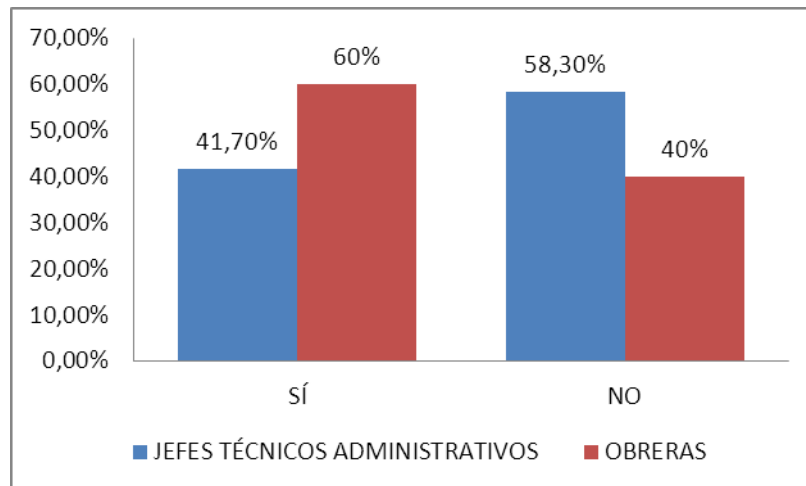


Gráfico VI. 70. Ítem 2. En la institución ud disfruta de tiempo de descanso durante la jornada laboral

En cuanto a flexibilidad de horario, el 83,3% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinaron que en la institución disfrutaban de ese beneficio, mientras que, el 16,7% expresó que no lo disfrutaba. En cuanto a las obreras, el 65% sí disfrutaban de ese beneficio que ofrece la institución y el 35% comentó que no lo disfrutaban (Ver tabla VI. 71 y gráfico VI. 71)

Tabla VI. 71. Ítem 2. En la institución ud disfruta de flexibilidad de horario

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	20	83,3%	13	65%
NO	4	16,7%	7	35%
	n = 24	100	n = 20	100

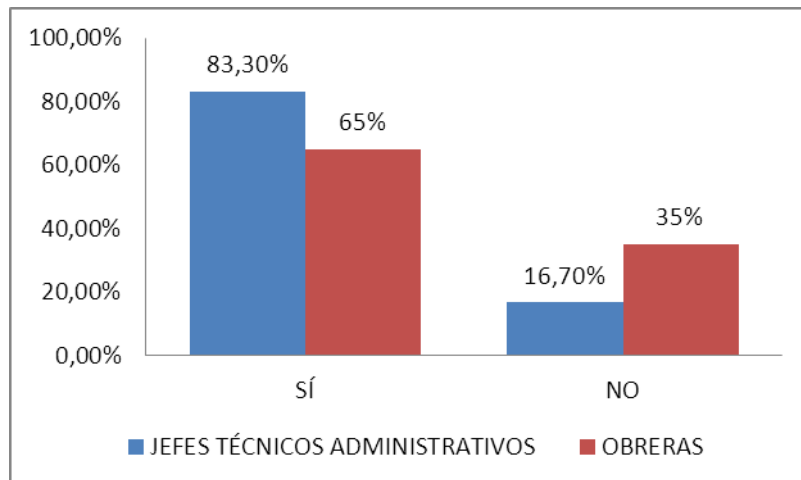


Gráfico VI. 71. Ítem 2. En la institución ud disfruta de flexibilidad de horario

En cuanto a beneficios de la ley, el 66,7% de las mujeres jefes técnicos administrativos expresaron que en la institución disfrutaban de ese beneficio, mientras que, el 33,3% dijo que no lo disfrutaban. Mientras tanto, las obreras con un 55% dijeron que en la institución disfrutaban de ese beneficio, mientras que, el 45% dijo que no lo disfrutaban. (Ver tabla VI. 72 y gráfico VI. 72)

Tabla VI. 72. Ítem 2. En la institución ud disfruta de beneficios de la ley

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	16	66,7%	11	55%
NO	8	33,3%	9	45%
	n = 24	100	n = 20	100

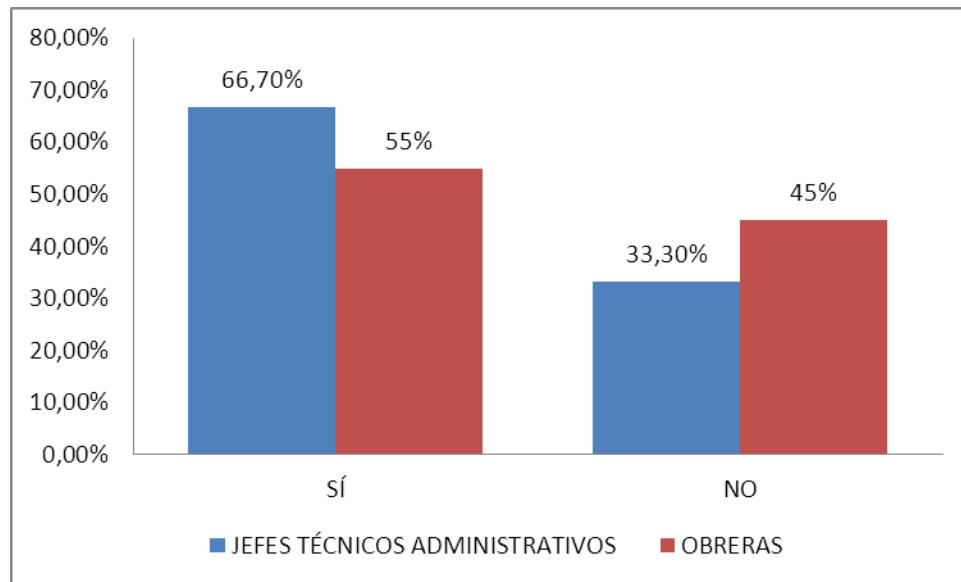


Gráfico VI. 72. Ítem 2. En la institución ud disfruta de beneficios de la ley

En cuanto a posibilidad de promoción, el 75% de las mujeres jefes técnico administrativos dijeron que en la institución no disfrutaban de ese beneficio, mientras que, el 25% dijo que sí lo disfrutaban. Con respecto a las obreras, el 90% expresaron que en la institución no disfrutaban de posibilidad de promoción, mientras que, el 10% dijo que sí lo disfrutaban. (Ver tabla VI. 73 y gráfico VI. 73)

Tabla VI. 73. Ítem 2. En la institución ud disfruta de posibilidad de promoción

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	6	25%	2	10%
NO	18	75%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

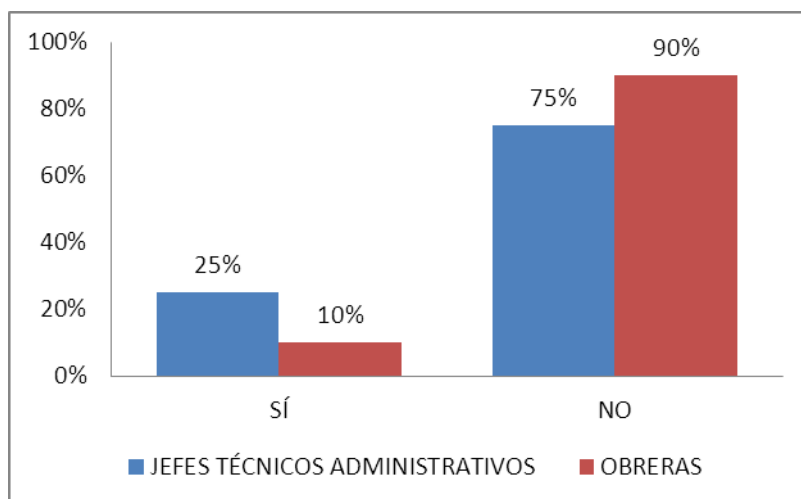


Gráfico VI. 73. Ítem 2. En la institución ud disfruta de posibilidad de promoción

En cuanto a otros beneficios, el 83,3% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinaron que en la institución no disfrutaban de otros beneficios, en tanto que, el 16,7% dijo que sí lo disfrutaban. En lo concerniente a las obreras, el 95% comentó que en la institución no disfrutaban de otros beneficios y el 5% afirmó que sí lo disfrutaban. (Ver tabla VI. 74 y gráfico VI. 74)

Tabla VI. 74. Ítem 2. En la institución ud disfruta de otros beneficios

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	4	16,7%	1	5%
NO	20	83,3%	19	95%
	n = 24	100	n = 20	100

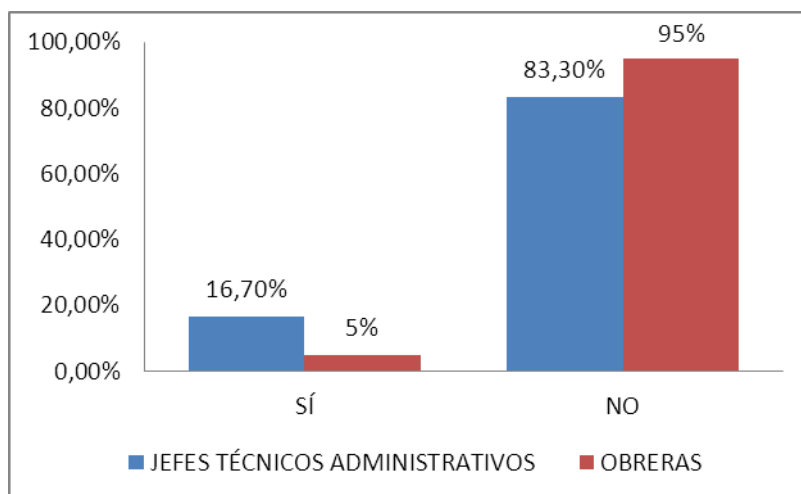


Gráfico VI. 74. Ítem 2. En la institución ud disfruta de otros beneficios

En el ítem número 3, en relación a las mujeres jefes técnicos administrativos el 75% afirmó que se dedica en su mayoría a las actividades domésticas en un día laborable, mientras que, el 25% opinó que se dedica al cuidado de los hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes. Con referencia a las obreras, el 95% comentó que se dedica en su mayoría a las actividades domésticas en después del trabajo y el 5% expresó que se dedica al cuidado de los hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes. (Ver tabla VI. 75 y gráfico VI. 75)

Tabla VI. 75. Ítem 3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable después del trabajo?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
ACTIVIDADES DOMÉSTICAS	18	75%	19	95%
CUIDADO DE HIJOS MENORES DE 7 AÑOS Y ADOLESCENTES	6	25%	1	5%
A LOS CUIDADOS DE MIS FAMILIARES DEPENDIENTES	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

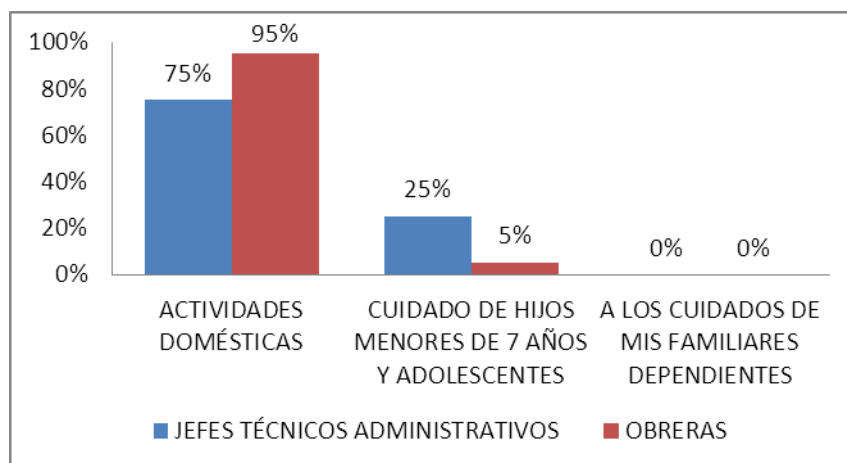


Gráfico VI. 75. Ítem 3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable después del trabajo?

En el ítem número 4, a las mujeres jefes técnicos administrativos y las obreras se le pregunta sobre los beneficios que ha solicitado en momentos de dificultad, el cual se le permitió a la trabajadoras elegir varias respuestas en cuanto a días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares; adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros; reducción de jornada laboral por motivos familiares; ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos o no se ha visto en la necesidad de solicitar los mencionados anteriormente.

En cuanto a días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares, el 79,2% de mujeres jefes técnico administrativos opinaron que no han solicitado a la institución dicho beneficio, mientras que, el 20,8% expresó que si lo ha solicitado. Con respecto a las obreras, el 60% dijeron que no han solicitado a la institución días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares y el 40% expresó que si lo ha solicitado (Ver tabla VI. 76 y gráfico VI. 76)

Tabla VI. 76. Ítem 4. En momentos de dificultad ud ha solicitado días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	5	20,8%	8	40%
NO	19	79,2%	12	60%
	n = 24	100	n = 20	100

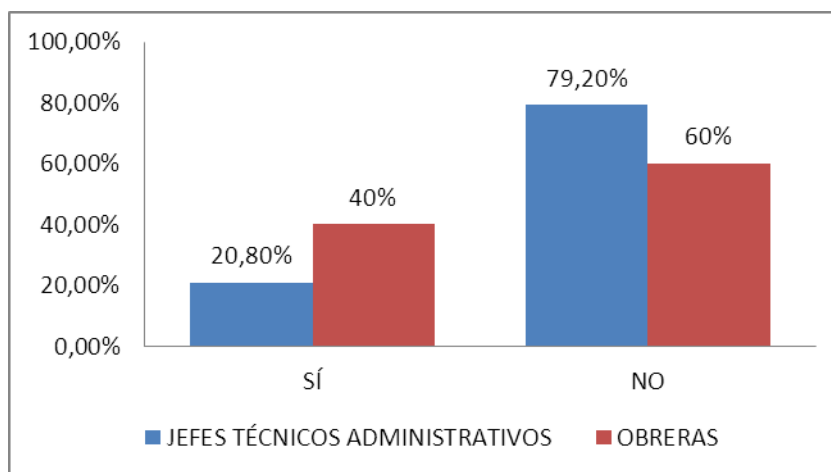


Gráfico VI. 76. Ítem 4. En momentos de dificultad ud ha solicitado días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares

En cuanto a adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros, el 70,8% de las mujeres jefes técnicos administrativos afirmaron haber solicitado a la institución dicho beneficio, mientras que, el 29,2% expresó que no lo ha solicitado. En cambio en relación con las obreras el 75% opinó que no han solicitado a la institución adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros pero el 25% comentó que si lo ha solicitado. (Ver tabla VI. 77 y gráfico VI. 77)

Tabla VI. 77. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	17	70,8%	5	25%
NO	7	29,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

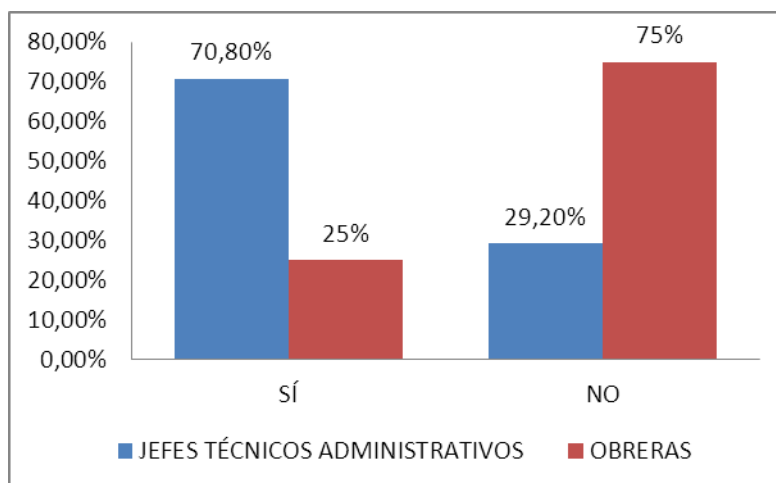


Gráfico VI. 77. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros

En cuanto a la reducción de jornada laboral por motivos familiares, el 83,3% de las mujeres jefes técnicos administrativos expresaron no haber solicitado a la institución dicho beneficio, mientras que, el 16,7% expresó que sí lo ha solicitado. En el caso de las obreras, el 60% comentó no haber solicitado a la institución reducción de la jornada laboral por motivos familiares, en tanto que, el 40% afirmó que sí lo ha solicitado. (Ver tabla VI. 78 y gráfico VI. 78)

Tabla VI. 78. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado reducción de la jornada laboral por motivos familiares

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	4	16,7%	8	40%
NO	20	83,3%	12	60%
	n = 24	100	n = 20	100

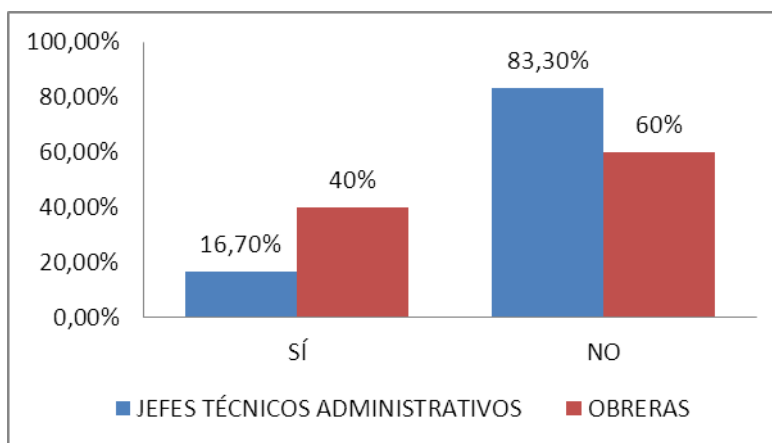


Gráfico VI. 78. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado reducción de la jornada laboral por motivos familiares

En cuanto a ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos, el 50% de las mujeres jefes técnicos administrativos comentaron no haber solicitado a la institución dicho beneficio, en tanto que, el otro 50% opinó que sí lo ha solicitado. Sin embargo, para el personal obrero el 75% opinó no haber solicitado a la institución ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos, mientras que, el otro 25% opinó que sí lo ha solicitado. (Ver tabla VI. 79 y gráfico VI. 79)

Tabla VI. 79. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	12	50%	5	25%
NO	12	50%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

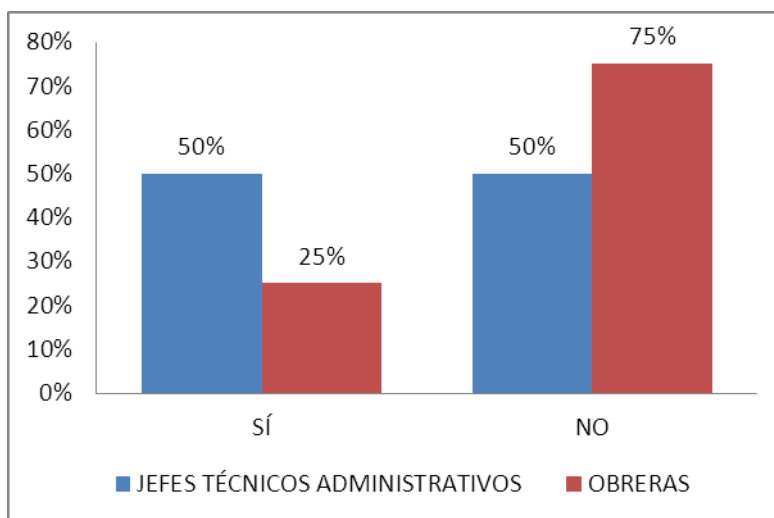


Gráfico VI. 79. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos

En cuanto a no verse en la necesidad de solicitar los beneficios mencionados anteriormente, el 100% de las mujeres jefes técnicos administrativos expresaron haberse sentido en la necesidad de solicitarle a la institución alguno de los beneficios nombrados anteriormente, mientras que, el 100% de las obreras negaron haber sentido la necesidad de solicitarlos. (Ver tabla VI. 80 y gráfico VI. 80)

Tabla VI. 80. Ítem 4. En momentos de dificultad ¿ud no se ha visto en la necesidad de solicitar los mencionados anteriormente?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	24	100%	0	0%
NO	0	0%	20	100%
	n = 24	100	n = 20	100

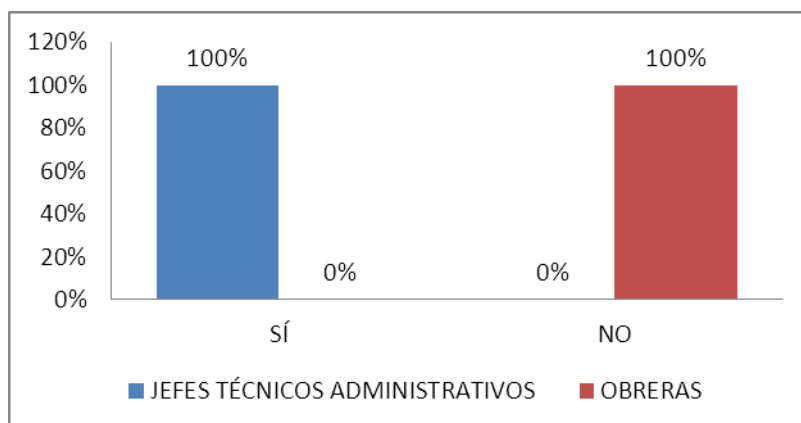


Gráfico VI. 80. Ítem 4. En momentos de dificultad ¿ud no se ha visto en la necesidad de solicitar los mencionados anteriormente?

En el ítem número 5, ocupación el 100% de las jefes técnicos administrativos opinó que son profesionales y técnicos, mientras que, el 100% de las obreras afirmó ser personal obrero. (Ver tabla VI. 81 y gráfico VI. 81)

Tabla VI. 81. Ítem 5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
PROFESIONALES Y TÉCNICOS	24	100%	0	0%
GERENTES, ADMINISTRADORES Y DIRECTIVOS	0	0%	0	0%
EMPLEADOS DE OFICINA	0	0%	0	0%
PERSONAL OBRERO	0	0%	20	100%
OTRA OCUPACIÓN	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

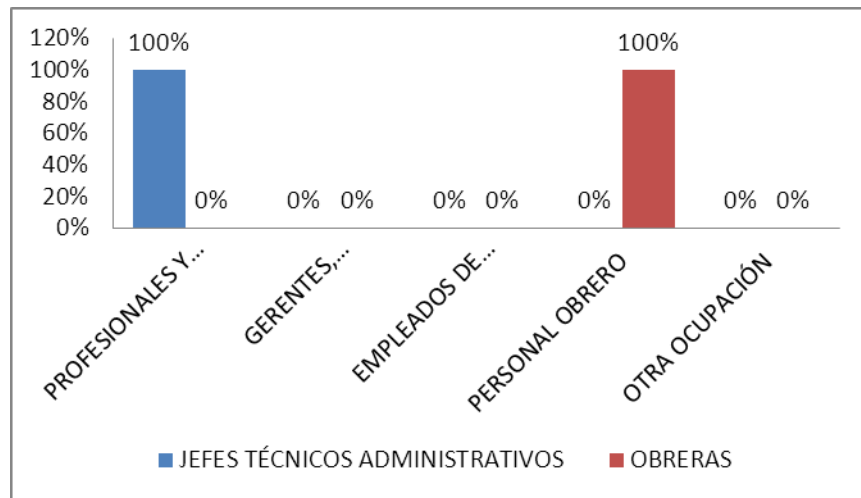


Gráfico VI. 81. Ítem 5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación?

En el ítem número 6, categorías de ocupación el 100% de las jefes técnicas administrativas opinó que son empleadas gubernamentales, en cambio, el 100% de las obreras expresó que son personal obrero gubernamental. (Ver tabla VI. 82 y gráfico VI. 82)

Tabla VI. 82. Ítem 6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
EMPLEADA GUBERNAMENTAL	24	100%	0	0%
PERSONAL OBRERO GUBERNAMENTAL	0	0%	20	100%
EMPLEADA EMPRESA PRIVADA	0	0%	0	0%
OBRERA EMPRESA PRIVADA	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

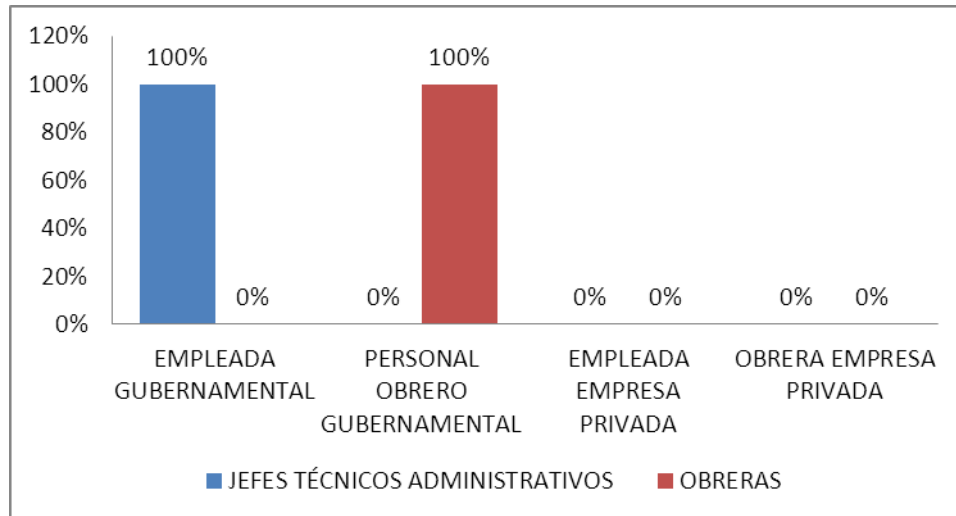


Gráfico VI. 82. Ítem 6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación?

El ítem número 7, en relación con las mujeres jefes técnicos administrativos el 66,7% afirmó que tienen personal a su cargo, mientras que, el 33,3% no tienen a quien supervisar. Por otro lado, el 100% de las obreras negaron tener personal a su cargo (Ver tabla VI. 83 y gráfico VI. 83)

Tabla VI. 83. Ítem 7. ¿Tiene personal a su cargo?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	16	66,7%	0	0%
NO	8	33,3%	20	100%
	n = 24	100	n = 20	100

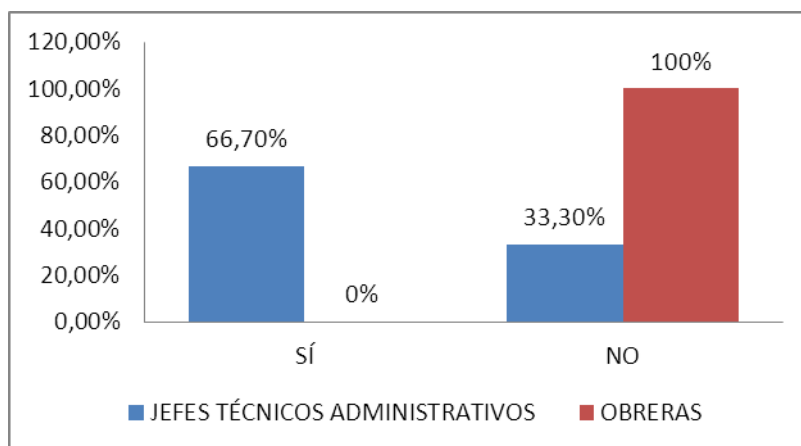


Gráfico VI. 83. Ítem 7. ¿Tiene personal a su cargo?

En el ítem número 8, con respecto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 37,5% afirmó que tienen de dos (2) a cuatro (4) colaboradores a su cargo, el 16,7% tienen una cantidad de cuatro (4) a seis (6) personas a su cargo y el 8,3% opinó que supervisa de seis (6) a ocho (8) colaboradores, en cambio, el 4,2% dijo que más de ocho (8) personas. Cabe acotar, que anteriormente se señaló que el 100% de las obreras no tienen personal a su cargo. (Ver tabla VI. 84 y gráfico VI. 84)

Tabla VI. 84. Ítem 8. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
2-4 COLABORADORES	9	37,5%	0	0%
4-6 COLABORADORES	4	16,7%	0	0%
6-8 COLABORADORES	2	8,3%	0	0%
MÁS DE 8 COLABORADORES	1	4,2%	0	0%
NO APLICA	8	33,3%	20	100%
	n = 24	100	n = 20	100

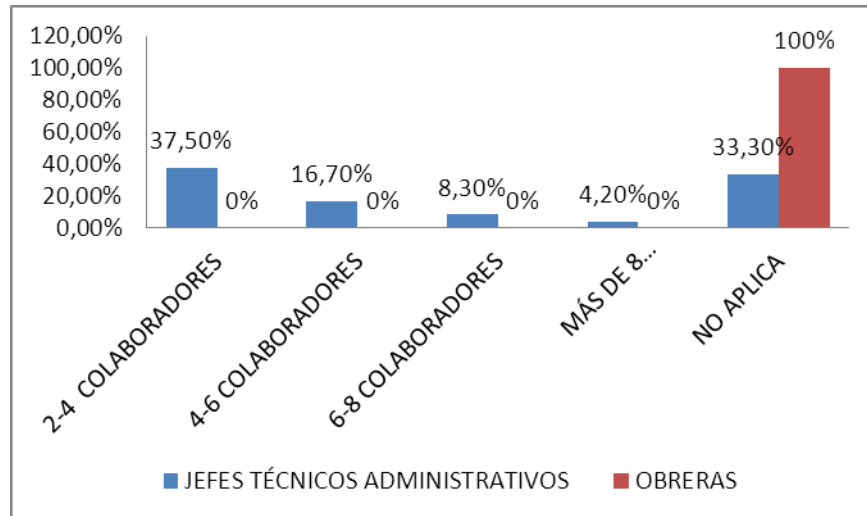


Gráfico VI. 84. Ítem 8. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

En el ítem número 9, las mujeres jefes técnicos administrativos opinó el 70,8% que no maneja algún presupuesto en la institución, mientras que, el 29,2% si lo maneja. En contraste con las obreras el 100% opinó que no maneja algún presupuesto en la institución (Ver tabla VI. 85 y gráfico VI. 85)

Tabla VI. 85. Ítem 9. ¿Maneja algún presupuesto en la institución?

SECCIÓN VI. LABORAL CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	7	29,2%	0	0%
NO	17	70,8%	20	100%
	n = 24	100	n = 20	100

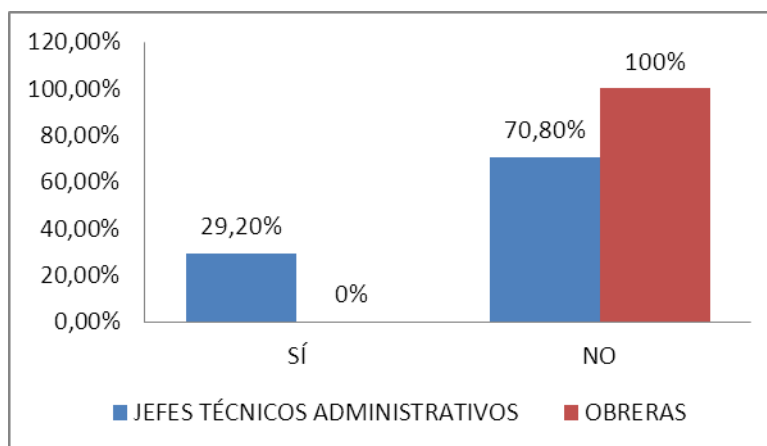


Gráfico VI. 85. Ítem 9. ¿Maneja algún presupuesto en la institución?

En el ítem número 10, jornada laboral, el 100% de las jefes técnicas administrativas afirmó que labora la jornada completa, del mismo modo, el 100% de las obreras opinó que trabaja la jornada completa (Ver tabla VI. 86 y gráfico VI. 86)

Tabla VI. 86. Ítem 10. Su jornada laboral es

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
JORNADA PARCIAL	0	0%	0	0%
JORNADA COMPLETA	24	100%	20	100%
	n = 24	100	n = 20	100

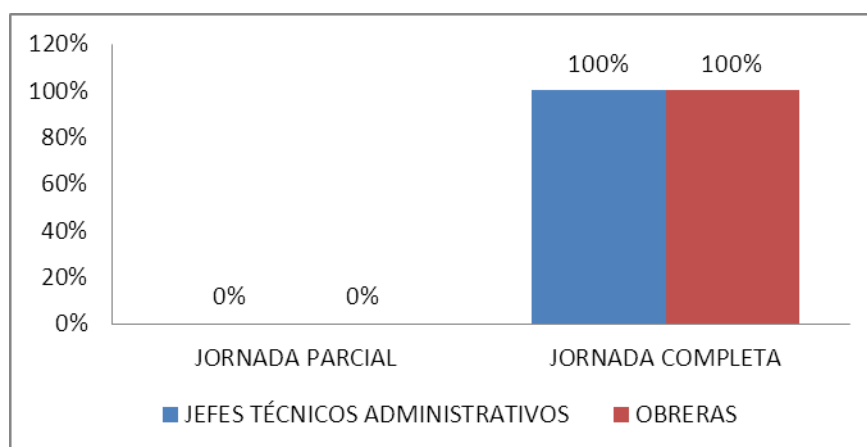


Gráfico VI. 86. Ítem 10. Su jornada laboral es

En el ítem número 11, el 100% de las mujeres jefes técnicos administrativos afirmó que está contratada por tiempo indeterminado, de la misma forma, las obreras opinaron que el 100% de ellas están contratadas por tiempo indeterminado. (Ver tabla VI. 87 y gráfico VI. 87)

Tabla VI. 87. Ítem 11. Su contrato es por

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
TIEMPO DETERMINADO	0	0%	0	0%
TIEMPO INDETERMINADO	24	100%	20	100%
POR TAREA	0	0%	0	0%
OBRA DETERMINADA	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

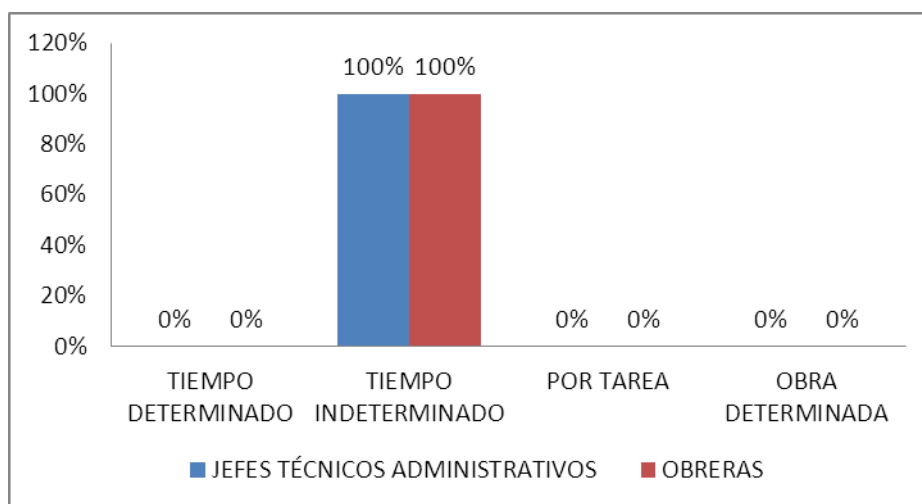


Gráfico VI. 87. Ítem 11. Su contrato es por

El ítem número 12, en cuanto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 54,2% dijo que la institución no le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral pero el 45,8% expresó que sí. En lo concerniente a las obreras el 75% dijo que la institución no ofrece beneficios adicionales a la ley que le ayuden con su área laboral y familiar, en cambio, el 25% expresó que sí. (Ver tabla VI. 88 y gráfico VI. 88)

Tabla VI. 88. Ítem 12. ¿La institución le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permitan la conciliación entre su vida familiar y laboral?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	11	45,8%	5	25%
NO	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

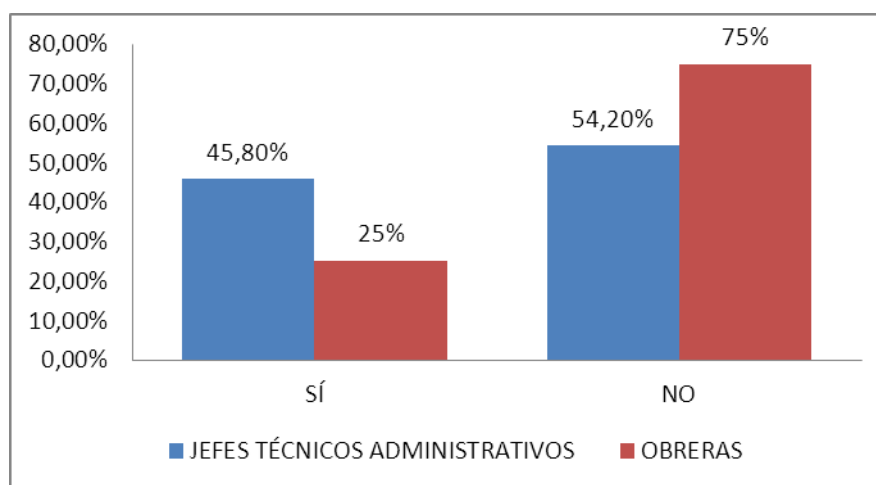


Gráfico VI. 88. Ítem 12. ¿La institución le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permitan la conciliación entre su vida familiar y laboral?

En el ítem número 13, se pregunta cuales son los otros beneficios adicionales a la ley que le ofrece la institución el cual le permiten a la mujer jefe técnico administrativo y a la obrera la conciliación entre su vida familiar y laboral. Dicho esto, se le accedió a las trabajadoras a elegir varias respuestas en cuanto a las actividades culturales y deportivas, ayuda para estudios, plan vacacional para hijos menores de edad, ayudas para educación de hijos, guarderías o ayudas para guardería, ayuda para compras de útiles escolares, bono lácteo u otros beneficios. Cabe acotar que las mujeres jefes técnicos u obreras que no consideran que existan otros beneficios adicionales a la ley que ofrezca la institución en este caso los mencionados anteriormente para su conciliación laboral y familiar, no aplican al actual ítem

En cuanto a las actividades culturales y deportivas, el 33,3% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinaron que dicho beneficio adicional que ofrece la institución no le ha permitido la conciliación entre su vida familiar y laboral, mientras que, el 12,5% expresó que si se lo ha permitido. En contraste con las obreras el 25% comentaron que dicho beneficio adicional sí le ha permitido la conciliación entre su vida familiar y laboral. (Ver tabla VI. 89 y gráfico VI. 89)

Tabla VI. 89. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como las actividades culturales y deportivas?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	3	12,5%	5	25%
NO	8	33,3%	0	0%
NO APLICA	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

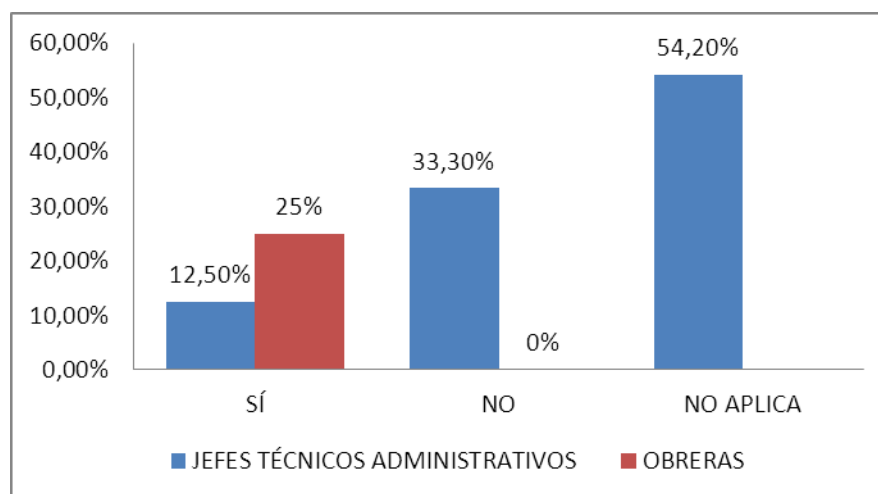


Gráfico VI. 89. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como las actividades culturales y deportivas?

En relación a las ayudas para estudios, el 25% de las mujeres jefes técnicos administrativos expresó que dicho beneficio adicional que ofrece la institución no le ha permitido la conciliación entre su vida familiar y laboral, mientras que, el 20,8% opinó que sí se lo ha permitido. No obstante, en cuanto a las obreras el 15% negó que dicho beneficio adicional no le ha permitido la conciliación entre su vida familiar y laboral pero el 10% expresó que si se lo ha permitido. (Ver tabla VI. 90 y gráfico VI. 90)

Tabla VI. 90. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para estudios?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	5	20,8%	2	10%
NO	6	25%	3	15%
NO APLICA	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

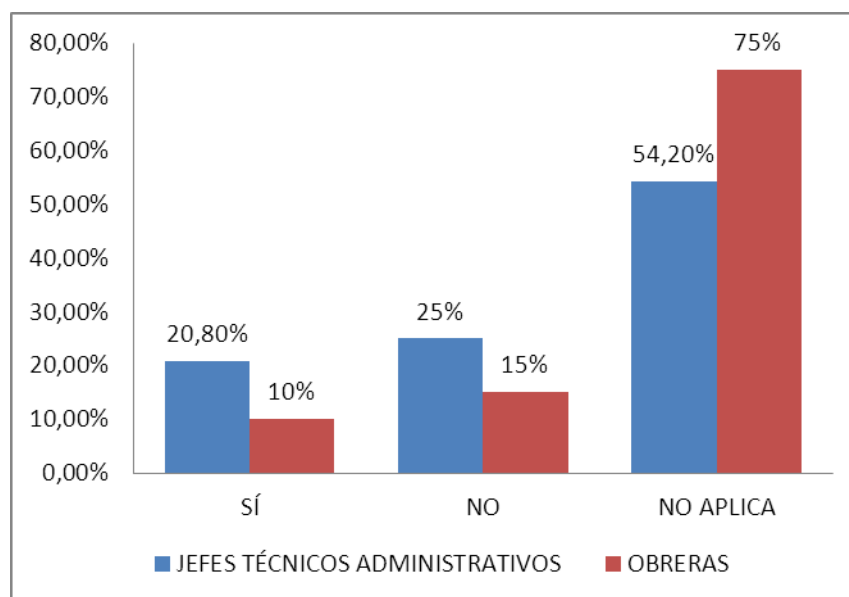


Gráfico VI. 90. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para estudios?

En cuanto al plan vacacional para hijos menores de edad, el 33,3% de las mujeres jefes técnicos administrativos dijo que dicho beneficio adicional que ofrece la institución no le ha permitido la conciliación entre su vida familiar y laboral, mientras que, el 12,5% expresó que sí se lo ha permitido. En referente a las obreras el 20% opinó que el beneficio adicional no le ayuda a conciliar su área laboral y familiar pero el 5% afirmó que sí lo hace. (Ver tabla VI. 91 y gráfico VI. 91)

Tabla VI. 91. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como el plan vacacional para hijos?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	3	12,5%	1	5%
NO	8	33,3%	4	20%
NO APLICA	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

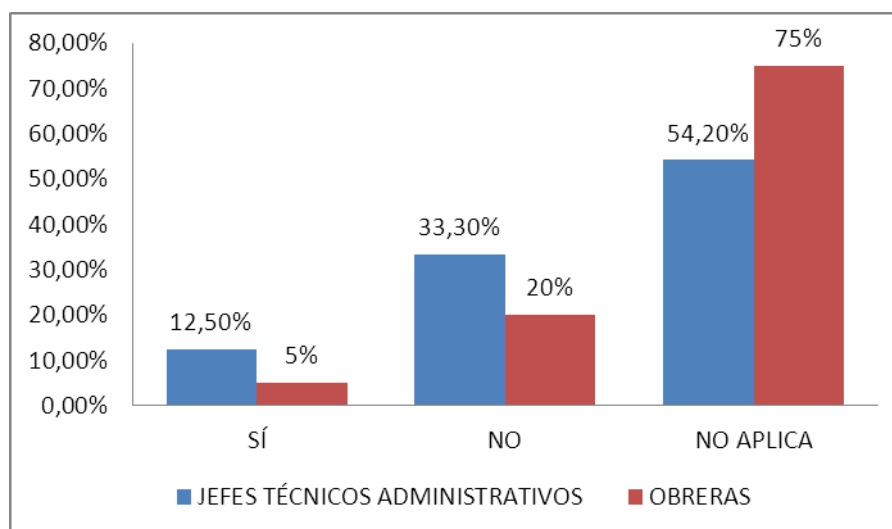


Gráfico VI. 91. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como el plan vacacional para hijos?

En lo que respecta a la ayuda para educación de hijos, el 25% de las mujeres jefes técnicos administrativos expresó que dicho beneficio adicional que ofrece la institución no le ha permitido la conciliación entre su vida familiar y laboral, en cambio, el 20,8% afirmó que sí se lo ha permitido. Por otra parte, en cuanto a las obreras el 15% opinó que dicho beneficio adicional sí le ha ayudado con su área laboral y familiar pero el 10% dijo que no.. (Ver tabla VI. 92 y gráfico VI. 92)

Tabla VI. 92. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para educación de los hijos?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	5	20,8%	3	15%
NO	6	25%	2	10%
NO APLICA	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

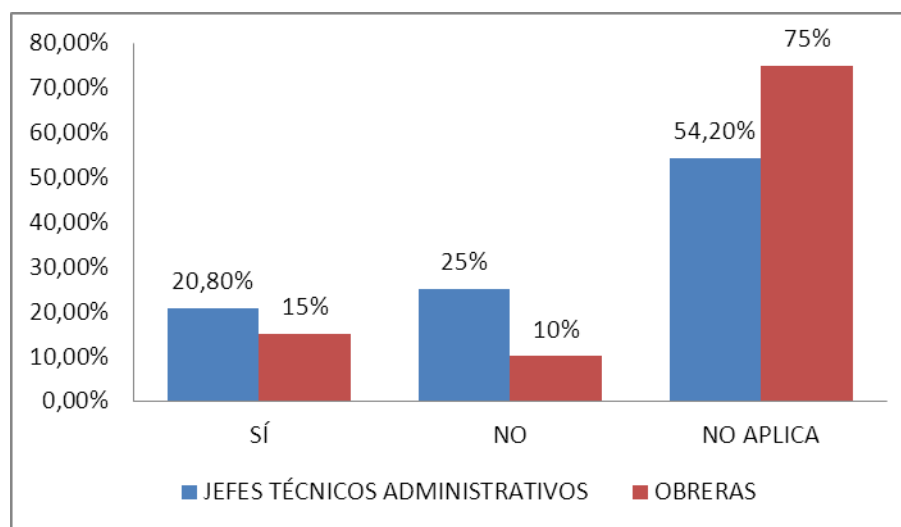


Gráfico VI. 92. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para educación de los hijos?

En cuanto a las guarderías o ayudas para guardería, el 25% de las mujeres jefes técnicos administrativos dijo que dicho beneficio adicional que ofrece la institución no le ha permitido la conciliación entre su vida familiar y laboral, en tanto que, el 20,8% expresó que sí se lo ha permitido. En cambio, el 20% de las mujeres obreras opinaron que dicho beneficio adicional no le ha ayudado entre su vida familiar y laboral pero el 5% afirmó que sí se lo ha permitido. (Ver tabla VI. 94 y gráfico VI. 94)

Tabla VI. 93. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como guarderías o ayudas para guardería?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	5	20,8%	1	5%
NO	6	25%	4	20%
NO APLICA	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

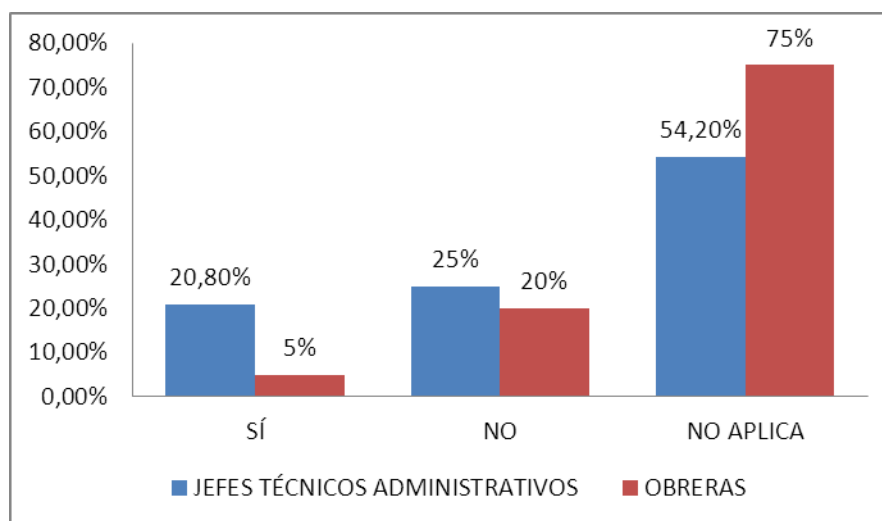


Gráfico VI. 93. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como guarderías o ayudas para guardería?

En lo que respecta a la ayuda para útiles escolares, el 25% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinó que dicho beneficio adicional que ofrece la institución no le ha permitido la conciliación entre su vida familiar y laboral pero el 20,8% expresó que sí se lo ha permitido. Sin embargo, el 15% de mujeres del personal obrero expresaron que la ayuda para útiles escolares no la han beneficiado en su vida familiar y laboral, en cambio, el 10% afirmó que sí se lo ha permitido. (Ver tabla VI. 94 y gráfico VI. 94)

Tabla VI. 94. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para útiles escolares?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	5	20,8	2	10%
NO	6	25%	3	15%
NO APLICA	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

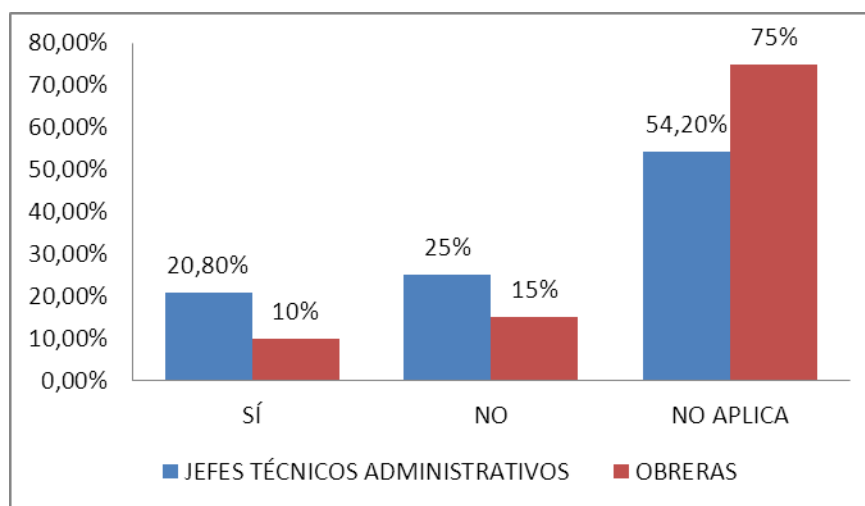


Gráfico VI. 94. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como la ayuda para útiles escolares?

El beneficio de bono lácteo, en lo referente a las mujeres jefes técnicos administrativos el 25% comentó que dicho beneficio adicional que ofrece la institución sí le ha permitido la conciliación entre su vida familiar y laboral, mientras que, el 20,8% dijo que no se lo ha permitido. Sin embargo, contrastándolo con las obreras el 20% opinó que el bono lácteo no le ha beneficiado en la conciliación entre su vida familiar y laboral pero el 5% expresó que sí se lo ha permitido (Ver tabla VI. 95 y gráfico VI. 95)

Tabla VI. 95. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como el bono lácteo?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	6	25%	1	5%
NO	5	20,8%	4	20%
NO APLICA	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

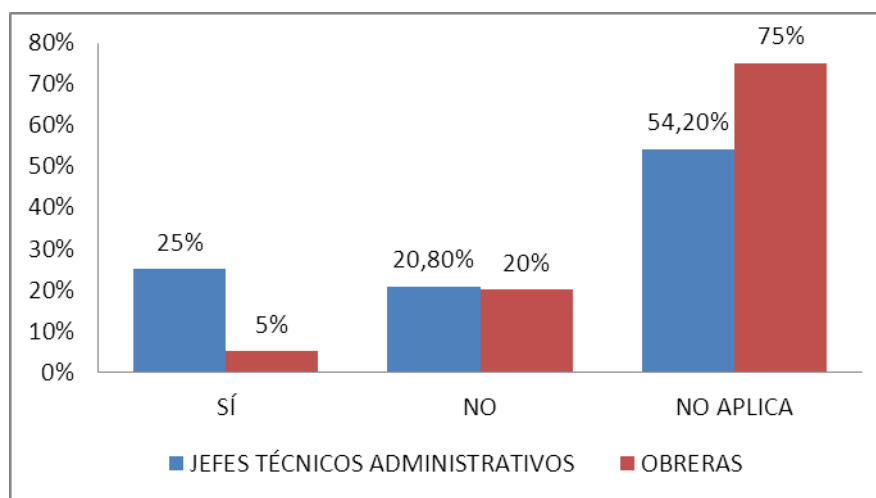


Gráfico VI. 95. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución como el bono lácteo?

En cuanto a otros beneficios adicionales que no se hayan mencionado anteriormente, el 37,5% de las mujeres jefes técnicos administrativos afirmó que evidentemente sí hay otros beneficios que ayudan a conciliar la vida familiar y laboral pero el 8,3% expresó que no los hay. Al observar a las obreras, el 15% de ellas dijo que sí hay otros beneficios adicionales que ofrece la institución que han permitido alcanzar la armonía en su área familiar y laboral, en cambio, el 10% expresó que no los hay. (Ver tabla VI. 96 y gráfico VI. 96)

Tabla VI. 96. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución, otros beneficios adicionales que no se hayan mencionado anteriormente?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	9	37,5%	3	15%
NO	2	8,3%	2	10%
NO APLICA	13	54,2%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

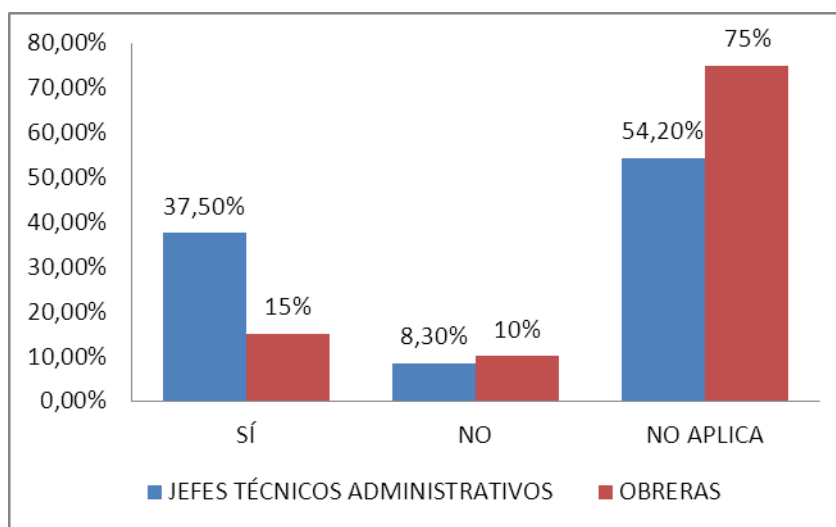


Gráfico VI. 96. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución, otros beneficios que no se hayan mencionado anteriormente?

6.7. Sección VII. Áreas del balance vida-trabajo

El ítem número 1, en relación con las jefes técnicos administrativos el 70,8% opinó que logra compaginar mucho las responsabilidades domésticas con las laborales, el 16,7% expresó que lo logra medianamente pero el 12,5% dijo que es poco lo que logra balancear de ambas áreas. En contraste con las obreras, el 50% comentó que medianamente las logra compaginar, el 45% afirmó que ha logrado conciliarlo mucho, mientras que, el 5% dijo que poco. (Ver tabla VI. 97 y gráfico VI. 97)

Tabla VI. 97. Ítem 1. ¿Siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHO	17	70,8%	9	45%
MEDIANAMENTE	4	16,7%	10	50%
POCO	3	12,5%	1	5%
	n = 24	100	n = 20	100

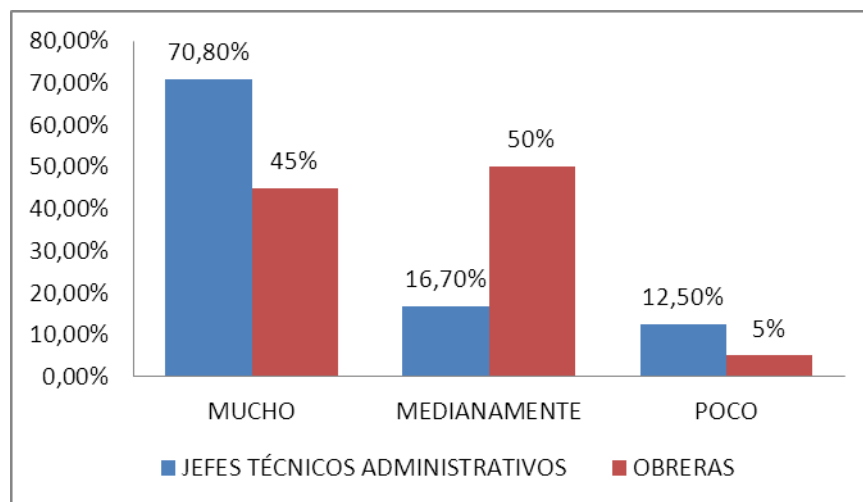


Gráfico VI. 97. Ítem 1. ¿Siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales?

El ítem número 2, en el caso de las mujeres jefes técnicos administrativos el 58,3% dijo que el ser madre no podría condicionar sus actividades laborales, mientras que, el 41,7% expresó que sí podría condicionarlas. No obstante, el 70% de las obreras opinó que el ser madre no las condiciona pero el 30% afirmó que el ser madre sí podría condicionar sus actividades en el trabajo. (Ver tabla VI. 98 y gráfico VI. 98)

Tabla VI. 98. Ítem 2. ¿Piensa ud que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	10	41,7%	6	30%
NO	14	58,3%	14	70%
	n = 24	100	n = 20	100.0

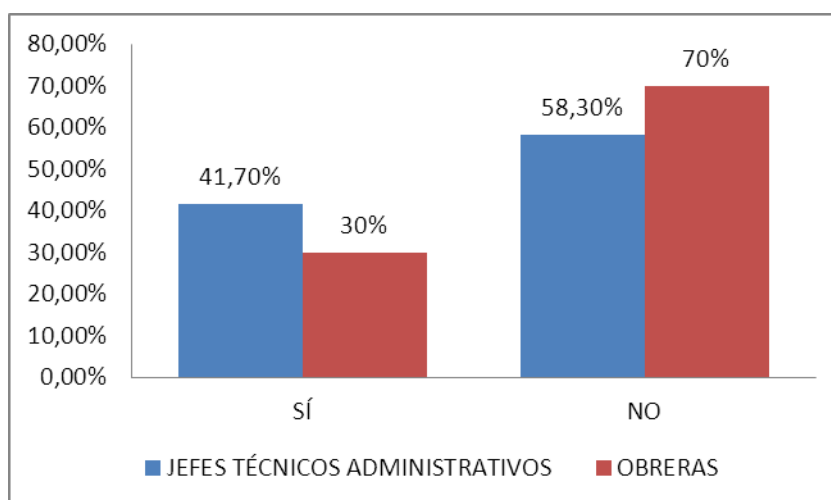


Gráfico VI. 98. Ítem 2. ¿Piensa ud que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales?

El ítem número 3, en cuanto a las jefes técnicas administrativos el 25% opinó que el ser madre condiciona sus actividades laborales porque el trabajo quita tiempo para cuidar a los hijos, mientras que, el 16,7% dijo que el motivo es porque el trabajo quita tiempo para compartir con los hijos. Con respecto a las obreras el 25% comentó que el ser madre

condiciona sus actividades laborales porque el trabajo quita tiempo para compartir con los hijos pero el 5% indicó que su razón es porque no le permite un adecuado balance entre su vida familiar. Por otro lado, el 58,3% de las jefes técnicas administrativas y el 70% de las obreras son mujeres que no aplican a dicha pregunta porque anteriormente opinaron que el ser madre no condiciona sus actividades laborales. (Ver tabla VI. 99 y gráfico VI. 99)

Tabla VI. 99. Ítem 3. ¿Por qué el ser madre condiciona sus actividades laborales?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
EL TRABAJO QUITA TIEMPO PARA COMPARTIR CON LOS HIJOS	4	16,7%	5	25%
EL TRABAJO QUITA TIEMPO PARA CUIDAR A LOS HIJOS	6	25%	0	0%
NO PERMITE EL ADECUADO BALANCE EN EL ÁREA LABORAL	0	0%	1	5%
NO APLICA	14	58,3%	14	70%
	n = 24	100	n = 20	100

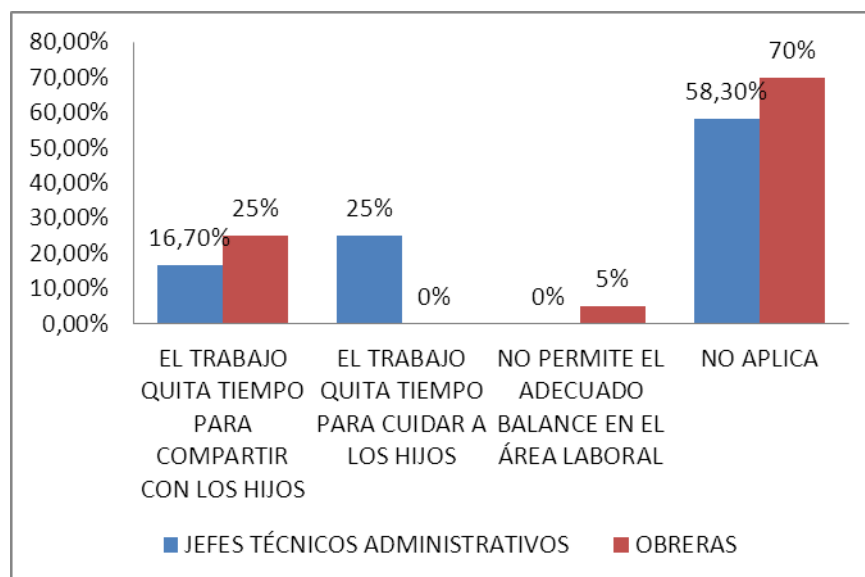


Gráfico VI. 99. Ítem 3. ¿Por qué el ser madre condiciona sus actividades laborales?

El ítem número 4, en lo concerniente a las mujeres jefes técnicos administrativos el 95,8% expresó que sí disfruta de las actividades que realiza últimamente, en cambio, el 4,2% opinó que no las disfruta. En cuanto a las obreras el 65% expresó que sí disfruta de las actividades que hace recientemente pero el 35% negó disfrutarlas. (Ver tabla VI. 100 y gráfico VI. 100)

Tabla VI. 100. Ítem 4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	23	95,8%	13	65%
NO	1	4,2%	7	35%
A VECES	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

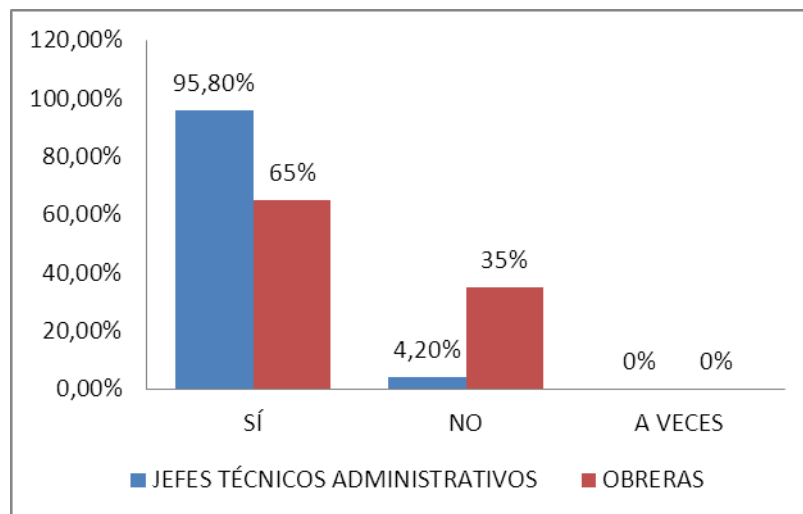


Gráfico VI. 100. Ítem 4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente?

En el ítem número 5, el 100% de las mujeres jefes técnicos administrativos afirmaron que se sienten capaces de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral. Del mismo modo, el 95% de las obreras opinó que se siente capaz de tomar las decisiones pero el 5% dijo que son incapaces. (Ver tabla VI. 101 y gráfico VI. 101)

Tabla VI. 101. Ítem 5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	24	100%	19	95%
NO	0	0%	1	5%
	n = 24	100	n = 20	100

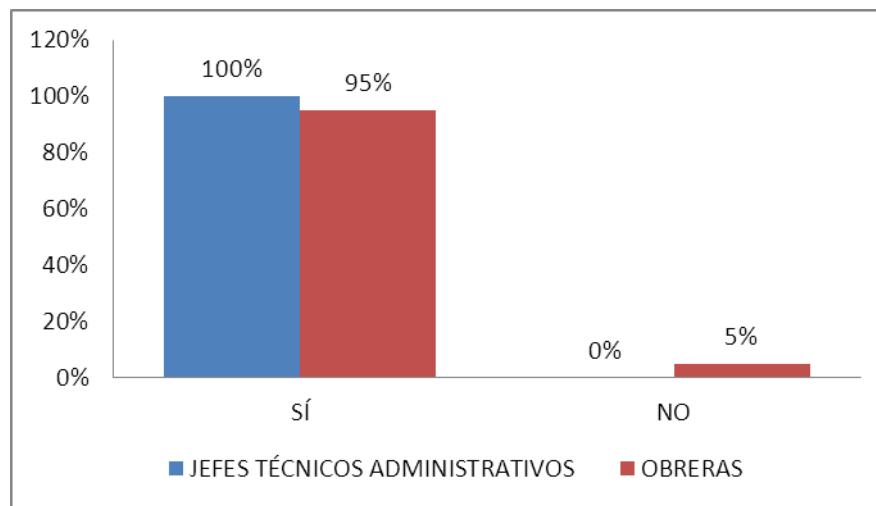
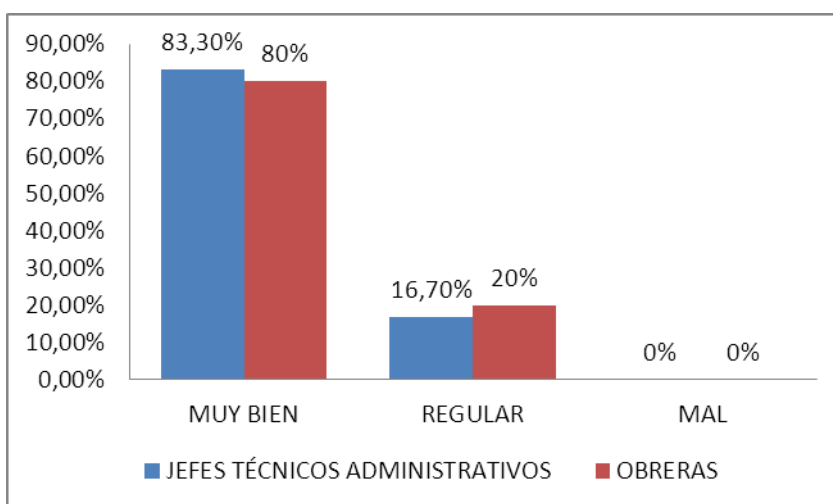


Gráfico VI. 101. Ítem 5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral?

El ítem número 6, en lo que respecta a las mujeres jefes técnicos administrativos el 83,3% afirmó que en su mayoría se ha sentido de salud muy bien, mientras que, el 16,7% opinó regular. Sin embargo, el 80% de las obreras indicó que en su mayoría se ha sentido muy bien de salud pero el 20% opinó regular (Ver tabla VI. 102 y gráfico VI. 102)

Tabla VI. 102. Ítem 6. En su mayoría, usted se ha sentido de salud

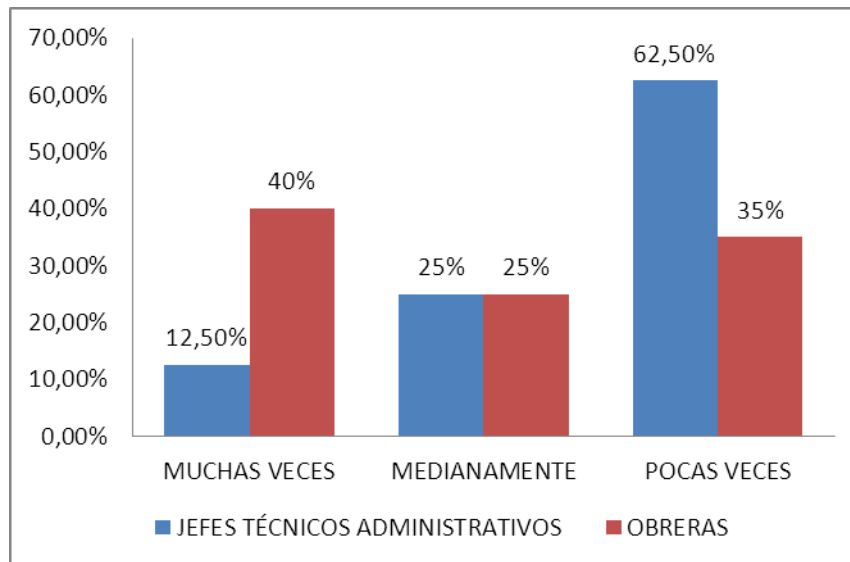
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUY BIEN	20	83,3%	16	80%
REGULAR	4	16,7%	4	20%
MAL	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 102. Ítem 6. En su mayoría, usted se ha sentido de salud**

El ítem número 7, en el caso de las mujeres jefes técnicos administrativos el 62,5% afirmó que pocas veces se ha sentido agotada y sin fuerzas, mientras que, el 25% opinó medianamente y el 12,5% expresó muchas veces. En cuanto a las obreras el 40% indicó que muchas veces se ha sentido de esa forma, el 35% comentó que pocas veces se ha sentido agotada y sin fuerzas pero el 25% expresó que en su mayoría sí se ha sentido así. (Ver tabla VI. 103 y gráfico VI. 103)

Tabla VI. 103. Ítem 7. En su mayoría, ¿usted se ha sentido agotada y sin fuerzas?

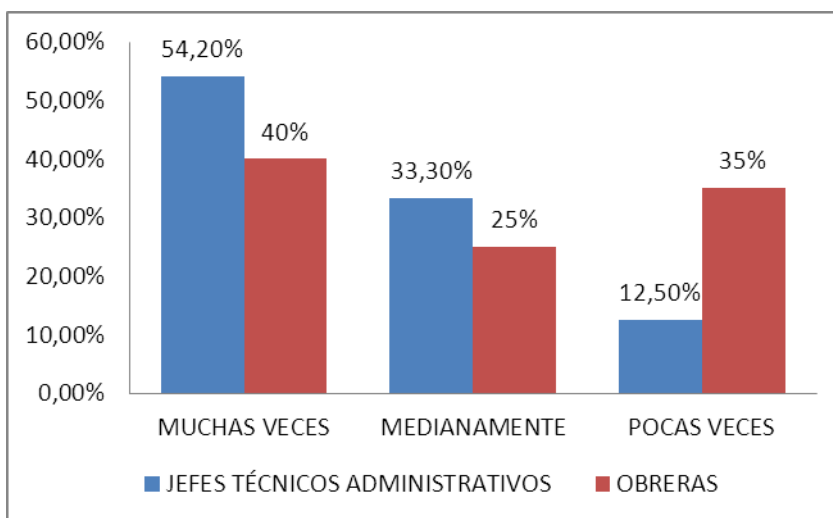
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	3	12,5%	8	40%
MEDIANAMENTE	6	25%	5	25%
POCAS VECES	15	62,5%	7	35%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 103. Ítem 7. En su mayoría, ¿usted se ha sentido agotada y sin fuerzas?**

El ítem número 8, con respecto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 54,2% opinó que en su mayoría logra muchas veces conciliar el sueño toda la noche, mientras que, el 33,3% dijo medianamente y el 12,5% expresó pocas veces. En el caso de las obreras el 40% comentó que muchas veces concilia el sueño, el 35% afirmó pocas veces pero el 25% indicó que medianamente logra dormir toda la noche. (Ver tabla VI. 104 y gráfico VI. 104)

Tabla VI. 104. Ítem 8. En su mayoría, ¿usted logra conciliar el sueño toda la noche?

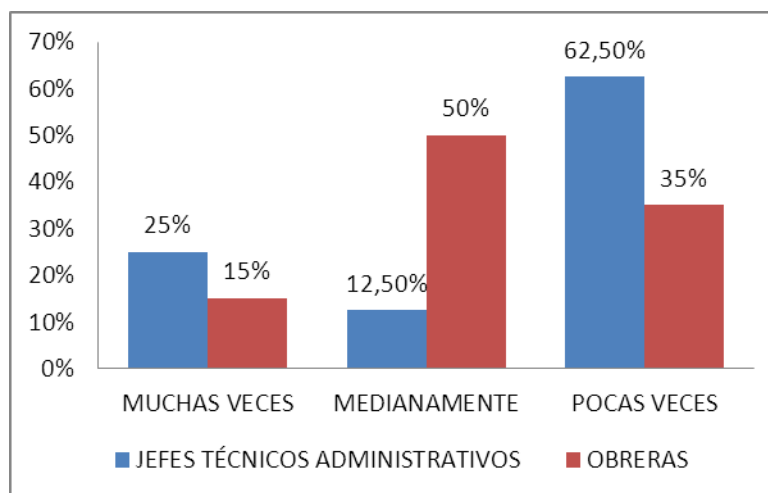
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	13	54,2%	8	40%
MEDIANAMENTE	8	33,3%	5	25%
POCAS VECES	3	12,5%	7	35%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 104. Ítem 8. En su mayoría, ¿usted logra conciliar el sueño toda la noche?**

El ítem número 9, en relación con las mujeres jefes técnicos administrativos el 62,5% expresaron que en su mayoría son pocas las veces que han perdido el sueño por preocupaciones, mientras que, el 25% opinaron muchas veces y el 12,5% dijeron que medianamente pierde el sueño por preocupaciones. En contraste con las obreras, el 50% indicaron que en su mayoría han perdido el sueño medianamente por preocupaciones, el 35% afirmó pocas veces pero el 15% dijo muchas. (Ver tabla VI. 105 y gráfico VI. 105)

Tabla VI. 105. Ítem 9. En su mayoría, ¿ha perdido el sueño por preocupaciones?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	6	25%	3	15%
MEDIANAMENTE	3	12,5%	10	50%
POCAS VECES	15	62,5%	7	35%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 105. Ítem 9. En su mayoría, ¿ha perdido el sueño por preocupaciones?**

En el ítem número 10, el 79,2% de las mujeres jefes técnicos administrativos expresaron que en su mayoría muchas veces se sienten llenas de energías para realizar actividades de su vida diaria, en cambio, el 12,5% opinaron que pocas veces se sienten de esa forma y el 8,3% dijeron medianamente. Por otra parte, el 80% de las obreras afirmaron que muchas veces se sienten llenas de energías, mientras que, el 20% de ellas comentaron que medianamente realizan las actividades de su vida diaria llenas de energías. (Ver tabla VI. 106 y gráfico VI. 106)

Tabla VI. 106. Ítem 10. En su mayoría, ¿se siente llena de energía para realizar para realizar tareas/actividades de su vida diaria?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	19	79,2%	16	80%
MEDIANAMENTE	2	8,3%	4	20%
POCAS VECES	3	12,5%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

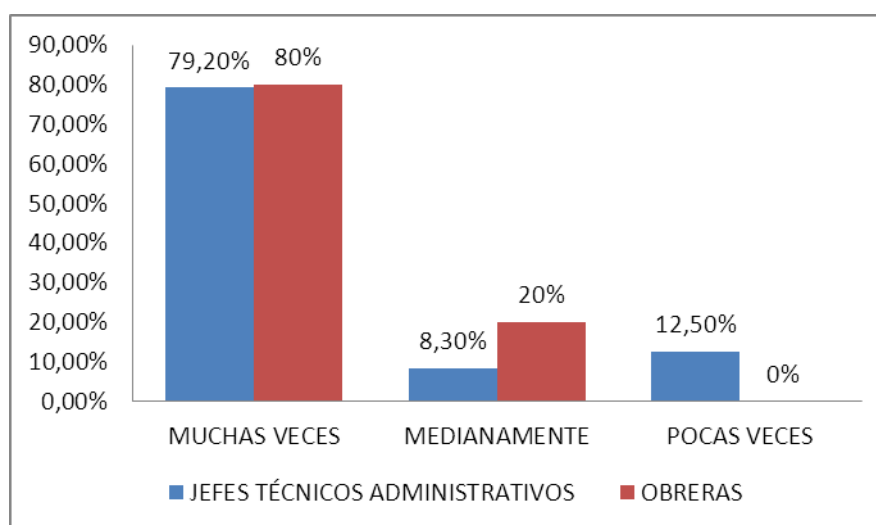


Gráfico VI. 106. Ítem 10. En su mayoría, ¿se siente llena de energía para realizar para realizar tareas/actividades de su vida diaria?

En el ítem número 11, el 95,8% de las mujeres jefes técnicos administrativos indicaron que en su mayoría muchas veces se han sentido satisfechas en la manera de hacer las cosas, mientras que, el 4,2% expresaron que a veces se han sentido satisfechas. Seguidamente, el 100% de las obreras opinaron que se han sentido muchas veces satisfechas en la manera de hacer las cosas. (Ver tabla VI. 107 y gráfico VI. 107)

Tabla VI. 107. Ítem 11. En su mayoría, ¿se siente satisfecha en la manera de hacer las cosas?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	23	95,8%	20	100%
A VECES	1	4,2%	0	0%
POCAS VECES	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

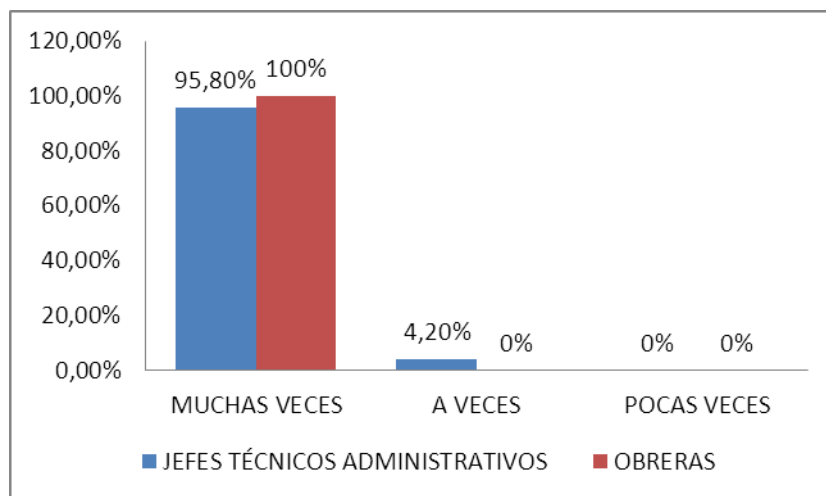
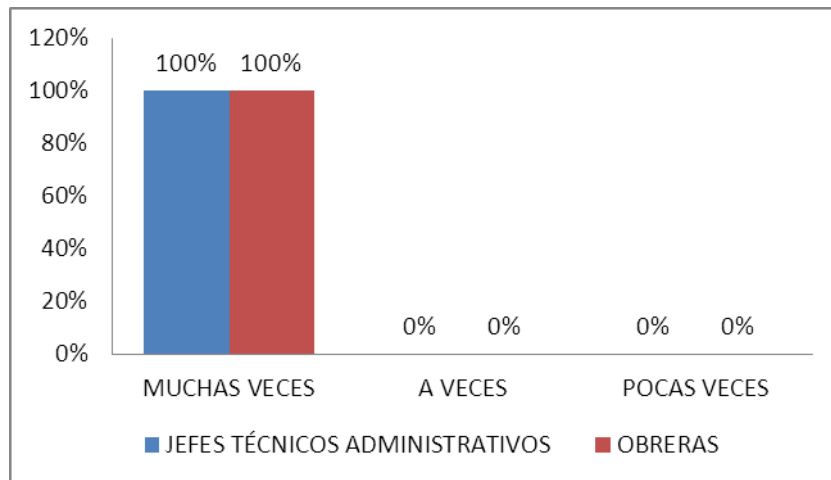


Gráfico VI. 107. Ítem 11. En su mayoría, ¿se siente satisfecha en la manera de hacer las cosas?

En el ítem número 12, el 100% de las mujeres jefes técnicos administrativos y el 100% de las obreras afirmaron que en su mayoría muchas veces se mantienen ocupadas y activas. (Ver tabla VI. 108 y gráfico VI. 108)

Tabla VI. 108. Ítem 12. En su mayoría ¿se mantiene ocupada y activa?

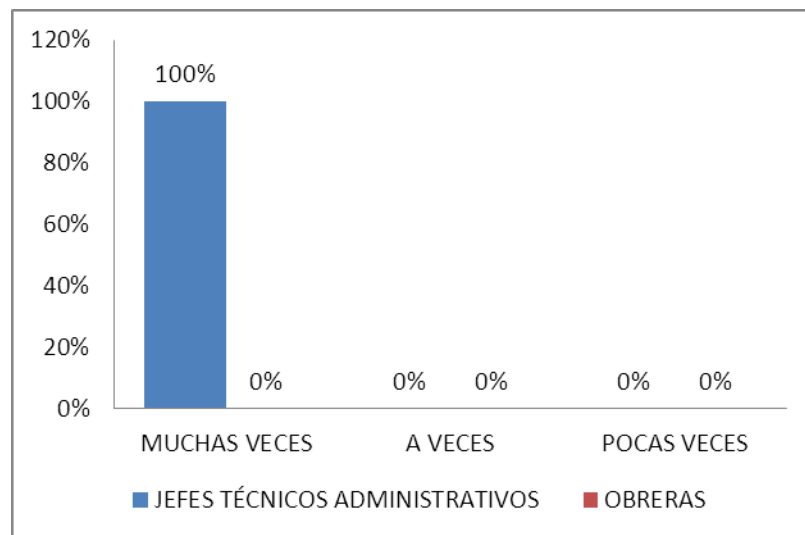
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	24	100%	20	100%
A VECES	0	0%	0	0%
POCAS VECES	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 108. Ítem 12. En su mayoría ¿se mantiene ocupada y activa?**

En el ítem número 13, el 100% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinaron que en su mayoría muchas veces se sienten capaces de hacer frente a los problemas, mientras que, en el caso de las obreras el 95% indicaron muchas veces y el 5% expresaron a veces. (Ver tabla VI. 109 y gráfico VI. 109)

Tabla VI. 109. Ítem 13. En su mayoría, ¿se siente capaz de hacer frente a los problemas?

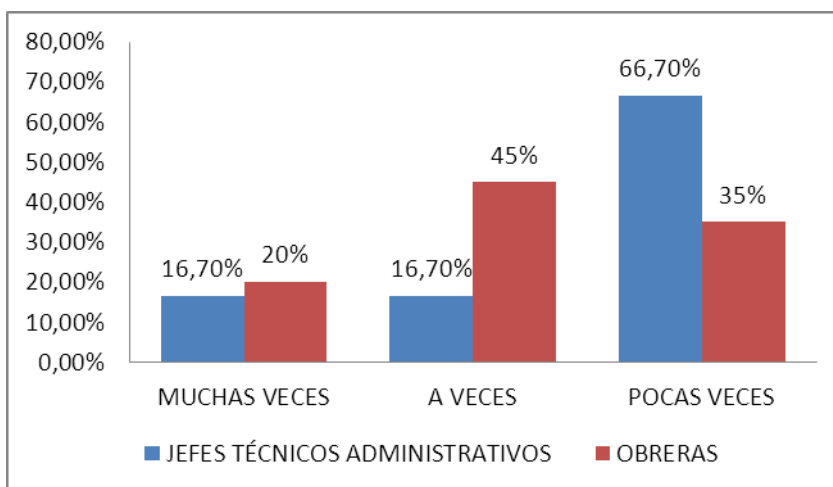
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	24	100%	19	95%
A VECES	0	0%	1	5%
POCAS VECES	0	0%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 109. Ítem 13. En su mayoría, ¿se siente capaz de hacer frente a los problemas?**

En el ítem número 14, con respecto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 66,7% afirmó que pocas veces padece de dolores de cabeza, en tanto que, el 16,7% opinó que en su mayoría los tiene muchas veces y el 16,7% expresó que a veces los tiene. En cuanto a las obreras, el 45% dijo que a veces padece los dolores de cabeza, el 35% indicó que pocas veces los tiene y el 20% opinó que los padece muchas veces en su mayoría. (Ver tabla VI. 110 y gráfico VI. 110)

Tabla VI. 110. Ítem 14. En su mayoría, ¿padece de dolores de cabeza?

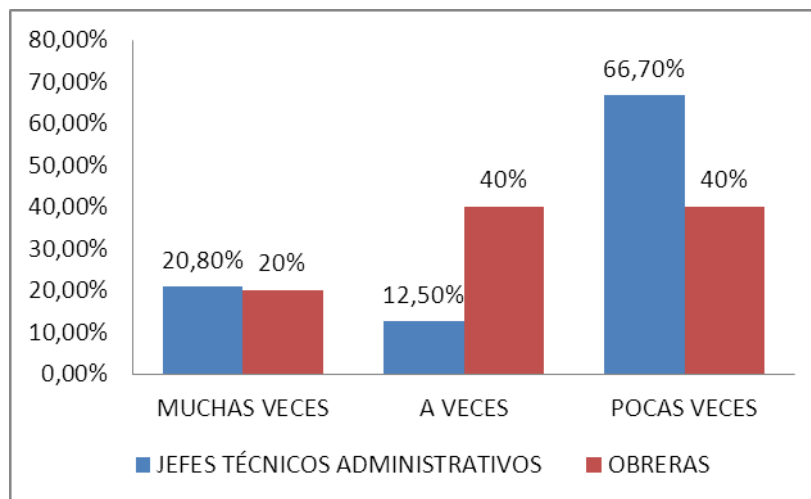
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	4	16,7%	4	20%
A VECES	4	16,7%	9	45%
POCAS VECES	16	66,7%	7	35%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 110. Ítem 14. En su mayoría, ¿padece de dolores de cabeza?**

En el ítem número 15, el 66,7% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinó que pocas veces se ha despertado cansada, en tanto que, el 20,8% expresó que en su mayoría muchas veces se despierta de esa forma y el 12,5% dijo que solo le sucede a veces. Por otro lado, el 40% de las obreras afirmó que pocas veces se ha despertado cansada, el otro 40% indicó que a veces está cansada al despertarse y el 20% comentó que en su mayoría muchas veces le ocurre. (Ver tabla VI. 111 y gráfico VI. 111)

Tabla VI. 111. Ítem 15. En su mayoría, ¿se ha despertado usted cansada?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	5	20,8%	4	20%
A VECES	3	12,5%	8	40%
POCAS VECES	16	66,7%	8	40%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 111. Ítem 15. En su mayoría, ¿se ha despertado usted cansada?**

El ítem número 16, en referencia a las mujeres jefes técnicos administrativos el 62,5% opinó que no ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia, en tanto que, el 37,5% expresó que si ha tenido que cambiarlos. En cuanto a las obreras el 90% de ellas indicó que en su mayoría no ha tenido que cambiar por algún motivo sus controles médicos pero el 10% sí ha tenido que hacerlo. (Ver tabla VI. 112 y gráfico VI. 112)

Tabla VI. 112. Ítem 16. En su mayoría, ¿usted ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	9	37,5%	2	10%
NO	15	62,5%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

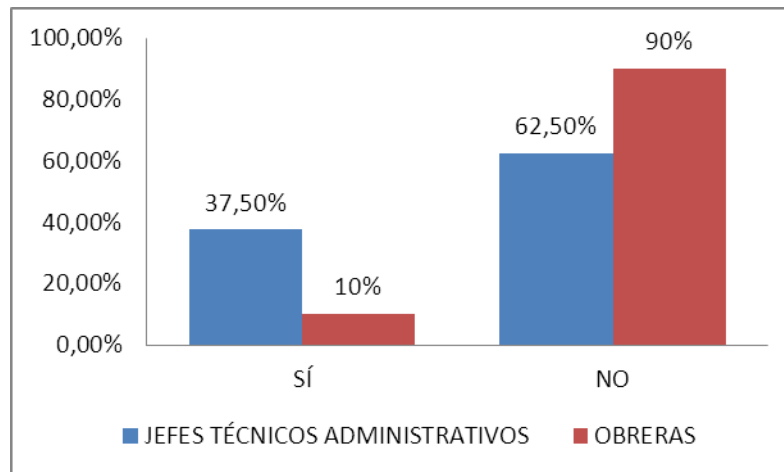


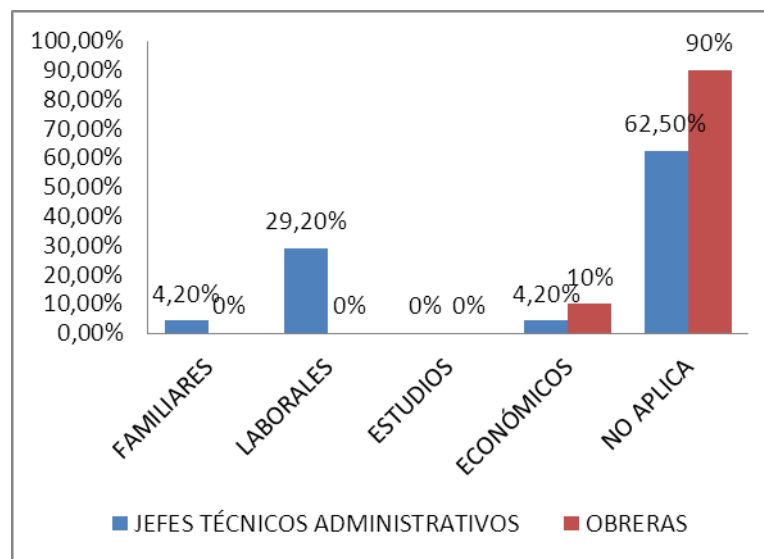
Gráfico VI. 112. Ítem 16. En su mayoría, ¿usted ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia?

En el ítem número 17, el 29,2% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinó que ha tenido que cambiar sus controles médicos por motivos laborales, el 4,2% expresó que la razón era de tipo familiar y el 4,2% dijo de tipo económico. En el caso de las obreras, el 10% dijo que ha tenido que cambiar sus controles médicos por motivos económicos.

Por otro lado, el 62,5% de las son mujeres jefes técnicos administrativos y el 90% de las obreras no aplican a dicha pregunta porque no han tenido que cambiar sus controles médicos. (Ver tabla VI. 113 y gráfico VI. 113)

Tabla VI. 113. Ítem 17. ¿Por cuál motivo ha tenido que cambiar sus controles médicos?

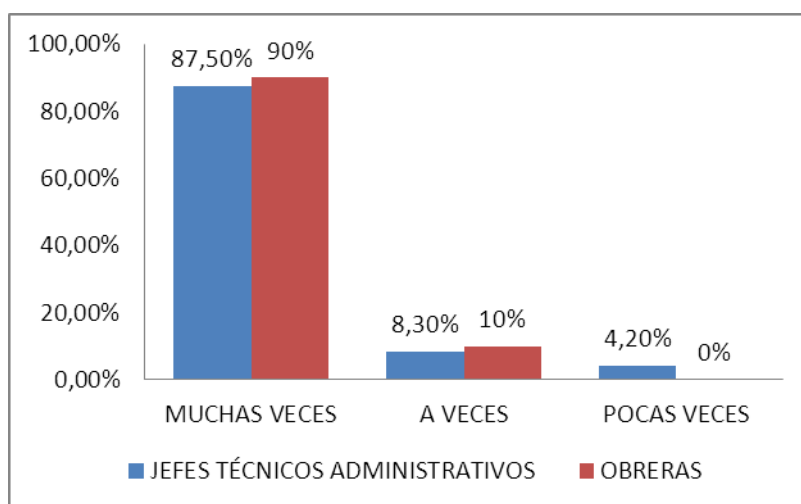
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
FAMILIARES	1	4,2%	0	0%
LABORALES	7	29,2%	0	0%
ESTUDIOS	0	0%	0	0%
ECONÓMICOS	1	4,2%	2	10%
NO APLICA	15	62,5%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 113. Ítem 17. ¿Por cuál motivo ha tenido que cambiar sus controles médicos?**

En el ítem número 18, se evidenció en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 87,5% opinó que muchas veces se alimenta en las horas estipuladas, en tanto que, el 8,3% dijo que solo a veces y el 4,2% expresó que pocas veces. En referencia a las obreras, el 90% expresó que se alimenta en las horas estipuladas muchas veces pero el 10% dijo que solo a veces. (Ver tabla VI. 114 y gráfico VI. 114)

Tabla VI. 114. Ítem 18. ¿Usted se alimenta en las horas estipuladas para ello?

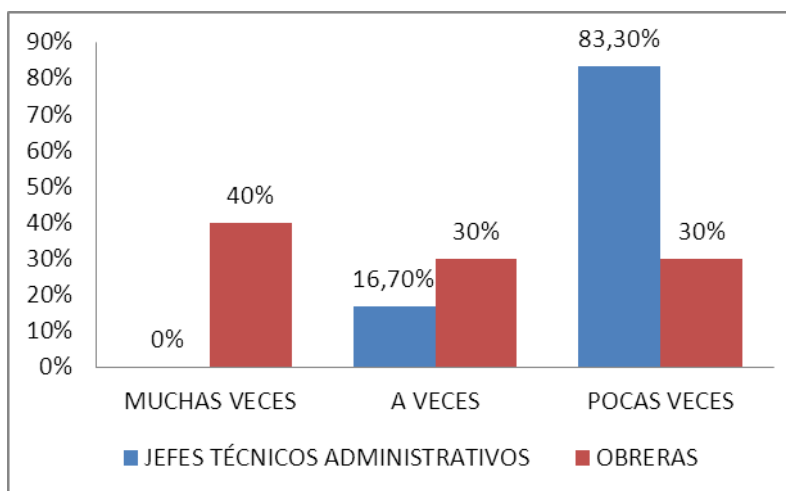
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	21	87,5%	18	90%
A VECES	2	8,3%	2	10%
POCAS VECES	1	4,2%	0	0%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 114. Ítem 18. ¿Usted se alimenta en las horas estipuladas para ello?**

En el ítem número 19, se observó que el 83,3% afirmó que en su mayoría pocas veces se ha sentido nerviosa, mientras que, el 16,7% dijo que solo a veces. En cambio, en las obreras el 40% expresó que se ha sentido nerviosa muchas veces, el 30% comentó que a veces y el otro 30% dijo que pocas veces en su mayoría ha estado nerviosa. (Ver tabla VI. 115 y gráfico VI. 115)

Tabla VI. 115. Ítem 19. En su mayoría, ¿usted se ha sentido nerviosa?

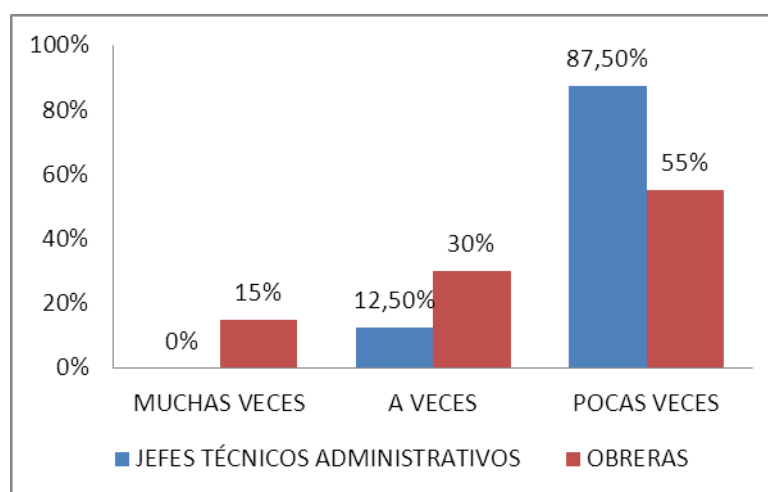
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	0	0%	8	40%
A VECES	4	16,7%	6	30%
POCAS VECES	20	83,3%	6	30%
	n = 24	100	n = 20	100.0

**Gráfico VI. 115. Ítem 19. En su mayoría, ¿usted se ha sentido nerviosa?**

El ítem número 20, en lo concerniente a las mujeres jefes técnicos administrativos el 87,5% afirmó que en su mayoría pocas veces se ha sentido malhumorada, en tanto que, el 12,5% dijo que solo a veces. Con respecto a las obreras, el 55% indicó que pocas veces se ha sentido malhumorada, el 30% opinó que solo a veces y el 15% expresó que en su mayoría muchas veces se ha sentido así. (Ver tabla VI. 116 y gráfico VI. 116)

Tabla VI. 116. Ítem 20. En su mayoría, ¿se ha sentido malhumorada?

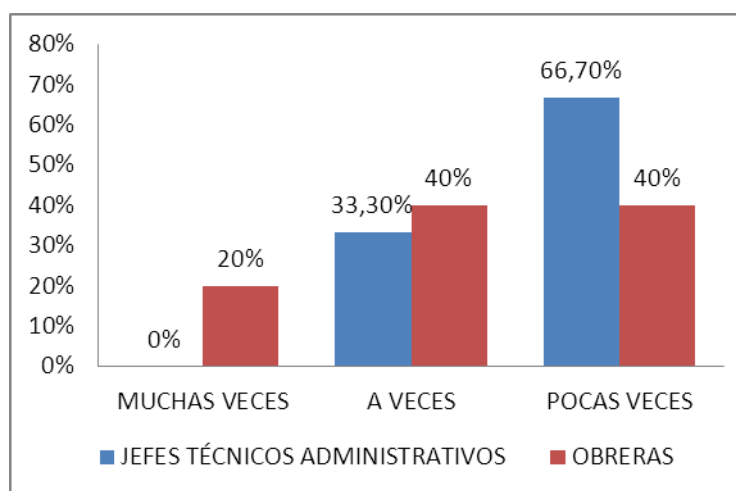
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	0	0%	3	15%
A VECES	3	12,5%	6	30%
POCAS VECES	21	87,5%	11	55%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 116. Ítem 20. En su mayoría, ¿se ha sentido malhumorada?**

En el ítem número 21, se presentó en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 66,7% opinó que en su mayoría pocas veces se ha sentido agobiada y con tensión, en tanto que, el 33,3% afirmó que solo a veces. Mientras tanto, en las obreras se destacó que el 40% de ellas en su mayoría se ha sentido agobiada y con tensión pocas veces, el otro 40% expresó que solo a veces se sentía de esa forma y el 20% dijo que muchas veces se han sentido así. (Ver tabla VI. 117 y gráfico VI. 117)

Tabla VI. 117. Ítem 21. En su mayoría, ¿se ha sentido agobiada y con tensión?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	0	0%	4	20%
A VECES	8	33,3%	8	40%
POCAS VECES	16	66,7%	8	40%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 117. Ítem 21. En su mayoría, ¿se ha sentido agobiada y con tensión?**

El ítem número 22, en cuanto a las mujeres jefes técnicos administrativos el 54,2% expresó que muchas veces en su mayoría ha asistido a los controles médicos en las fechas programadas, el 33,3% dijo que pocas veces y el 12,5% opinó que a veces. No obstante, en las obreras se hizo notar que el 50% expresó que muchas veces ha asistido a los controles médicos en las fechas pautadas, en tanto que, el 40% dijo que solo a veces asistía y el 10% comentó que pocas veces asistía. (Ver tabla VI. 118 y gráfico VI. 118)

Tabla VI. 118. Ítem 22. En su mayoría, ¿asiste a sus controles médicos en las fechas programadas?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	13	54,2%	10	50%
A VECES	3	12,5%	8	40%
POCAS VECES	8	33,3%	2	10%
	n = 24	100	n = 20	100

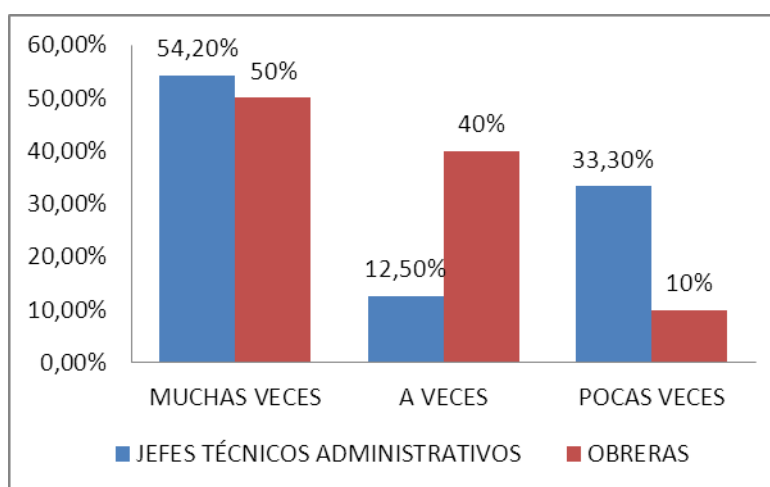
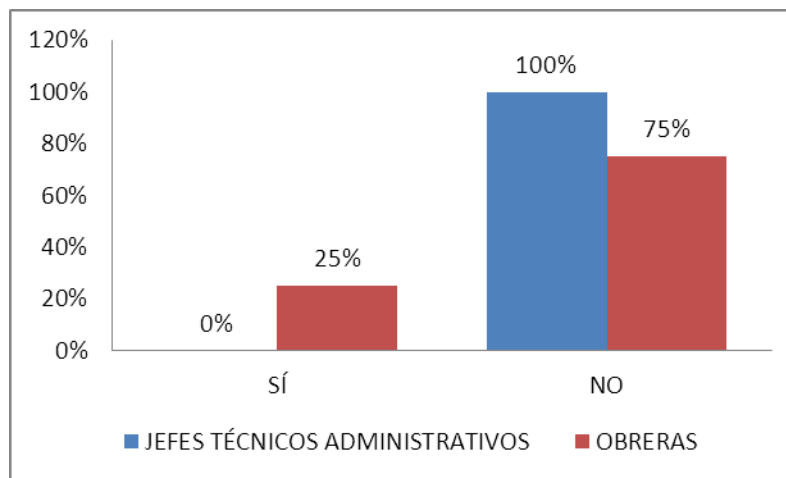


Gráfico VI. 118. Ítem 22. En su mayoría, ¿asiste a sus controles médicos en las fechas programadas?

En el ítem número 23, el 100% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinó que no ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo. Por otra parte, el 75% opinó que a consecuencia del trabajo no se ha enfermado, en cambio, el 25% expresó que sí se ha enfermado por motivo laboral. (Ver tabla VI. 119 y gráfico VI. 119)

Tabla VI. 119. Ítem 23. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo?

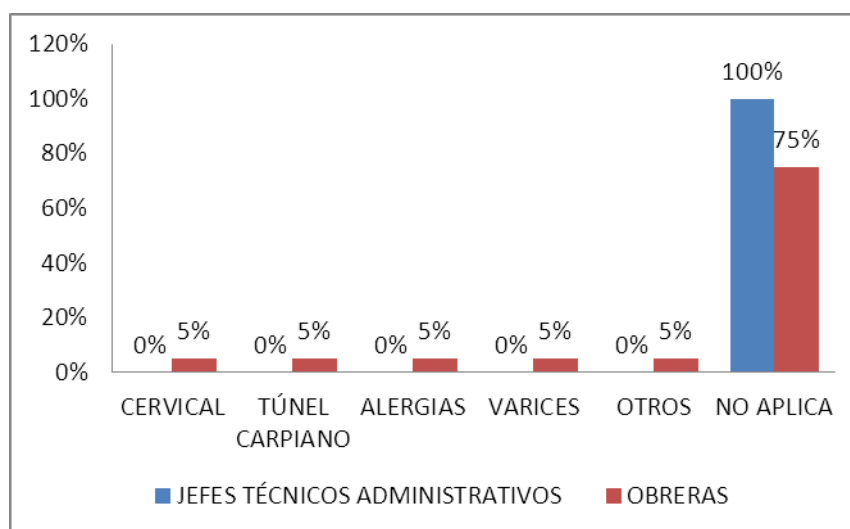
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	0	0%	5	25%
NO	24	100%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 119. Ítem 23. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo?**

En el ítem anterior número 23, en el caso de las obreras el 75% expresó que no ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo. Sin embargo, el 25% afirmó que sí. De modo que, de ese 25% se distribuyen mujeres obreras que sufren de las siguientes enfermedades laborales: el 5% de la cervical, el 5% del túnel carpiano, el 5% de alergias, el 5% de varices, el 5% de otras enfermedades no mencionadas (Ver tabla VI. 120 y gráfico VI. 120)

Tabla VI. 120. Ítem 23. ¿Cuál enfermedad ha sufrido a consecuencia del trabajo?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
CERVICAL	0	0%	1	5%
TÚNEL CARPIANO	0	0%	1	5%
ALERGIAS	0	0%	1	5%
VARICES	0	0%	1	5%
OTROS	0	0%	1	5%
NO APLICA	24	100%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 120. Ítem 23. ¿Cuál enfermedad ha sufrido a consecuencia del trabajo?**

En el ítem número 24, se evidenció en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 95,8% expresó que su vida familiar y personal no le ha ocasionado alguna enfermedad, en cambio, el 4,2% afirmó que sí se ha enfermado por su vida personal y familiar. En cuanto a las obreras, el 100% dijo que su vida familiar y personal no le ha ocasionado alguna enfermedad. (Ver tabla VI. 121 y gráfico VI. 121)

Tabla VI. 121. Ítem 24. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	1	4,2%	0	0%
NO	23	95,8%	20	100%
	n = 24	100	n = 20	100

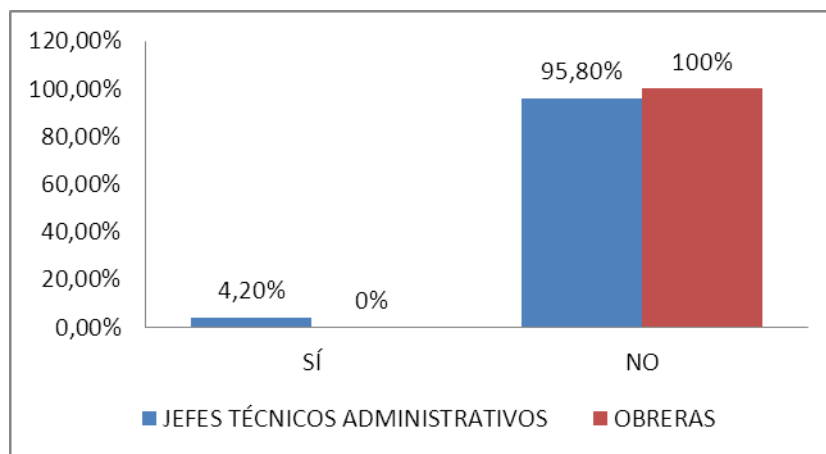
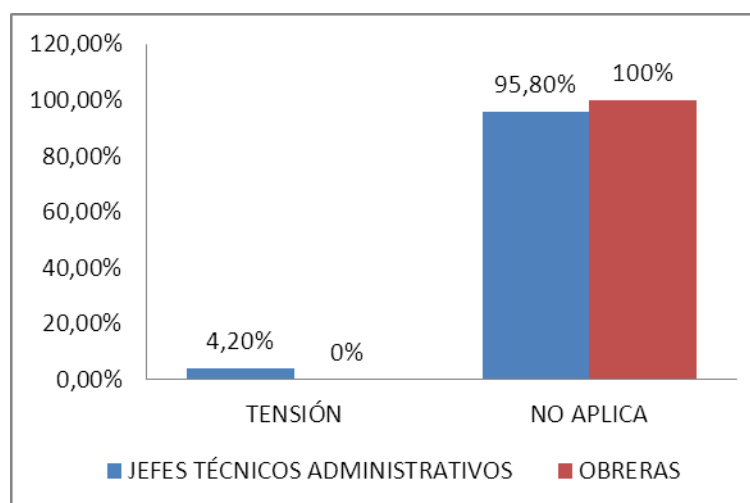


Gráfico VI. 121. Ítem 24. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad?

En el ítem anterior número 24, en el caso de las mujeres jefes técnicos administrativos el 95,8% expresó que no ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia de su vida personal y familiar. Sin embargo, el 4,2% afirmó que sí, ya que está enferma de la tensión. (Ver tabla VI. 122 y gráfico VI. 122)

Tabla VI. 122. Ítem 24. ¿Cuál enfermedad le ha ocasionado su vida familiar y laboral?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
TENSIÓN	1	4,2%	0	0%
NO APLICA	23	95,8%	20	100%
	n = 24	100	n = 20	100

**Gráfico VI. 122. Ítem 24. ¿Cuál enfermedad le ha ocasionado su vida familiar y laboral?**

El ítem número 25, con referencia a las mujeres jefes técnicos administrativos el 95,8% opinó que pocas veces la religión interfiere en su dedicación familiar o laboral, mientras que, el 4,2% expresó que en su mayoría muchas veces sí interfiere. En lo que respecta a las obreras, el 75% dijo que pocas veces la religión condiciona su área familiar o laboral pero el 25% expresó que a veces interfiere. (Ver tabla VI. 123 y gráfico VI. 123)

Tabla VI. 123. Ítem 25. En su mayoría, ¿interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA- TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
MUCHAS VECES	1	4,2%	0	0%
A VECES	0	0%	5	25%
POCAS VECES	23	95,8%	15	75%
	n = 24	100	n = 20	100

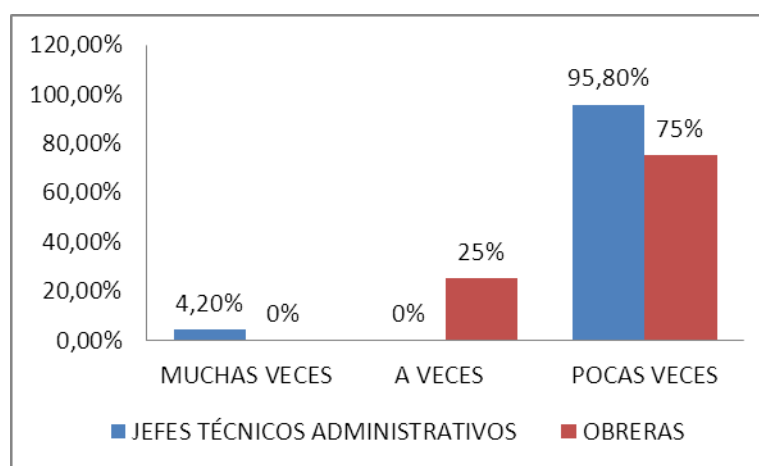


Gráfico VI. 123. Ítem 25. En su mayoría, ¿interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral?

6.8. Sección VIII. Políticas conciliatorias

En el ítem número 1, se pregunta ¿qué beneficios le ofrece la institución?, el cual se le permitió a las jefes técnicas administrativas y obreras elegir varias respuestas en cuanto a ayudas para vivienda, plan de pensión, ayuda para estudios, ayuda para gastos en materia de salud, ayudas para educación de hijos, guarderías o ayudas para guarderías, pasantías, seguros médicos personal o extensivo u otro tipo de servicio social.

En cuanto a las ayudas para vivienda, el 87,5% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinaron que la institución no le ofrece dicho beneficio, mientras que, el

12,5% afirmaron que sí lo ofrece. Por otra parte, el 55% de mujeres obreras expresaron que la institución no ofrece ayudas para vivienda, mientras que, el 45% afirmó que sí lo ofrece. (Ver tabla VI. 124 y gráfico VI. 124)

Tabla VI. 124. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para vivienda?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	3	12,5%	9	45%
NO	21	87,5%	11	55%
	n = 24	100	n = 20	100

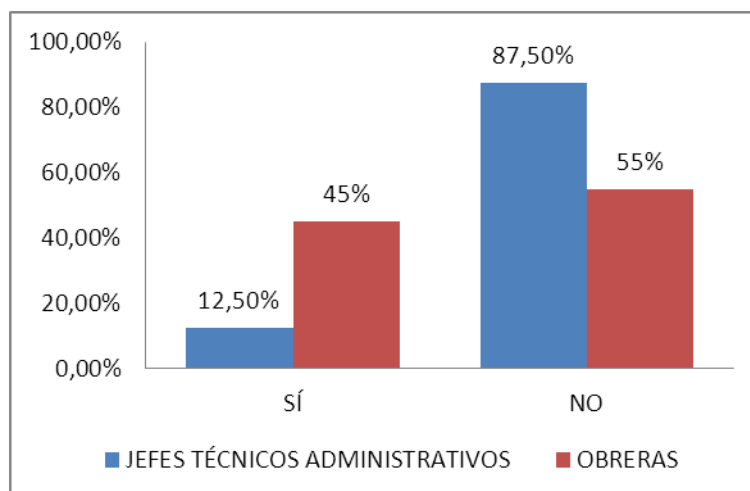


Gráfico VI. 124. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para vivienda?

En lo referente al plan de pensión, el 54,2% de las mujeres jefes técnicos administrativos expresaron que la institución no le ofrece dicho beneficio, mientras que, el 45,8% afirmaron que sí lo ofrece. Por otra parte, el 85% de las obreras opinaron que la institución no le ofrece plan de pensión pero el 15% de ellas dijeron que sí lo ofrece. (Ver tabla VI. 125 y gráfico VI. 125)

Tabla VI. 125. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, plan de pensión?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	11	45,8%	3	15%
NO	13	54,2%	17	85%
	n = 24	100	n = 20	100

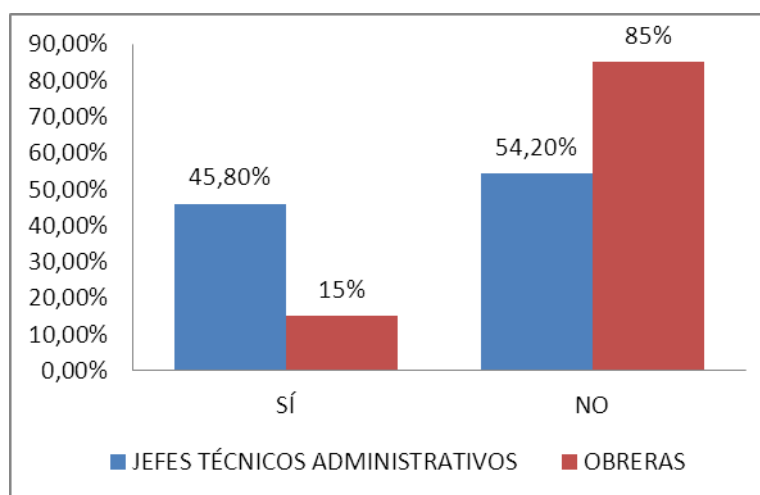


Gráfico VI. 125. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, plan de pensión?

En cuanto a las ayudas para estudios, el 54,2% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinaron que la institución sí le ofrece dicho beneficio, en tanto que, el 45,8% expresaron que no lo ofrece. En contraste con las obreras, el 85% indicaron que la institución no le ofrece ayudas para estudios pero el 15% afirmaron que sí lo ofrece (Ver tabla VI. 126 y gráfico VI. 126)

Tabla VI. 126. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para estudios?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	13	54,2%	3	15%
NO	11	45,8%	17	85%
	n = 24	100	n = 20	100

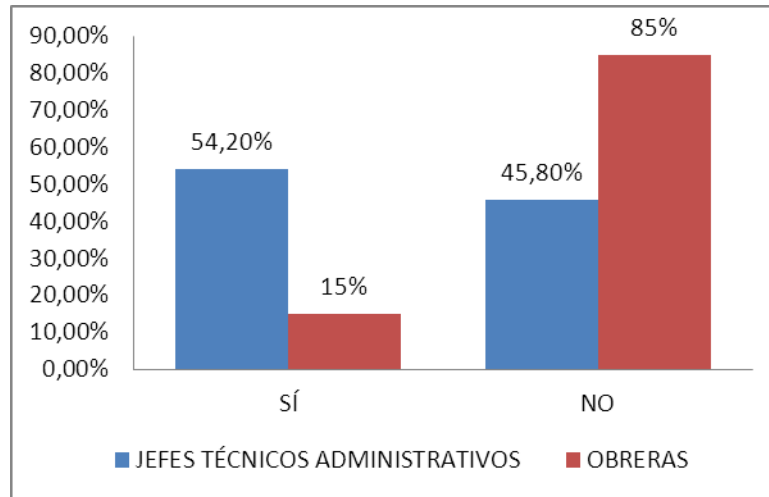


Gráfico VI. 126. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para estudios?

En lo concerniente a las ayudas para gastos en materia de salud, el 58,3% de las mujeres jefes técnicos administrativos indicaron que la institución no le ofrece dicho beneficio pero el 41,7% opinaron que sí lo ofrece. Por otro lado, el 90% de las mujeres obreras expresaron que la institución no le ofrece ayudas para gastos en materias de salud, mientras que, el 10% dijeron que sí lo ofrece. (Ver tabla VI. 127 y gráfico VI. 127)

Tabla VI. 127. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para gastos en materia de salud?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	10	41,7%	2	10%
NO	14	58,3%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

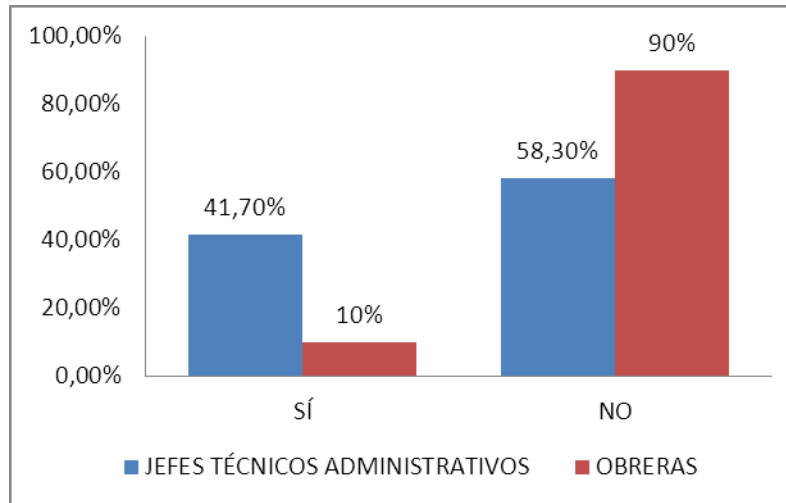


Gráfico VI. 127. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para gastos en materia de salud?

En cuanto a las ayudas para educación de hijos, el 50% de las mujeres jefes técnicos administrativos afirmaron que la institución le ofrece dicho beneficio pero el otro 50% expresaron que no lo ofrece. En lo que respecta a las obreras, el 70% opinaron que la institución no le ofrece ayudas para educación de hijos, mientras que, el 30% dijeron que sí lo ofrece (Ver tabla VI. 128 y gráfico VI. 128)

Tabla VI. 128. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para educación de hijos?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	12	50%	6	30%
NO	12	50%	14	70%
	n = 24	100	n = 20	100

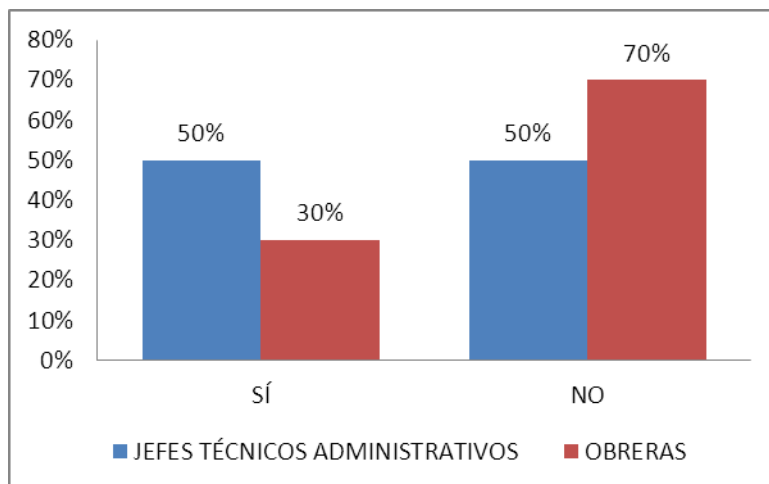


Gráfico VI. 128. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para educación de hijos?

En cuanto a la guardería o ayudas para guardería, el 66,7% de las mujeres jefes técnicos administrativos dijeron que la institución sí le ofrece dicho beneficio, en tanto que, el 33,3% indicaron que no lo ofrece. De la misma forma, el 95% de mujeres obreras expresaron que la institución sí le ofrece ayudas para guarderías o guarderías, mientras que, el 5% opinaron que no lo ofrece. (Ver tabla VI. 129 y grafico VI. 129)

Tabla VI. 129. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para guarderías o guarderías?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	16	66,7%	19	95%
NO	8	33,3%	1	5%
	n = 24	100	n = 20	100

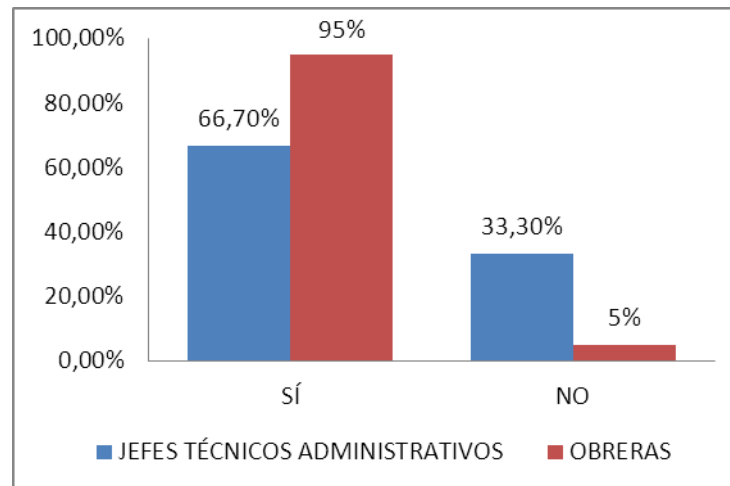


Gráfico VI. 129. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, ayudas para guarderías o guarderías?

En cuanto a las pasantías, el 58,3% de las mujeres jefes técnicos administrativos dijeron que la institución no le ofrece dicho beneficio pero el 41,7% opinaron que sí lo ofrece. Del mismo modo, el 90% de mujeres obreras expresaron que la institución no le ofrece pasantías, sin embargo, el 10% opinaron que sí lo ofrece. (Ver tabla VI. 130 y gráfico VI. 130)

Tabla VI. 130. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, pasantías?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	10	41,7%	2	10%
NO	14	58,3%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

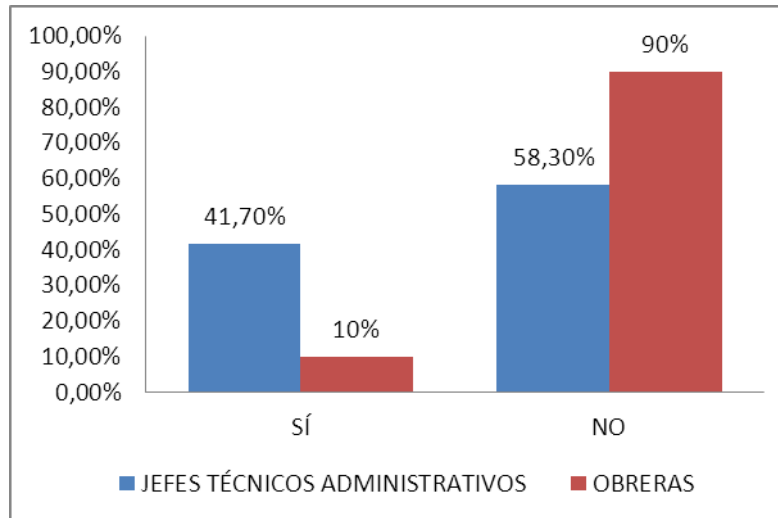


Gráfico VI. 130. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, pasantías?

En lo referente a los seguros médicos personal o extensivo, el 95,8% de las mujeres jefes técnicos administrativos indicaron que la institución sí le ofrece dicho beneficio pero el 4,2% expresaron que no lo ofrece. En cambio, el 90% de las obreras opinaron que la institución no le ofrece seguros médicos personal o extensivo, mientras que, el 10% dijeron que sí lo ofrece. (Ver tabla VI. 131 y gráfico VI. 131)

Tabla VI. 131. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, seguros médicos personal o extensivo?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS CATEGORÍAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	23	95,8%	2	10%
NO	1	4,2%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

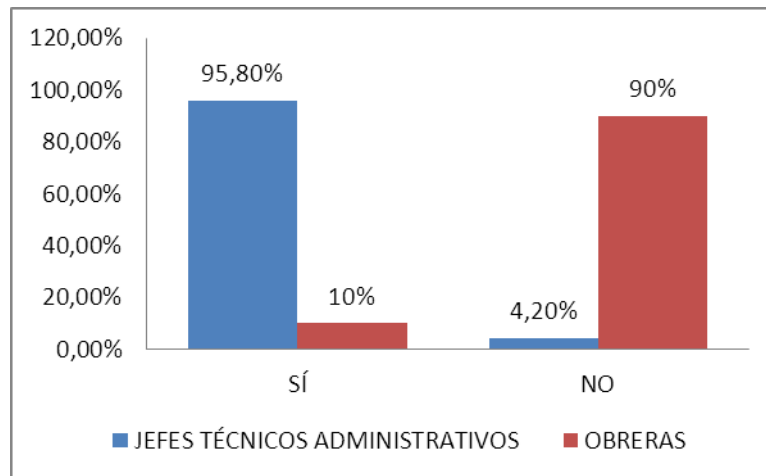


Gráfico VI. 131. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, seguros médicos personal o extensivo?

Con respecto a otro tipo de beneficio de servicio social, el 75% de las mujeres jefes técnicos administrativos dijeron que la institución no le ofrece otros beneficios de este tipo, mientras que, el 25% expresaron que sí lo ofrece. En cuanto a las obreras, el 90% indicaron que la institución no le ofrece otros beneficios de servicio social pero el 10% opinaron que sí lo ofrece. (Ver tabla VI. 132 y gráfico VI. 132)

Tabla VI. 132. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, otro tipo de servicio social?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	6	25%	2	10%
NO	18	75%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100.0

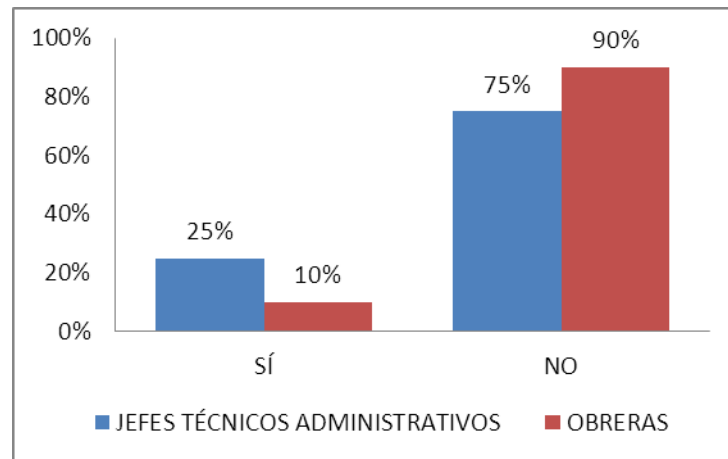


Gráfico VI. 132. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución, otro tipo de servicio social?

En el ítem número 2, en lo concerniente a las mujeres jefes técnicos administrativos el 66,7% opinó que el ajuste expuesta en la LOTTT de la jornada laboral no la beneficia, por el contrario, el 33,3% dijo que sí la beneficia. En cuanto a las obreras, se pudo observar que el 85% indicó que el ajuste de la jornada laboral sí la beneficia, en cambio, el 15% expresó que no la beneficia. (Ver tabla VI. 133 y gráfico VI. 133)

Tabla VI. 133. Ítem 2. ¿Piensa usted que el ajuste expuesto en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	8	33,3%	17	85%
NO	16	66,7%	3	15%
	n = 24	100	n = 20	100

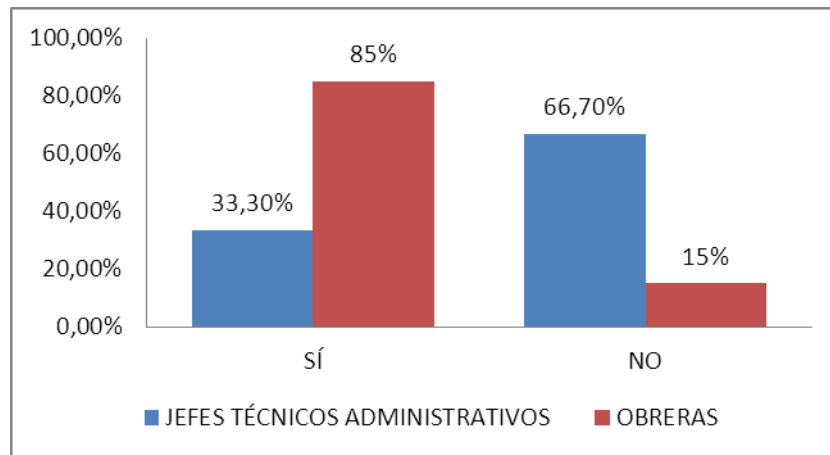


Gráfico VI. 133. Ítem 2. ¿Piensa usted que el ajuste expuesto en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia?

En el ítem número 3, se hizo notar en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 58,3% expresó que la nueva LOTTT no colabora con su conciliación trabajo-familia, en cambio, el 41,7% dijo que sí colabora. Por el contrario, el 90% de las obreras opinó que la LOTTT sí colabora con su conciliación pero el 10% de ellas indicó que no colabora. (Ver tabla VI. 134 y gráfico VI. 134)

Tabla VI. 134. Ítem 3. ¿Siente que la nueva LOTTT colabora con su conciliación trabajo-familia?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	10	41,7%	18	90%
NO	14	58,3%	2	10%
	n = 24	100	n = 20	100

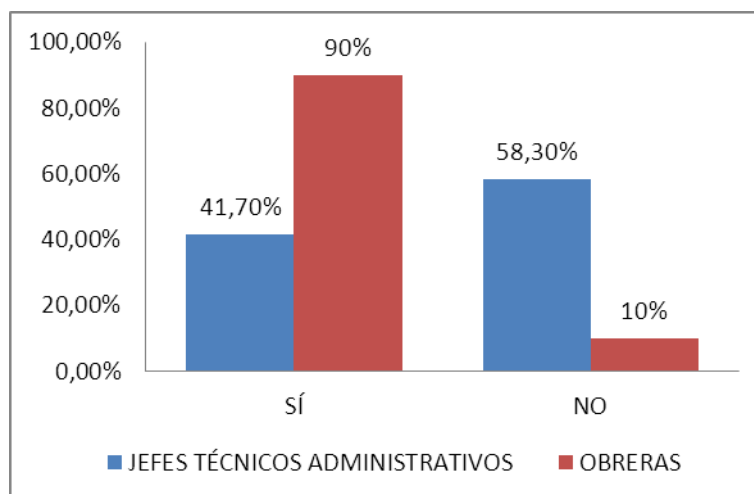


Gráfico VI. 134. Ítem 3. ¿Siente que la nueva LOTTT colabora con su conciliación trabajo-familia?

En el ítem número 4, se pregunta ¿qué ventajas piensa la mujer jefe técnico administrativo y obrera que ha conllevado el aumento del tiempo del reposo Pre y Postnatal en la LOTTT?, el cual se le permitió a las trabajadoras elegir varias respuestas en cuanto a las siguientes ventajas: mayor tiempo para la crianza del hijo, fomentar el nexo afectivo madre e hijo, mayor tiempo con la familia, y otras ventajas que no se hayan mencionado anteriormente.

En cuanto a la ventaja de mayor tiempo para la crianza del hijo, se evidenció en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 75% afirmó que esa es la ventaja que ha originado el aumento del tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT, mientras que, el 25% opinó que esa no es la ventaja. En contraste con las obreras, se obtuvieron los mismos porcentajes de respuestas, ya que el 75% expresó que tener mayor tiempo para la crianza del hijo es la ventaja y el 25% dijo que no (Ver tabla VI. 135 y gráfico VI. 135)

Tabla VI. 135. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo para la crianza del hijo?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	18	75%	15	75%
NO	6	25%	5	25%
	n = 24	100	n = 20	100

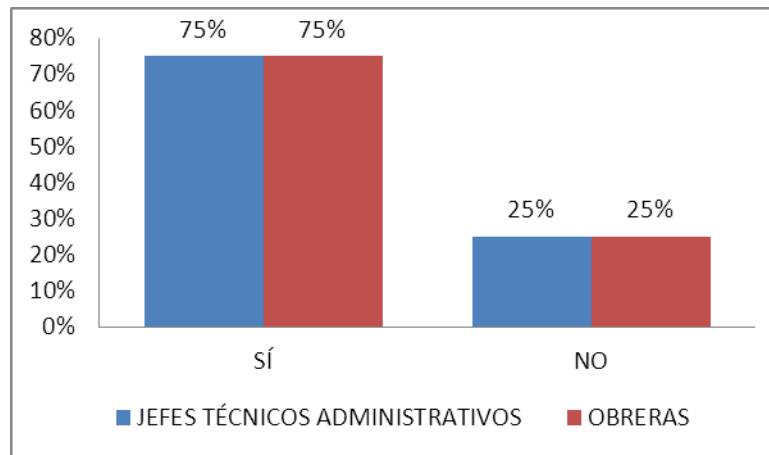


Gráfico VI. 135. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo para la crianza del hijo?

En cuanto a la ventaja de fomentar el nexo afectivo madre e hijo, el 50% de las mujeres jefes técnicos administrativos indicó que esa es la ventaja que ha originado el aumento del tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT, en tanto que, el otro 50% opinó que esa no es la ventaja. Por otra parte, el 75% de las obreras dijo que esa es la ventaja, en cambio, el 25% expresó que el fomento del nexo afectivo madre e hijo no es la ventaja. (Ver tabla VI. 136 y gráfico VI. 136)

Tabla VI. 136. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja fomentar el nexo afectivo madre e hijo?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	12	50%	15	75%
NO	12	50%	5	25%
	n = 24	100	n = 20	100

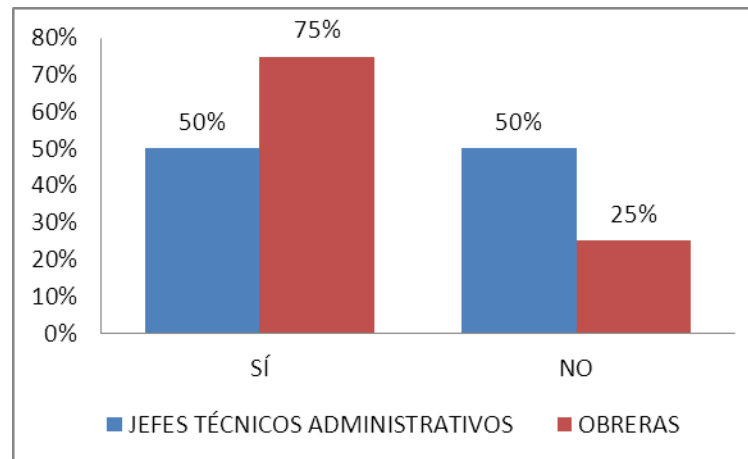


Gráfico VI. 136. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja fomentar el nexo afectivo madre e hijo?

En cuanto a la ventaja mayor tiempo con la familia, el 62,5% de las mujeres jefes técnicos administrativos opinó que esa no es la ventaja que haya originado el aumento del tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT, en tanto que, el 37,5% expresó que esa sí es la ventaja. En relación con las obreras, el 75% indicó que tener mayor tiempo con la familia es la ventaja pero el 25% dijo que esa no es la ventaja. (Ver tabla VI. 137 y gráfico VI. 137)

Tabla VI. 137. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo con la familia?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	9	37,5%	15	75%
NO	15	62,5%	5	25%
	n = 24	100	n = 20	100

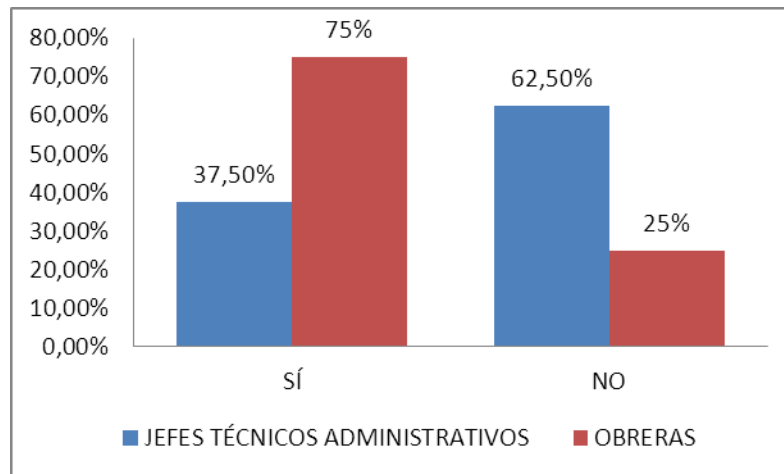


Gráfico VI. 137. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo con la familia?

En cuanto a otras ventajas que no se hayan mencionado anteriormente, se destacó en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 83,3% expresó que no hay otras ventajas que haya originado el aumento del tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT, en cambio, el 16,7% afirmó que hay otras ventajas. En el caso de las obreras, el 90% negó que hayan otras ventajas que no se hayan mencionado anteriormente pero el 10% dijo que sí las hay. (Ver tabla VI. 138 y gráfico VI. 138)

Tabla VI. 138. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja otras que no se hayan mencionado anteriormente?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	4	16,7%	2	10%
NO	20	83,3%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

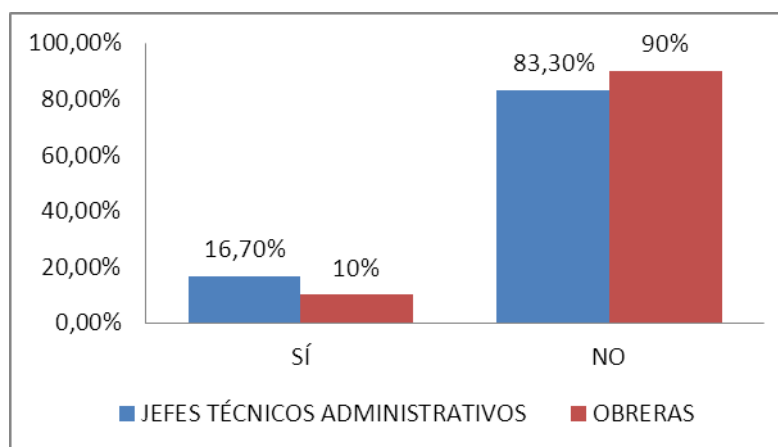


Gráfico VI. 138. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja otras que no se hayan mencionado anteriormente?

En el ítem número 5, se le pregunta a las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras en qué la beneficia el Sistema del Seguro Social, el cual se le permitió a las trabajadoras elegir varias respuestas como las siguientes: protege a su familia si fallece, es un beneficio que aporta el Estado, cuando decida jubilarse; puede afiliarse y cotizar si es trabajadora independiente; u otros beneficios

En cuanto al beneficio de proteger a su familia si fallece, se evidenció en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 70,8% opinó que en eso no la beneficia el Sistema del Seguro Social, en cambio, el 29,2% dijo que en eso sí la beneficia. No obstante, el 90% de las

obreras expresó que el proteger a su familia si fallece no la beneficia pero el 10% comentó que eso sí la beneficia. (Ver tabla VI. 139 y gráfico VI. 139)

Tabla VI. 139. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque protege a su familia si ud. fallece?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	7	29,2%	2	10%
NO	17	70,8%	18	90%
	n = 24	100	n = 20	100

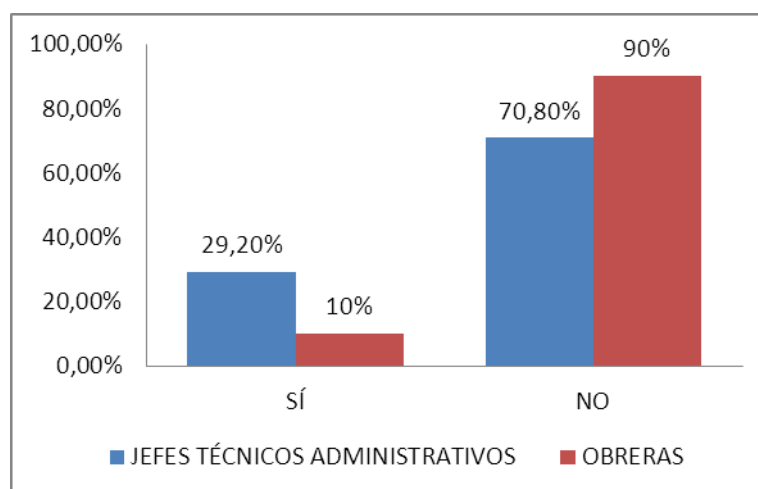


Gráfico VI. 139. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque protege a su familia si ud. fallece?

En cuanto a ser un beneficio que aporta el Estado cuando decida jubilarse, se observó en las mujeres jefes técnicos administrativos que el 83,3% afirmó que en eso sí la beneficia el Sistema del Seguro Social, mientras que, el 16,7% dijo que eso no la beneficia. Sin embargo, se hizo notar en las obreras que el 95% opinó que sí es un beneficio que aporta el Estado cuando decida jubilarse pero el 5% expresó que eso no la beneficia. (Ver tabla VI. 140 y gráfico VI. 140)

Tabla VI. 140. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque es un beneficio que aporta el Estado cuando decida jubilarse?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje%
SÍ	20	83,3%	19	95%
NO	4	16,7%	1	5%
	n = 24	100	n = 20	100

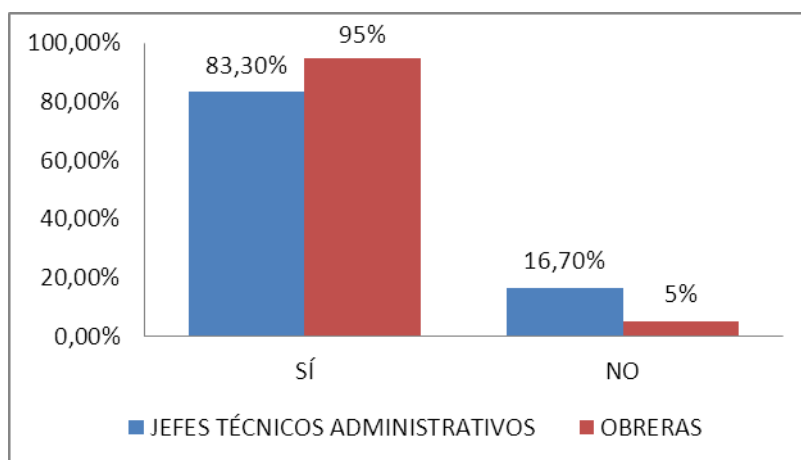


Gráfico VI. 140. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque es un beneficio que aporta el Estado cuando decida jubilarse?

Con respecto al beneficio porque puede afiliarse y cotizar si es trabajadora independiente, el 75% de las mujeres jefes técnicos administrativos dijo que en eso no la beneficia el Sistema del Seguro Social, en cambio, el 25% expresó que eso sí la beneficia. Por otra parte, el 90% de las obreras opinó que el afiliarse y cotizar si es trabajadora independiente no la beneficia, mientras que, el 10% indicó que eso sí la beneficia. (Ver tabla VI. 141 y gráfico VI. 141)

Tabla VI. 141. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque puede afiliarse y cotizar si es trabajadora independiente?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje %	f_i	Porcentaje %
SÍ	6	25%	2	10%
NO	18	75%	18	90%
	n = 24	100.0	n = 20	100

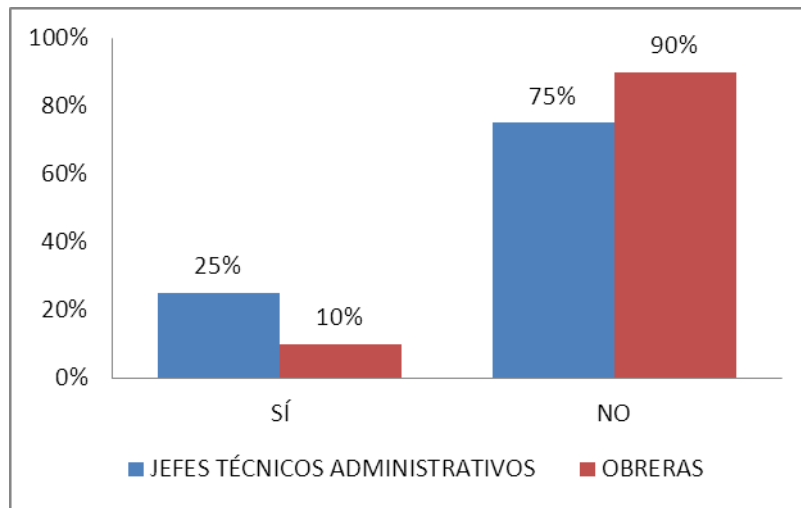


Gráfico VI. 141. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia porque puede afiliarse y cotizar si es trabajadora independiente?

En cuanto a otras razones que beneficia el Sistema de Seguro Social que no se hayan mencionado anteriormente, el 95,8% de las mujeres jefes técnicos administrativos expresó que no hay otras razones, mientras que, el 4,2% opinó que sí las hay. Por otro lado, el 95% de las obreras dijo que el Sistema de Seguro Social no tiene otras razones que la beneficie pero el 5% afirmó que sí las hay. (Ver tabla VI. 142 y gráfico VI. 142)

Tabla VI. 142. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia por otros beneficios que no se hayan mencionado anteriormente?

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	Porcentaje%	f_i	Porcentaje %
SÍ	1	4,2%	1	5%
NO	23	95,8%	19	95%
	n = 24	100	n = 20	100

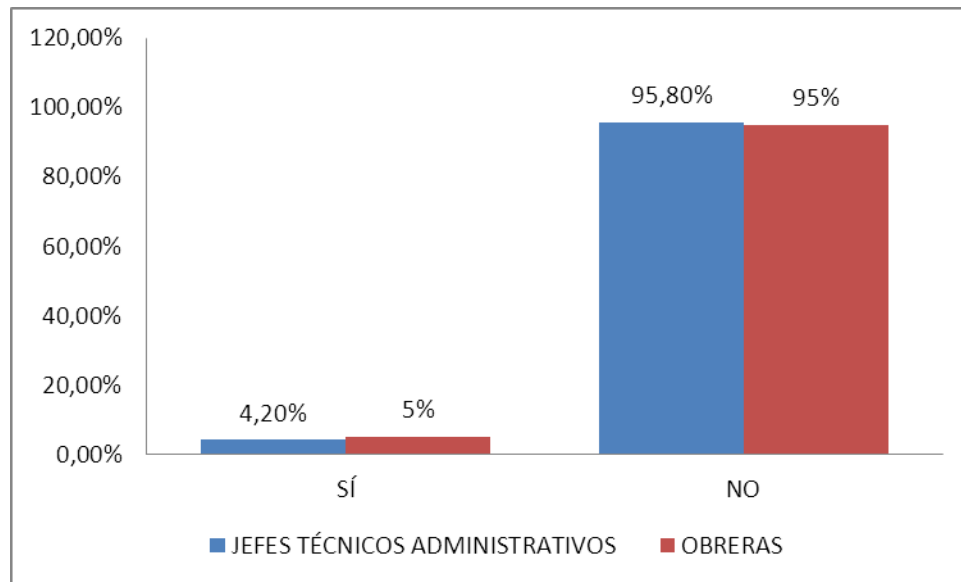


Gráfico VI. 142. Ítem 5. ¿Piensa usted que el sistema del seguro social la beneficia por otros beneficios que no se hayan mencionado anteriormente?

CAPÍTULO VII

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La inserción de la mujer en el ámbito laboral ha venido aumentando con el pasar de los años, lo cual ha originado que la fémina se tenga que organizar y planificar para poder sobrellevar y desarrollar de manera satisfactoria tanto sus responsabilidades en el trabajo como las de su familia. Sin embargo, esto no se logra fácilmente ya que todo depende de las estrategias conciliatorias que se plantee y utilice tanto ella como su grupo familiar para combinar el trabajo remunerado con su vida personal y familiar; así como también, el uso de las políticas conciliatorias como los permisos de maternidad/paternidad, entre otros para alcanzar la tendencia al balance vida-trabajo que tanto se desea.

De modo que, para responder a nuestras interrogantes se encuestaron a cuarenta en la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, Estado Miranda, veinticuatro (24) jefes técnicos administrativos y veinte (20) obreras.

Ambas poblaciones estudiadas demuestran determinantes de la ocupación femenina en el mercado laboral, tales como, los determinantes individuales que son aquellos comportamientos propios en los cuales influyen la edad y el nivel educativo, los determinantes familiares que son aquellos condicionantes que explican la dinámica familiar y los determinantes contextuales que están implícitos dentro del determinante anteriormente mencionado con algunos condicionantes laborales. Dichos determinantes influyen o intervienen en la búsqueda por encontrar o lograr la tendencia al balance vida-trabajo de estas mujeres porque dependiendo de ellos varía el uso de las estrategias, recursos, apoyos y políticas conciliatorias.

Una vez analizados los resultados obtenidos por las mujeres jefes técnicos administrativos y personal obrero se pueden contrastar entre ellas y de esta manera retomar la formulación del problema y objetivos de la investigación.

Se procedió a compararlos mediante una técnica de análisis cualitativo consistente en una tipología de triangulación denominada triangulación en el análisis, la cual consiste en el uso de dos o más aproximaciones en un mismo grupo de datos con el objeto de validarlos mediante técnicas cualitativas, que en el presente trabajo consistió en análisis de contenido (Arias, 2000).

De esa forma se dispuso la información así obtenida en matrices especialmente diseñadas para tal fin, lo cual permitió comparar en una misma matriz los datos de las mujeres jefes técnicos administrativos con los de las mujeres obreras, atendiendo a las diversas secciones que estructuraron el cuestionario. Las matrices construidas se presentan a continuación:

Tabla VII. 1. Triangulación en el análisis, datos de la vivienda

TRIANGULACIÓN EN EL ANÁLISIS					
SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA					
1. LUGAR DE RESIDENCIA		2. TIPO DE VIVIENDA		3. MATERIALES DE LA VIVIENDA	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
Zona Urbana	Zona Urbana	Apartamento	Casa	Bloque, ladrillo y adobe frisado	Bloque, ladrillo y adobe frisado
4. USO DE LA VIVIENDA		5. N° PERSONAS RESIDENTES EN VIVIENDA		6. TENENCIA DE LA VIVIENDA	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
Permanente	Permanente	Dos o más personas	Dos o más personas	Propia pagada totalmente	Propia pagada totalmente

Tabla VII. 2. Triangulación en el análisis, composición del hogar

TRIANGULACIÓN EN EL ANÁLISIS					
SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR					
1. JEFATURA DE HOGAR		2. PERSONA JEFE DE HOGAR		3. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
Ella es jefe de hogar	Ella es jefe de hogar	Yo soy el jefe del hogar	Yo soy el jefe del hogar	-Jefe y otros parientes -Pareja con hijos y otros parientes	-Mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes -Mujer sola jefe de hogar con hijos -Pareja sin hijos y otros parientes -Pareja con hijos y otros parientes
PERS. 1 RESIDENTE HOGAR		PERS. 2 RESIDENTE HOGAR		PERS. 3 RESIDENTE DE HOGAR	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Yo soy el Jefe del hogar -Soltera -Femenino -25-30 años	-Yo soy el jefe del hogar -Unida -Casada -Femenino -37-42 años	-Esposo -Casada(o) -Soltera(o) -Masculino -43-48 años	-Esposo -Compañero -Hijos -Unida(o) -Soltera(o) -Masculino -49-54 años	-Hijos -Casada(o) -Masculino -Femenino -19-24 años	-Hijos -Soltera(o) -Masculino -13-24 años
PERS. 4 RESIDENTE DE HOGAR		PERS. 5 RESIDENTE DE HOGAR		PERS. 6 RESIDENTE DE HOGAR	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Hijos -Soltera(o) -Femenino -19-24 años	-Hijos -Soltera(o) -Femenino -13-18 años	-Nietos -Soltera(o) -Femenino -1-6 años -13-18 años -68-73 años	-Amigos -Soltera(o) -Masculino -1-6 años -19-24 años -25-30 años -31-36 años -61-67 años	-Hermanos (as) -Sobrinos(as) -Amigos (as) -Primos(as) -Soltero(a) -Masculino -Femenino -7-12 años -13-18 años -19-24 años -55-60 años	-Nietos -Unida(o) -Femenino -1-6 años -7-12 años -19-24 años -55-60 años
7. PERS. RESIDENTE DE HOGAR					
JEFES			OBRERAS		
-Abuela(o) -Viuda(o) -Femenino -74-79 años			-Hijos -Nietos -Soltera(o) -Masculino -Femenino -1-6 años -31-36 años		

Tabla VII. 3. Triangulación en el análisis, características individuales

TRIANGULACIÓN EN EL ANÁLISIS					
SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES					
1. LEER Y ESCRIBIR		2. NIVEL ACADÉMICO		3. ÚLTIMO AÑO, GRADO , SEMESTRE APROBADO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
Sí escriben y leen	Sí escriben y leen	-TSU -Licenciatura	-Primaria -Bachiller	-Tercer año -Décimo semestre	-Sexto grado -Quinto año
4. ASISTENCIA ACTUAL EN CALIDAD DE ESTUDIANTE A ESTABLECIMIENTO DE EDUCACIÓN		5. TIPO DE ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO		6. ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí asiste -No asiste	-Sí asiste -No asiste	-Universitario -Postgrado	-Primaria	-Público -Privado	-Privado
7. ACTIVIDAD DE FORMACIÓN REALIZADA Y/O FINANCIADA POR LA INSTITUCIÓN		8. PARTICIPACIÓN EN CURSO ORGANIZADO Y/O FINANCIADO POR LA INSTITUCIÓN		9. HORAS DE ASISTENCIA A ACTIVIDADES FORMATIVAS ORGANIZADAS Y/O FINANCIADAS POR LA INSTITUCIÓN	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí ha realizado	-Sí ha realizado	-Sí ha participado	-Sí ha participado	-8 horas a más	-4-6 horas
10. REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS DURANTE TIEMPO DE TRABAJO		11. PARTICIPACIÓN EN CURSO DE FORMACIÓN FINANCIADO POR TRABAJADORA		12. HORAS DE ASISTENCIA A ACTIVIDADES FORMATIVAS FINANCIADAS POR TRABAJADORA	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí durante tiempo de trabajo	-Sí durante tiempo de trabajo	-Sí he participado -No he participado	-Sí he participado -No he participado	-8 horas a más	-4-6 horas -6-8 horas

Tabla VII. 4. Triangulación en el análisis, familia

TRIANGULACIÓN EN EL ANÁLISIS					
SECCIÓN IV. FAMILIA					
1. ADULTOS MAYORES Y/O PERSONAS CON CUIDADOS ESPECIALES		2. QUIÉNES SON ESOS ADULTOS MAYORES Y/O PERSONAS QUE NECESITAN DE CUIDADOS ESPECIALES		3. PERSONA QUE CUIDA A ESE FAMILIAR CUANDO LA TRABAJADORA ESTÁ EN SU JORNADA LABORAL	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí vive con adultos mayores y/o personas con cuidados especiales -No	-Sí vive con adultos mayores y/o personas con cuidados especiales -No	-Madre	-Madre -Nieto(a)	-Persona con remuneración	-Pareja o cónyuge -Hijos(as)
4. TIENE HIJOS		5. MOTIVO POR EL CUAL NO TIENE HIJOS		6. HIJOS MENORES DE 7 AÑOS Y/O ADOLESCENTES	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí tiene hijos -No tiene hijos	-Sí tiene hijos -No tiene hijos	-No está en mis planes por ahora -Mi carrera profesional no me lo ha permitido -Motivos económicos	-No está en mis planes por ahora	-Sí tiene -No tiene	-Sí tiene -No tiene
7. PERSONA ENCARGADA DEL CUIDADO DE LOS HIJOS MENORES DE 7 AÑOS Y/O ADOLESCENTES		8. PERSONA QUE LLEVA A LOS HIJOS AL MÉDICO, CONTROL Y CUIDA DE ELLOS CUANDO ESTÁN ENFERMOS		9. PERSONA QUE REPRESENTA A LOS HIJOS EN LA ESCUELA, COLEGIO O LICEO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Otra persona con remuneración -Centros escolares en el tiempo extraescolar -Familiares con remuneración -Está grande y se cuida a sí mismo -Guardería	-Familiares sin remuneración -Está grande y se cuida a sí mismo	-Yo sola -Yo junto con mi pareja o cónyuge	-Yo sola -Su papá si yo no puedo	-Yo sola -Cualquiera de los dos, su papá o yo	-Yo sola -Cualquiera de los dos, su papá o yo
10. TIEMPO QUE COMPARTE CON SUS HIJOS		11. IMPEDIMENTOS PARA PASAR MÁS TIEMPO CON LOS HIJOS		12. REPARTO DE LAS ACTIVIDADES DIARIAS DEL HOGAR	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Suficiente -Poco -Muy poco	-Suficiente -Poco -Muy Poco	-El trabajo	-El trabajo	-Sólo las realizo yo -Entre mi pareja y yo -Me ayuda un familiar -Entre todos los que vivimos en el hogar -Servicio doméstico	-Sólo las realizo yo -Entre mi pareja y yo -Me ayuda un familiar -Entre todos los que vivimos en el hogar

Tabla VII. 5. Triangulación en el análisis, social

TRIANGULACIÓN EN EL ANÁLISIS					
SECCIÓN V. SOCIAL					
13. DISPOSICIÓN DE TIEMPO LIBRE PARA COMPARTIR CON AMISTADES		14. TIEMPO DEDICADO A ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO		15. QUÉ HACE LA FAMILIA EN DÍA DE DESCANSO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí tienen	-Sí tienen -No tienen -A veces	-Fin de semana -Más de dos días a la semana	-Fin de semana -Más de dos días a la semana -Los viernes a la salida del trabajo -Los días que pueda	<u>Paseo</u> -Sí pasea <u>Se queda en casa</u> -No <u>Comparten en el almuerzo o cena</u> -No <u>La familia no hace nada porque la trabajadora está laborando</u> -No <u>La familia hace otras cosas en un día de descanso</u> -No	<u>Paseo</u> -Sí pasea <u>Se queda en casa</u> -Sí <u>Comparten en el almuerzo o cena</u> -No <u>La familia no hace nada porque la trabajadora está laborando</u> -No <u>La familia hace otras cosas en un día de descanso</u> -No

Tabla VII. 6. Triangulación en el análisis, laboral

TRIANGULACIÓN EN EL ANÁLISIS					
SECCIÓN VI. LABORAL					
1. HORAS DE TRABAJADAS DIARIAMENTE		2. DISFRUTE DE TIEMPO DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA LABORAL		3. DISFRUTE DE FLEXIBILIDAD DE HORARIO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-8 horas	-8 horas	-No	-Sí	-Sí	-Sí
4. DISFRUTE DE BENEFICIOS DE LA LEY		5. DISFRUTE DE POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN		6. DISFRUTE DE OTROS BENEFICIOS	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí	-Sí	-No	-No	-No	-No
7. DEDICACIÓN DE MAYOR TIEMPO EN UN DÍA LABORABLE DESPUÉS DEL TRABAJO		8. SOLICITUD DE DÍAS LIBRES Y ADELANTO DE SUELDO POR MOTIVOS FAMILIARES		9. SOLICITUD DE ADELANTO DE PRESTACIONES SOCIALES, CAJA DE AHORRO, ENTRE OTROS	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Actividades Domésticas -Cuidado de hijos menores de 7 años y/o adolescentes	-Actividades domésticas	-No	-No	-Sí ha solicitado	-No ha solicitado
10. SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS FAMILIARES		11. AUSENTARSE DEL TRABAJO PARA RESOLVER ASUNTOS PARTICULARES ESPORÁDICOS		12. NO HA HABIDO NECESIDAD DE SOLICITAR PERMISOS O LO ANTERIORMENTE MENCIONADO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-No	-No	-Sí	-No	-No	-No
13. OCUPACIÓN		14. CATEGORÍAS DE OCUPACIÓN		15. PERSONAL A CARGO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Profesionales y técnicos	-Personal obrero	-Empleada gubernamental	-personal obrero gubernamental	-Sí tiene (de 2-8 colaboradores)	-No tiene
16. MANEJA PRESUPUESTO		17. JORNADA LABORAL		18. CONTRATO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-No	-No	-Jornada completa	-Jornada completa	-Tiempo indeterminado	-Tiempo indeterminado
19. OTROS BENEFICIOS ADICIONALES A LA LEY QUE PERMITEN CONCILIAR VIDA FAMILIAR Y VIDA LABORAL		20. CUÁLES BENEFICIOS OFRECIDOS POR LA INSTITUCIÓN LE PERMITEN CONCILIAR SU VIDA FAMILIAR Y VIDA LABORAL		21. OTROS BENEFICIOS ADICIONALES A LA LEY QUE OFREZCA LA INSTITUCIÓN NO MENCIONADOS ANTERIORMENTE	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí -No	-Sí -No	<u>Plan vacacional para hijos</u> -No <u>Guarderías o ayudas para guarderías</u> -No <u>Ayuda para útiles escolares</u> -No <u>Bono lácteo</u> -Sí	<u>Plan vacacional para hijos</u> -Sí <u>Guarderías o ayudas para guarderías</u> -No <u>Ayuda para útiles escolares</u> -Sí <u>Bono lácteo</u> -Sí	-No aplica	-No aplica

Tabla VII. 7. Triangulación en el contenido, áreas del balance vida-trabajo

TRIANGULACIÓN EN EL ANÁLISIS					
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO					
1. COMPAGINACIÓN DE LABORES DOMÉSTICAS CON LABORALES		2. SER MADRE PODRÍA CONDICIONAR LAS ACTIVIDADES LABORALES		3. MOTIVOS POR LOS QUE SER MADRE CONDICIONA LAS ACTIVIDADES LABORALES	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Mucho -Medianamente	-Mucho	-Sí -No	-Sí -No	-El trabajo quita tiempo para cuidar a los hijos -El trabajo quita tiempo para compartir con los hijos	-El trabajo quita tiempo para compartir con los hijos
4. DISFRUTE DE ACTIVIDADES REALIZADAS ÚLTIMAMENTE		5. CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES FAMILIARES Y LABORALES		6. ESTADO DE SALUD	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí -No	-Sí -No	-Sí	-Sí	-Muy bien -Regular	-Muy Bien -Regular
7. AGOTAMIENTO Y SIN FUERZAS		8. CONCILIACIÓN DEL SUEÑO TODA LA NOCHE		9. PÉRDIDA DEL SUEÑO POR PREOCUPACIONES	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Pocas veces	-Muchas veces	-Muchas veces -Medianamente	-Muchas veces -Pocas veces	-Pocas veces -Muchas veces	-Medianamente -Pocas veces
10. SE SIENTE LLENA DE ENERGÍA PARA REALIZAR TAREAS/ACTIVIDADES DE SU VIDA DIARIA		11. SATISFACCIÓN CON LA MANERA DE HACER LAS COSAS		12. SE MANTIENE OCUPADA Y ACTIVA	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Muchas veces -Pocas veces	-Muchas veces -Medianamente	-Muchas veces -A veces	-Muchas veces	-Muchas veces	-Muchas veces
13. CAPACIDAD PARA HACER FRENTE A LOS PROBLEMAS		14. PADECIMIENTO DE DOLORES DE CABAZA		15. DESPERTAR CANSADA	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Muchas veces	-Muchas veces	-Pocas veces	-A veces -Pocas veces	-Pocas veces -Muchas veces	-A veces -Pocas veces
16. CAMBIO DE CONTROLES MEDICOS POR ALGUNA CIRCUNSTANCIA		17. MOTIVO DE CAMBIO DE CONTROLES MÉDICOS		18. ALIMENTACIÓN EN HORAS ESTIPULADAS PARA ELLO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí -No	-Sí -No	-Económicos -Laborales	-Económicos	-Muchas veces	-Muchas veces
19. SENTIRSE NERVIOSA		20. SENTIRSE MALHUMORADA		21. SENTIRSE AGOBIADA Y CON TENSIÓN	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Pocas veces -A veces	-Muchas veces -A veces	-Pocas veces -A veces	-A veces -Pocas veces	-Pocas veces -A veces	-Pocas veces -A veces

(Cont. Tabla VII. 7. Triangulación en el contenido, áreas del balance vida-trabajo)

TRIANGULACIÓN EN EL ANÁLISIS					
SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO					
22. ASISTENCIA A CONTROLES MÉDICOS EN LAS FECHAS PROGRAMADAS		23. ENFERMEDAD A CONSECUENCIA DEL TRABAJO		24. ENFERMEDADES A CONSECUENCIA DEL TRABAJO	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Muchas veces -A veces	-Muchas veces -A veces	-No	-Sí -No		-Cervical -Túnel carpiano -Alergias -Varices
25. ENFERMEDAD POR VIDA FAMILIAR Y PERSONAL		26. TIPO DE ENFERMEDAD POR VIDA FAMILIAR Y PERSONAL		27. INTERFERENCIA DE LA RELIGIÓN EN DEDICACIÓN FAMILIAR O LABORAL	
JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS	JEFES	OBRERAS
-Sí -No	-No	-Tensión		-Pocas veces	-Pocas veces -A veces

En base a la información procedente de las matrices, se procedió a la discusión de resultados conforme a las variables, objetivos e interrogantes.

7.1. Características sociodemográficas**7.1.1. Características sociodemográficas de las mujeres jefes técnicos administrativos**

En lo concerniente a las características sociodemográficas de las mujeres jefes técnicos administrativos se destaca lo siguiente:

- Son jefes de hogar
- Su hogar se compone de jefe y otros parientes
- Son solteras y otras son casadas
- Sus edades se ubican en el grupo etario de 25-30 años
- Con pareja del sexo masculino, casado o soltero de 43-48 años
- Con hijos(as) casados(as) de 19-24 años
- Con hijas solteras de 19-24 años
- Con nietas solteras de 1-6 años (menores de 7 años), 13-18 años (adolescentes) y un adulto mayor de 68-73 años

-Hermanos(as), primos(as), sobrinos(as), amigos(as), solteros(as) en los siguientes grupos etarios: 7-12 años (niños y preadolescentes), 13-18 años (adolescentes), 19-24 años, 55-60 años (comienzo de tercera edad) y abuela viuda de 74-79 años.

-En lo referente al tamaño y composición de la familia, reside en zona urbana, pertenece a clase media y su nivel educativo corresponde a TSU y Licenciatura con tercer año y décimo semestre aprobado, asistiendo en la actualidad en calidad de estudiante a establecimiento educativo universitario/postgrado público algunas trabajadoras y otras privado.

-Su situación conyugal es soltera con compañero residente y casada con cónyuge residente.

-En cuanto a fecundidad, las que tienen hijos sus edades corresponden a niños menores de 7 años y adolescentes, mientras que las que no tienen hijos postergan la maternidad alegando que no está en sus planes por ahora debido a motivos económicos y que su carrera profesional no se los ha permitido.

-Con respecto al trabajo reproductivo, en el ámbito doméstico, tienen a una persona encargada del cuidado de los hijos menores de 7 años y/o adolescentes con remuneración y otras tienen a familiares y otras tienen a familiares con remuneración, mientras que fuera del ámbito doméstico, cuentan con la presencia de un adulto mayor cuidado por persona remunerada y personas con cuidados especiales.

-En jefatura de hogar, se evidenció que pertenecen a hogares extensos tipo jefe y otros parientes y otras trabajadoras de este mismo grupo pertenecen a hogares compuestos, es decir, hogares con pareja con hijos y otros parientes.

7.1.2. Características Sociodemográficas de las Mujeres Obreras

Las características sociodemográficas de las mujeres obreras son las siguientes:

-Ella misma es la jefe de hogar

-En cuanto a la composición de hogar, la mujer obrera es mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes (hogar compuesto), mientras que algunas forman un hogar extenso, es decir, pareja sin hijos y otros parientes, algunas pertenecen a hogares compuestos, es decir,

pareja con hijos y otros parientes y mujer sola jefe de hogar con hijos, pero en su mayoría es mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes.

- Su edad se ubica en el rango de 37-42 años de edad y su estado conyugal es unida o casada.

- Con cónyuge o compañero casado o soltero de 49-54 años

- Con hijo(s) soltero(s) de sexo masculino de 13-24 años

- Con hija soltera de 13-18 años

- Con personas no parientes de sexo masculino en los siguientes grupos etarios: 1-6 años (menores de 7 años), 19-24 años, 25-30 años (etapa de salida del hogar), 31-36 años y 61-67 años (adulto mayor).

- Con nietos de sexo femenino soltera y en los grupos etarios de 1-6 años y 7-12 años (niños y preadolescentes), y unida de 19-24 años y 55-60 años.

- Viven en el hogar hijos y nietos solteros de sexo masculino y femenino en edades de 1-6 años y 31-36 años.

- En cuanto al tamaño y composición de la familia, reside en zona urbana, pertenece a sector socioeconómico popular y su nivel educativo corresponde a primaria y bachillerato con sexto grado y quinto año aprobado, asistiendo en calidad de estudiante a un establecimiento educativo de primaria, privado.

7.2. Características Socioeconómicas

7.2.1. Características Socioeconómicas de las Mujeres Jefes Técnicos Administrativos

Las características socioeconómicas de las mujeres jefes técnicos administrativos son las siguientes:

- Ocupación: profesionales y técnicos.

- Categoría de ocupación: empleada gubernamental.

- Tipo de Institución: sector empleador público.

- Nº de horas laborales: 8 horas, jornada completa, contrato a tiempo indeterminado.

- Residentes en zona urbana.

- Viven en apartamento.

- Los materiales de su vivienda son ladrillo, bloque y adobe frisado.

- Uso de la vivienda permanente.
- Residen en la vivienda dos o más personas.
- Vivienda propia pagada totalmente.

7.2.2. Características Socioeconómicas de las Mujeres Obreras

- Ocupación: personal obrero
- Categoría de ocupación: personal obrero gubernamental
- Tipo de institución: sector empleador público
- Nº de horas laborales: 8 horas, jornada completa
- Lugar de residencia: zona urbana
- Tipo de vivienda: casa
- Materiales de la vivienda: bloque, ladrillo y adobe frisado
- Uso de la vivienda: permanente
- Nº de personas residentes en vivienda: dos o más
- Vivienda propia totalmente pagada

7.3. Estrategias Conciliatorias

7.3.1. Estrategias Conciliatorias de Mujeres Jefes Técnicos Administrativos

- Jornada completa
- El reparto de las actividades diarias del hogar se realiza entre la trabajadora y su pareja de sexo masculino.
- Han participado en cursos organizados y/o financiados por la institución por espacio de 8 horas a más dentro de la jornada laboral
- Han asistido a actividades formativas financiadas por ella de 8 horas a más en su mayoría y algunas no.
- Disfrutan de flexibilidad de horario así como de beneficios de la ley
- No disfrutan de posibilidad de promoción
- La mayor dedicación de tiempo en un día laborable después del trabajo se concentra en actividades domésticas y cuidado de los hijos menores de 7 años y/o adolescentes.

-No han tenido necesidad de solicitar en caso de dificultades días libres y adelanto de sueldo para atender necesidades familiares.

-Han solicitado adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorro, entre otros momentos de dificultades.

-No han solicitado reducción de jornada laboral por motivos familiares

-Han pedido permiso para ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos.

-De los diversos beneficios ofrecidos por la institución consideran que el bono lácteo les permite conciliar su vida familiar con su vida laboral.

-Cuentan con el apoyo de hijos(as) adolescentes que están grandes y se cuidan a sí mismos y a sus hermanos pequeños, además del apoyo de personas con remuneración y familiares sin remuneración, aparte de servicio doméstico con remuneración

7.3.2. Estrategias Conciliatorias de Mujeres Obreras

-Disfrutan de licencias laborales de ley.

-Jornada completa.

-El reparto de las actividades diarias del hogar se realiza entre la trabajadora y su pareja de sexo masculino.

-Disfrutan de flexibilidad de horario, así como también de beneficios de la ley.

-No disfrutan de posibilidad de promoción.

-Cuentan con protección de la maternidad, guardería.

-Como beneficios para la conciliación de vida-trabajo, reciben ayudas para vivienda, plan de pensión, ayudas para estudios, ayudas para gastos en materia de salud, ayudas para educación de hijos, pasantías y seguro médico personal o extensivo.

-Disfrutan de flexibilidad en cuanto al horario de trabajo y de descanso durante la jornada laboral.

-No disfrutan de posibilidad de promoción.

-La mayor dedicación de tiempo en un día laborable después del trabajo se concentra en las actividades domésticas.

-En cuanto a las solicitudes que ha realizado en momentos de dificultades se menciona que no ha solicitado días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares, adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorro, entre otros, al igual que reducción de la jornada laboral por motivos familiares, y tampoco se ha ausentado del trabajo para resolver asuntos personales esporádicos.

-Los beneficios que brinda la institución, que en opinión de las trabajadoras permiten conciliar vida familiar con vida laboral son plan vacacional para hijos, ayuda para útiles escolares y bono lácteo.

-En lo referente a cuidados, cuenta con el apoyo de familiares sin remuneración y de hijos(as) adolescentes que se cuidan a sí mismos y a sus hermanos más pequeños.

7.4. Políticas Conciliatorias

7.4.1. Políticas Conciliatorias Mujeres Jefes Técnicos Administrativos

-Entre los beneficios que ofrece la institución se encuentran ayuda para vivienda, plan de pensión, ayudas para estudios, ayudas para gastos en materia de salud, ayudas para guardería, pasantía y seguro médico personal o extensivo.

-En lo referente a beneficios por ajuste expuesto en la LOTTT sobre jornada laboral, expresaron que sí beneficia y que la nueva LOTTT colabora con la conciliación trabajo-familia.

-Sobre las ventajas del aumento del tiempo pre y postnatal, opinaron que permite mayor tiempo para la crianza del hijo y fomento del nexo afectivo madre e hijo.

-No consideraron que el seguro social proteja a la familia en caso de fallecimiento de la trabajadora.

-En relación al sistema de seguro social, expresaron que realmente es un beneficio que aporta el Estado cuando decida jubilarse la trabajadora.

7.4.2. Políticas Conciliatorias Mujeres Obreras

-En cuanto a los beneficios que ofrece la institución, opinaron que son los siguientes: ayuda para vivienda, plan de pensión, ayudas para estudios, ayudas para gastos en materia de salud, ayudas para guardería, pasantía y seguro médico personal o extensible.

-Con respecto al beneficio del ajuste expuesto en la LOTTT sobre jornada laboral, algunas opinan que sí beneficia y colabora con la conciliación trabajo-familia, mientras que otras opinan todo lo contrario.

-Con respecto a las ventajas del aumento del tiempo pre y postnatal, señalan las siguientes: Mayor tiempo para la crianza del hijo, fomento del nexo afectivo madre e hijo y mayor tiempo con la familia.

-En cuanto al seguro social, expresaron que no brinda protección a la familia en caso de fallecimiento de la trabajadora, y que el sistema del seguro social es un beneficio que aporta el Estado cuando la trabajadora se jubile.

7.5. Balance Vida-Trabajo

7.5.1. Balance Vida-trabajo de las Mujeres Jefes Técnicos Administrativos

-Con respecto a la compaginación de las labores domésticas con las laborales expresaron las trabajadoras que lo han logrado medianamente y la mayoría que mucho.

-Algunas de las trabajadoras, las que no son madres aún, piensan que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales porque el trabajo quita tiempo para cuidar a los hijos y para compartir con ellos.

-Disfrutan de las actividades realizadas últimamente la mayoría de las trabajadoras y algunas opinan que no.

-Se sienten capaces para tomar decisiones familiares y laborales.

-Su estado de salud se ubica entre muy bien y regular.

-Pocas veces se han sentido agotadas y sin fuerzas.

-Logran conciliar el sueño toda la noche muchas veces y a veces.

-Muchas veces y pocas veces han perdido el sueño por preocupaciones.

-Muchas veces y pocas veces se siente llena de energía para realizar tareas/actividades de su vida diaria.

-Muchas veces y a veces se siente satisfecha con la manera de hacer las cosas.

-Muchas veces se mantiene ocupada y activa.

-Se siente en capacidad de hacer frente a los problemas.

-Pocas veces padece de dolores de cabeza.

-Muchas veces y pocas veces se despierta cansada.

7.5.2. Balance Vida-trabajo de las Mujeres Obreras

-Con respecto a la compaginación de las labores domésticas con las laborales expresaron las trabajadoras que lo han logrado mucho.

-Algunas de las trabajadoras, las que no son madres aún, piensan que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales porque el trabajo quita tiempo para compartir con los hijos.

-Disfrutan de las actividades realizadas últimamente la mayoría de las trabajadoras y algunas opinan algunas que sí y otras que no.

-Se sienten capaces para tomar decisiones familiares y laborales.

-Su estado de salud se ubica entre muy bien y regular.

-Muchas veces se han sentido agotadas y sin fuerzas.

-Logran conciliar el sueño toda la noche muchas veces y pocas veces.

-Medianamente y pocas veces han perdido el sueño por preocupaciones.

-Muchas veces y medianamente se siente llena de energía para realizar tareas/actividades de su vida diaria.

-Muchas veces se siente satisfecha con la manera de hacer las cosas.

-Muchas veces se mantiene ocupada y activa.

-Se siente en capacidad de hacer frente a los problemas.

-Pocas veces y a veces padece de dolores de cabeza.

-Muchas veces y pocas veces se despierta cansada.

-Ha cambiado controles médicos por motivos económicos

-Se alimenta en las horas estipuladas para ello muchas veces

- Muchas veces y pocas veces se siente nerviosa, malhumorada, agobiada y en tensión
- Muchas veces y a veces asiste en las fechas programadas para sus controles médicos
- A consecuencia de su trabajo se ha enfermado de cervicales, túnel carpiano, alergias y várices.
- Su vida familiar y personal no le ha ocasionado enfermedad
- Pocas veces y a veces la religión ha interferido con su dedicación familiar y laboral.

7.6. Análisis y Contraste con teorías

7.6.1. Características sociodemográficas.

7.6.1.2. Jefes técnico administrativo

En cuanto a las características sociodemográficas que intervienen en la relación vida-trabajo de las mujeres jefes técnico administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio; se señala en el aspecto individual que la edad que se destaca oscila entre los veinticinco (25) y treinta (30) años, con nivel educativo predominante en TSU y licenciatura. Por otra parte, en la dimensión familiar se enfatiza que la población encuestada es soltera. Sin embargo, se observó que las mismas tienen en promedio un (1) hijo. Cabe destacar que en la institución no se evidenciaron madres adolescentes, mientras que, se hizo notar que en algunas trabajadoras han tenido que postergar la maternidad porque no está en sus planes por ahora.

En el ámbito doméstico, se hizo notar que una minoría de mujeres jefes técnicos administrativos viven con adultos mayores o personas que necesiten de algún cuidado especial y para su debida atención contratan a personas con remuneración. En referencia, al trabajo no remunerado cuando la jornada laboral de la trabajadora jefe técnico administrativo finaliza, al llegar a su hogar se dedica a la realización de actividades domésticas como limpiar, cocinar, entre otras.

Ahora bien, fuera del ámbito doméstico se denota que hay una mayoría que no tiene hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes, mientras que, una minoría de trabajadoras sí los tienen y mientras ellas se encuentran laborando, sus hijos permanecen en centros escolares en el tiempo extraescolar. Por otro lado, se manifiesta la presencia femenina en el hogar como rasgo sobresaliente, sirviendo como apoyo para la trabajadora en estudio.

El hogar de la mujer jefe técnico administrativo está compuesto por el jefe y otros parientes, lo cual refleja que se trata de un hogar nuclear extenso simple, cuya familia es de tipo extensa.

Por último, es fundamental acotar que el total de las mujeres trabajadoras en estudio residen en zona urbana y su nivel socioeconómico es de clase media.

7.6.1.3 Personal obrero

En lo referente a las características sociodemográficas que intervienen en la relación vida-trabajo de las obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio; se evidencia en el aspecto individual que la edad predominante está comprendida entre los treinta y siete (37) y cuarenta y dos (42) años cuyo nivel educativo es la primaria. Por otro lado, en el área familiar se denota que dichas trabajadoras están solteras y unidas con un promedio de dos (2) hijos. También se destaca que en la institución no se evidenciaron madres adolescentes, mientras que, se hizo notar que una gran minoría de trabajadoras ha postergado la maternidad porque no está en sus planes.

En el ámbito doméstico, se hizo notar que pocas mujeres del personal obrero viven con adultos mayores o personas que necesiten de algún cuidado especial, en donde cuentan con el apoyo de sus hijos/as o su pareja/cónyuge para el cuidado de dichas personas.

Asimismo, fuera del ámbito doméstico se observó que hay una mayoría que no tiene hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes, en tanto que, una minoría de trabajadoras sí los tiene y mientras ellas se encuentran laborando, sus hijos se cuidan solos porque ya están grandes. También, se manifiesta la presencia femenina en el hogar como rasgo dominante, sirviendo como apoyo para la obrera. En referencia, al trabajo no remunerado cuando la jornada laboral finaliza, la obrera al llegar a su hogar se dedica a la realización de actividades domésticas.

La familia de dicha población es extensa cuyo hogar está conformado por mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes, típico de una familia popular venezolana caracterizado por su matrifocalidad. En el caso de la obrera, se trata de un hogar nuclear extenso simple.

Es importante señalar que el total de las mujeres trabajadoras en estudio residen en zona urbana y su nivel socioeconómico es de clase media baja.

7.6.1.4 Contraste con la teoría

Las características sociodemográficas ayudan a determinar desde la perspectiva de Zuñiga, (2002), como la edad, el nivel educativo, el lugar de residencia, el nivel económico, como las mujeres tienden a prepararse más para su vida profesional, buscando los mejores centros de educación, que les permita obtener una ventaja adicional y estar mejor calificadas para insertarse en el mercado laboral, presentándose mayores oportunidades para estas mujeres. El estudio realizado en la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, arroja como interpretación que las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras en promedio de edad, son bastante jóvenes, por lo cual se encuentran en plena edad productiva, alejándose de la edad de jubilación, buscando estabilidad económica y mejoras profesionales. Se pudo notar, que las jefes técnicas administrativas tienen en promedio un (1) hijo, mientras que, las obreras en promedio tienen dos (2) hijos, lo cual se cumple lo dicho por Freitz (2003) citado por Salgado (2011). que la tasa de fecundidad ha disminuido a un promedio de 1,8 hijos.

Por lo tanto, la evolución de la mujer en el mercado laboral cada día asciende más, señalando que bien sea en un puesto de trabajo administrativo o como personal obrero, buscan insertarse de manera progresiva y dinámica en el mundo laboral, empezando a laborar desde muy temprana edad y extendiéndose esta iniciativa más allá de la edad de jubilación, alcanzando altos niveles de responsabilidad y logrando conciliar sus tareas domésticas con las laborales.

7.7. Características socioeconómicas

7.7.1. Jefes técnico administrativo

En lo concerniente a las características socioeconómicas que intervienen en la relación vida-trabajo de la mujer Jefe técnico administrativo de la Alcaldía del Municipio Sucre,

Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, se podría señalar con respecto a las características laborales que la rama de actividad de la institución es de servicio y la categoría de ocupación de dicha población estudiada es de empleado gubernamental perteneciente al grupo de ocupación de profesionales y técnicos. El tipo de institución donde laboran es público con una jornada completa de ocho (8) horas.

Con respecto a la vivienda se destaca que dichas trabajadoras se encuentran ubicadas en zonas urbanas y conviven con dos (2) o más personas en apartamentos propios pagados totalmente de uso permanente, cuya vivienda está construida con materiales como bloque, ladrillo y adobe frizado.

7.7.2 Personal obrero

En lo referido a las características laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, se denota que la rama de actividad de la institución es de servicio y la categoría de ocupación de la población en estudio es personal obrero gubernamental perteneciente al grupo de ocupación del personal obrero y el tipo de institución donde laboran es pública. Su jornada laboral es completa, es decir, de ocho (8) horas diarias.

En relación con la vivienda se observó que dichas trabajadoras están ubicadas en zonas urbanas y conviven con dos (2) o más personas. Estas trabajadoras habitan en casas propias pagadas totalmente con tipos de materiales predominantes en la vivienda de bloque, ladrillo y adobe frizado.

7.7.3. Contraste con la teoría

La inserción de la mujer en el mercado laboral y las características socioeconómicas se encuentran influenciadas por los niveles de educación, y por consiguiente con el nivel de responsabilidades que se le asignen de acuerdo al cargo establecido. Por lo tanto, existe una marcada diferencia entre las mujeres jefes técnicos administrativos y las obreras, ya que a mayor nivel educativo, las aspiraciones para optar a un cargo que complazca sus aspiraciones salariales y expectativas profesionales son mayores, en tanto que, el personal obrero, aún no se

encuentra calificado para optar a un cargo de mayor responsabilidad, debido a que el nivel educativo es muy bajo, afectando la mejoría o limitando la precariedad de su economía.

7.8. Características individuales más significativas del área individual, familiar y laboral

7.8.1. Jefes técnicos administrativos

Las características más significativas de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio son las siguientes:

7.8.1.1. Individual

La trabajadora jefe técnico administrativo se caracteriza por ser una mujer que habita en zona urbana en un apartamento con más de dos (2) personas, cuya situación conyugal es soltera en un rango de edad comprendida entre los veinticinco (25) y treinta (30) años. El nivel educativo predominante y aprobado es TSU y universitario en donde actualmente no asisten a establecimientos de educación en calidad de estudiante. Cabe acotar, que dicha población estudiada no ha participado en cursos de formación financiados por ella.

En cuanto a su manera de relacionarse con los demás, en sus tiempos libres comparte con sus amistades, los fines de semana se los dedica a sus actividades de esparcimiento.

7.8.1.2 Familiar

La mujer jefe técnico administrativo es jefe de hogar de situación conyugal soltera. En su hogar a pesar de que residen adultos mayores, no se detectó la necesidad de algún cuidado especial. Sin embargo, dicha población en estudio tiene en promedio de un (1) hijo La mayoría de estas mujeres no tienen hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes, en tanto que, las demás sí los tienen. Para el caso de dicha minoría, quienes se encargan del cuidado de los hijos mientras están trabajando, son los centros escolares en el tiempo extraescolar, cuando se enferman sus hijos ellas solas se ocupan de llevarlos al médico y se encargan de su cuidado, así como de representarlos en su escuela, colegio o liceo.

Por otro lado, para todas las madres jefes técnicos administrativos consideran que el tiempo que pasan con sus hijos es poco porque el trabajo le impide pasar mayor tiempo con ellos. Por otra parte, una pequeña población de las jefes técnicos administrativos han postergado la maternidad porque no está en sus planes. Asimismo, se infirió y preguntó a la población encuestada, si el hecho de ser madre podría condicionar sus actividades laborales y la mayoría respondió que no condiciona, por lo tanto, aquella minoría que considera que si las condiciona, alegó que ser madre si condiciona sus actividades profesionales, ya que el trabajo les quitaría tiempo para cuidar a sus hijos.

En lo referente, a sus actividades fuera del trabajo en un día de descanso junto con su familia generalmente no se quedan en casa sino que pasean y en el ámbito doméstico comparten las actividades diarias del hogar como el aseo, la limpieza, las comidas, entre otras.

7.8.1.3 Laboral

En cuanto al ámbito laboral, la mujer jefe técnico administrativo trabaja en la rama de actividad de servicio de ocho (8) horas diarias, es decir, la jornada completa. Se ubica en el grupo de ocupación de profesionales y técnicos perteneciente a la categoría de empleado gubernamental contratada a tiempo indeterminado con personal a su cargo de dos (2) a cuatro (4) colaboradores, muy pocas de ellas manejan presupuesto en la institución.

En la institución, la trabajadora disfruta de flexibilidad de horario y beneficios de la ley y adicionales a estos beneficios ofrece bono lácteo. En momentos de dificultad ha tenido que ausentarse del trabajo para resolver asuntos esporádicos y adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros.

7.8.3. Personal obrero

Las características más significativas de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio son las siguientes:

7.8.2.1. Individual

La mujer obrera trabajadora posee como características resaltantes habitar en una zona urbana, donde convive en una casa con más de dos (2) personas, cuya situación conyugal predominante es casada o unida, en un rango de edad que oscila entre los treinta y siete (37) y cuarenta y dos (42) años. El nivel educativo predominante y aprobado es primaria en donde actualmente no asisten a establecimientos de educación en calidad de estudiante. Se destaca, que las encuestadas no han participado en cursos de formación financiados por ellas.

En lo referente a su tiempo libre, comparten diversas actividades con sus amistades y los fines de semana, suelen quedarse en casa.

7.8.2.2 Familiar

La mujer obrera es jefe de hogar de situación conyugal casada o unida. En su hogar, no residen adultos mayores o alguna persona que necesite cuidado especial. Por otra parte, las trabajadoras tienen en promedio dos (2) hijos; estas mujeres, no tienen hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes, y aquella minoría que si los tiene, mientras ellas laboran, dicen que los niños se cuidan solos porque están grandes; empero, los llevan al médico cuando se enferman y se encargan de su cuidado, así como de ir a la escuela, colegio o liceo, a representarlos.

Por consiguiente, algunas consideran que el tiempo que pasan con sus hijos es suficiente y otras muy poco, en dado caso, destacan que lo que les impide pasar más tiempo con ellos, es el trabajo. Asimismo, es fundamental mencionar que la mayoría de las mujeres obreras, no han postergado la maternidad, por lo cual consideran que ser madre no condiciona su desarrollo profesional o laboral, y de ser así sería el trabajo lo que les quitaría tiempo para cuidar a sus hijos.

En referencia, a sus labores fuera de la institución, en un día de descanso junto a su familia, suelen quedarse en casa, y las actividades del hogar las suelen realizar ellas solas.

7.8.2.3 Laboral

En lo laboral, la mujer obrera trabaja en la rama de actividad de servicios, en una jornada laboral de ocho (8) horas diarias. Su ubicación se encuentra en el grupo de ocupación de personal obrero, perteneciente a la categoría de personal obrero gubernamental, contratada a tiempo indeterminado, no posee personal a su cargo, y no manejan presupuesto de la Alcaldía.

La trabajadora disfruta de los beneficios de la ley, flexibilidad de horario y descanso entre jornada laboral. En momentos de dificultad ha tenido que ausentarse del trabajo para resolver asuntos esporádicos y adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros

7.8.3. Contraste con la teoría

Las características individuales, familiares y laborales, son determinantes fundamentales que afectan la vida de la mujer, ya que según la edad, la situación conyugal, sus aspiraciones, su cargo, entre otros; conllevará a que se retiren de la fuerza de trabajo para dedicarse al hogar y a su familia; sin embargo, se ha visto la postergación de la maternidad por parte de las mujeres, asumiendo dicha responsabilidad en edades más avanzadas donde se infiere que tienen mayores responsabilidades. En el grupo de las jefes técnicas administrativas el porcentaje de mujeres solteras es mayor a las casadas o unidas, mientras que las obreras, su situación conyugal es casadas o unidas, donde estas uniones bien sea legales o por decisión de convivencia, han sido a edades muy tempranas; por consiguiente, afectar su desarrollo personal o profesional; se evidencia, que la mayoría de estas mujeres son madres, presentando ambos roles de madre y trabajadora; sin embargo, se observa que a diferencia de años atrás, el rol se ha venido transformando al igual que la sociedad, y estas mujeres tienen en promedio de uno (1) a (2) hijos como máximo, lo cual es fundamental acotar, ya que se observa una disminución del número de hijos y el número del núcleo familiar se ha reducido.

En tanto que, no se observó evidencia de conflicto entre ambos roles, logrando conciliar y compaginar sus labores, de la mejor manera posible.

7.9. Características individuales, familiares, laborales y áreas para el adecuado balance vida-trabajo

Seguidamente, luego de haber descrito anteriormente las características individuales, familiares y laborales de ambas poblaciones, se identificarán las áreas para el adecuado balance vida-trabajo del personal administrativo.

7.9.1 Áreas del balance vida-trabajo de los jefes técnicos administrativos

7.9.1.1 Área mental

La jefe técnico administrativo siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales, así como también, es capaz de tomar decisiones y enfrentar los problemas en cuanto a su vida familiar laboral. Al igual que, muchas veces se siente satisfecha en la manera de hacer las cosas pero muchas veces han perdido el sueño por preocupaciones y aun así logran muchas veces conciliar el sueño toda la noche.

Por otra parte, a veces se siente nerviosa y pocas veces de malhumor, agobiada y con tensión.

7.9.1.2 Área física

Con respecto a esta área, la mujer jefe técnico administrativo por lo general se siente muy bien de salud y asiste muchas veces a sus controles médicos en las fechas programadas por lo cual no han tenido que posponerla por motivos familiares, laborales, económicos o de estudios. Por otra parte, se denotó que su vida familiar, personal y laboral no le ha ocasionado ninguna enfermedad y pocas veces se han sentido agotada y sin fuerzas pero en su mayoría se sienten muchas veces con energía para realizar sus actividades diarias, aunado a ello, se evidenció que se alimentan en las horas estipuladas para ello y pocas veces padecen de dolores de cabeza.

7.9.1.3 Área espiritual

En lo concerniente en el área espiritual, pocas veces la religión interfiere en su dedicación familiar o laboral.

7.9.1.4 Área psicosocial

La mujer jefe técnico administrativo dispone de tiempo libre para compartir con sus amistades y los fines de semana los utiliza para sus actividades de esparcimiento. Aunado a ello, se evidencia que en un día de descanso la trabajadora no se queda en casa sino que pasea con su familia. Por otro lado, la trabajadora disfruta de las actividades que realiza.

7.9.1.5 Área laboral-financiera

La organización del tiempo de trabajo de la mujer jefe técnico administrativo, comprende una jornada laboral de tiempo completo regida por ocho (8) horas diarias, con dos días a la semana libres que son los fines de semana; en momentos de dificultad, han solicitado permisos para resolver asuntos personales esporádicos, adelanto de prestaciones sociales, adelanto de sueldos, reducción de la jornada laboral.

Por otro lado, estas mujeres son parte del motor financiero y económico de su hogar, ya que la mayoría de ellas, son jefes de hogar en su casa, y no son dependientes económicamente de alguien más, por lo tanto, el ingreso femenino a la economía familiar es fundamental.

7.9.2. Áreas del balance vida-trabajo del personal obrero

Adicionalmente a esto, después de haber descrito las características individuales, familiares y laborales de ambas poblaciones, se identificarán las áreas para el adecuado balance vida-trabajo del personal obrero.

7.9.2.1 Área mental

La obrera siente que ha logrado armonizar las labores domésticas con las laborales medianamente; por lo cual, está en capacidad de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral; también, se disfruta de las actividades que realiza últimamente, y está satisfecha con su manera de hacer las cosas; sin embargo, a pesar de conciliar el sueño todas las noches, medianamente lo ha perdido por preocupaciones.

Por otra parte, muchas veces se ha sentido nerviosa y a veces agobiada y con tensión, y de mal humor.

7.9.2.2 Área física

En el área física, la mujer obrera se siente muy bien de salud y asiste con regularidad a sus citas de controles médicos en las fechas programadas, razón que permite argumentar que no han tenido que aplazarla por atribuciones familiares, laborales, económicas o de estudios.

Asimismo, se destaca que su vida familiar y personal no le ha ocasionado ninguna enfermedad, mientras que una parte de las obreras su ámbito laboral si le ha producido enfermedades y muchas veces se han sentido agotada y sin fuerzas pero en su mayoría se sienten muchas veces con energía para realizar sus actividades diarias, aunado a ello, se evidenció que se nutren en las horas acordadas y a veces padecen de dolores de cabeza.

7.9.2.3 Área espiritual

En lo respectivo al área espiritual, es evidente que pocas veces la religión obstaculiza su dedicación familiar o laboral.

7.9.2.4 Área psicosocial

La mujer obrera considera que posee tiempo libre para compartir con sus amistades, lo cual hace los fines de semana, como parte de sus actividades de esparcimiento, aunque la mayoría de ellas, prefiere permanecer en casa y compartir con su familia.

Relacionado a esto, se observa que en un día no laborable, la trabajadora se queda en casa y dedica parte de su tiempo a la realización de actividades domésticas. Por consiguiente, la mujer disfruta de las actividades que realiza en su vida.

7.9.2.5 Área laboral-financiera

La estructura del tiempo de trabajo de la mujer obrera, contempla una jornada laboral de tiempo completo, comprendida por ocho (8) horas diarias, con dos días a la semana libres que son los fines de semana; en momentos de dificultad, como política excepcional de la institución, han logrado solicitar permisos para resolver asuntos personales esporádicos, adelanto de prestaciones sociales, adelanto de sueldos, reducción de la jornada laboral.

Por consiguiente, estas mujeres son parte del corazón económico de su hogar, ya que la mayoría de ellas, son jefes de hogar en su casa; por ello, el ingreso o aporte económico de la trabajadora al hogar, ayuda a hacer más holgada la estructura económica de la casa.

7.9.3 Contraste con la teoría

Las áreas del balance vida-trabajo tratadas por Spidal (2007) deben tratar de estar equilibradas para conseguir la satisfacción en los ámbitos laborales, personales y familiares. Sin embargo, esto no es fácil de lograr, ya que constantemente en la vida diaria existen y surgen nuevos deberes y responsabilidades que puedan provocar tensiones en el bienestar mental, físico, familiar, psicosocial, espiritual y laboral-financiero.

Por otra parte, en cuanto a las jefes técnicas administrativas pareciera indicar que presentan un balance en su área mental debido a que a pesar de su alta responsabilidad en el trabajo y las demandas en el hogar son pocas las veces que está de malhumor, agobiada y con tensión. Además, no se evidenció que dichas mujeres padecieran de algún trastorno de salud por causas laborales y/o familiares. Por el contrario, en el caso de las obreras no se puede asegurar que tengan estable su área mental, ya que a pesar de conciliar el sueño todas las noches, medianamente lo han perdido por preocupaciones, muchas veces se han sentido nerviosa, a veces de mal humor, agobiadas y con tensión., en tanto que, una parte de dicha población presentó enfermedades que las están afectando por causa laboral, lo cual pueda

generar en el largo plazo para la Alcaldía de Sucre el aumento de reposos por enfermedad ocupacional, el aumento del ausentismo, entre otros aspectos poco beneficios para la institución y para la trabajadora, por lo cual las obreras deben estar muy alertas con el área mental.

En lo que respecta al área física, tanto las obreras como las jefes técnicos administrativos se denota de manera general que tienen el logro hacia al balance de esta área debido a que ambas poblaciones en estudio se sienten muy bien de salud y muy pocas veces dejan de asistir a sus controles médicos en las fechas programadas, bien sea, por motivos familiares, laborales, económicas o de estudios. Además, se hizo notar que la alimentación es importante para las jefes técnicos administrativos y obreras, ya que por ningún motivo dejan de nutrirse en las horas estipuladas.

Seguidamente, el área espiritual está condicionada por la religión en donde las mujeres jefes técnicos administrativos y las obreras no se ven afectadas en su vida familiar y laboral por ejercer su tipo de religión. En lo concerniente al área familiar, fue interesante observar que la mayoría de las jefes técnicas administrativas son jefas de hogar a pesar de las funciones y responsabilidades que posee su cargo, lo cual nos da indicios de que dicha mujer planifica y organiza su rutina diaria para poder satisfacer las demandas laborales y familiares, de modo que pueda alcanzar su balance. En el caso de las obreras, ellas también son jefas de hogar y en su mayoría la familia depende de ella, ya que es quien lleva el sustento económico, toma las decisiones y solo ella se dedica a las actividades del hogar; por lo cual se evidencia que tienen mayor carga doméstica que laboral y aún así no abandonan su trabajo o su familia, sabiendo cómo mantener en equilibrio ambos ámbitos.

También se destacó en ambas poblaciones en estudio, que son muy pocas las mujeres que han postergado la maternidad porque no ha estado en su planes el ser madre, por otro lado, la gran parte de las jefes técnicas administrativas y las obreras tienen hijos, siendo el trabajo un trampolín para crecer junto con su familia y no siendo un obstáculo condicionante para generar conflicto con su balance laboral y familiar. Esto nos hace entender, que la mujer venezolana sin importar el cargo que ocupen, no están dejando de trabajar para atender a las actividades domésticas, sino que más bien, buscan apoyos externos o dentro del hogar, bien sea, para el cuidado de los hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes o el cuidado de los adultos mayores o personas que necesiten de algún cuidado especial. Por lo general, se las

ingenian buscando estrategias y políticas conciliatorias que colaboren en la satisfacción de ambas áreas, es decir, la familiar y laboral.

Otra de las áreas de la vida es la social, ambas poblaciones, es decir, las jefes técnicos administrativos y obreras disponen de tiempo libre para compartir con sus amistades a pesar de sus obligaciones domésticas y laborales, lo cual es de suponer que saben distribuir su tiempo para el disfrute de sus actividades y responsabilidades. Este aspecto hace que las jefes técnicas administrativos y obreras puedan mantener o mejorar su equilibrio familiar, laboral, físico y mental, ya que ayuda a la distracción y despojo de preocupaciones que se tengan en ese momento al tener tiempo de relacionarse y compartir con las demás personas.

En el área laboral, las jefes técnicas administrativos y obreras cumplen con la jornada laboral completa, es decir, ocho (8) horas diarias las cuales están contempladas en la LOTTT, lo cual indica que no se quedan trabajando horas extras para cumplir con su trabajo del día. Por otro lado, la institución indirectamente ayuda a las colaboradoras a conciliar su vida familiar y laboral al ofrecer el disfrute de la flexibilización de horario con tal de que las mismas logren sus funciones del cargo, bien sea, como jefe o como obrera.

Las mujeres jefes técnicos administrativos y las obreras, no han tenido que separar o abandonar alguna de estas áreas para poder satisfacer alguna, más bien, buscan todos los recursos o medios posibles y la conveniente ayuda de la institución para lograr los retos del día a día. Lo que sí es cierto es que las jefes técnicas administrativos tienen mayor alcance a conseguir los apoyos externos con mayor facilidad, mientras que, las obreras se apoyan de algún familiar sin ser remunerado para lograr alcanzar la tendencia al balance vida-trabajo.

7.10. Estrategias conciliatorias

7.10.1. Jefes técnico administrativo

En lo pertinente a las estrategias que utilizan las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio para combinar su rol de madres y trabajadoras, el comportamiento observado en el aspecto laboral se enfatiza que en las medidas secuenciales como las licencias laborales sólo se aplican las establecidas en la ley como por ejemplo el permiso por paternidad y maternidad, entre otros; no se

evidencia la promoción de jornada parcial, ya que estas mujeres laboran la jornada laboral completa. Sin embargo, a pesar de que trabajan ocho (8) horas diarias, ellas disfrutan de flexibilización de horario.

Mientras que, con las medidas derivativas en el aspecto socioeconómico, se observó que la institución no les ofrece plan de pensión o jubilación, así como tampoco subsidios para compras de servicios privados de cuidado y prolongación de horario escolar.

Con respecto a la dimensión sociocultural en la reorganización de los roles reproductivos y productivos entre mujeres y hombres se destaca que a la fémina le favorece el reposo pre y post natal y el permiso de paternidad establecidos en la LOTTT. Por otra parte, cabe acotar que en el hogar existe la colaboración de todos los que residen en la vivienda para la realización de las actividades domésticas, lo cual facilita o ayuda al jefe técnico administrativo en el uso del tiempo.

Las medidas conciliatorias que ofrece la institución, se evidenció que realiza un plan de capacitación y adiestramiento para el personal, impartido como actividad formativa que suelen tener una duración de ocho (8) horas o más en el horario laboral, además de ofrecer ayudas para estudios, ayudas para educación de hijos, ayuda para el pago de guarderías, seguros médicos personal y extensivo, entre otros beneficios como bono lácteo que le permiten mantener un balance entre su vida familiar y laboral; aunado a ello gracias a la política excepcional empleada por la institución, en momentos de dificultad la jefe técnico administrativo ha solicitado a la institución ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos.

7.10.2 Personal obrero

En lo pertinente a las estrategias que utilizan las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio para equilibrar su rol de madres y trabajadoras, el comportamiento presentado en el aspecto laboral se destaca que en las medidas secuenciales, tales como las licencias laborales sólo se cumplen las establecidas en la ley como por ejemplo el permiso por paternidad y maternidad, entre otros; no se evidencia la promoción de jornada parcial, ya que estas mujeres laboran la jornada laboral completa pero a

pesar de ello, disfrutan de flexibilización de horario y de tiempo de descanso durante la jornada laboral.

En tanto que, con respecto a las medidas derivativas en el aspecto socioeconómico, la institución según ellas no les brinda plan de pensión y tampoco subsidios para compras de servicios privados de cuidado y prolongación de horario escolar.

Con respecto a la dimensión sociocultural en la reorganización de los roles reproductivos y productivos entre mujeres y hombres se destaca que a la fémina le favorece el reposo pre y post natal y el permiso de paternidad establecidos en la LOTTT. Por otro lado, se resalta que en el hogar las actividades domésticas sólo las realiza ella, es decir, no están repartidas entre los miembros de la vivienda.

Las medidas conciliatorias que ofrece la institución, se evidenció que realiza un plan de capacitación y adiestramiento para el personal como actividad de formación organizado y/o financiado para ser impartido durante el horario laboral, en un horario de cuatro (4) a seis (6) horas. Por otra parte, al personal obrero no les ofrecen ayudas para estudios, ni para compra de viviendas, tampoco ayudas para gastos en materia de salud, o de educación de hijos, seguros médicos personal o extensivo, ni otros tipos de servicios sociales; sin embargo, le ofrecen ayuda para el pago de guarderías y disfrute de actividades culturales y deportivas, permitiéndoles de esta forma la conciliación entre su vida familiar y laboral. En el caso de las políticas excepcionales de la institución, las obreras en momentos de dificultad no han solicitado ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos ni la reducción de la jornada laboral por motivos familiares.

7.10.3 Contraste con la teoría estrategias conciliatorias

En vista de querer lograr el balance entre la vida familiar y laboral, la fémina ha tenido que planificar y ejecutar estrategias que le permitan mantener la conciliación y el bienestar, de modo que, no tengan que abandonar las tareas domésticas o el trabajo. Sin embargo, todo esto depende de los recursos que se dispongan.

En el ámbito doméstico se encuentra que tanto las jefes técnicas administrativas como las obreras, tienen como estrategia conciliatoria que al salir del trabajo se dedican a las actividades domésticas. La diferencia entre las dos (2) poblaciones en estudio se evidencia en

que en el hogar de las jefes técnicos administrativos están repartidas las actividades domésticas entre todos los residentes que viven con ella, mientras que, en el hogar de las obreras ellas solas se ocupan de las actividades del hogar como el aseo, la limpieza, las comidas, entre otras, por lo cual, toda la carga recae sobre ella.

Otra estrategia que se hizo notar en la minoría de las jefes técnicos administrativos es el hecho de que contratan a personas o cuidadoras remuneradas para que se ocupen de los adultos mayores y/o personas que necesiten de algún cuidado especial, mientras que, una pequeña parte de las obreras se apoyan de familiares como sus hijos o pareja/cónyuge para el cuidado de los mismos.

No obstante, fuera del ámbito doméstico para las mujeres jefes técnicos administrativos que tienen hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes utilizan como estrategia que mientras ellas están trabajando, dejan encargados del cuidado de sus hijos a los centros escolares en horarios extraescolar. En tanto que, las obreras a pesar de que la institución ofrece el beneficio de ayuda para guarderías ellas no lo utilizan porque argumentan que sus hijos están grandes y se pueden cuidar ellos mismos.

Cabe acotar, que en el caso de las jefes técnicos administrativos por tener un mayor cargo que las obreras, se evidenció que se les facilita tener mayores recursos en el mercado, en cambio, las obreras por su situación económica buscan la ayuda de otras mujeres o del grupo familiar o cuentan con el autocuidado de los niños, jóvenes y personas mayores aunque no estén en condiciones de hacerlo. (OIT-PNUD, 2009)

Por otra parte, hay que mencionar que menos de la mitad de las obreras y de las jefes técnicos administrativos indirectamente sin saberlo están recurriendo a estrategias indirectas al posponer la maternidad, el motivo de no tener hijos para la primera población es porque no ha estado en sus planes ser madre, mientras que, el motivo de las jefes es porque la carrera profesional no se lo ha permitido, por razones económicas y porque no ha estado en sus planes.

También, se destaca que en la Alcaldía de Sucre además de brindar flexibilidad en el horario, colabora en los momentos de dificultad que tengan las trabajadoras, debido a que las jefes técnicos administrativos expresaron que han solicitado ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos y adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros, en tanto que, las obreras no han tenido la necesidad de solicitar algún beneficio o

permiso. Por lo que se percibe, que las jefes técnicos administrativos como estrategia conciliatoria se dirigen ante la institución para solucionar problemas personales y/o familiares, mientras que, en las obreras no se observa lo mismo.

Por último, en cuanto a las estrategias que han utilizado para el aspecto de la capacitación y/ adiestramiento, las poblaciones en estudio han participado en cursos de formación organizados y/o financiados por la institución porque se han hecho durante la jornada laboral, lo cual les evita el conflicto de tener que ausentarse de sus puestos de trabajo o tener que utilizar los días o las horas de descanso para capacitarse.

Por consiguiente, se puede decir que ante las estrategias predominantes utilizadas por las jefes técnicos administrativos y obreras, es cierto que las estrategias son básicamente privadas, familiares y femeninas(OIT-PNUD, 2009), ya que dependiendo de las características socioeconómicas y sociodemográficas que tenga la mujer, las estrategias varían con la finalidad de evitar el conflicto entre el área laboral y familiar, de modo, que se tienda al logro de manera satisfactoria y placentera entre ambos ámbitos.

7.11. Políticas conciliatorias

7.11.1. Jefes técnicos administrativos

Las Políticas Gubernamentales e Institucionales destinadas al logro de un apropiado Balance Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, en cuanto al apoyo residencial, las trabajadoras no buscan ayuda sistemática, sin embargo, la institución ofrece ayuda para el pago de guarderías, y las mismas buscan apoyarse en los centros escolares de tiempo extraescolar para el cuidado de sus hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes.

En lo referido a la protección de la maternidad, se ofrece los beneficios otorgados por ley como la licencia de maternidad, fuente de prestación Seguro Social Obligatorio, inamovilidad laboral, y las horas de lactancia estipuladas.

La institución ha logrado establecer un balance en cuanto a la legislación nacional apoyado mediante la reforma de la LOTTT, ya que facilita la conciliación de responsabilidades familiares y laborales. Como se mencionó anteriormente, con respecto a la

mujer jefe técnico administrativo según su opinión la institución no ofrece ayuda para viviendas, plan de pensión, ayudas para gastos en materia de salud, pasantías, u otro tipo de servicio social; en cambio, sí le ofrece seguro médico personal o extensivo, ayuda para guarderías, ayuda para estudio; en cuanto al ajuste expuesto en la LOTTT sobre la jornada laboral, esta no la beneficia ni colabora con su conciliación trabajo –familia, mientras que el aumento del tiempo de reposo pre y post natal, le da ventaja a la mujer porque tiene mayor tiempo para la crianza del hijo, aumenta el nexo afectivo madre e hijo. Adicionalmente, se considera el Sistema de Seguro Social como un beneficio que aporta el Estado cuando decida jubilarse.

7.11.2. Personal obrero

Las Políticas Gubernamentales e Institucionales destinadas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio, en cuanto al apoyo residencial, las trabajadoras no buscan ayuda sistemática, sin embargo, la institución ofrece ayuda para el pago de guarderías, y las mismas no buscan apoyo externo o en la familia, porque sus hijos están grandes y se cuidan solos.

En lo planteado a la protección de la maternidad, se ofrece los beneficios otorgados por ley como la licencia de maternidad, fuente de prestación social, inamovilidad laboral, y las horas de lactancia concertadas.

La institución ha logrado utilizar la legislación nacional en este caso la reforma de la LOTTT para ayudar a conciliar el área laboral y familiar.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, con respecto a la mujer obrera se observó que según su opinión la Alcaldía no ofrece ayudas para viviendas, plan de pensión, ayudas para gastos en materia de salud, ayudas para estudios, ayuda para educación de hijos, pasantías, seguro médico personal o extensivo u otro tipo de servicio social; en cambio, si le ofrece, ayuda para guarderías. Por otra parte, en cuanto a la legislación venezolana aplicada en la institución se denota que el ajuste expuesto en la LOTTT de la jornada laboral, si la beneficia y colabora con su conciliación trabajo–familia, mientras que el aumento del tiempo de reposo pre y post natal, le da ventaja a la mujer porque tiene mayor tiempo para la crianza

del hijo, aumenta el nexo afectivo madre e hijo y mayor tiempo con la familia. También, está el Sistema de Seguro Social el cual consideran como un beneficio favorable que aporta el Estado cuando decida jubilarse.

7.11.3. Contraste con la teoría

En materia legal, se ha visto que existen muchas leyes en el país pero este caso la que se tomó con mayor interés es la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). Desde el punto de vista de la reforma de la LOTTT se destaca que algunos de los cambios que le hicieron a dicha ley colabora con la conciliación familiar y laboral de la mujer, como lo es el aumento del reposo pre y postnatal, ya que, tanto las jefes técnicos administrativos como las obreras, estuvieron de acuerdo con que les favorece porque fomenta el nexo madre e hijo y tienen mayor tiempo para su crianza. Otra modificación fue la reducción de la jornada laboral, en donde dicho ajuste ha hecho que una pequeña cantidad de jefes técnicos administrativos se sientan beneficiadas porque de esta forma tienen mayor tiempo para ocuparse de las actividades diarias del hogar y del cuidado de los hijos, y de esta manera compartan mayor tiempo con ellos debido a que la mayoría de las jefes presentaron que pasaban poco tiempo con ellos por el trabajo, mientras que, las obreras también señalaron que compartían poco con sus hijos por estar trabajando pero con la disminución de la jornada laboral se benefician porque pueden equilibrar mejor el tiempo en el hogar y el trabajo. En general, la nueva LOTTT contribuye y beneficia la conciliación trabajo-familia.

Por otra parte, es de menester mencionar que las políticas institucionales utilizadas por la Alcaldía de Sucre colaboran en la conciliación de las jefes técnicos administrativos y las obreras porque cumplen con los beneficios de la ley lo cual le garantiza la estabilidad económica a ambas poblaciones y además ofrece otros beneficios adicionales a ley como la ayuda para las guarderías, el bono lácteo, entre otros que aportan al bienestar de las féminas.

También se pudo observar, que la institución ha tomado en cuenta las necesidades de las mujeres que trabajan en la Alcaldía porque ofrecen un variedad de beneficios adicionales a la ley de bienestar social, por ejemplo, las jefes técnicos administrativos según la opinión de ellas disfrutaban de seguros médicos personal o extensivo, pasantías, ayudas para guarderías, ayudas para educación de hijos, ayudas para gastos en materia de salud y ayudas para estudios

que facilitan su vida, en cambio, las obreras disfrutaban mayormente de las ayudas para guardería y otros beneficios de tipo social.

Por último, en cuanto al Sistema del Seguro Social, las jefes técnicas administrativas y obreras concordaron en que es un beneficio que aporta el Estado cuando la trabajadora se jubile, por lo que se puede dar a entender que están conscientes de que cuentan con el apoyo del Seguro Social cuando decidan jubilarse.

7.12. Balance vida-trabajo

Una vez tratadas las áreas principales del balance vida-trabajo: mental, física, espiritual, familiar, psicosocial y laboral/financiero, de las jefes técnicas administrativas y las obreras, es fundamental que ellas mantengan el equilibrio en esas seis (6) áreas. Por otro lado, las características sociodemográficas y socioeconómicas que tienen las poblaciones en estudio son diferentes por lo que las áreas de cada mujer tienden a ser distintas según el estilo de vida que tengan las jefes técnicas administrativas y las obreras.

Por otra parte, al definir el balance vida-trabajo Jiménez y Moyano (2007) citando a Kirchmeyer (2000) como la satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales, energía, tiempo y el compromiso para distribuir bien en todos los dominios. Tomando en cuenta dicha definición, se denota que las mujeres jefes técnicas administrativas y las obreras disfrutaban de las actividades que realizan últimamente, son capaces de tomar decisiones, se sienten llenas de energías para ejecutar las tareas o actividades de su vida diaria, se sienten satisfechas en la manera de hacer las cosas y; se mantienen ocupadas y activas a pesar de todas sus cargas familiares y laborales. Por lo cual, no ha sido necesario que dichas mujeres hayan tenido que abandonar sus responsabilidades domésticas o laborales, ya que ponen en práctica diversas estrategias conciliatorias y utilizan políticas gubernamentales e institucionales a su conveniencia para el bienestar tanto de ella como de su familia. Por lo que se valida el argumento de Gómez y Martí (2004) al decir que el equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional.

De acuerdo a lo anterior, en general se evidenció que tanto las obreras como las jefes técnicos administrativos sienten que han logrado la compaginación de las labores domésticas con su trabajo, sin importar el cargo que ejerzan. Sin embargo, en el siguiente capítulo se dará mejor respuesta con respecto a la tendencia al logro del balance vida-trabajo de las poblaciones en estudio.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En función de lo anteriormente expresado consideran las autoras del presente estudio que los hallazgos o resultados obtenidos apuntan hacia el logro de la tendencia para el adecuado balance vida-trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía de Sucre, Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio.

Una tendencia al logro del balance entre la vida laboral y/o profesión, y su vida familiar, lo que les permite lograr una mejor calidad con la búsqueda o uso de recursos personales como el tiempo y las ganas que se emplean para que los roles como mujer, madre y trabajadora obtuviesen el mínimo de conflicto entre ellos, sin tener que abandonar alguna de las áreas.

La mujer en general es quien tiene más responsabilidades y obligaciones, ya que el trabajo doméstico es asumido mayoritariamente por la fémina, bien sea, el cuidado de hijos menores de siete (7) y/o adolescentes, o adultos mayores de edad y/o personas que necesiten de una atención especial, ocuparse de las actividades diarias del hogar como el aseo, comidas, limpieza, entre otras, aunado a ello, tienen necesidades particulares como el disfrute de las actividades diarias, el compartir con sus amistades y familia y además tienen que cumplir con sus funciones del cargo en la jornada laboral. Sin embargo, para satisfacer todas estas necesidades del área familiar y laboral no es tarea fácil ni para la mujer obrera ni para la jefe técnico administrativo, por lo cual se quería conocer qué estrategias o políticas conciliatorias utilizaban ellas para obtener, mejorar o mantener esa tendencia al logro del balance vida-trabajo.

No obstante, uno de los elementos que inciden en dicha tendencia son los determinantes de la ocupación de la mujer en el mercado laboral, tales como los individuales, laborales y contextuales, las políticas institucionales y gubernamentales y las áreas principales propuestas por Spidal (2007) sobre el balance vida-trabajo.

En el análisis de resultados, se consiguió que la mayor parte de las poblaciones en estudio, es decir, las mujeres jefes técnicos administrativos y las obreras han sabido como equilibrar y no polarizar las áreas mental, física, familiar, psicosocial, laboral/financiero y espiritual. Sin embargo, una pequeña cantidad de mujeres obreras presentaron una señal de alerta con respecto a su área mental y física, ya que se hizo notar que están descuidando su salud para desempeñarse eficientemente en su trabajo, por lo cual deben crear conciencia debido a que si no consiguen la forma de mejorar estas áreas, podrían desfavorecerla a ella y a la institución en el largo plazo.

Cuando nos referimos a las características sociodemográficas en el aspecto individual, involucramos la edad en donde se evidenció que las edades de las jefes técnicos administrativos oscila entre los veinticinco (25) y treinta (30) años y la de las obreras está comprendida entre los treinta y siete (37) y cuarenta y dos (42) años, demostrando de esta forma que es cierto según lo explicado por la OIT para el año 2010 que en América Latina la incorporación de la mujer al mercado laboral ha aumentado en edades comprendidas entre 20 (veinte) y 40 (cuarenta) años, por lo que se destaca que a partir de esos rangos de edad las mujeres en estudio han tenido que lidiar con la carga familiar y laboral. En lo concerniente al nivel educativo aprobado se obtuvo que las jefes técnicos administrativos mayormente alcanzaron el TSU y la licenciatura, mientras que, las obreras tienen menor nivel de escolaridad puesto que alcanzaron hasta la primaria. A pesar de tener diferentes niveles de educación, el mercado de trabajo sigue aumentando.

En lo referente a la situación conyugal, las jefes técnicos administrativos son mujeres que en su mayoría están solteras y algunas pocas casadas, en cambio, en las obreras predominan el estar solteras y unidas. Por consiguiente, la situación conyugal ya no influye tanto en la incorporación del mercado de trabajo debido a que se evidencia que aunque las mujeres estén casadas, unidas o solteras siguen insertándose al mundo laboral, bien sea, para el desarrollo profesional, la búsqueda de un sustento económico, mejorar la calidad de su familia, entre otros motivos.

Dicho los tres aspectos anteriores, como la edad, nivel educativo y situación conyugal se puede expresar que no son barreras para incorporarse a desempeñar responsabilidades en el mercado laboral, ya que al pensar en familiar piensan en buscar o mantener un empleo, siendo como última alternativa el abandono del trabajo para dedicarse a la familia.

Por otra parte, están las áreas principales del balance vida trabajo, en donde el área mental y física por ser dos (2) de las más afectadas por las mujeres obreras se explicó al principio del presente capítulo, ya que las demás áreas como la laboral/financiera, espiritual, psicosocial y familiar de la población mencionada anteriormente, se encuentran en buen estado, por lo que se puede decir que en general presentan un balance familiar y laboral pero que deben estar atentas con esas áreas intermitentes que están presentando síntomas desfavorables para su salud y equilibrio. Pese a que, las mujeres jefes técnicos administrativos a pesar de ejercer un cargo de alta responsabilidad, sus áreas se encuentran en equilibrio y por ende tienden al logro del balance vida-trabajo.

Motivado a que lo ideal es mantener el buen equilibrio entre todas las áreas del balance vida-trabajo, la mujer obrera y jefe técnico administrativo consciente o inconcientemente acuden a estrategias conciliatorias dependiendo de los recursos que tenga su familia, se observó que en el hogar de la obrera toda la carga doméstica recae en ella debido a que nadie la ayuda en las actividades diarias del hogar, en cambio, en el hogar de la jefe técnico administrativo se distribuyen las tareas entre todos los que viven con ella; otra estrategia que se hizo notar en la minoría de las jefes técnicas administrativas es que teniendo los recursos acuden a la ayuda de personas externas en el mercado de trabajo para que se ocupen de los adultos mayores y/o personas que necesiten de algún cuidado especial, lo mismo pasa con el cuidado de sus hijos menores de siete (7) años y/o adolescentes, ya que mientras ellas trabajan socorren a los centros extraescolares, en contraparte, una pequeña parte de las obreras se apoyan de familiares para el cuidado de los adultos mayores o personas que necesiten de atención especial, del mismo modo, que no tienen la necesidad de pagarle a alguien o a algún centro de cuidado para el cuidado de sus hijos menores de edad porque ellos se autocuidan porque están grandes.

En cuanto a las políticas conciliatorias, en donde se observó que ambas poblaciones en estudio no conocen la variedad de beneficios adicionales a la ley que ofrece la institución, tal vez sea porque no están bien informadas. Por otro lado, la institución se ha hecho solidaria en ofrecer flexibilidad de horario de forma que sus trabajadoras puedan utilizar el tiempo por motivos personales o familiares, en donde la gran mayoría de jefes técnicos administrativos y obreras son partícipes de dicho beneficio, lo cual ha contribuido con la tendencia al logro del balance vida-trabajo que poseen actualmente.

Por tanto, las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras sí logran la tendencia al balance vida-trabajo, ya que usan las políticas conciliatorias gubernamentales e institucionales y las estrategias conciliatorias a su conveniencia para su bienestar físico, mental, psicosocial, laboral/financiero, espiritual y familiar.

Reconociendo que no es una labor fácil de lograr la tendencia al logro del balance vida-trabajo, algunos aspectos a considerar para su facilitación son los siguientes:

- Priorizar las distintas actividades, bien sea, del hogar o del trabajo para tener el control y la capacidad de lograrlas con éxito, evitando de esta forma tensiones.
- Tenga una comunicación efectiva con su jefe para que esté atento a sus necesidades tanto familiares como laborales.
- No acumule trabajo, de forma que no tenga que trabajar horas extras
- Disfrute de la flexibilidad de horario que le ofrece la institución
- Disfrute la hora de descanso durante el almuerzo y no lo tome como una hora más para trabajar.
- Manténgase enterada de los beneficios adicionales a ley que le ofrece la institución, ya que las puedes ayudar con su conciliación familiar y laboral.
- Trate de asistir en su mayoría a los controles médicos en sus fechas programadas, su salud es importante.
- Busque tiempo u organícese para compartir con su familia y amistades
- Distribuya las tareas diarias del hogar, recuerde que usted no vive sola.
- Si usted tiene hijos del sexo masculino, en concordancia con Gómez y Martí (2004), edúquelos desde la niñez, para que de esta forma asuman las responsabilidades familiares de forma compartida con las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramo, (2004). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Revisado el día 22 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://white.oit.org.pe/gpe//documentos/doc_brechas_orit_2_abramo.pdf

Adema, (2006). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Revisado el día 22 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/31999/LP96_Familia_lcg2345.pdf

Alcaldía de Sucre (2012). *Alcaldía del Municipio Sucre*. Revisado el día 22 de abril de 2013 de la World Wide Web: <http://www.alcaldiamunicipiosucre.gob.ve/contenido/>

Alcérreca, (2013). *Un equilibrio sano entre trabajo y vida*. Revisado el día 22 de abril de 2013 de la World Wide Web: <http://www.iadb.org/es/carreras/un-equilibrio-sano-entre-trabajo-y-vida,1361.html#.Uj2o99JSits>

Álvarez, (2009). *Prácticas para el Logro del Balance Calidad de Vida-Trabajo en Grandes Empresas del Área Metropolitana de Caracas*. Trabajo de Grado, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Revisado el día 22 de abril de 2013 de la World Wide Web: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7073.pdf>

Álvarez y Gómez (2011). *Relaciones de producción y relaciones de género*. Revisado el día 22 de enero de 2013 de la World Wide Web: http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf

Aragón, (2011). *Ley de apoyo a las familias de Aragón*. (Documento en línea). Revisado el día 17 de julio de 2013 de la World Wide Web:

<http://aragonparticipa.aragon.es/dmdocuments/ANTEPROYECTO%20DE%20LEY%20DE%20APOYO%20A%20LAS%20FAMILIAS%20DE%20ARAGON.pdf>

Arriagada, I (1992). *¿Nuevas familias para un nuevo siglo?* Revisado el día 22 de abril de 2013 de la World Wide Web: <http://www.zonath.org.uy/2000/efp/tam%C3%A1tica/>

Arriagada, I. (1997). *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo. Cepal Nro. Lc/L. 1034. Santiago de Chile. Revisado el día 25 de febrero de 2012 de la World Wide Web: www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/884/88402210.pdf.

Arriagada, I. (2002). *Nuevas familias para un nuevo siglo*. Consultado el día 21 de Enero de 2012 de la World Wide Web: help.adobe.com/es_ES/Adobe/9.0/Standard/WS981E9B4B-F8E4-4511-ADE4-2D7380472979.html

Arriagada, I. (2004). *Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas*. Revista CEPAL, Nro. 77, pp. 143-177.

Arriagada, I. (2005a). *Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo*. (Documento en línea). Revisado el día 18 de abril de 2013 de la World Wide Web: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/noticias/paginas/6/29376/P29376.xml&xsl=/tpl/p18f.xsl>

Arriagada, (2007b). El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Santiago, CEPAL).

Arriagada y Aranda (2004). *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Revisado el día 11 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/20555/ssc42_Familia_Parte1.pdf

Asociación Española de Dirección de Personal (2012). *Conciliación de actividad laboral y responsabilidades familiares*. (Documento en línea). Revisado el día 11 de enero de 2013 de la World Wide Web: www.aedipe.es/documentos/conciliaciones.doc

Aspiroz, Fossati y Mendoza, (2000). *Situación laboral de América Latina*. (Documento en línea). Revisado el día 11 de enero de 2013 de la World Wide Web: <http://www.usal.org/?f>

Asterrala, (2006). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público*. Revisado el día 7 de julio de 2013 de la World Wide Web: http://www.eclac.cl/mujer/noticias/noticias/3/40283/UNFPA_GTZ.pdf

Baez y Galdames, (2005). El rol de la familia en la educación de los hijos. En: *Psicología y Psicopedagogía*, 3 (1). Revisado el día 21 de agosto de 2013 de la World Wide Web: <http://www.salvador.edu.ar/ua1-9pub01-3-06.htm>

Balcázar, (2010). *Investigación cualitativa*, Universidad Autónoma del Estado de México, 2ª, pp. 150-189.

Barroso, M. (1991). *Autoestima del venezolano*. Galac, Caracas

Bermúdez, (1982). *El análisis de contenido, procedimientos y aplicaciones*. Revisado el día 21 de agosto de 2013 de la World Wide Web: <http://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/wp-content/revistas/24/bermudez.pdf>

Caldera (1997), *Perfil de vida de la mujer con "Triple carga laboral" y la funcionalidad de su grupo familiar. Ambulatorio la Isabelica*. Tesis de la Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la salud. Programa de Especialización en Medicina Familiar. Revisado el día 11 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://www.bvsst.org.ve/documentos/tesis/tesis_DD142jcaldera.pdf

Camacho y Martínez, (2006). “*Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe*”, en L. Mora, M. J. Moreno y T. Rohrer (eds.) *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género* (México, UNFPA-GTZ).

Camperos, M. (1985). *Las Variables en la Investigación y Evaluación Educativa*. Trabajo de ascenso no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Cárdenas, M (2007). *Mal de muchas, ¡consuelo de ninguna!* Recuperado el día 20 de Abril de 2012 de la World Wide Web: <http://revistaacademia.uniandes.edu.co/index.php/Cladea/article/viewFile/68/68>

Cardozo, (2006). *Soy mujer, ¡gracias por la discriminación!* (Artículo en línea). Revisado el día 29 de marzo de 2013 de la World Wide Web: <http://www.analitica.com/mujeranalitica/lasmujeresopinan/6146787.asp>

Carrillo y De Faria (2008). *Análisis de la ocupación femenina en Venezuela y aproximación de balance entre familia y trabajo, 2007*. Tesis UCAB, Caracas, Venezuela. Revisado el día 18 de marzo de 2013 de la World Wide Web: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5076.pdf>

Carrasco (2003). *Estructuras familiares, trabajo doméstico y bienestar social en América Latina*. Revisado el día 25 de febrero de 2013 de la World Wide Web: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/20386/PSE2004_Cap4_Estructuras.pdf

Carrillo y De Faria (2008). *Análisis de la ocupación femenina en Venezuela y aproximación al Balance entre familia y trabajo 2007*. Tesis de Grado. Recuperado el día 14 de mayo de 2012 de la World Wide Web: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5076.pdf>

Carta Andina, (2001). *Carta Andina para la promoción y protección de los derechos humanos*. el día 25 de febrero de 2013 de la World Wide Web:

http://www.tc.gob.pe/tratados/inter_ddhh/instru_alcan_especifi/inst_carta_andina/carta_andina.pdf

Casique, I. (2000). *Nueva presencia de la mujer venezolana en el mercado de trabajo*. Recuperado el día 3 de Noviembre de 2011 de la World Wide Web: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/B4MKTCJTMAHT9G571L1PCAELKL6M29.pdf

CEPAL (2008). *Tendencias demográficas y protección social en América Latina y el Caribe*. (Documento en línea). Revisado el día 18 de agosto de 2013 de la World Wide Web: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/33075/lcl2864-P.pdf>

CEPAL (2008^a). Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2007 (Santiago, CEPAL).

CEPAL (2010^a). *Pobreza, Desigualdades de Oportunidades y Políticas Públicas de América Latina*. (Documento en línea). Revisado el día 13 de mayo de 2013 de la World Wide Web: http://www.kas.de/wf/doc/kas_32590-1522-1-30.pdf?121121125212

CEPAL (2012). *Restricciones estructurales del desarrollo en América Latina y el Caribe: una reflexión postcrisis*. Revisado el día 18 de febrero de 2013 de la World Wide Web: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/39127/RVE100Completo.pdf>

Chetty, (1996). *El método de estudio de caso*. Estrategia metodológica de la investigación científica. Revisado el día 18 de febrero de 2013 de la World Wide Web: <http://inspvirtual.mx/espm30/docentes/formdocente/jd2010/talleres/d3.pdf>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Revisado el día 18 de febrero de 2013 de la World Wide Web: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Venezuela/Leyes/constitucion.pdf>

Convención de las Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. (A.G. res. 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (No. 46) p. 193, ONU Doc. A/34/46, entrada en vigor 3 de septiembre de 1981.)

Dankhe, (1986). *Definición del tipo de investigación a realizar: básicamente exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa correlacional o explicativa*. Revisado el día 5 de agosto de 2013 de la World Wide Web: <http://fcp.uncu.edu.ar/claroline/backends/download.php?url=L1VOSURBRF9JSUkvSGVybmfuZGV6X1NhbXBpZXJpX0NhC5fNF9UaXBvX2RlX0ludmVzdGlnYWNPb24ucGRm&cidReset=true&cidReq=MDLIC>

Del Rincón, y Arnal, (1977). *Guía metodológica para la elaboración de trabajos de titulación*. UMET, Universidad Metropolitana. Revisado el día 5 de agosto de 2013 de la World Wide Web: <http://www.umet.edu.ec/pdf/GUIA-METODOLOGICA-PARA-LA-ELABORACION-DE-TRABAJOS-DE-TITULACION.pdf>

De Olivera y Ariza, (1999). *Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis*. Papeles de población. Nro. 020, pp. 89-127

Díaz (2004). *La flexibilización de la jornada laboral.*, en R. Todaro y S. yáñez (eds.) *El trabajo de transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (Santiago, CEM).

Díaz y Marcano (2010). *Análisis de Políticas Familiarmente Responsables en el Ajuste Trabajo- Familia en Trabajadores Bancarios*. Trabajo de Grado, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Revisado el día 5 de agosto de 2013 de la World Wide Web: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9907.pdf>

Díaz, Mendoza y Porras, (2011). *Una guía para la elaboración de estudios de caso*. Revista Razón y Palabra. Número 75 febrero - abril 2011. Revisado el día 5 de agosto de 2013 de la World Wide Web: http://www.razonypalabra.org.mx/N/N75/varia_75/01_Diaz_V75.pdf

Durán, (2004). *Un desafío colosal. Debate ¿Cómo conciliar el trabajo y vida familiar?*”, en Diario El País (Madrid), Revisado el día 6 de octubre de 2012 de la World Wide Web: <http://www.elpais.es/>

Edwards y Rothbard, (2000). *Mechanisms linking work and family: clarifying the relationships between work and family constructs*. Academy of management review, Nro. 25, 1, pp. 65-78

Eisenhardt, (1989). *Las teorías de construcción de la caja de Investigación Estudio*. Stanford University Pp. 532-550. Revisado el día 6 de octubre de 2012 de la World Wide Web: <http://www.jstor.org/stable/258557>

Etchenique, L., (2007). Balance vida personal- vida laboral. Consultado el día 21 de Enero de 2012 de la World Wide Web: <http://adca.ferengi.com.ar/Content.aspx?Id=704>

Gabayet y Lailson, (1990). *Mundo laboral, mundo doméstico: obreras de la industria manufacturera de Guadalajara*. Revisado el día 25 de Septiembre de 2013 de la World Wide Web:

http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/6RQ4L6E9DFD3JIYVIBC_TXED9DMACVG.pdf

García, De Oliveira y Christerson (1989). *Las múltiples condicionantes del trabajo femenino en México*. Estudios sociológicos y demográficos. México, El Colegio de México.

García y Oliveira (2005). *Trabajo y familia*. Redalyc, Vol. XV, Nro. 49.

García y Oliveira (2010). *Cambios familiares y políticas públicas en América Latina*. Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales y Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México, Camino al Ajusco 20, 01000, México, D.F., México

Ghiglione, (1978). *Les enquetes sociologiques*. Teoría y Práctica. París.

Gómez y Martí, (2004). *Incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. (Documento en línea). Revisado el día 5 de marzo de 2013 de la World Wide Web: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>

Greenhaus y Beurell (1985). *El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones*. Revisado el día 5 de marzo de 2013 de la World Wide Web: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089

Guell (1999). *Familia y modernización en Chile*. Exposición ante la Comisión de Expertos en Temas de Familia, SERNAM, Diciembre, 1999

Freitz (2003) citado por Salgado (2011). *La situación demográfica en Venezuela a inicios del tercer milenio*. Tema de Conyuntura 47. Revisado el día 5 de marzo de 2013 de la World Wide Web: www.redalyc.uaemex.mx/pdf/364/36413204.pdf

Frone, Russell y Cooper, (1992). *Work-Family Conflict, Work- and Family Role Salience, and Women's Well-Being*. Department of Psychology International Islamic University Jalan Gombak, Kuala Lumpur, Malaysia. Revisado el día 5 de marzo de 2013 de la World Wide Web: <http://www.humiliationstudies.org/documents/NoorWorkFamilyConflict2004.pdf>

Fundación de la Mujer en España (2010). *Conciliación y corresponsabilidad*. Revisado el día 10 de mayo de 2012 de la World Wide Web: http://www.economiasolidaria.org/files/conciliacion_empresas_economia_social.pdf

Hendriks, León y Chinchilla, 2006. *Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica*. Revisado el día 16 de marzo de 2013 de la World Wide Web: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-36.pdf>

Hernández, (1991). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. México.

Hernández, Fernández y Baptista, (1998). *Metodología de la Investigación*. Primera Edición, Mc Graw Hill. México.

Hernández y Sampieri (2010). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el día 25 de Septiembre de 2011 de la World Wide Web: <http://ebookbrowse.com/hernandez-sampieri-r-metodologia-de-la-investigacion-pdf-d55292993>

Higgins, Duxbury y Lee, (1994). *Impact of life-cycle stage and gender on hability to balance work and family responsibilities*, *Family Relations*. Vol. 43, Nro. 2, pp. 144-150.

Hurtado, S. (1995). *Trabajo femenino, fecundidad y familia popular urbana*. Estudio en modelos de estrategia socioeconómica popular en Caracas. Universidad Central de Venezuela, Colección Estudios. Caracas.

Hurtado, S. (1999). *La sociedad tomada por la familia*. Caracas, Venezuela. EBUC.

Hurtado, (2003). *La participación discordante en la familia y los niveles de transformación simbólica*. Revisado el día 15 de mayo de 2013 de la World Wide Web: <http://www.redalyc.org/pdf/177/17709105.pdf>

Idrovo, (2006). *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*. Estudios Gerenciales. Volumen 22, Nro. 100, pp. 51-69.

IIN, (2012). *La familia*. Instituto Interamericano del Niño. Revisado el día 15 de mayo de 2013 de la World Wide Web: http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Lectura%2012_UT_1.PDF

Institute for Service Innovation & Strategy (2010). *Valorar a las personas para crear valor: Un enfoque innovador para impulsar la motivación en el trabajo*. Consultado el día 28 de Enero de 2012 de la World Wide Web: http://www.scribd.com/full/53026165?access_key=key-1sruraz0n79yjelcj5xd

Instituto Nacional de Estadística, INE (2012). *Estimaciones y Proyecciones de la Población 1950-2050*. CEPAL, Serie OI Nro. 209, Caracas, Venezuela.

Knaul y Parker,(2000). *Estrategias de empleo y cuidado de los niños entre mujeres mexicanas con hijos pequeños*.(Documento en línea). Consultado el día 18 de marzo de 2013 de la World Wide Web: www.stps.gob.mx.302/302/_0044.htm

Kuhn, T. (2000). *La Estructura de las Revoluciones Científicas*. Santafé de Bogotá: Fondo de Cultura Económica.

Jelin (2004). *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. (Documento en línea). Revisado el día 5 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/20555/ssc42_Familia_Parte1.pdf

Jiménez, A & Moyano, E. (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. Recuperado el día 10 de Mayo de 2012 de la World Wide Web: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext

Latorre, (1992). *Diseño de la investigación*. Revisado el día 29 de abril de 2013 de la World Wide Web: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8902/capituloV.pdf;jsessionid=1397CCB22AD8521ABC7919D5D46528CF.tdx2?sequence=9>

Leal, (2007). *Matricentralidad e Identidad en Familias Urbanas Marabinas*. Trabajo de Grado, Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia, Venezuela. Revisado el día 29 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6

Lewis y Giullari, (2005). *Necesidades de cuidado en los hogares*. Revisado el día 29 de abril de 2013 de la World Wide Web:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Poverty/UnpaidWork/NecesidadesdeCuidadosenhogares_Salvador.pdf

Ley de los Servicios Sociales, (2005). *Ley de los Servicios Sociales*. Revisado el día 29 de abril de 2013 de la World Wide Web: <http://www.defensoria.gob.ve/dp/index.php/leyes-salud-y-seguridad-social/1366>

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002). *Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social*. Revisado el día 29 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://www.ivss.gov.ve/sites/default/files/ley_org_sis_seg_soc.pdf

Ley Para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). *Ley Para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad*. Revisado el día 29 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://www.cne.gob.ve/registrocivil/uploads/repoDocs/fa97f881a7de1ce1b8736572bd34aacedeb2dfd5_1293028492.pdf

López-Sanz, R. (1993). *Parentesco, etnia y clase social en la sociedad venezolana*. UCV, Consejo de Desarrollo Humanístico, Caracas.

LOPCYMAT (1986). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Revisado el día 29 de abril de 2013 de la World Wide Web: <http://www.sigoweb.com/pdfs/LOPCYMAT.pdf>

LOTTT (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras*. Revisado el día 29 de mayo de 2013 de la World Wide Web: <http://www.lottt.gob.ve/>

Madriz y Rodríguez, (2010). *Caracterización de la Calidad de Vida Laboral y Conciliación Trabajo-Familia en Destiladoras, Estado Sucre*. Trabajo de Grado, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Revisado el día 5 de agosto de 2013 de

la World Wide Web:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9995.pdf>

McKernan, (2001). *Investigación – acción y curriculum*. Segunda Edición. Madrid: Morata.

Manual de Descripciones de cargo de la Alcaldía del Municipio Sucre (1994). *Descripción de cargos de las jefes técnicos administrativos y obreras*. Tomo I, Caracas, Venezuela.

Martínez, (2006). *La investigación cualitativa*. Revista IIPSI, Facultad de Psicología. UNMSM. REVISTA IIPSI. Revisado el día 5 de agosto de 2013 de la World Wide Web:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf

Martínez y Monge (2013). Políticas conciliatorias en América Latina: Una región, distintos escenarios. Políticas conciliatorias en América Latina: Una región, distintos escenarios

Meléndez, K y Ramos, M. (2004). *Análisis de la participación femenina y segregación sexual de las mujeres*. Tesis de pregrado no publicada, UCAB

Monasterios (2001). *La familia venezolana desde la perspectiva de la mujer sola jefe de hogar*. Telos Vol. 3 (1): 64-79, 2001

Montenegro (2007). *La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas*. Cuadernos de administración de Bogotá, 20 (34), pp. 130-160. Revisado el día 15 de julio de 2013 de la World Wide Web:
http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/pdfs/6_34_relacion_existente_conflicto_trabajo_familia.pdf

Mora (2007). *La familia en la sociedad de hoy, vivencias de venezolanos de clases medias*. Instituto de Psicología – Universidad Central de Venezuela. Revisado el día 15 de julio de 2013 de la World Wide Web:

<http://saber.ucv.ve/jspui/bitstream/123456789/3964/1/La%20familia%20en%20la%20sociedad%20de%20hoy.pdf>

Moreno, A. (1995). *El Aro y la trama. Episteme, modernidad y pueblo*. 2ª edición, Colección Convivium. Centro de investigaciones populares, Caracas.

Moreno, A. (1998). *El padre en la familia popular venezolana. La familia: trama, escenario y drama de los barrios populares*. AVEPSO. Fascículo 9: 73-84. Caracas.

Moreno, (1999). *Metodología de la investigación en estudios de casos*. Revisado el día 30 de enero de 2013 de la World Wide Web: http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/EstCasos_Trabajo.pdf

Naciones Unidas (2004). *Organización Nacional de Naciones Unidas*. Revisado el día 30 de enero de 2013 de la World Wide Web: <http://www.onu.org.ve/>

Namakforoosh, (2005). *Metodología de la investigación*. México, Limusa.

OIT (1986). *Promoviendo la igualdad de géneros*. Revisado el día 30 de enero de 2013 de la World Wide Web: http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/promoviendo_igualdad_genero%5Bosr-stgo%5D.pdf

OIT, (2004). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. (Documento en línea). Revisado el día 30 de enero de 2013 de la World Wide Web: http://www.pnud.cl/areas/GobernabilidadDemocratica/2010/Informe%20trabajo%20y%20familia/informecompleto_esp.pdf

OIT (2006). *Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).

OIT. (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. (Documento en línea). Recuperado el día 22 de Enero de 2012 de la World Wide Web: http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/trab_familia%5BOIT-PNUD%5D_re.pdf

OIT, (2010). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. (Documento en línea). Revisado el día 30 de marzo de 2013 de la World Wide Web: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu026.pdf>

OIT-PNUD, (2009). *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. (Documento en línea). . Revisado el día 15 de enero de 2013 de la World Wide Web: http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/td_corresponsabilidad_cuidados.pdf

Orlando y Zúñiga, (2000). *Situación de la Mujer en el Mercado Laboral*. Temas de Coyuntura.

Osca y Martínez (2013). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. (Documento en línea). Revisado el día 30 de marzo de 2013 de la World Wide Web: http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf

Otálora y Martínez, (1999). *Maternidad: un deseo compartido y una tarea solitaria*, Contribuciones a la psicología en Venezuela, Tomo III, pp. 103-114, Caracas, Fondo Editorial de Humanidades-Universidad Central de Venezuela

Palacios y Rodrigo (1998). *La familia como contexto y la familia en contexto*. Familia y Desarrollo Humano. Madrid, Alianza.

Paterma y Martínez (2002). *Compatibilizando trabajo y familia: variables mediadoras*. (Documento en línea). Revisado el día 19 de junio de 2013 de la World Wide Web: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N75-2.pdf>

Pérez, A. (2005). *Familias y Políticas Públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Recuperado el día 30 de Agosto de 2012 de la World Wide Web: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/31999/LP96_Familia_lcg2345.pdf

Repetti, (1987). *Linkages bewteen work and family roles*. Applied Social Psychology Annual, Nro. 7, pp. 98-127

Prieto, (1993). *Metodología para diseñar la adaptación de la presentación de contenidos en sistemas hipermedia adaptativos basados en estilos de aprendizaje*. Universidad de Salamanca. el día 5 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_06_2/n6_02_art_prieto_leighton_garcia_gros.htm

Riquelme, Rojas y Jiménez, (2012). *Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile*. Revisado el día 5 de abril de 2013 de la World Wide Web: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-8712012000100013&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

Rodríguez, (1999). *Enfoques de la investigación cualitativa*. Revisado el día 5 de septiembre de 2013 de la World Wide Web: <http://es.scribd.com/doc/7364677/Rodriguez-1999-Enfoques-en-la-investigacion-cualitativa>

Rodríguez, Y., y Pineda, M. (2003). *La experiencia de investigar*. Fondo Editorial Predios. Venezuela

Rodríguez, Gil y García, (1999). *Métodos de investigación cualitativa*. Metodología de la Investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe.

Román y Avendaño (2002). *Metáforas para re-pensar al sujeto en la sociedad del empleo: voces desde Barcelona*. Revista Psykhe, 11, 2, pp. 181-196

Patton, (1990). *Evaluación y métodos de investigación cualitativos* (2^a ed.). Newbury Park, CA: Sage.

Sabino, C (1992). *El Proceso de la Investigación*. Recuperado el día 2 de Septiembre de 2012 de la World Wide Web: http://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf

Salgado (2011). *Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del Área Metropolitana de Caracas*. Trabajo de Grado. Escuela de Ciencias Sociales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Revisado el día 5 de julio de 2013 de la World Wide Web: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3043.pdf>

Schkolnik, (2004). *Tensión entre familia y trabajo*. Serie seminarios y conferencias, Nro. 42, pp. 96-118

Tobió (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. (Madrid, Ediciones Cátedra)

Vethencourt, J. (1974). *La estructura familiar atípica y el fracaso histórico cultural en Venezuela*, Revista Sic, 362, pp. 67-69.

Yin, (1989). *El estudio de casos*. Universidad Autónoma de Madrid. 3º Magisterio Educación Especial.

Zuñiga, G. (2002). *Estudio de los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral a través de un análisis multivariado factorial*. Temas de conyuntura 46. Publicación del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UCAB, Venezuela. Revisado el día 20 de mayo de 2013: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAE3219_46.pdf

Zuñiga, G. (2004). *Caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral e identificación de las mujeres tipo*. Artículo presentado en el II Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la población, Venezuela.

ANEXO A
INSTRUMENTO PROTOCOLO DE ESTUDIO DE CASO

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

INSTRUMENTO PROTOCOLO ESTUDIO DE CASO
BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SUCRE, ESTADO MIRANDA

Autoras: Kharelys Méndez Pernía
Coralys Molina Pachano

Caracas, Septiembre de 2013

Anexo A (cont.)

INSTRUMENTO PROTOCOLO ESTUDIO DE CASO

1. Semblanza del Estudio de Caso

1.1. Antecedentes del Proyecto

Los antecedentes del proyecto consistieron en los siguientes estudios:

- Equilibrio Trabajo-Familia, Apoyo Familiar, Autoeficacia Parental y Funcionamiento Familiar Percibidos por Funcionarios Públicos de Chile (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012)
- Balance Vida-Trabajo de las Mujeres Gerentes que Trabajan en Empresas Privadas del Área Metropolitana de Caracas (Salgado, 2011)
- Análisis de Políticas Familiarmente Responsables en el Ajuste Trabajo-Familia en Trabajadores Bancarios (Díaz y Marcano, 2010)
- Caracterización de la Calidad de Vida Laboral y Conciliación Trabajo-Familia en Destiladoras, Estado Sucre (Madriz y Rodríguez, 2010)
- Prácticas para el Logro de Balance Calidad de Vida-Trabajo en Grandes Empresas del Área Metropolitana de Caracas (Álvarez, 2009)
- Análisis de la Ocupación Femenina en Venezuela y Aproximación del Balance entre Familia y Trabajo (Carrillo y De Faría, 2008)
- Matricentralidad e Identidad en Familias Urbanas Marabinas (Leal, 2007)
- La Familia en la Sociedad de Hoy. Vivencias de Venezolanos de Clase Media (Mora, 2007)
- Mujer y Trabajo. Caracterización de la Presencia en el Mercado laboral e Identificación de Mujeres Tipo (Zúñiga, 2002)
- La Familia Venezolana des la Perspectiva de la Mujer Sola Jefe de Hogar (Monasterios, 2001)

1.2. Tópicos por Investigar

- Características Sociodemográficas
- Características Socioeconómicas
- Estrategias Conciliatorias

- Balance Vida-Trabajo
- Políticas Conciliatorias Vida-Trabajo

1.3. Propositiones Teóricas por Confirmar

-Conciliación entre la Vida Familiar y la Vida Laboral, se consigue cuando ambas se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona. Esto es, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables, y al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo profesional satisfactorio. Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera laboral o profesional (Gómez y Martí, 2004).

-Estrategias Conciliatorias, frente a la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, las familias recurren a diferentes estrategias. Las alternativas disponibles dependen fundamentalmente de los recursos del grupo familiar y de los servicios existentes. Las diversas formas en que puede ser realizado el trabajo reproductivo se clasifican en: (a) en el ámbito doméstico, abarcando trabajo doméstico no remunerado, cuidadoras remuneradas, servicios médicos y de enfermería basados en el hogar, y (b) fuera del ámbito doméstico, comprende los servicios privados para el cuidado infantil, salas cunas/guarderías y servicios ofrecidos por organizaciones comunitarias con apoyo del Estado o de la cooperación internacional (OIT-PNUD, 2009). Otras estrategias conciliatorias consisten en medidas secuenciales (licencias laborales de distintos tipos, promoción de la jornada parcial y flexibilización temporal y espacial del tiempo), medidas derivativas (subsidijs para compra de servicios privados de cuidado, prestación subsidiada de servicios estatales, prolongación del horario escolar y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otros), medidas de reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres (licencias de paternidad) (Durán, 2004; Camacho y Martínez, 2006).

-Políticas Conciliatorias Trabajo-Familia, a través de la redistribución de roles entre los dos (2) ámbitos, es decir, familia y trabajo, como una forma de eliminar jerarquía y desigualdad entre ambos, lo cual define a esta demanda como la de compartir tanto por hombres como por mujeres las tareas de los ámbitos público y privado, lo que implicó la redistribución de los roles en todos los niveles y adicionalmente las políticas conciliatorias

también deben atender al trabajo doméstico y el cuidado tanto de dependientes (niños, enfermos y adultos mayores) como de no dependientes (Astelarra, 2006).

- Políticas Institucionales dirigidas a la conciliación trabajo-familia

- Balance Vida-Trabajo, teoría sobre las seis (6) áreas principales de la vida: mental, física, espiritual, familia y maternidad en el trabajo, psicosocial y laboral y financiero (Spidal, 2007).

1.4. Literatura Relevante y Pertinente

- (CEPAL, 2010)
- (CEPAL, 2008)
- (OIT-PNUD, 2009)
- (OIT, 2004)
- (Gómez y Martí, 2004)
- (Zúñiga, 2002)
- (García, De Oliveira y Christerson, 1989)
- (Orlando y Zúñiga, 2000)
- (Arriagada, 2007)
- (Arriagada, 2005)
- (Arriagada, 1997)
- (Barahona, 2006)
- (García y Oliveira, 2010)
- (Vethencourt, 1974)
- (Moreno, 1998)
- (Hurtado, 2003)
- (Hurtado, 1995)
- (López-Sanz, 1993)
- (Monasterios, 2001)
- (Mora, 2007)
- (Naciones Unidas, 2010)
- (Durán, 2004)
- (Camacho y Martínez, 2006)

-(Astellarra, 2006)

-(OIT, 2006)

-(OIT, 1981)

2. Preguntas del Estudio de Caso

-¿Qué características sociodemográficas y socioeconómicas intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos en la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?

-¿Qué características sociodemográficas y socioeconómicas intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres obreras en la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?

-¿Existe diferencia entre el desarrollo laboral y el desarrollo individual-familiar de la mujer jefe técnico administrativo de la Alcaldía del Municipio Sucre, estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?

-¿Existe diferencia entre el desarrollo laboral y el desarrollo individual-familiar de la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre, estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?

-¿Existen elementos en común entre el desarrollo laboral y el desarrollo individual-familiar de la mujer jefe técnico administrativo de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?

-¿Existen elementos en común entre el desarrollo laboral y el desarrollo individual-familiar de la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio?

-¿Qué estrategias utilizan las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio para combinar su rol de madres y trabajadoras?

-¿Qué estrategias utilizan las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio para combinar su rol de madres y trabajadoras?

-¿Las Políticas Conciliatorias Gubernamentales e Institucionales permiten a las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio la tendencia para el logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo?

-¿Las Políticas Conciliatorias Gubernamentales e Institucionales permiten a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio la tendencia para el logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo?

Estas interrogantes condujeron a la formulación del problema de investigación ¿logran las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda, Sede Edificio Giorgio una tendencia para el adecuado Balance Vida-Trabajo?

3. Procedimientos

1. Se concertó una cita como primer contacto con la Lic. Nury Pacheco, para exponerle el interés de realizar el Trabajo de Grado en la Alcaldía de Sucre.

2. Nos solicitó una Carta de parte de la Universidad Católica Andrés Bello, para conformar como requisito principal nuestra presencia en la Alcaldía.

3. Se sostuvo una segunda entrevista con la Lic. Nury Pacheco, entregándole la Carta, e indicándole nuestro cronograma de actividades dentro de la Alcaldía.

5. Se sometió a juicio de expertos el instrumento a aplicar en la institución. Una vez, obtenidos los resultados, se procedió a realizar las correcciones pertinentes.

4. Se estableció contacto con las personas encargadas de cada Departamento, que nos permitiera un listado de los jefes técnicos administrativos y del personal obrero, para la aplicación de la prueba piloto.

5. Experiencia en la aplicación de la prueba piloto:

SECCIÓN I: Datos de la vivienda

- Fue entendida perfectamente por ambas poblaciones, por lo cual, no se modificó nada.

SECCIÓN II: Composición del hogar

- En la pregunta número 1, nos dimos cuenta que a la hora de aplicar ese ítem quisimos modificarla y redactarla de tipo cerrada. Por ende, se decidió agregar otra pregunta en caso de que la mujer trabajadora respondiera que no es jefe de hogar para que en esa nueva pregunta se le ofrecieran varias alternativas de respuesta, de modo, que nos opinara quien es el jefe de hogar y así nos facilitara luego la descarga de datos, y permitiera conocer cuántas mujeres de la población que se estudió son jefes de hogar-

SECCIÓN III: Características individuales

- Pregunta número 1: Nos dimos cuenta que estábamos volviendo a preguntar la edad cuando ya en la sección II la habíamos consultado. Por lo que decidimos eliminar este ítem. Lo mismo nos pasó con la pregunta número 2.
- En la pregunta número 4 nos fijamos que en el caso del personal obrero debíamos agregar de alternativa “ninguno” en referencia al nivel académico, ya que hay mujeres que no habían estudiado, y también aunque era una población muy poca, habían mujeres analfabetas.
- En la pregunta número 5, 6, 7 y 8 nos dimos cuenta que teníamos que ordenarla de mejor forma para facilitarnos la aplicación de esa sección.
- Nos dimos cuenta que teníamos que colocar respectivos pases en caso de que la persona no aplicara a esa pregunta.

SECCIÓN IV: Familia

- Nos dimos cuenta que teníamos que agregar la pregunta: ¿Tiene Ud. Hijos menores de 7 años y/o adolescentes?, porque nos dimos cuenta que al leerle la pregunta número 5 le causaba confusión.
- En la pregunta número 9 modificamos la última respuesta para que fuese más objetivo
- Colocamos los respectivos pases para las personas que no aplicaran a las preguntas y respondieran otras.

SECCIÓN V: Social

- Fue entendida perfectamente

SECCIÓN VI: Laboral

- La pregunta número 2 quisimos modificar la última respuesta para que fuera de tipo cerrada y facilitar después la descarga de datos.
- En la pregunta número 6 quisimos quitarle el pase al personal obrero para saber que nos iban a responder en las siguientes preguntas.
- En la pregunta número 7 quisimos sacar a partir de ella otra pregunta a parte: ¿Cuántas personas tiene a su cargo?. De modo que la pregunta no quedara abierta en caso de que las personas hayan respondido que si tenían personal a su cargo. así como también si manejaba algún tipo de presupuesto de la alcaldía, si tomaban decisiones con a ello.
- Lo mismo pasó con la pregunta número 12, quisimos cerrarla y crear otra pregunta con varias alternativas de respuestas sobre otros beneficios adicionales.

SECCIÓN VII: Áreas de balance vida-trabajo

- Todos entendieron esta sección, y muchas alegaron que la familia no es causante de enfermedades, el trabajo si podía causarlo pero la familia jamás; se sorprendieron con esa pregunta.

SECCIÓN VIII:

Mientras se le leían las respuestas de la pregunta número 4, nos preguntaban que si podían elegir varias y nos pareció interesante saber las respuestas que elegirían, por lo cual, se le permitió elegir varias alternativas de respuesta.

6. Se realizaron las correcciones pertinentes de la prueba piloto.
7. Se procedió a la labor de campo, la cual tuvo una duración de dos semanas.
8. Se procedió a la descarga y tabulación de los datos obtenidos en las encuestas.

3.1. Mecanismos para Obtener Acceso a Informantes Clave

El ingreso a la institución se logró debido a que una de las autoras de la tesis Kharelys Méndez, ya había realizado un contacto previo al realizar unas pasantías en la Alcaldía de Sucre y planteó la oportunidad de poder realizar su Trabajo de Grado en la Institución, posteriormente a esto, se pidió una carta de solicitud de realización de trabajo de grado en la UCAB que fue llevado a la alcaldía y se conversó con las personas que nos permitieran el acceso, en este caso fue la Lic. Nury Pacheco (Jefe de Gestión y Planificación de Recursos Humanos) quien nos puso en contacto con la Lic. Angélica Monsalve (Coordinadora de Pasantías) para que estuviese al pendiente de nuestra asistencia y nos ayudara a tener todos los permisos necesarios para realizar el trabajo de campo.

A su vez, la Lic. Monsalve nos facilitó una lista con todas las mujeres jefes técnico administrativo de la Alcaldía de Sucre, sede Edificio Giorgio para que estuviésemos enteradas de la población de dichas mujeres. Del mismo modo, ella nos puso en contacto con el Lic. Evangelista Díaz (Jefe de División del Personal Obrero) para que tuviéramos acceso a las mujeres del personal obrero, en tanto que, él también nos suministró una lista con todos los nombres completo de las obreras.

Una vez proporcionadas ambas listas, seleccionamos aleatoriamente cinco (5) mujeres jefes técnico administrativo, en donde previamente se les aviso vía correo electrónico que estaríamos pasando por sus puestos de trabajo, en cambio, para las cinco (5) obreras el Lic.

Monsalve se encargó de avisarles a ellas el día y hora que debían estar en la sala de comedor para que de esta manera pudiésemos aplicarle el instrumento prueba piloto.

3.2. Esquema y Cronograma de Actividades a Realizar Durante Recolección de Datos

1. Aplicación de prueba piloto
2. Corrección de prueba piloto
3. Trabajo de campo de 2 semanas: se procedió a ir a la Alcaldía tres veces a la semana y se citó a las personas a una sala de conferencias donde se fueron entrevistando y aplicando el instrumento de manera individual en el caso del personal obrero; con las jefes técnicos administrativos, nos dirigimos a sus Departamentos de trabajo y se preguntaba su disponibilidad para respondernos la encuesta.
4. Las personas entrevistadas fueron bastante receptivas al momento de la aplicación del instrumento.

3.3. Preparación en Caso de Imprevistos

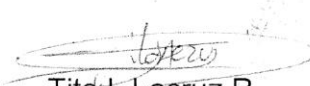
En el momento de organización y planificación para realizar el trabajo de campo, al ponernos en contacto con la Lic. Nury Pacheco ella nos comentó que se iba de viaje durante las fechas que teníamos pautadas para hacer la labor de campo. Sin embargo, acordamos que durante su ausencia nos apoyaría la Lic. Monsalve en el transcurso de la aplicación del instrumento para ambas poblaciones, así como también, ella nos colaboraría en acceder a la información que necesitáramos.

Caracas, 20 de Febrero de 2013

Señores
ALCALDÍA DE SUCRE
Presente.-

Quien suscribe, Tito I. Lacruz R., Director (E) de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, hace constar que las Bachilleres **Coralys Paola Molina Pachano C.I. 19.397.185** y **Kharelys Ivanna Méndez Pernía C.I. 18.810.875**, estudiantes del **5to** Año de la Especialidad de Relaciones Industriales, deben elaborar su Trabajo de Grado intitulado *"Balance Vida-Trabajo de las Mujeres Jefes de División y Obreras de la Alcaldía de Sucre, Estado Miranda"*, como requisito para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales.

Esta dirección agradecerá altamente la colaboración que le puedan brindar a las citadas estudiantes.


Tito I. Lacruz R.
Director (E)

TILR/mdg.-

ANEXO B
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SUCRE, ESTADO MIRANDA**

Autoras: Kharelys Méndez Pernía
Coralys Molina Pachano

Caracas, Septiembre de 2013

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES JEFES TÉCNICOS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 Email:kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano /Telf.: 0424-6194469 Email:coralys135@hotmail.com

Instrucciones: Responda a las preguntas relleno con color rojo la respuesta que mejor se ajuste.

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA		
1.Lugar de residencia: ☐ Zona urbana ☐ Zona rural	3. Condición de ocupación de su vivienda ☐ OCUPADA ☐ Con ocupantes presentes ☐ Con ocupantes ausentes ☐ DESOCUPADA	5. ¿Cuántas persona residen actualmente en su vivienda? ☐ Una sola persona ☐ Dos o más personas
2.Tipo de Vivienda ☐ Quinta o casaquinta ☐ Casa		6. Su vivienda es: ☐ Propia pagada totalmente

☐ Apartamento ☐ Casa de vecindad ☐ Rancho ☐ Refugio ☐ Otra clase	4. Su vivienda es de uso: ☐ ☐ Permanente ☐ Ocasional ☐ Transitorio	☐ Propia pagándose ☐ Alquilada ☐ Prestada ☐ Cedida ☐ Otra forma

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR

1. ¿Es Ud. Jefe de Hogar? ☐ Si ☐ No → Especifique quien es el Jefe (a) de hogar:	2. ¿La jefatura de su hogar es compartida? ☐ Si ☐ No
	3. Según su opinión, su hogar está compuesto por: ☐ Jefe y otros parientes ☐ Pareja sin hijos y otros parientes ☐ Mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes ☐ Pareja con hijos y otros parientes ☐ Pareja con hijos y personas que no sean parientes.

4. ¿Cuántas personas residen en su hogar?

Anote cuantas personas residen en su hogar y su relación o parentesco. Cabe acotar que Ud. debe incluirse en la tabla.

Relación o parentesco: Esposa(o), compañera (o), hijos(as), hijastros(as), padre, madre, padrastro, madrastra, suegros(as), hermanos(as), sobrinos (as), nietos(as), cuñados(as), amigos(as).

Situación Conyugal: Unida, Casada, Soltera, Separada de unión o matrimonio, Divorciada, Viuda

Persona	Relación de parentesco	Situación Conyugal	¿Cuál es el sexo?	Edad cumplida

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

1. ¿Cuál es su edad cumplida en años? 	6. El establecimiento de educación al que asiste es: ☐ Público ☐ Privado	10. ¿En los últimos 12 meses ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa donde usted trabaja) ☐ Si ☐ No
2. Su situación conyugal actual es: ☐ Unida ☐ Casada ☐ Soltera ☐ Separada ☐ Divorciada ☐ Viuda	7. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado y de qué nivel educativo? ☐ Inicial (1-3) ☐ Primaria (1-6) 	11. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted trabaja?
3. ¿Sabe leer y escribir? ☐ Si ☐ No	☐ Secundaria (1-5) (grado-año) _____ ☐ Técnico Superior (semestre-trimestre-año) _____	
4. ¿Cuál es su nivel académico? ☐ Primaria ☐ Bachiller ☐	☐ Universitario (semestre-trimestre-año) _____	12. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa en donde usted presta servicio se ha realizado dentro del tiempo de trabajo? ☐ Si ☐ No

☐ TSU ☐ Licenciatura ☐ Postgrado y/o especializaciones ☐ Doctorado ☐ Magister	8. ¿Ha obtenido algún título de educación universitaria? ☐ Sí ¿Cuál? _____ ☐ No	
5. Asiste actualmente en calidad de estudiante, a alguno de los establecimientos de educación: ☐ ☐ Inicial ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Universitario ☐ Postgrado ☐ Otro	9. ¿En los últimos 12 meses la empresa donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación? ☐ Si ☐ No ☐ No sabe	13. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?

SECCIÓN IV. FAMILIA

1. ¿Viven con Ud. Adultos mayores o personas que necesiten algún tipo de cuidado especial? ☐ Sí ¿Quiénes? _____ ☐ Padre ☐ Madre	5. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes? ☐ Mi cónyuge o pareja ☐ Familiares sin remuneración ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración	8. ¿Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es?: ☐ Suficiente ☐ Poco ☐ Muy poco

☐ Suegro (a) ☐ Otro ☐ No	☐ Doméstica ☐ Otra persona con remuneración ☐ Centros escolares en el tiempo extraescolar ☐ Está grande se cuida a sí mismo	9. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos? ☐ El trabajo ☐ Las tareas del hogar ☐ Los estudios ☐ En cansancio ☐ Otro, especifique:
2. ¿Quién cuida de ese familiar cuando Ud. Trabaja? ☐ Otro familiar ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Mi pareja o conyúge ☐ Persona con remuneración ☐ Centro de atención	6. ¿Cuándo los hijos se enferman o tienen control quién los lleva al médico y cuida de ellos? ☐ Yo sola ☐ Con mi pareja o cónyuge ☐ Familiares ☐ Personas vecinas o amigas ☐ Su papá si yo no puedo	10. ¿Cómo están repartidas las actividades en el hogar? ☐ Solo las realizo yo ☐ Entre yo y mi pareja ☐ Me ayuda un familiar ☐ Las realiza la doméstica
3. ¿Tiene Ud.hijos? ☐ Si ☐ No	7. Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo? ☐ Yo sola ☐ Cualquiera de los dos, su papá o yo ☐ Un familiar	
4. En caso de no tener hijos, ¿Cuál es el motivo? ☐ No está en mis planes por ahora ☐ Mi carrera profesional no me lo ha permitido		

☐ Motivos económicos ☐ No tengo quien cuide el niño ☐ Otros		
SECCIÓN V. SOCIAL		
1. ¿Dispone Ud. De tiempo libre para compartir con sus amistades? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces	3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso? (Opción múltiple) ☐ Pasear ☐ Quedarse en casa ☐ Compartir en el almuerzo o cena ☐ Nada porque suelo trabajar ☐ Otro_____	
2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento? ☐ Más de dos día a la semana ☐ El fin de semana ☐ viernes a la salida del trabajo		
SECCIÓN VI. LABORAL		
1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? ☐ 8 horas ☐ Más de 8 horas ☐ Menos de 8 horas	4. ¿En momentos de dificultad Ud. Ha solicitado? ☐ Días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares ☐ Excedencias por motivos familiares ☐ Reducción de la jornada familiar por motivos laborales	7. Es usted una funcionaria de: ☐ Carrera ☐ Contratada por tiempo determinado 8. Su jornada laboral es: ☐ Jornada Parcial

2.En la institución Ud. Disfruta de: ☐ Flexibilidad de horario ☐ Tiempo de descanso durante la jornada laboral ☐ Vacaciones y permisos ☐ Remuneración salarial ☐ Posibilidad de promoción	☐ Ausentarme del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	☐ Jornada completa
3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable? ☐ Actividades domésticas ☐ Cuidado de hijos menores de 7 años y adolescentes ☐ Dependientes	5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación? ☐ Profesionales y técnicos ☐ Gerentes, Administradores y Directivos ☐ Empleados de oficina ☐ Vendedores ☐ Trabajadores de servicios	9. La duración de su contrato es: ☐ De 3 a 6 meses ☐ 1 año ☐ Indefinido
	6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación? ☐ Empleada gubernamental ☐ Obrera gubernamental ☐ Empleada empresa privada ☐ Obrera empresa privada	10. ¿En cuál de los siguientes rangos se ubica su ingreso mensual? ☐ 2.460 – 4.500 ☐ 4.600-7.500 ☐ 7600-11.000 ☐ 12.000-Mas

VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	
1. ¿Ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales? ☐ Sí ☐ No	1. ¿Se siente bien de salud? ☐ Sí ☐ No
2. ¿Piensa Ud. Que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales? ☐ Sí, ¿por qué? _____ ☐ No	2. ¿Te has sentido agotada y sin fuerzas? ☐ Sí ☐ No
3. ¿Considera que la maternidad le podría perjudicar en su trayectoria profesional en la empresa? ☐ Si, ¿por qué? _____ ☐ No	3. ¿Duerme de un tirón toda la noche? ☐ Sí ☐ No
6. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente? ☐ Sí ☐ No	4. ¿Ha perdido el sueño por preocupaciones? ☐ Sí ☐ No
	5. ¿Se siente llena de energía? ☐ Sí ☐ No
	7. ¿Está satisfecha con su manera de hacer las cosas? ☐ Sí ☐ No

8. ¿Se siente capaz de tomar decisiones? ☐ Sí ☐ No	9. ¿Se mantiene ocupada y activa? ☐ Sí ☐ No
10. ¿Se siente capaz de hacer frente a los problemas? ☐ Sí ☐ No	11. ¿Se ha sentido ud. Con los nervios a flor de piel y malhumorada? ☐ Sí ☐ No
12. ¿Padece de dolores de cabeza? ☐ Sí ☐ No	13. ¿Se ha sentido agobiada y en tensión ☐ Sí ☐ No
14. ¿Se ha despertado cansada? ☐ Sí ☐ No	15. ¿Asiste a sus controles médicos en las fechas programadas? ☐ Sí ☐ No, ¿por qué?
16. ¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia? ☐ Sí ¿cuáles? ☐ Familiares ☐ Laborales	17. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo? ☐ Sí ☐ No

☐ Estudios ☐ No	18. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad? ☐ Sí ☐ No
19. ¿Se alimenta en las horas estipuladas para ello? ☐ Sí ☐ No, ¿por qué? _____	20. ¿Interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral? ☐ Sí, _____ ¿por qué? _____ ☐ No

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	
1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución? ☐ Ayudas para vivienda ☐ Plan de pensión ☐ Ayuda para estudios ☐ Ayuda para gastos en materia de salud ☐ Ayudas para educación de hijos ☐ Guarderías o ayudas para guarderías ☐ Otro tipo de servicio social, ¿cuál? _____	4. ¿Qué ventajas piensa Ud. que ha conllevado el aumento del tiempo del reposo Pre y Postnatal en la LOTTT? ☐ Mayor tiempo para la crianza del hijo ☐ Fomentar el nexo afectivo madre e hijo ☐ Mayor tiempo con la familia ☐ Otro _____ 5. Piensa ud. que el Sistema del Seguro Social la beneficia en cuanto a: ☐ Protege a su familia si fallece

2. Piensa usted que el ajuste expuesta en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia? ☐ Si ☐ No ☐ Otro (especifique) _____	☐ Es un beneficio que aporta el Estado, cuando decida jubilarme ☐ Puedo afiliarme y cotizar si soy trabajadora independiente ☐ Otros, _____
3. ¿Siente que la nueva LOTT colabora con su conciliación trabajo-familia? ☐ Si ☐ No	

ANEXO C
INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

INSTRUMENTO DE EXPERTOS

**BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SUCRE, ESTADO MIRANDA**

Autoras: Kharelys Méndez Pernía
Coralys Molina Pachano

Caracas, Septiembre de 2013

MATRIZ PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellido _____

Institución en donde trabaja _____

Título de Pregrado _____

Título de Postgrado _____

2. Título de la Investigación

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SUCRE, MIRANDA

3. Objetivos de la Investigación

3.1. Objetivo General

Determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

3.2. Objetivos Específicos

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Describir las características más significativas del área individual, familiar y laboral de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Describir las características más significativas del área individual, familiar y laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Medir mediante un instrumento si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Medir mediante un instrumento si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Aplicar una entrevista a la jefe de división de recursos humanos de la Alcaldía del municipio Sucre, Estado Miranda con la finalidad de medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de dicha institución tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Aplicar una entrevista al supervisor de las mujeres obreras de la Alcaldía del municipio Sucre, Estado Miranda con la finalidad de medir si las mujeres obreras de dicha institución tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Exponer los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Exponer los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance Vida-trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

4. Variables

- Características Sociodemográficas (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Características Socioeconómicas (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Estrategias Conciliatorias (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Políticas Conciliatorias Trabajo-Familia (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Balance Vida-Trabajo (ver Tabla de Operacionalización de Variables)

5. Juicio del Experto

En líneas generales, considero que los indicadores de las variables están inmersos en su contexto teórico de forma:

- ☐ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

6. El cuestionario diseñado mide las variables de forma:

- ☐ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

7. La guía de entrevista del focus group mide las variables de forma:

- ☐ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

8. La guía de entrevista para la Jefe de División de Recursos Humanos mide las variables de forma:

- ☐ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

9. La guía de entrevista para el Supervisor de las Mujeres Obreras mide las variables de forma:

- ☐ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

¡Gracias!

5										
OBSERVACIONES										

Instrucciones: En las columnas Indicadores y Pertinencia indique con una equis (x) si considera adecuado o inadecuado el ítem del guión de entrevista a la jefe de división de recursos humanos en función de la variable correspondiente. Si lo cree prudente realice sus observaciones.

ITEM	INDICADORES		PERTINENCIA		
	VALIDEZ		CONTEXTO	TIPO DE PREGUNTA	REDACCIÓN
	CLARIDAD	CONGRUENCIA	TEÓRICO		

PARTE II										
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
PARTE III										
1										
2										
3										
4										
5										
6										
PARTE IV										
1										
2										
3										
OBSERVACIONES										

		-Trabajo reproductivo	doméstico: -Trabajo doméstico no remunerado. -Cuidadoras remuneradas. -Servicios médicos y de enfermería basados en el hogar. -Fuera del ámbito doméstico: -Mercado. -Institución, lugar de trabajo. -Estado. -Comunidad. -Presencia de uno (1) o más adultos mayores en el hogar. -Niños menores de siete	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
		-Presencia de otras mujeres en el hogar. -Ciclo de vida familiar -Tipo de hogar	(7) años en el hogar. -Mujeres solteras sin hijos. -Mujeres casadas sin hijos. -Mujeres casadas con su primer hijo. -Mujeres unidas con su primer hijo. -Mujeres solteras con su primer hijo. -Familia monoparental -Familia biparental -Número de mujeres que habitan en el hogar -Existencia de otros miembros que asumen obligaciones económicas dentro del hogar -Zona geográfica.	

		-Tamaño y composición de la familia -Jefatura de hogar	-Sector socioeconómico. -Nivel educativo. -Hogares nucleares: -Hogares unipersonales. -Hogares biparentales. -Hogares biparentales con hijos. -Hogares extensos: -Jefe y otros parientes. -Hogares con pareja sin hijos y	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO

		-Hogares compuestos	otros parientes. -Hogares monoparentales con hijos y otros parientes. -Hogares con pareja con hijos y otros parientes. -Hogares nucleares, hogares extensos y los no parientes. -Aporte del ingreso femenino al ingreso familiar: -Jefatura compartida en familias nucleares biparentales.	
Características socioeconómicas	-Socioeconómica	-Características laborales de las mujeres Jefes Técnicos Administrativos I, II, III, IV, V y VI y de las mujeres obreras.	-Rama de actividad. -Categoría de ocupación. -Tipo de institución. -Número de horas laborales. -Ingreso mensual recibido. -Sindicalización femenina.	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
	-Sociocultural	-Reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres	de cuidado. -Prolongación del horario escolar. -Licencias de paternidad. -Ayuda del hombre en las actividades domésticas	
	-Institucional	-Medidas conciliatorias institucionales	-Capacitación en horario laboral. -Convenios o pagos de Casa Cuna. -Bonos por nacimiento, defunción, período escolar, otras ayudas familiares. -Permisos laborales para la atención de necesidades familiares. -Becas de estudio para hijos. -Préstamos para necesidades o emergencias familiares. -Programas de esparcimiento o deportivos para la familia.	

		Flexibilidad	-Horarios flexibles. -Teletrabajo. -Semanas laborales comprimidas. -Horas por año. -Puestos compartidos. -Reducción de jornada. -Trabajo a tiempo parcial. -Excedencia para atender a los hijos. -Días libres por razones personales.	
		Políticas Excepcionales		

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
Políticas conciliatorias Trabajo-Familia	-Familiar	Apoyos familiares y residuales	-Cuidados especiales. -Vacaciones no pagadas -Apoyo de hijos adolescentes u otros familiares que viven en el hogar. -Búsqueda sistemática de apoyo residencial.	
	-Laboral	-Servicio doméstico remunerado -Protección de la maternidad	-Licencia de maternidad. -Prestación durante la licencia. -Fuente de prestación (Seguro Social Obligatorio) -Prohibición de despido. -Horas de lactancia. -Licencia de paternidad. -Licencia por	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
	-Psicosocial	trabajo -Socialización del rol sexual	-Roles aprendidos por cada sexo. -Tareas domésticas compartidas. -Tiempo dedicado a los hijos -Competencia entre los cónyuges. -Vida social. -Tiempo libre. -Tipos de medidas:	
	-Laboral y financiero	-Organización del Tiempo de trabajo	-Duración de la jornada. -Jornada diferida. -Pausas sin gozo de sueldo. -Vacaciones distribuidas. -Vacaciones distribuidas a lo largo del año. -Vacaciones asociadas a las legales. -Salidas pactadas. -Combinación de	

		-Aporte del Ingreso femenino a la Economía familiar	jornadas en la empresa y el lugar. -Jefatura de hogar compartida	

**ANEXO D: MATRIZ PARA EL JUICIO DE EXPERTOS-EVALUADOR:
PROF. TITO LA CRUZ**

MATRIZ PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellido TITO LA CRUZ

Institución en donde trabaja UCAB / Escuela Ciencias Sociales

Título de Pregrado Sociólogo

Título de Postgrado MSc en Sociología

2. Título de la Investigación

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SUCRE, MIRANDA

3. Objetivos de la Investigación

3.1. Objetivo General

Determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

3.2. Objetivos Específicos

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Describir las características más significativas del área individual, familiar y laboral de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Describir las características más significativas del área individual, familiar y laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Medir mediante un instrumento si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Medir mediante un instrumento si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Aplicar una entrevista a la jefe de división de recursos humanos de la Alcaldía del municipio Sucre, Estado Miranda con la finalidad de medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de dicha institución tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Aplicar una entrevista al supervisor de las mujeres obreras de la Alcaldía del municipio Sucre, Estado Miranda con la finalidad de medir si las mujeres obreras de dicha institución tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Exponer los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Exponer los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance Vida-trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

4. Variables

- Características Sociodemográficas (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Características Socioeconómicas (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Estrategias Conciliatorias (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Políticas Conciliatorias Trabajo-Familia (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Balance Vida-Trabajo (ver Tabla de Operacionalización de Variables)

5. Juicio del Experto

En líneas generales, considero que los indicadores de las variables están inmersos en su contexto teórico de forma:

- ☒ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

6. El cuestionario diseñado mide las variables de forma:

- ☒ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

7. La guía de entrevista del focusgroup mide las variables de forma:

- ☐ Suficiente
- ☒ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

8. La guía de entrevista para la Jefe de División de Recursos Humanos mide las variables de forma:

☒ Suficiente

☐ Medianamente Suficiente

☐ Insuficiente

9. La guía de entrevista para el Supervisor de las Mujeres Obreras mide las variables de forma:

☒ Suficiente

☐ Medianamente Suficiente

☐ Insuficiente

¡Gracias!

Instrucciones: En las columnas Indicadores y Pertinencia indique con una equis (x) si considera adecuado o inadecuado el ítem del cuestionario en función de la variable correspondiente. Si lo cree prudente realice sus observaciones.

ITEM	INDICADORES				PERTINENCIA					
	VALIDEZ				CONTEXTO TEÓRICO		TIPO DE PREGUNTA		REDACCIÓN	
	CLARIDAD		CONGRUENCIA							
	ADEC.	INAD.	ADEC.	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.
PARTE I										
1	/				/		/		/	
2	/				/		/		/	
3	/				/		/		/	
4	/				/		/		/	
5	/				/		/		/	
6	/				/		/		/	
PARTE II										
1	/		✓		✓		✓		/	
2		✓		✓		✓		✓		✓
3	/		/		✓		/		/	
4	/		/		/		/		/	
PARTE III										
1	Repite									
2	/		/		✓		/		/	
3	/		/		✓		/		/	
4	/		/		/		/		/	
5	/		/		/		/		/	
6	/		/		/		/		/	
7	/		/		/		/		/	
8	/		/		✓		/		/	
9	/		/		/		/		/	
10	/		/		/		/		/	
11	/		/		/		/		/	
12	/		/		/		/		/	
13	/		/		/		/		/	
PARTE IV										
1	✓		✓		✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓		✓		✓	
5	✓		/		✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓		✓		✓	
9	/		✓		✓		/		/	

(cont.)

ITEM	INDICADORES				PERTINENCIA					
	VALIDEZ				CONTEXTO TEÓRICO		TIPO DE PREGUNTA		REDACCIÓN	
	CLARIDAD		CONGRUENCIA							
	ADEC.	INAD.	ADEC.	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.
10										
PARTE V										
1	/		✓		✓		✓			
2	/		✓		✓		✓			
3	/		✓		✓		✓			
PARTE VI										
1	✓		✓		✓		✓			
2	✓		/		✓		✓			
3	/		/		✓		✓			
4	✓		/		✓		✓			
5	✓		/		✓		✓			
6	✓		✓		✓		✓			
7	✓		✓		✓		✓			
8	✓		/		✓		✓			
9	✓		/		✓		✓			
10	✓		/		✓		✓			
PARTE VII										
1	✓		✓		✓		✓			
2	✓		✓		✓		✓			
3	✓		✓		✓		✓			
4	✓		✓		✓		✓			
5	✓		✓		✓		✓			
6	✓		✓		✓		✓			
7	✓		✓		✓		✓			
8	✓		✓		✓		✓			
9	✓		✓		✓		✓			
10	✓		✓		✓		✓			
11	✓		✓		✓		✓			
12	✓		✓		✓		✓			
13	✓		✓		✓		✓			
14	✓		✓		✓		✓			
15	✓		✓		✓		✓			
16	✓		✓		✓		✓			
17	✓		✓		✓		✓			
18	✓		✓		✓		✓			
19	✓		✓		✓		✓			
20	✓		✓		✓		✓			

Instrucciones: En las columnas Indicadores y Pertinencia indique con una equis (x) si considera adecuado o inadecuado el ítem de la guía de temas para los focusgroup de las mujeres obreras en función de la variable correspondiente. Si lo cree prudente realice sus observaciones.

ITEM	INDICADORES				PERTINENCIA					
	VALIDEZ				CONTEXTO TEÓRICO		TIPO DE PREGUNTA		REDACCIÓN	
	CLARIDAD		CONGRUENCIA							
	ADEC.	INAD.	ADEC.	INAD.	ADEC.	INAD.	ADEC.	INAD.	ADEC.	INAD.
1	✓		✓		✓		✓			
2	✓		✓		✓		✓			
3	✓		✓		✓		✓			
4	✓		✓		✓		✓			
5	✓		✓		✓		✓			
6	✓		✓		✓		✓			
7	✓		✓		✓		✓			
8	✓		✓		✓		✓			
9	✓		✓		✓		✓			
10	✓		✓		✓		✓			
11	✓		✓		✓		✓			
12	✓		✓		✓		✓			
13	✓		✓		✓		✓			
14	✓		✓		✓		✓			
15	✓		✓		✓		✓			
16	✓		✓		✓		✓			
OBSERVACIONES										
Se juzgó a una estrategia alternativa al Grupo focal										

Operacionalización de Variables

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
Características Sociodemográficas	-Individual	-Edad -Nivel Educativo		
	-Familiar	-Situación Conyugal -Familia Popular Venezolana -Fecundidad <i>no es fecundidad</i> -Trabajo reproductivo	-Casada con cónyuge residente. -Casada con cónyuge no residente. -Unida con cónyuge residente. -Unida con cónyuge no residente. -Divorciada o separada. -Viuda. -Soltera. -Matrifocalidad. <i>Como se determina</i> -Hogar extenso modificado. -Unión tardía. -Madre adolescente. -Postergación de maternidad. -Distanciamiento entre los hijos. -Número de hijos. -En el ámbito doméstico: -Trabajo doméstico no remunerado. -Cuidadoras remuneradas. -Servicios médicos y de enfermería basados en el hogar. -Fuera del ámbito doméstico: -Mercado. -Institución, lugar de trabajo. -Estado. -Comunidad. -Presencia de uno (1) o más adultos mayores en el hogar. -Niños menores de siete	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
		-Presencia de otras mujeres en el hogar. -Ciclo de vida familiar -Tipo de hogar	(7) años en el hogar. -Mujeres solteras sin hijos. -Mujeres casadas sin hijos. -Mujeres casadas con su primer hijo. -Mujeres unidas con su primer hijo. -Mujeres solteras con su primer hijo. -Familia monoparental -Familia biparental -Número de mujeres que habitan en el hogar -Existencia de otros miembros que asumen obligaciones económicas dentro del hogar	
		-Tamaño y composición de la familia	-Zona geográfica. -Sector socioeconómico. -Nivel educativo.	
		-Jefatura de hogar	-Hogares nucleares: -Hogares unipersonales. -Hogares biparentales. -Hogares biparentales con hijos. -Hogares extensos: -Jefe y otros parientes. -Hogares con pareja sin hijos y	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
		-Hogares compuestos	otros parientes. -Hogares monoparentales con hijos y otros parientes. -Hogares con pareja con hijos y otros parientes. -Hogares nucleares, hogares extensos y los no parientes. -Aporte del ingreso femenino al ingreso familiar: -Jefatura compartida en familias nucleares biparentales.	
Características socioeconómicas	-Socioeconómica	-Características laborales de las mujeres Jefes Técnicos Administrativos I, II, III, IV, V y VI y de las mujeres obreras. -Vivienda	-Rama de actividad. -Categoría de ocupación. -Tipo de institución. -Número de horas laborales. -Ingreso mensual recibido. -Sindicalización femenina. -Tipo de vivienda. -Condición de ocupación de la vivienda. -Uso de la vivienda.	
Estrategias conciliatorias	-Laboral -Socioeconómica	-Medidas secuenciales -Medidas derivativas	-Licencias laborales. -Jornada parcial. -Flexibilización temporal y espacial del trabajo. -Subsidios para compra de servicios privados	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
	-Sociocultural	-Reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres	de cuidado. -Prolongación del horario escolar. -Licencias de paternidad. -Ayuda del hombre en las actividades domésticas	
	-Institucional	-Medidas conciliatorias institucionales	-Capacitación en horario laboral. -Convenios o pagos de Casa Cuna. -Bonos por nacimiento, defunción, período escolar, otras ayudas familiares. -Permisos laborales para la atención de necesidades familiares. -Becas de estudio para hijos. -Préstamos para necesidades o emergencias familiares. -Programas de esparcimiento o deportivos para la familia.	
		Flexibilidad	-Horarios flexibles. -Teletrabajo. -Semanas laborales comprimidas. -Horas por año. -Puestos compartidos. -Reducción de jornada. -Trabajo a tiempo parcial.	
		Políticas Excepcionales	-Excedencia para atender a los hijos. -Días libres por razones personales.	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
Políticas conciliatorias Trabajo-Familia	-Familiar	Apoyos familiares y residuales	-Cuidados especiales. -Vacaciones no pagadas -Apoyo de hijos adolescentes u otros familiares que viven en el hogar. -Búsqueda sistemática de apoyo residencial.	
	-Laboral	-Servicio doméstico remunerado -Protección de la maternidad	-Licencia de maternidad. -Prestación durante la licencia. -Fuente de prestación (Seguro Social Obligatorio) -Prohibición de despido. -Horas de lactancia.	
	-Gubernamental	-Legislación Nacional para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales	-Licencia de paternidad. -Licencia por necesidades familiares. -Servicio de cuidado en el lugar de trabajo	
Balance Vida-Trabajo	-Individual	-Mental -Física -Espiritual -Familia y maternidad en el	-Bienestar mental de la mujer. -Salud y cuidado médico personal. -Ejercicio físico. -Hábitos alimenticios. -Religión	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
		trabajo		
	-Psicosocial	-Socialización del rol sexual	-Roles aprendidos por cada sexo. -Tareas domésticas compartidas. -Tiempo dedicado a los hijos -Competencia entre los cónyuges. -Vida social. -Tiempo libre.	
	-Laboral y financiero	-Organización del Tiempo de trabajo	-Tipos de medidas: -Duración de la jornada. -Jornada diferida. -Pausas sin gozo de sueldo. -Vacaciones distribuidas. -Vacaciones distribuidas a lo largo del año. -Vacaciones asociadas a las legales. -Salidas pactadas. -Combinación de jornadas en la empresa y el lugar.	
		-Aporte del Ingreso femenino a la Economía familiar	-Jefatura de hogar compartida	

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SUCRE, ESTADO MIRANDA

Introducción

Este estudio pretende aproximarse a una de las realidades más importantes que presenta la sociedad de nuestro siglo, que no es otra cosa que el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el impacto que está produciendo en la institución familiar, que es la base de la sociedad, también se contrastan las vertientes de la conciliación, es decir, el marco normativo y la realidad de la institución que se deberían desarrollar para lograr un entramado social, económico, familiar, laboral e individual sólido, sobre el que las personas puedan decidir libremente sus opciones de vida.

La conciliación entre vida familiar y profesional se consigue cuando ambas se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona, esto es, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables, y al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo laboral satisfactorio (Gómez y Martí, 2004). Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a la carrera profesional o al trabajo. El trabajo de grado se sustenta en esta postura teórica.

Objetivo

El propósito del presente trabajo es determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

Metodología

Se seleccionaron como variables a las características sociodemográficas, características socioeconómicas, estrategias conciliatorias, políticas conciliatorias trabajo-familia y Balance Vida-Trabajo. En base a las variables se diseñaron una Guía de Entrevista para la Jefe de División de Planificación y Gestión de Recursos Humanos... , una Guía de Entrevista para el Supervisor(a) de las Obreras, una Guía de Temas para el Focus Group a efectuarse con las obreras y un cuestionario auto administrado vía e-mail a las mujeres jefes técnicos administrativos, por tal motivo, se espera que este estudio aporte un punto de vista novedoso: la opinión de las mujeres, que son en definitiva, las principales personas afectadas. Ese ha sido

nuestro propósito y se estima que sea nuestra principal contribución: el conocimiento, desde el punto de vista de la mujer jefe técnico administrativo y de la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre, de los problemas que le han supuesto tener que conciliar la atención a la familia y el trabajo fuera del hogar, de allí que en el trabajo de campo y posterior análisis e interpretación de resultados provenientes de los instrumentos a aplicar, se haya situado a la mujer jefe técnico administrativo y a la mujer obrera, sus familias, vida personal y vida laboral como el principal objeto de nuestro trabajo.

La investigación será esencialmente cualitativa, se enfoca bajo la modalidad de Investigación de Campo, Nivel Exploratorio-Descriptivo y responde a un Diseño No Experimental Transaccional, que transcurrirá bajo el Estudio de Casos y el Análisis de Contenido.

Metodología para el Trabajo de Campo

Para el trabajo de campo se han diseñado un cuestionario a ser aplicado vía e-mail a las mujeres jefes técnicos administrativos, el cual recogerá variables relevantes que explicarán la incidencia de la incorporación de la mujer jefe técnico administrativo y la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre al mercado de trabajo en cada uno de los ámbitos que hemos escogido como objeto de estudio: los planos individual, familiar y empresarial, que al final se espera brinde un perfil tipo, es decir, que nos brinde las características y áreas más relevantes que distinguen a la mujer jefe técnico administrativo y la mujer obrera de la Institución es estudio, cabe destacar que se realizará una Prueba Piloto con al menos 5 a 10 mujeres jefes técnicos administrativos.

Por otra parte, se espera realizar al menos (5) Focus Group con las mujeres obreras, y uno de ellos formará parte de la Prueba Piloto, cada Focus deberá estar constituido por 6 a 8 mujeres obreras, y su planificación se encuentra anexa al presente Plan de Trabajo al igual que los modelos de entrevistas y cuestionario.

La fecha de realización del trabajo de campo estará sujeta a la fecha que nos indique la Alcaldía del Municipio Sucre, tanto para los Focus Group como para las encuestas vía e-mail, para lo cual se requerirá en el caso de los Focus contar con una salita u oficina que pueda albergar al menos 6 participantes más el Moderador y Co-Moderador del Focus, y en el caso de las mujeres jefes técnicos administrativos se requiere que se comprometan a contestar el cuestionario en su totalidad y enviarlo, así como acuse de recibo una vez que lo reciban y que

lo devuelvan puntualmente en la fecha especificada para tal fin, a fin de poder cumplir con el cronograma pautado para ello.

Consideramos importante aclarar que la información recogida sólo tendrá valor y fines académicos, por ello no es relevante conocer nombres ni apellidos de las participantes en las encuestas ni de los Focus, es decir, TODO SERÁ ANÓNIMO, lo mismo vale para aspectos relacionados con ingresos mensuales, que en ningún momento y bajo ninguna circunstancia se les pedirá a las participantes que indiquen con exactitud su salario real, sino un aproximado y para ello se utilizarán intervalos.

Se espera que la realización de este estudio y sus hallazgos contribuyan al establecimiento de líneas de actuación, con el fin de conseguir un adecuado Balance Vida-Trabajo, sin que ello pueda suponer a las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre una fuente de conflictos y tensiones que puedan trascender al ámbito laboral y/o familiar o a ambos, es decir, que permita a las personas implicadas resolver el conflicto con el mayor grado de libertad posible, empleando para ello estrategias y medidas conciliatorias.

Cronograma y Plan de Trabajo

El Cronograma y la Planificación de Actividades se elaborará y presentará a la Alcaldía del Municipio Sucre, tan pronto la Institución nos informe en qué fecha se podrá realizar la labor de campo.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES JEFES TÉCNICOS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

KharelysMendezPernia / Telf.:0412-9778524 Email:kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano /Telf.:0424-6194469Email:coralys135@hotmail.com

Instrucciones: Responda a las preguntas rellinando con color rojo la respuesta que mejor se ajuste.

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA		
1. Lugar de residencia: ☐ Zona urbana ☐ Zona rural	3. Condición de ocupación de su vivienda ☐ OCUPADA ☐ Con ocupantes presentes ☐ Con ocupantes ausentes ☐ DESOCUPADA	5. ¿Cuántas persona residen actualmente en su vivienda? ☐ Una sola persona ☐ Dos o más personas
2. Tipo de Vivienda ☐ Quinta o casaquinta ☐ Casa ☐ Apartamento ☐ Casa de vecindad ☐ Rancho ☐ Refugio ☐ Otra clase	4. Su vivienda es de uso: ☐ Permanente ☐ Ocasional ☐ Transitorio	6. Su vivienda es: ☐ Propia pagada totalmente ☐ Propia pagándose ☐ Alquilada ☐ Prestada ☐ Cedida ☐ Otra forma



SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR

1. ¿Es Ud. Jefe de Hogar?

Si

No →

Especifique quien es el jefe (a) de hogar:

2. ¿La jefatura de su hogar es compartida?

7

No

3. Según su opinión, su hogar está compuesto por:

7

Jeje y otros parientes

Pareja sin hijos y otros parientes

[illegible]

Mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes

Pareja con hijos y otros parientes

Pareja con hijos y personas que no sean parientes.

4. ¿Cuántas personas residen en su hogar?

Note cuantas personas residen en su hogar y su relación o parentesco. Cabe acotar que Ud. debe incluirse en la tabla.

Relación o parentesco: Esposa(o), compañera (o), hijos(as), hijastros(as), padre, madre, padrastro, madrastra, suegros(as), hermanos(as), sobrinos (as), nietos(as), cuñados(as), amigos(as).

Situación Conyugal: Unida, Casada, Soltera, Separada de unión o matrimonio, Divorciada, Viuda[illegible]

SECCIÓN III: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
1. ¿Cuál es su edad cumplida en años? 	6. El establecimiento de educación al que asiste es: ☐ Público ☐ Privado	10. ¿En los últimos 12 meses ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa donde usted trabaja? ☐ Si ☐ No
2. Su situación conyugal actual es: ☐ Unida ☐ Casada ☐ Soltera ☐ Separada ☐ Divorciada ☐ Viuda	7. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado y de qué nivel educativo? ☐ Inicial (1-3) ☐ Primaria (1-6) ☐ Secundaria (1-5) (grado-año) _____ ☐ Técnico Superior (semestre-trimestre-año) _____ ☐ Universitario (semestre-trimestre-año) _____	11. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted trabaja?
3. ¿Sabe leer y escribir? ☐ Si ☐ No	8. ¿Ha obtenido algún título de educación universitaria? ☐ Si ¿Cuál? _____ ☐ No	12. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa en donde usted presta servicio se ha realizado dentro del tiempo de trabajo? ☐ Si ☐ No
4. ¿Cuál es su nivel académico? ☐ Primaria ☐ Bachiller ☐ TSU ☐ Licenciatura ☐ Postgrado y/o especializaciones ☐ Doctorado ☐ Magister	9. ¿En los últimos 12 meses la empresa donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación? ☐ Si ☐ No ☐ No sabe	13. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?
5. Asiste actualmente en calidad de estudiante, a alguno de los establecimientos de educación: ☐ Inicial ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Universitario ☐ Postgrado ☐ Otro		

SECCIÓN IV: FAMILIA		
1. ¿Viven con Ud. Adultos mayores o personas que necesiten algún tipo de cuidado especial? ☐ Sí ¿Quiénes? _____ ☐ Padre ☐ Madre ☐ Suegro (a) ☐ Otro ☐ No	5. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes? ☐ Mi cónyuge o pareja ☐ Familiares sin remuneración ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Doméstica ☐ Otra persona con remuneración ☐ Centros escolares en el tiempo extraescolar ☐ Está grande se cuida a sí mismo	8. ¿Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es?: ☐ Suficiente ☐ Poco ☐ Muy poco
2. ¿Quién cuida de ese familiar cuando Ud. Trabaja? ☐ Otro familiar ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Mi pareja o cónyuge ☐ Persona con remuneración ☐ Centro de atención	6. ¿Cuándo los hijos se enferman o tienen control quién los lleva al médico y cuida de ellos? ☐ Yo sola ☐ Con mi pareja o cónyuge ☐ Familiares ☐ Personas vecinas o amigas ☐ Su papá si yo no puedo	9. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos? ☐ El trabajo ☐ Las tareas del hogar ☐ Los estudios ☐ En cansancio ☐ Otro, especifique: _____
3. ¿Tiene Ud. hijos? ☐ Si ☐ No	7. ¿Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo? ☐ Yo sola ☐ Cualquiera de los dos, su papá o yo ☐ Un familiar	10. ¿Cómo están repartidas las actividades en el hogar? ☐ Yo las realizo yo ☐ Entre yo y mi pareja ☐ Me ayuda un familiar ☐ Las realiza la doméstica
4. En caso de no tener hijos, ¿Cuál es el motivo? ☐ No está en mis planes por ahora ☐ Mi carrera profesional no me lo ha permitido ☐ Motivos económicos ☐ No tengo quien cuide el niño ☐ Otros		

SECCIÓN V. SOCIAL		
1. ¿Dispone Ud. De tiempo libre para compartir con sus amistades? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces		3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso? (Opción múltiple) ☐ Pasear ☐ Quedarse en casa ☐ Compartir en el almuerzo o cena ☐ Nada porque suelo trabajar ☐ Otro _____
2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento? ☐ Más de dos día a la semana ☐ El fin de semana ☐ viernes a la salida del trabajo		
SECCIÓN VI. LABORAL		
1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? ☐ 8 horas ☐ Más de 8 horas ☐ Menos de 8 horas	4. ¿En momentos de dificultad Ud. Ha solicitado? ☐ Días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares ☐ Excedencias por motivos familiares ☐ Reducción de la jornada familiar por motivos laborales ☐ Ausentarme del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	7. Es usted una funcionaria de: ☐ Carrera ☐ Contratada por tiempo determinado
		8. Su jornada laboral es: ☐ Jornada Parcial ☐ Jornada completa
2. En la institución Ud. Disfruta de: ☐ Flexibilidad de horario ☐ Tiempo de descanso durante la jornada laboral	5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación?	9. La duración de su contrato es: ☐ De 3 a 6 meses

☐ Vacaciones y permisos ☐ Remuneración salarial ☐ Posibilidad de promoción	☐ Profesionales y técnicos ☐ Gerentes, Administradores y Directivos ☐ Empleados de oficina ☐ Vendedores ☐ Trabajadores de servicios	☐ 1 año ☐ Indefinido
3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable? ☐ Actividades domésticas ☐ Cuidado de hijos menores de 7 años y adolescentes ☐ Dependientes		10. ¿En cuál de los siguientes rangos se ubica su ingreso mensual? ☐ 2.460 – 4.500 ☐ 4.600-7.500 ☐ 7600-11.000 ☐ 12.000-Mas

VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	
4. ¿Ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales? ☐ Sí ☐ No	21. ¿Se siente bien de salud? ☐ Sí ☐ No
5. ¿Piensa Ud. Que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales? ☐ Sí, ¿por qué? _____ ☐ No	22. ¿Te has sentido agotada y sin fuerzas? ☐ Sí ☐ No
6. ¿Considera que la maternidad le podría perjudicar en su trayectoria profesional en la empresa? ☐ Si, ¿por qué? _____ ☐ No	23. ¿Duerme de un tirón toda la noche? ☐ Sí ☐ No
26. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente? ☐ Sí ☐ No	24. ¿Ha perdido el sueño por preocupaciones? ☐ Sí ☐ No
	25. ¿Se siente llena de energía? ☐ Sí ☐ No
	27. ¿Está satisfecha con su manera de hacer las cosas? ☐ Sí ☐ No

28. ¿Se siente capaz de tomar decisiones? ☐ Sí ☐ No	29. ¿Se mantiene ocupada y activa? ☐ Sí ☐ No
30. ¿Se siente capaz de hacer frente a los problemas? ☐ Sí ☐ No	31. ¿Se ha sentido ud. Con los nervios a flor de piel y malhumorada? ☐ Sí ☐ No
32. ¿Padece de dolores de cabeza? ☐ Sí ☐ No	33. ¿Se ha sentido agobiada y en tensión ☐ Sí ☐ No
34. ¿Se ha despertado cansada? ☐ Sí ☐ No	35. ¿Asiste a sus controles médicos en las fechas programadas? ☐ Sí ☐ No, ¿por qué?
36. ¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia? ☐ Sí ¿cuáles? ☐ Familiares ☐ Laborales	37. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo? ☐ Sí ☐ No

☐ Estudios ☐ No	38. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad? ☐ Sí ☐ No
39. ¿Se alimenta en las horas estipuladas para ello? ☐ Sí ☐ No, ¿por qué? _____	40. ¿Interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral? ☐ Sí, _____ ¿por qué? _____ ☐ No

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	
2. ¿Qué beneficios le ofrece la institución? ☐ Ayudas para vivienda ☐ Plan de pensión ☐ Ayuda para estudios ☐ Ayuda para gastos en materia de salud ☐ Ayudas para educación de hijos ☐ Guarderías o ayudas para guarderías ☐ Otro tipo de servicio social, ¿cuál? _____	4. ¿Qué ventajas piensa Ud. que ha conllevado el aumento del tiempo del reposo Pre y Postnatal en la LOTTT? ☐ Mayor tiempo para la crianza del hijo ☐ Fomentar el nexo afectivo madre e hijo ☐ Mayor tiempo con la familia ☐ Otro _____ 5. Piensa ud. que el Sistema del Seguro Social la beneficia en cuanto a: ☐ Protege a su familia si fallece

2. Piensa usted que el ajuste expuesta en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia? ☐ Si ☐ No ☐ Otro (especifique) _____	☐ Es un beneficio que aporta el Estado, cuando decida jubilarme ☐ Puedo afiliarme y cotizar si soy trabajadora independiente ☐ Otros, _____
3. ¿Siente que la nueva LOTT colabora con su conciliación trabajo-familia? ☐ Si ☐ No	

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Ciencias Sociales

Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES JEFES TÉCNICOS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 Email:kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano /Telf.: 0424-6194469 Email:coralys135@hotmail.com

GUIÓN DE LA ENTREVISTA DE OBRERAS

PARTE I: ASPECTOS GENERALES

1. En la actualidad se habla mucho de la conciliación de los roles individuales, familiares y laborales de las mujeres trabajadoras, ¿considera usted que es fácil o difícil conciliar todos estos roles?, por qué?.
2. En su opinión, ¿qué factores son los que facilitan o dificultan la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?
3. ¿Cuál(es) de esos factores se materializan con mayor intensidad en la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.
4. ¿A quién perjudica más la carencia de medidas de conciliación a las mujeres jefes técnicos administrativos o a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.
5. Desde su punto de vista, ¿las cargas familiares dificultan o facilitan el desempeño laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

6. ¿Considera usted que la conciliación de roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre afecta su natalidad?, ¿han aplazado la maternidad?, ¿están reduciendo el número de hijos?., ¿por qué?.

PARTE II: VALORACIÓN DE MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

1. Existen diversas medidas laborales que se emplean para conciliar los roles familiares con los laborales, las jornadas especiales y la flexibilización temporal del trabajo, ¿en su opinión cuál(es) de estas medidas han permitido o permitirían una mayor facilitación a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?.

2. Se dice que los subsidios para compra de servicios privados de cuidado y la prolongación del horario escolar, entre otros, pueden emplearse como estrategias para la conciliación de roles familiares y laborales, ¿qué ventajas o beneficios han traído o traerían a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la implementación de estas medidas como estrategias para la conciliación?

3. En lo referente a la reorganización de roles productivos y reproductivos entre hombres y mujeres, la licencia de paternidad y la ayuda del hombre en las actividades domésticas podrían y son en algunos casos estrategias conciliatorias utilizadas por las mujeres, ¿cree usted que si se produjese una repartición de las tareas domésticas se podría facilitar la conciliación del rol familiar con el laboral y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre podrían sentir mayor satisfacción con su vida familiar y laboral?, ¿por qué?.

4. Entre las diversas medidas conciliatorias utilizadas por las instituciones se encuentran la jornada flexible, capacitación en horario laboral, los convenios o pagos de casa cuna, bonos por nacimiento de hijos, período escolar, entre otras ayudas familiares, los permisos laborales para la atención de necesidades familiares, becas de estudio para hijos, préstamos para necesidades o emergencias familiares y programas de esparcimiento o deportivos para la familia, ¿cuál(es) de estas estrategias considera usted que ha(n) sido o sería(n) la(s) que mayores ventajas ha(n) ofrecido, ofrecen u ofrecerán a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

5. Con respecto a los apoyos familiares y residenciales, se sabe por estudios realizados anteriormente al nuestro, que muchas mujeres se han visto en la necesidad de buscar el apoyo de hijos adolescentes u otros familiares que vivan en el hogar, o el apoyo residencial en alguna vecina o familiar que viva cerca y pueda cuidar de los hijos pequeños, especialmente de los menores de siete (7) años, ¿en el caso de la mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre estas estrategias son las más utilizadas y/o están implementando algunas que no hayan sido mencionadas?, ¿cuál(es) son esas estrategias?.

6. ¿Son las mujeres obreras las que tienen mayor facilidad de implementación de estrategias conciliatorias trabajo-familia o por el contrario son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿por qué?

7. ¿Considera usted que una vida familiar agradable y sin grandes tensiones ni desequilibrios repercute favorablemente en el trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

PARTE III: LA INSTITUCIÓN

1. ¿Considera importante la implementación de políticas conciliatorias trabajo-familia en la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

2. Dentro de las políticas implementadas en la Alcaldía del Municipio Sucre con respecto a licencia de maternidad, prestación durante la licencia de maternidad, horas de lactancia, licencia de paternidad, licencia por necesidades familiares y servicio de cuidado en el lugar de trabajo, ¿cuál(es) de estas políticas ha(n) sido la(s) que desde su punto de vista ha(n) contribuido o contribuyen a una mayor conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

3. ¿Cuál es o debería ser el papel de la Alcaldía del Municipio Sucre en materia de conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras?

4. ¿Cuáles han sido o son los principales obstáculos que han tenido o tienen las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre para compaginar su trabajo con su familia?

5. En la Alcaldía del Municipio Sucre, ¿son las mujeres obreras las que han reclamado o reclaman medidas conciliatorias trabajo-familia o por el contrario han sido o son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿cuáles medidas reclaman o han reclamado?

6. ¿Las actuales políticas gubernamentales e institucionales conciliatorias permiten a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la tendencia al logro de un adecuado Balance entre la vida laboral y la vida familiar?, ¿por qué?

PARTE IV: BALANCE VIDA-TRABAJO

1. ¿Considera usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en líneas generales y a grandes rasgos, poseen bienestar mental, físico, familiar y psicosocial?, ¿por qué?

2. ¿Diría usted que las mujeres obreras parecieran presentar una tendencia a una adecuada conciliación entre la organización del tiempo de trabajo y el hogar, llegando a combinar la jornada laboral y la familia sin que ello llegue a suponer conflictos y tensiones tanto en la vida familiar como laboral?

3. ¿Cree usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en la actualidad, logran una tendencia al adecuado balance vida-trabajo?, ¿por qué?

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Ciencias Sociales

Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES OBRERAS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 Email: kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano / Telf.: 0424-6194469 Email: coralys135@hotmail.com

GUIÓN DE LA ENTREVISTA DE OBRERAS

PARTE I: ASPECTOS GENERALES

1. En la actualidad se habla mucho de la conciliación de los roles individuales, familiares y laborales de las mujeres trabajadoras, ¿considera usted que es fácil o difícil conciliar todos estos roles?, por qué?.
2. En su opinión, ¿qué factores son los que facilitan o dificultan la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?
3. ¿Cuál(es) de esos factores se materializan con mayor intensidad en la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.
4. ¿A quién perjudica más la carencia de medidas de conciliación a las mujeres jefes técnicos administrativos o a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.
5. Desde su punto de vista, ¿las cargas familiares dificultan o facilitan el desempeño laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

6. ¿Considera usted que la conciliación de roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre afecta su natalidad?, ¿han aplazado la maternidad?, ¿están reduciendo el número de hijos?., ¿por qué?.

PARTE II: VALORACIÓN DE MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

1. Existen diversas medidas laborales que se emplean para conciliar los roles familiares con los laborales, las jornadas especiales y la flexibilización temporal del trabajo, ¿en su opinión cuál(es) de estas medidas han permitido o permitirían una mayor facilitación a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?.

2. Se dice que los subsidios para compra de servicios privados de cuidado y la prolongación del horario escolar, entre otros, pueden emplearse como estrategias para la conciliación de roles familiares y laborales, ¿qué ventajas o beneficios han traído o traerían a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la implementación de estas medidas como estrategias para la conciliación?

3. En lo referente a la reorganización de roles productivos y reproductivos entre hombres y mujeres, la licencia de paternidad y la ayuda del hombre en las actividades domésticas podrían y son en algunos casos estrategias conciliatorias utilizadas por las mujeres, ¿cree usted que si se produjese una repartición de las tareas domésticas se podría facilitar la conciliación del rol familiar con el laboral y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre podrían sentir mayor satisfacción con su vida familiar y laboral?, ¿por qué?.

4. Entre las diversas medidas conciliatorias utilizadas por las instituciones se encuentran la jornada flexible, capacitación en horario laboral, los convenios o pagos de casa cuna, bonos por nacimiento de hijos, período escolar, entre otras ayudas familiares, los permisos laborales para la atención de necesidades familiares, becas de estudio para hijos, préstamos para necesidades o emergencias familiares y programas de esparcimiento o deportivos para la familia, ¿cuál(es) de estas estrategias considera usted que ha(n) sido o sería(n) la(s) que mayores ventajas ha(n) ofrecido, ofrecen u ofrecerán a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

5. Con respecto a los apoyos familiares y residenciales, se sabe por estudios realizados anteriormente al nuestro, que muchas mujeres se han visto en la necesidad de buscar el apoyo de hijos adolescentes u otros familiares que vivan en el hogar, o el apoyo residencial en alguna vecina o familiar que viva cerca y pueda cuidar de los hijos pequeños, especialmente de los menores de siete (7) años, ¿en el caso de la mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre estas estrategias son las más utilizadas y/o están implementando algunas que no hayan sido mencionadas?, ¿cuál(es) son esas estrategias?.

6. ¿Son las mujeres obreras las que tienen mayor facilidad de implementación de estrategias conciliatorias trabajo-familia o por el contrario son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿por qué?.

7. ¿Considera usted que una vida familiar agradable y sin grandes tensiones ni desequilibrios repercute favorablemente en el trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

PARTE III: LA INSTITUCIÓN

1. ¿Considera importante la implementación de políticas conciliatorias trabajo-familia en la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

2. Dentro de las políticas implementadas en la Alcaldía del Municipio Sucre con respecto a licencia de maternidad, prestación durante la licencia de maternidad, horas de lactancia, licencia de paternidad, licencia por necesidades familiares y servicio de cuidado en el lugar de trabajo, ¿cuál(es) de estas políticas ha(n) sido la(s) que desde su punto de vista ha(n) contribuido o contribuyen a una mayor conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

3. ¿Cuál es o debería ser el papel de la Alcaldía del Municipio Sucre en materia de conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras?.

4. ¿Cuáles han sido o son los principales obstáculos que han tenido o tienen las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre para compaginar su trabajo con su familia?.

5. En la Alcaldía del Municipio Sucre, ¿son las mujeres obreras las que han reclamado o reclaman medidas conciliatorias trabajo-familia o por el contrario han sido o son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿cuáles medidas reclaman p han reclamado?

6. ¿Las actuales políticas gubernamentales e institucionales conciliatorias permiten a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la tendencia al logro de un adecuado Balance entre la vida laboral y la vida familiar?, ¿por qué?.

PARTE IV: BALANCE VIDA-TRABAJO

1. ¿Considera usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en líneas generales y a grandes rasgos, poseen bienestar mental, físico, familiar y psicosocial?, ¿por qué?

2. ¿Diría usted que las mujeres obreras parecieran presentar una tendencia a una adecuada conciliación entre la organización del tiempo de

trabajo y el hogar, llegando a combinar la jornada laboral y la familia sin que ello llegue a suponer conflictos y tensiones tanto en la vida familiar como laboral?.

3. ¿Cree usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en la actualidad, logran una tendencia al adecuado balance vida-trabajo?, ¿por qué?.

Nº	TIEMPO	MOMENTO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA ESTRATEGIA	MATERIALES
01	5 Min.	Recibimiento de Participantes	Bienvenida de Participantes y Firma de Asistencia	-Firma de asistencia -Solapines	Hojas de colores
02	5 Min.	Presentación	El Moderador se presenta a sí mismo y a los observadores	-Expositiva	
03	5 Min.	Introducción al objetivo de la reunión	El Moderador da una breve introducción sobre el Amor a los Hijos	-Expositiva	
04	5 Min	Introducción del tema de la reunión	El Moderador da una breve explicación sobre el tema de discusión	-Expositiva	
05	10 Min	Explicación de las reglas de la reunión	El Moderador explica que: -Es de mucha utilidad su participación voluntaria después de cada pregunta formulada por él. -Les menciona que su participación será recompensada.	-Expositiva	
06	20 Min	Desarrollo del tema	-El Moderador formula las preguntas y promueve la participación. -Los observadores realizan la actividad asignada.	-Expositiva	

07	5 Min	Cierre	El Moderador agradece la participación de las personas asistentes y les entrega el reforzador prometido		

GUÍA DE DISCUSIÓN

1. Presentación

-Agradecer la participación

-Presentación del Moderador y de los Observadores

-Breve descripción de por qué fueron elegidos (que son representantes de sus compañeras Obreras)

-Breve descripción de los objetivos del encuentro

-Notificar que se grabará la discusión para no perder partes de la discusión

-Descripción de la dinámica de sesión:

-Duración del encuentro

-Respeto de la anonimidad

-Aclarar que se espera que se hable de sus opiniones y que no vamos a discutir experiencias personales

-Dejar claro que nos interesa hacer una conversación grupal y que cada una de ellas expresen libremente sus ideas y opiniones (que no hay buenas o malas ideas o respuestas a las cosas que vamos a discutir)

-Aclarar que si bien no esperamos que se pida permiso para hablar, si esperamos que cada una escuche a la otra y espere que la compañera termine de hablar para expresar su opinión

-Presentación de los Participantes. **“Antes de comenzar me gustaría saber un poquito sobre cada una, podrían presentarse y decir unas pocas palabras sobre ustedes: su edad, qué hacen, con quién viven”**

GUÍA DE TEMAS FOCUS GROUP

1. ¿Qué creen ustedes que es una familia? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- La madre
- El padre
- Los hijos
- Los parientes
- Los vecinos

2. ¿Qué es una familia tradicional para ustedes? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- No casarse
- Edad de la primera unión
- Matrimonio
- Separación
- Divorcio
- Solidaridad familiar
- El N° de hijos de las familias
- Sexo prematrimonial
- Sexo extramarital

3. ¿Qué sistema familiar creen que es mejor? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Madre e hijos viviendo en el mismo hogar
- Varios grupos familiares viviendo en el mismo hogar

-El grupo familiar principal (madre e hijos) más otros grupos familiares en el mismo hogar

-Otros sistemas familiares

4. ¿Es conveniente vivir cerca de los familiares?, ¿por qué? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

-Parientes maternos

-Parientes paternos

-Parientes mujeres

-Parientes hombres

-Madre

-Abuela

-Hermana

-Prima

5. ¿Es conveniente vivir cerca de los familiares de la pareja? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

-Suegra

-Cuñada

-Primas

-Tías

6. ¿Qué piensas sobre dejar a los hijos al cuidado de otras personas?, ¿por qué? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

-Vecinas

-Comadres

-Hijas adolescentes

-Hijos adolescentes

-El padre

-Familiares maternos

7. En la vida de toda mujer siempre hay un sueño, un motor que nos impulsa, ¿cuál es el de ustedes? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

-Los hijos

- El progreso y superación
- Cambiar de zona residencial
- Estudiar
- Una pareja estable
- Salir adelante sola con sus hijos
- Que sus hijos crezcan sanos y estudien
- Mejorar su status socioeconómico

8. ¿Cuál ha sido o es el momento más difícil en la vida de una mujer? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Noviazgo
- Matrimonio
- Unión
- La llegada de los hijos
- Trabajar y atender a los hijos
- Atender el trabajo, los hijos y al marido
- Atender hijos y personas adultas mayores
- Dejar a los hijos pequeños al cuidado de otras personas
- Los hijos adolescentes
- Ser madre sola y jefe del hogar
- Padre no proveedor
- Infidelidad de la pareja

9. ¿La atención y cuidado de los hijos, pareja, actividades domésticas, trabajo y a veces atención y cuidado de adultos mayores puede crear angustias a las mujeres, qué creen ustedes? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Los hijos como fuente de angustia
- Los hijos como fuente de problemas
- Los hijos como una gran responsabilidad
- Los hijos como motor que las impulsa a seguir adelante
- Por los hijos cualquier esfuerzo vale la pena

10. Muchas veces se ha dicho que en la crianza de los hijos pequeños y adolescentes cuando la mujer trabaja fuera de la casa es muy importante contar con alguien confiable que nos apoye, ¿qué piensan ustedes sobre esto? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Madre cuidadora
- Hermanas cuidadoras
- Hijas adolescentes cuidadoras
- Primas maternas cuidadoras
- Vecinas cuidadoras

11. ¿Qué piensas sobre recibir ayudas familiares en la atención y cuidado de tu familia sobre todo de los hijos y a veces hasta de adultos mayores? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Ayuda familiar en crianza de los hijos
- Apoyo familiar en trabajo doméstico
- Apoyo familiar en el cuidado de adultos mayores
- Apoyo en solución habitacional:

- Comparto de vivienda, madre que cede a la hija parte del terreno para construcción de la vivienda

- Madre que permite la construcción de una segunda o tercera planta de la vivienda para que su hija se instale allí con su familia

- Venta de vivienda en cómodas cuotas a la hija para que viva allí con su familia, alquiler de la vivienda con renta más baja para que viva allí la hija con su familia

- Aportes en alimentación (mujeres cuidadoras que preparan comida para la madre trabajadora, hijos y adultos mayores).

12. ¿Qué piensa usted sobre la presencia del hombre en el hogar, el hombre pareja, padre?, ¿considera que hace falta?, ¿por qué? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Padre procreador
- Padre proveedor
- Hombre que representa a la mujer
- Padre que orienta, da amor y educa a los hijos

13. Muchas madres experimentan orgullo y satisfacción por la labor cumplida con sus hijos, ¿qué piensa usted? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Mujer sola jefe de hogar
- Mujer con pareja estable criando a sus hijos
- Mujer con pareja inestable criando a sus hijos
- Mujer separada de unión o matrimonio criando a sus hijos
- Mujer divorciada criando sola a sus hijos
- Apoyo de la red parental materna
- Apoyo de vecinos
- Apoyo de red parental paterna
- Mujer que se basta a sí misma para satisfacer las necesidades de sus hijos, las suyas y

las de adultos mayores a su cargo.

14. En el pensar del pueblo venezolano existe la idea de la mujer valiente y luchadora que sabe bregar por sus hijos y su familia independientemente que tenga pareja o no, que esté unida, casada, separada, divorciada, soltera, viuda, la mujer venezolana se siente orgullosa y se basta a sí misma para satisfacer las necesidades de sus hijos, ¿qué piensan ustedes de esta afirmación? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Ausencia afectiva del padre de sus hijos
- Ausencia del padre como proveedor
- Padre proveedor no amoroso con los hijos
- Padre no proveedor unido a otra mujer
- Padre procreador
- Paternidad irresponsable

15. ¿Qué piensan sobre ustedes como madre, mujer, hija, trabajadora?, ¿se sienten satisfechas con sus logros? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Significado de sí misma como mujer sola jefe de hogar
- Matrifocalidad
- Rol madre-hijos
- Rol madre-familia
- Rol mujer-pareja
- Imagen de sí misma

16. ¿En opinión de ustedes qué se podría hacer para mejorar el hecho de compaginar o combinar el rol de madre, mujer, trabajadora, los hijos, la familia? (ver qué sale espontáneo).

Luego indagar por:

- A nivel Institucional

- A nivel personal

- A nivel de pareja

- A nivel de familia

ANEXO E: MATRIZ PARA EL JUICIO DE EXPERTOS-EVALUADOR: PROF. MARIA ELENA VILLEGAS

MATRIZ PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellido Maria E. Villegas

Institución en donde trabaja UCA B, Centro de Investigación y Evaluación Educativa

Título de Pregrado Sociólogo

Título de Postgrado Mg. Educación, Procesos de Aprendizaje

2. Título de la Investigación

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SUCRE, MIRANDA

3. Objetivos de la Investigación

3.1. Objetivo General

Determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

3.2. Objetivos Específicos

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Describir las características más significativas del área (individual) familiar y laboral de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Describir las características más significativas del área (individual) familiar y laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Medir mediante un instrumento si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Medir mediante un instrumento si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Aplicar una entrevista a la jefe de división de recursos humanos de la Alcaldía del municipio Sucre, Estado Miranda con la finalidad de medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de dicha institución tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Aplicar una entrevista al supervisor de las mujeres obreras de la Alcaldía del municipio Sucre, Estado Miranda con la finalidad de medir si las mujeres obreras de dicha institución tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Exponer los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Exponer los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance Vida-trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

4. Variables

- Características Sociodemográficas (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Características Socioeconómicas (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Estrategias Conciliatorias (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Políticas Conciliatorias Trabajo-Familia (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Balance Vida-Trabajo (ver Tabla de Operacionalización de Variables)

5. Juicio del Experto

En líneas generales, considero que los indicadores de las variables están inmersos en su contexto teórico de forma:

- ☒ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

6. El cuestionario diseñado mide las variables de forma:

- ☒ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

7. La guía de entrevista del focusgroup mide las variables de forma:

- ☒ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

8. La guía de entrevista para la Jefe de División de Recursos Humanos mide las variables de forma:

☒ Suficiente

☐ Medianamente Suficiente

☐ Insuficiente

9. La guía de entrevista para el Supervisor de las Mujeres Obreras mide las variables de forma:

☒ Suficiente

☐ Medianamente Suficiente

☐ Insuficiente

¡Gracias!

Instrucciones: En las columnas Indicadores y Pertinencia indique con una equis (x) si considera adecuado o inadecuado el ítem del cuestionario en función de la variable correspondiente. Si lo cree prudente realice sus observaciones.

ITEM	INDICADORES				PERTINENCIA					
	VALIDEZ				CONTEXTO TEÓRICO		TIPO DE PREGUNTA		REDACCIÓN	
	CLARIDAD		CONGRUENCIA							
	ADEC.	INAD.	ADEC.	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.
PARTE I										
1	✓		✓		✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓		✓		✓	
3	✓			✓	✓		✓			✓
4	✓		✓		✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓		✓		✓	
PARTE II										
1	✓		✓		✓		✓		✓	
2	✓			✓		✓	✓			✓
3	✓		✓		✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓		✓			✓
PARTE III										
1	✓		✓		✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓		✓		✓	
5	✓			✓	✓		✓			✓
6	✓		✓		✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓			✓
11	✓		✓		✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓		✓		✓	
PARTE IV										
1	✓		✓		✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓		✓			✓
3	✓		✓		✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓		✓			✓
6	✓		✓		✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓		✓			✓
8	✓		✓		✓		✓			✓
9	✓		✓		✓		✓			✓

colocar línea
categorías

Perfilar la
respuesta con

Categorías

agregar: "usted"

Categorías

línea
Categorías.
"
"

letra

colocar línea
categorías

verificar la
relación con

Categorías

agregar: "Usted"

Categorías

línea
Categorías.
" "
" "

letra

(cont.)

ITEM	INDICADORES				PERTINENCIA					
	VALIDEZ				CONTEXTO TEÓRICO		TIPO DE PREGUNTA		REDACCIÓN	
	CLARIDAD		CONGRUENCIA							
	ADEC.	INAD.	ADEC.	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.
10		/	/		/		/			/
PARTE V										
1	/	/	/		/		/		/	/
2	/		/		/		/		/	
3	/		/		/		/		/	
PARTE VI	agregar pregunta sobre nivel de responsabilidad									
1	/		/		/		/		/	
2	/			/		/	/			/
3		/		/	/		/			/
4		/		/	/		/			/
5	/		/		/		/		/	
6	/		/		/		/		/	
7	/		/		/		/		/	
8	/		/		/		/		/	
9	/		/		/		/		/	
10	/	/	/		/		/		/	
PARTE VII										
1		/	/		/		/			/
2	/		/		/		/		/	/
3	/		/		/		/		/	
4	/		/		/		/		/	
5	/			Revisar	/	Revisar	/		/	
6	/		/		/		/		/	
7	/		/		/		/		/	
8	/		/		/		/		/	
9	/		/		/		/		/	
10	/		/		/		/		/	
11	/		/		/		/		/	
12	/		/		/		/		/	
13	/		/		/		/		/	
14	/		/		/		/		/	
15	/		/		/		/		/	
16	/		/		/		/		/	/
17	/		/		/		/		/	
18	/		/		/		/		/	
19	/		/		/		/		/	
20	/		/		/		/		/	
21	/		/				/		/	
22	/		/		Revisar		/		/	
23	/		/		Revisar		/		/	
					/		/		/	

Revisar
exhaustivamente
Categorías

Categoría

(cont.)

ITEM	INDICADORES				PERTINENCIA					
	VALIDEZ				CONTEXTO TEÓRICO		TIPO DE PREGUNTA		REDACCIÓN	
	CLARIDAD		CONGRUENCIA							
	ADEC.	INAD.	ADEC.	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.	ADEC	INAD.
PARTE VIII										
1	/		/		/		/			/
2	/		/		/		/		/	
3	/		/		/		/		/	
4	/		/		/		/		/	
5	/		/		/		/		/	
OBSERVACIONES										
Podría ser interesante aplicarlo también al grupo de obreros, para que sean comparables los resultados.										

Revisar Categorías

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	MODALIDAD DE SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
Características Sociodemográficas	-Individual	-Número de años cumplidos -Nivel Educativo aprobado		
	-Familiar	-Situación Conyugal	-Casada con cónyuge residente. -Casada con cónyuge no residente. -Unida con cónyuge residente. -Unida con cónyuge no residente. -Divorciada o separada. -Viuda. -Soltera.	
		Familia Popular Venezolana	-Matrifocalidad	
	-Trabajo reproductivo	-Fecundidad -En el ámbito doméstico	-Número de hijos. -Madre adolescente. -Postergación de maternidad. -Trabajo doméstico no remunerado. -Contratación del servicio de Cuidadoras	

		-Fuera del ámbito doméstico: -Presencia de otras mujeres en el hogar.	remuneradas. -Servicios médicos y de enfermería basados en el hogar. -Mercado laboral. -Institución, lugar de trabajo. -Estado. -Comunidad. -Presencia de uno (1) o más adultos mayores en el hogar. -Niños menores de siete (7) años en el hogar.	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	MODALIDAD DE SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
	-Ciclo de vida	-Situación		

	familiar	conyugal		
		-Número de años cumplidos.		
		-Número de hijos		
		-Edad cuando tuvo su primer hijo		
	-Tipo de familia	-Familia nuclear		
		-Familia extensa		
		-Familia monoparental	-Número de mujeres que habitan en el hogar	
		-Familia ensamblada	-Número de hijos o hijastros que habitan en el hogar	
		-Familia homoparental	-Número de familiares y no familiares que habitan en el hogar	
			-Existencia de otros miembros que asumen obligaciones económicas dentro del hogar	
		-Zona geográfica.		
		-Sector socioeconómico.		
	Tamaño y composición de la familia	-Nivel educativo.		
			-Hogares unipersonales.	

Características socioeconómicas	-Socioeconómica	-Características laborales de las mujeres Jefes Técnicos Administrativos I, II, III, IV, V y VI y de las mujeres obreras. -Vivienda	-Rama de actividad. -Categoría de ocupación. -Tipo de institución. -Número de horas laborales. -Ingreso mensual recibido. -Sindicalización femenina. -Zona geográfica de la vivienda -Tipo de vivienda. -Condición de ocupación de la vivienda. -Uso de la vivienda.	

	-Institucional	-Medidas conciliatorias institucionales Flexibilidad	domésticas -Capacitación en horario laboral. -Convenios o pagos de Casa Cuna. -Bonos por nacimiento, defunción, período escolar, otras ayudas familiares. -Permisos laborales para la atención de necesidades familiares. -Becas de estudio para hijos. -Préstamos para necesidades o emergencias familiares. -Programas de esparcimiento o deportivos para la familia. -Semanas laborales comprimidas. -Horas por año. -Puestos compartidos. -Trabajo a tiempo medio tiempo.	

		Políticas Excepcionales	-Días libres por razones personales. -Vacaciones no pagadas	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	MODALIDAD DE SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
	-Familiar		-Búsqueda sistemática de apoyo residencial.	
	-Laboral	-Protección de la maternidad	-Licencia de maternidad. -Prestación durante	

Políticas conciliatorias Trabajo-Familia	-Gubernamental	-Legislación Nacional para apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales	la licencia. -Fuente de prestación (Seguro Social Obligatorio) -Prohibición de despido. -Horas de lactancia. -Licencia de paternidad. -Licencia por necesidades familiares. -Servicio de cuidado en el lugar de trabajo	
Balance Vida-Trabajo	-Individual -Psicosocial	-Mental -Física -Espiritual -Socialización del rol sexual	-Bienestar mental de la mujer. -Salud y cuidado médico personal. -Ejercicio físico. -Hábitos alimenticios. -Religión -Roles aprendidos por cada sexo. -Tareas domésticas compartidas. -Tiempo dedicado	

		femenino a la Economía familiar		

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SUCRE, ESTADO MIRANDA

Introducción

Este estudio pretende aproximarse a una de las realidades más importantes que presenta la sociedad de nuestro siglo, que no es otra cosa que el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el impacto que está produciendo en la institución familiar, que es la base de la sociedad, también se contrastan las vertientes de la conciliación, es decir, el marco normativo y la realidad de la institución que se deberían desarrollar para lograr un entramado social, económico, familiar, laboral e individual sólido, sobre el que las personas puedan decidir libremente sus opciones de vida.

La conciliación entre vida familiar y profesional se consigue cuando ambas se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona, esto es, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables, y al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo laboral satisfactorio (Gómez y Martí, 2004). Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a la carrera profesional o al trabajo. El trabajo de grado se sustenta en esta postura teórica.

Objetivo

El propósito del presente trabajo es determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

Metodología

Se seleccionaron como variables a las características sociodemográficas, características socioeconómicas, estrategias conciliatorias, políticas conciliatorias trabajo-familia y Balance Vida-Trabajo. En base a las variables se diseñaron una Guía de Entrevista para la Jefe de División de Planificación y Gestión de Recursos Humanos... , una Guía de Entrevista para el Supervisor(a) de las Obreras, una Guía de Temas para el Focus Group a efectuarse con las obreras y un cuestionario autoadministrado vía e-mail a las mujeres jefes técnicos administrativos, por tal motivo, se espera que este estudio aporte un punto de vista novedoso:

la opinión de las mujeres, que son en definitiva, las principales personas afectadas. Ese ha sido nuestro propósito y se estima que sea nuestra principal contribución: el conocimiento, desde el punto de vista de la mujer jefe técnico administrativo y de la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre, de los problemas que le han supuesto tener que conciliar la atención a la familia y el trabajo fuera del hogar, de allí que en el trabajo de campo y posterior análisis e interpretación de resultados provenientes de los instrumentos a aplicar, se haya situado a la mujer jefe técnico administrativo y a la mujer obrera, sus familias, vida personal y vida laboral como el principal objeto de nuestro trabajo.

La investigación será esencialmente cualitativa, se enfoca bajo la modalidad de Investigación de Campo, Nivel Exploratorio-Descriptivo y responde a un Diseño No Experimental Transaccional, que transcurrirá bajo el Estudio de Casos y el Análisis de Contenido.

Metodología para el Trabajo de Campo

Para el trabajo de campo se han diseñado un cuestionario a ser aplicado vía e-mail a las mujeres jefes técnicos administrativos, el cual recogerá variables relevantes que explicarán la incidencia de la incorporación de la mujer jefe técnico administrativo y la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre al mercado de trabajo en cada uno de los ámbitos que hemos escogido como objeto de estudio: los planos individual, familiar y empresarial, que al final se espera brinde un perfil tipo, es decir, que nos brinde las características y áreas más relevantes que distinguen a la mujer jefe técnico administrativo y la mujer obrera de la Institución es estudio, cabe destacar que se realizará una Prueba Piloto con al menos 5 a 10 mujeres jefes técnicos administrativos.

Por otra parte, se espera realizar al menos (5) Focus Group con las mujeres obreras, y uno de ellos formará parte de la Prueba Piloto, cada Focus deberá estar constituido por 6 a 8 mujeres obreras, y su planificación se encuentra anexa al presente Plan de Trabajo al igual que los modelos de entrevistas y cuestionario.

La fecha de realización del trabajo de campo estará sujeta a la fecha que nos indique la Alcaldía del Municipio Sucre, tanto para los Focus Group como para las encuestas vía e-mail, para lo cual se requerirá en el caso de los Focus contar con una salita u oficina que pueda albergar al menos 6 participantes más el Moderador y Co-Moderador del Focus, y en el caso de las mujeres jefes técnicos administrativos se requiere que se comprometan a contestar el

cuestionario en su totalidad y enviarlo, así como acuse de recibo una vez que lo reciban y que lo devuelvan puntualmente en la fecha especificada para tal fin, a fin de poder cumplir con el cronograma pautado para ello.

Consideramos importante aclarar que la información recogida sólo tendrá valor y fines académicos, por ello no es relevante conocer nombres ni apellidos de las participantes en las encuestas ni de los Focus, es decir, TODO SERÁ ANÓNIMO, lo mismo vale para aspectos relacionados con ingresos mensuales, que en ningún momento y bajo ninguna circunstancia se les pedirá a las participantes que indiquen con exactitud su salario real, sino un aproximado y para ello se utilizarán intervalos.

Se espera que la realización de este estudio y sus hallazgos contribuyan al establecimiento de líneas de actuación, con el fin de conseguir un adecuado Balance Vida-Trabajo, sin que ello pueda suponer a las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre una fuente de conflictos y tensiones que puedan trascender al ámbito laboral y/o familiar o a ambos, es decir, que permita a las personas implicadas resolver el conflicto con el mayor grado de libertad posible, empleando para ello estrategias y medidas conciliatorias.

Cronograma y Plan de Trabajo

El Cronograma y la Planificación de Actividades se elaborará y presentará a la Alcaldía del Municipio Sucre, tan pronto la Institución nos informe en qué fecha se podrá realizar la labor de campo.

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR

1. ¿Es Ud. Jefe de Hogar?

☐ Si
☐ No → Especifique quien es el jefe (a) de hogar:

2. ¿La jefatura de su hogar es compartida?

☐ Si
☐ No *¿Contrasentido? Verificar*

3. Según su opinión, su hogar está compuesto por:

☐ Jefe y otros parientes
☐ Pareja sin hijos y otros parientes
☐ Mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes
☐ Pareja con hijos y otros parientes
☐ Pareja con hijos y personas que no sean parientes.

4. ¿Cuántas personas residen en su hogar?

Añote cuantas personas residen en su hogar y su relación o parentesco. Cabe acotar que Ud. debe incluirse en la tabla.

Relación o parentesco: Esposa(o), compañera (o), hijos(as), hijastros(as), padre, madre, padrastro, madrastra, suegros(as), hermanos(as), sobrinos (as), nietos(as), cuñados(as), amigos(as).

Situación Conyugal: Unida, Casada, Soltera, Separada de unión o matrimonio, Divorciada, Viuda

Persona N°	Relación de parentesco	Situación Conyugal	¿Cuál es el sexo? (Marque con una X)		Edad cumplida	
			Hombre	Mujer	En años	Menos de 1 año (meses)
1						

*→ con respecto al
trabajador o al
jefe del
hogar?
OJO,
es
importante*

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
1. ¿Cuál es su edad cumplida en años?	6. El establecimiento de educación al que asiste es: ☐ Público ☐ Privado	10. ¿En los últimos 12 meses ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa donde usted trabaja? ☐ Si ☐ No
2. Su situación conyugal actual es: ☐ Unida ☐ Casada ☐ Soltera ☐ Separada ☐ Divorciada ☐ Viuda	7. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado y de qué nivel educativo? ☐ Inicial (1-3) ☐ Primaria (1-6) ☐ Secundaria (1-5) (grado-año) _____ ☐ Técnico Superior (semestre-trimestre-año) _____ ☐ Universitario (semestre-trimestre-año) _____	11. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted trabaja?
3. ¿Sabe leer y escribir? ☐ Si ☐ No	8. ¿Ha obtenido algún título de educación universitaria? ☐ Si ¿Cuál? _____ ☐ No	12. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa en donde usted presta servicio se ha realizado dentro del tiempo de trabajo? ☐ Si ☐ No
4. ¿Cuál es su nivel académico? ☐ Primaria ☐ Bachiller ☐ TSU ☐ Licenciatura ☐ Postgrado y/o especializaciones ☐ Doctorado ☐ Magister	9. ¿En los últimos 12 meses la empresa donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación? ☐ Si ☐ No ☐ No sabe	13. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?
5. Asiste actualmente en calidad de estudiante, a alguno de los establecimientos de educación: ☒ Inicial ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Universitario ☐ Postgrado ☐ Otro ¿cual? _____		

SECCIÓN IV. FAMILIA		
1. ¿Viven con Ud. Adultos mayores o personas que necesiten algún tipo de cuidado especial? ☐ Sí ¿Quiénes? _____ ☐ Padre ☐ Madre ☐ Suegro (a) ☐ Otro ☐ No	5. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes? ☐ Mi cónyuge o pareja ☐ Familiares sin remuneración ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Doméstica ☐ Otra persona con remuneración ☐ Centros escolares en el tiempo extraescolar ☐ Está grande se cuida a sí mismo <i>Familiares con remuneración (o métodos?)</i>	8. ¿Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es?: ☐ Suficiente ☐ Poco ☐ Muy poco
2. ¿Quién cuida de ese familiar cuando Ud. Trabaja? ☐ Otro familiar ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Mi pareja o conyúge ☐ Persona con remuneración ☐ Centro de atención ☒ Hija(a). ☐ Hermano(a), Cuñado(a)	6. ¿Cuándo los hijos se enferman o tienen control quién los lleva al médico y cuida de ellos? ☐ Yo sola ☒ Con mi pareja o cónyuge ☐ Familiares ☐ Personas vecinas o amigas ☐ Su papá si yo no puedo	9. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos? ☐ El trabajo ☐ Las tareas del hogar ☐ Los estudios ☒ El cansancio ☐ Otro, especifique: _____
3. ¿Tiene Ud. hijos? ☐ Sí ☐ No	7. Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo? ☐ Yo sola ☐ Cualquiera de los dos, su papá o yo ☐ Un familiar ☒ Su mamá o papá	10. ¿Cómo están repartidas las actividades en el hogar? <i>yo cocino, limpio, etc.</i> ☐ Yo las realizo yo ☐ Entre yo y mi pareja ☐ Se ayuda un familiar (hijos entre ellos?) ☐ Las realiza la doméstica <i>¿quién hace la casa o que viene a hacerla?</i>
4. En caso de no tener hijos, ¿Cuál es el motivo? ☐ No está en mis planes por ahora ☐ Mi carrera profesional no me lo ha permitido ☐ Motivos económicos ☐ No tengo quien cuide el niño ☐ Otros _____		

SECCIÓN V. SOCIAL	
1. ¿Dispone Ud. De tiempo libre para compartir con sus amistades? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces	3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso? (Opción múltiple) ☐ Pasear ☐ Quedarse en casa ☐ Compartir en el almuerzo o cena ☐ Nada porque suelo trabajar ☐ Otro _____
2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento? ☐ Más de dos días a la semana ☐ El fin de semana ☐ viernes a la salida del trabajo	
SECCIÓN VI. LABORAL	
1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? ☐ 8 horas ☐ Más de 8 horas ☐ Menos de 8 horas	4. ¿En momentos de dificultad Ud. Ha solicitado? ☐ Días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares ☐ Excedencias por motivos familiares (prestaciones? como?) ☐ Reducción de la jornada familiar por motivos laborales? ¿al revés? ☐ Ausentarme del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos
2. En la institución Ud. Disfruta de: ☐ Flexibilidad de horario ☐ Tiempo de descanso durante la jornada laboral ☐ Vacaciones y permisos <i>x ley</i> ☐ Remuneración salarial <i>x ley</i> ☐ Posibilidad de promoción	7. Es usted una funcionaria de: ☐ Carrera ☐ Contratada por tiempo determinado
3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable? ☐ Actividades domésticas ☐ Cuidado de hijos menores de 7 años y adolescentes ☐ Dependientes ?? <i>no se entiende</i> ☒ al Trabajo	8. Su jornada laboral es: ☐ Jornada Parcial ☐ Jornada completa
5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación? ☐ Profesionales y técnicos ☐ Gerentes, Administradores y Directivos ☐ Empleados de oficina ☐ Vendedores ☐ Trabajadores de servicios <i>verificas que está todo</i>	9. La duración de su contrato es: ☐ De 3 a 6 meses ☐ 1 año ☐ Indefinido
6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación? ☐ Empleada gubernamental ☐ Obrera gubernamental ☐ Empleada empresa privada ☐ Obrera empresa privada	10. ¿En cuál de los siguientes rangos se ubica su ingreso mensual? ☐ 2.460 - 4.500 ☐ 4.600-7.500 ☐ 7600-11.000 ☐ 12.000-Mas

o redactar de nuevo la pregunta.

⊗ Tiene personal o presupuesto a su cargo y toma de decisiones.

VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	
1. ¿Ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales? ☐ Sí <i>Si</i> ☐ No <i>↓</i> <i>la cambiaría,</i> <i>más gradual las</i> <i>categorías</i>	6. ¿Se siente bien de salud? ☐ Sí ☐ No
2. ¿Piensa Ud. Que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales? ☐ Sí, ¿por qué? _____ ☐ No	7. ¿Se ha sentido agotada y sin fuerzas? ☐ Sí ☐ No
3. ¿Considera que la maternidad le podría perjudicar en su trayectoria profesional en la empresa? ☐ Sí, ¿por qué? _____ ☐ No	8. ¿Duerme de un tirón toda la noche? ☐ Sí ☐ No
4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente? ☐ Sí ☐ No	9. ¿Ha perdido el sueño por preocupaciones? ☐ Sí ☐ No
5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones? ☐ Sí ☐ No <i>¿en general?</i> <i>¿en que ámbito</i> <i>de la vida?</i> <i>¿Cualquiera?</i>	10. ¿Se siente llena de energía? ☐ Sí ☐ No
6. ¿Está satisfecha con su manera de hacer las cosas? ☐ Sí ☐ No	11. ¿Se mantiene ocupada y activa? ☐ Sí ☐ No

Escalas stress burn-out

13 ~~10.~~ ¿Se siente capaz de hacer frente a los problemas? ☐ Sí ☐ No	18 ~~11.~~ ¿Se ha sentido ud. Con los nervios a flor de piel y malhumorada? ☐ Sí ☐ No
14 ~~12.~~ ¿Padece de dolores de cabeza? ☐ Sí ☐ No	19 ~~13.~~ ¿Se ha sentido agobiada y en tensión ☐ Sí ☐ No
15 ~~14.~~ ¿Se ha despertado cansada? ☐ Sí ☐ No	20 ~~15.~~ ¿Asiste a sus controles médicos en las fechas programadas? ☐ Sí ☐ No, ¿por qué?
16. ¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia? ☐ Sí ¿cuáles? ☐ Familiares ☐ Laborales ☐ Estudios ☐ No ☒ Económicas	21 ~~17.~~ ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo? ☐ Sí ☐ No 22 ~~18.~~ ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad? ☐ Sí ☐ No
17 ~~19.~~ ¿Se alimenta en las horas estipuladas para ello? ☐ Sí ☐ No, ¿por qué? _____	23 ~~20.~~ ¿Interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral? ☐ Sí, ¿por qué? _____ ☐ No

¿cómo
saber
qué
fase
de la
caso?



SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS

1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución? ☐ Ayudas para vivienda ☐ Plan de pensión ☐ Ayuda para estudios ☐ Ayuda para gastos en materia de salud ☐ Ayudas para educación de hijos ☐ Guarderías o ayudas para guarderías ☐ Otro tipo de servicio social, ¿cuál? <u>Seguro médico personal familiar a sus padres</u>	4. ¿Qué ventajas piensa Ud. que ha conllevado el aumento del tiempo del reposo Pre y Postnatal en la LOTT? ☐ Mayor tiempo para la crianza del hijo ☐ Fomentar el nexo afectivo madre e hijo ☐ Mayor tiempo con la familia ☐ Otro _____
2. Piensa usted que el ajuste expuesta en la LOTT de la jornada laboral la beneficia? ☐ Si ☐ No ☐ Otro (especifique) _____	5. Piensa ud. que el Sistema del Seguro Social la beneficia en cuanto a: ☐ Protege a su familia si fallece ☐ Es un beneficio que aporta el Estado, cuando decida jubilarme ☐ Puedo afiliarme y cotizar si soy trabajadora independiente ☐ Otros, _____
3. ¿Siente que la nueva LOTT colabora con su conciliación trabajo-familia? ☐ Si ☐ No	

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES JEFES TÉCNICOS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 Email: kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano / Telf.: 0424-6194469 Email: coralys135@hotmail.com

GUIÓN DE LA ENTREVISTA DE OBRERAS

PARTE I: ASPECTOS GENERALES

1. En la actualidad se habla mucho de la conciliación de los roles individuales, familiares y laborales de las mujeres trabajadoras, ¿considera usted que es fácil o difícil conciliar todos estos roles?, por qué?
2. En su opinión, ¿qué factores son los que facilitan o dificultan la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?
3. ¿Cuál(es) de esos factores se materializan con mayor intensidad en la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?
4. ¿A quién perjudica más la carencia de medidas de conciliación a las mujeres jefes técnicos administrativos o a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?
5. Desde su punto de vista, ¿las cargas familiares dificultan o facilitan el desempeño laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

6. ¿Considera usted que la conciliación de roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre afecta su natalidad?, ¿han aplazado la maternidad?, ¿están reduciendo el número de hijos?., ¿por qué?.

PARTE II: VALORACIÓN DE MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

1. Existen diversas medidas laborales que se emplean para conciliar los roles familiares con los laborales, las jornadas especiales y la flexibilización temporal del trabajo, ¿en su opinión cuál(es) de estas medidas han permitido o permitirían una mayor facilitación a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?.

2. Se dice que los subsidios para compra de servicios privados de cuidado y la prolongación del horario escolar, entre otros, pueden emplearse como estrategias para la conciliación de roles familiares y laborales, ¿qué ventajas o beneficios han traído o traerían a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la implementación de estas medidas como estrategias para la conciliación?

3. En lo referente a la reorganización de roles productivos y reproductivos entre hombres y mujeres, la licencia de paternidad y la ayuda del hombre en las actividades domésticas podrían y son en algunos casos estrategias conciliatorias utilizadas por las mujeres, ¿cree usted que si se produjese una repartición de las tareas domésticas se podría facilitar la conciliación del rol familiar con el laboral y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre podrían sentir mayor satisfacción con su vida familiar y laboral?, ¿por qué?.

4. Entre las diversas medidas conciliatorias utilizadas por las instituciones se encuentran la jornada flexible, capacitación en horario laboral, los convenios o pagos de casa cuna, bonos por nacimiento de hijos, período escolar, entre otras ayudas familiares, los permisos laborales para la atención de necesidades familiares, becas de estudio para hijos, préstamos para necesidades o emergencias familiares y programas de esparcimiento o deportivos para la familia, ¿cuál(es) de estas estrategias considera usted que ha(n) sido o sería(n) la(s) que mayores ventajas ha(n) ofrecido, ofrecen u ofrecerán a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

5. Con respecto a los apoyos familiares y residenciales, se sabe por estudios realizados anteriormente al nuestro, que muchas mujeres se han visto en la necesidad de buscar el apoyo de hijos adolescentes u otros familiares que vivan en el hogar, o el apoyo residencial en alguna vecina o familiar que viva cerca y pueda cuidar de los hijos pequeños, especialmente de los menores de siete (7) años, ¿en el caso de la mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre estas estrategias son las más utilizadas y/o están implementando algunas que no hayan sido mencionadas?, ¿cuál(es) son esas estrategias?.

6. ¿Son las mujeres obreras las que tienen mayor facilidad de implementación de estrategias conciliatorias trabajo-familia o por el contrario son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿por qué?

7. ¿Considera usted que una vida familiar agradable y sin grandes tensiones ni desequilibrios repercute favorablemente en el trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

PARTE III: LA INSTITUCIÓN

1. ¿Considera importante la implementación de políticas conciliatorias trabajo-familia en la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

2. Dentro de las políticas implementadas en la Alcaldía del Municipio Sucre con respecto a licencia de maternidad, prestación durante la licencia de maternidad, horas de lactancia, licencia de paternidad, licencia por necesidades familiares y servicio de cuidado en el lugar de trabajo, ¿cuál(es) de estas políticas ha(n) sido la(s) que desde su punto de vista ha(n) contribuido o contribuyen a una mayor conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

3. ¿Cuál es o debería ser el papel de la Alcaldía del Municipio Sucre en materia de conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras?

4. ¿Cuáles han sido o son los principales obstáculos que han tenido o tienen las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre para compaginar su trabajo con su familia?

5. En la Alcaldía del Municipio Sucre, ¿son las mujeres obreras las que han reclamado o reclaman medidas conciliatorias trabajo-familia o por el contrario han sido o son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿cuáles medidas reclaman o han reclamado?

6. ¿Las actuales políticas gubernamentales e institucionales conciliatorias permiten a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la tendencia al logro de un adecuado Balance entre la vida laboral y la vida familiar?, ¿por qué?

PARTE IV: BALANCE VIDA-TRABAJO

1. ¿Considera usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en líneas generales y a grandes rasgos, poseen bienestar mental, físico, familiar y psicosocial?, ¿por qué?

2. ¿Diría usted que las mujeres obreras parecieran presentar una tendencia a una adecuada conciliación entre la organización del tiempo de trabajo y el hogar, llegando a combinar la jornada laboral y la familia sin que ello llegue a suponer conflictos y tensiones tanto en la vida familiar como laboral?

3. ¿Cree usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en la actualidad, logran una tendencia al adecuado balance vida-trabajo?, ¿por qué?

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES OBRERAS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 Email:kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano /Telf.: 0424-6194469 Email:coralys135@hotmail.com

GUIÓN DE LA ENTREVISTA DE OBRERAS

PARTE I: ASPECTOS GENERALES

1. En la actualidad se habla mucho de la conciliación de los roles individuales, familiares y laborales de las mujeres trabajadoras, ¿considera usted que es fácil o difícil conciliar todos estos roles?, por qué?.
2. En su opinión, ¿qué factores son los que facilitan o dificultan la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?
3. ¿Cuál(es) de esos factores se materializan con mayor intensidad en la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.
4. ¿A quién perjudica más la carencia de medidas de conciliación a las mujeres jefes técnicos administrativos o a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.
5. Desde su punto de vista, ¿las cargas familiares dificultan o facilitan el desempeño laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

6. ¿Considera usted que la conciliación de roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre afecta su natalidad?, ¿han aplazado la maternidad?, ¿están reduciendo el número de hijos?., ¿por qué?.

PARTE II: VALORACIÓN DE MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

1. Existen diversas medidas laborales que se emplean para conciliar los roles familiares con los laborales, las jornadas especiales y la flexibilización temporal del trabajo, ¿en su opinión cuál(es) de estas medidas han permitido o permitirían una mayor facilitación a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?.

2. Se dice que los subsidios para compra de servicios privados de cuidado y la prolongación del horario escolar, entre otros, pueden emplearse como estrategias para la conciliación de roles familiares y laborales, ¿qué ventajas o beneficios han traído o traerían a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la implementación de estas medidas como estrategias para la conciliación?

3. En lo referente a la reorganización de roles productivos y reproductivos entre hombres y mujeres, la licencia de paternidad y la ayuda del hombre en las actividades domésticas podrían y son en algunos casos estrategias conciliatorias utilizadas por las mujeres, ¿cree usted que si se produjese una repartición de las tareas domésticas se podría facilitar la conciliación del rol familiar con el laboral y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre podrían sentir mayor satisfacción con su vida familiar y laboral?, ¿por qué?.

4. Entre las diversas medidas conciliatorias utilizadas por las instituciones se encuentran la jornada flexible, capacitación en horario laboral, los convenios o pagos de casa cuna, bonos por nacimiento de hijos, período escolar, entre otras ayudas familiares, los permisos laborales para la atención de necesidades familiares, becas de estudio para hijos, préstamos para necesidades o emergencias familiares y programas de esparcimiento o deportivos para la familia, ¿cuál(es) de estas estrategias considera usted que ha(n) sido o sería(n) la(s) que mayores ventajas ha(n) ofrecido, ofrecen u ofrecerán a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

5. Con respecto a los apoyos familiares y residenciales, se sabe por estudios realizados anteriormente al nuestro, que muchas mujeres se han visto en la necesidad de buscar el apoyo de hijos adolescentes u otros familiares que vivan en el hogar, o el apoyo residencial en alguna vecina o familiar que viva cerca y pueda cuidar de los hijos pequeños, especialmente de los menores de siete (7) años, ¿en el caso de la mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre estas estrategias son las más utilizadas y/o están implementando algunas que no hayan sido mencionadas?, ¿cuál(es) son esas estrategias?.

6. ¿Son las mujeres obreras las que tienen mayor facilidad de implementación de estrategias conciliatorias trabajo-familia o por el contrario son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿por qué?

7. ¿Considera usted que una vida familiar agradable y sin grandes tensiones ni desequilibrios repercute favorablemente en el trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

PARTE III: LA INSTITUCIÓN

1. ¿Considera importante la implementación de políticas conciliatorias trabajo-familia en la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

2. Dentro de las políticas implementadas en la Alcaldía del Municipio Sucre con respecto a licencia de maternidad, prestación durante la licencia de maternidad, horas de lactancia, licencia de paternidad, licencia por necesidades familiares y servicio de cuidado en el lugar de trabajo, ¿cuál(es) de estas políticas ha(n) sido la(s) que desde su punto de vista ha(n) contribuido o contribuyen a una mayor conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

3. ¿Cuál es o debería ser el papel de la Alcaldía del Municipio Sucre en materia de conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras?

4. ¿Cuáles han sido o son los principales obstáculos que han tenido o tienen las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre para compaginar su trabajo con su familia?

5. En la Alcaldía del Municipio Sucre, ¿son las mujeres obreras las que han reclamado o reclaman medidas conciliatorias trabajo-familia o por el contrario han sido o son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿cuáles medidas reclaman o han reclamado?

6. ¿Las actuales políticas gubernamentales e institucionales conciliatorias permiten a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la tendencia al logro de un adecuado Balance entre la vida laboral y la vida familiar?, ¿por qué?

PARTE IV: BALANCE VIDA-TRABAJO

1. ¿Considera usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en líneas generales y a grandes rasgos, poseen bienestar mental, físico, familiar y psicosocial?, ¿por qué?

2. ¿Diría usted que las mujeres obreras parecieran presentar una tendencia a una adecuada conciliación entre la organización del tiempo de trabajo y el hogar, llegando a combinar la jornada laboral y la familia sin que ello llegue a suponer conflictos y tensiones tanto en la vida familiar como laboral?

3. ¿Cree usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en la actualidad, logran una tendencia al adecuado balance vida-trabajo?, ¿por qué?

PLANIFICACIÓN DE LOS FOCUS GROUP

N°	TIEMPO	MOMENTO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA ESTRATEGIA	MATERIALES
01	5 Min.	Recibimiento de Participantes	Bienvenida de Participantes y Firma de Asistencia	-Firma de asistencia -Solapines	Hojas de colores
02	5 Min.	Presentación	El Moderador se presenta a sí mismo y a los observadores	-Expositiva	
03	5 Min.	Introducción al objetivo de la reunión	El Moderador da una breve introducción sobre el Amor a los Hijos	-Expositiva	
04	5 Min	Introducción del tema de la reunión	El Moderador da una breve explicación sobre el tema de discusión	-Expositiva	
05	10 Min	Explicación de las reglas de la reunión	El Moderador explica que: -Es de mucha utilidad su participación voluntaria después de cada pregunta formulada por él. -Les menciona que su participación será recompensada.	-Expositiva	
06	20 Min	Desarrollo del tema	-El Moderador formula las preguntas y promueve la participación. -Los observadores realizan la actividad asignada.	-Expositiva	
07	5 Min	Cierre	El Moderador agradece la participación de las personas asistentes y les entrega el reforzador prometido		

no fue este que clarifica

GUÍA DE TEMAS FOCUS GROUP

1. ¿Qué creen ustedes que es una familia? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- La madre
- El padre
- Los hijos
- Los parientes
- Los vecinos

2. ¿Qué es una familia tradicional para ustedes? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- No casarse
- Edad de la primera unión
- Matrimonio
- Separación
- Divorcio
- Solidaridad familiar
- El N° de hijos de las familias
- Sexo prematrimonial
- Sexo extramarital

podría tener otras implicaciones esta palabra
¿cómo es una familia típica de nosotros?
o la familia más común entre nosotros?
¿en su comunidad?
¿en Veracruz?
Elegir una opción

3. ¿Qué sistema familiar creen que es mejor? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Madre e hijos viviendo en el mismo hogar
- Varios grupos familiares viviendo en el mismo hogar

¿no que tampoco se entenderá?
¿qué arreglo de familia?
O qué organización de la familia?

¿mejor para qué?
para los hijos?
para ellas?

-El grupo familiar principal (madre e hijos) más otros grupos familiares en el mismo hogar

-Otros sistemas familiares

4. ¿Es conveniente vivir cerca de los familiares?, ¿por qué? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

-Parientes maternos

-Parientes paternos

-Parientes mujeres

-Parientes hombres

-Madre

-Abuela

-Hermana

-Prima

5. ¿Es conveniente vivir cerca de los familiares de la pareja? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

-Suegra

-Cuñada

-Primas

-Tías

6. ¿Qué piensas sobre dejar a los hijos al cuidado de otras personas?, ¿por qué? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

-Vecinas

- Comadres
- Hijas adolescentes
- Hijos adolescentes
- El padre
- Familiares maternos

- *Amigas*

7. En la vida de toda mujer siempre hay un sueño, un motor que nos impulsa, ¿cuál es el de ustedes? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Los hijos
- El progreso y superación
- Cambiar de zona residencial
- Estudiar
- Una pareja estable
- Salir adelante sola con sus hijos
- Que sus hijos crezcan sanos y estudien
- Mejorar su status socioeconómico

8. ¿Cuál ha sido o es el momento más difícil en la vida de una mujer? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Noviazgo
- Matrimonio
- Unión
- La llegada de los hijos
- Trabajar y atender a los hijos

- Atender el trabajo, los hijos y al marido
- Atender hijos y personas adultas mayores
- Dejar a los hijos pequeños al cuidado de otras personas
- Los hijos adolescentes
- Ser madre sola y jefe del hogar
- Padre no proveedor
- Infidelidad de la pareja

9. ¿La atención y cuidado de los hijos, pareja, actividades domésticas, trabajo y a veces atención y cuidado de adultos mayores puede crear angustias a las mujeres, qué creen ustedes? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Los hijos como fuente de angustia
- Los hijos como fuente de problemas
- Los hijos como una gran responsabilidad
- Los hijos como motor que las impulsa a seguir adelante
- Por los hijos cualquier esfuerzo vale la pena
y los otros aspectos ??

10. Muchas veces se ha dicho que en la crianza de los hijos pequeños y adolescentes cuando la mujer trabaja fuera de la casa es muy importante contar con alguien confiable que nos apoye, ¿qué piensan ustedes sobre esto? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Madre cuidadora
- Hermanas cuidadoras
- Hijas adolescentes cuidadoras
- Primas maternas cuidadoras

-Vecinas cuidadoras

- otro que haya surgido antes

11. ¿Qué piensas sobre recibir ayudas familiares en la atención y cuidado de tu familia sobre todo de los hijos y a veces hasta de adultos mayores? (ver qué sale espontáneo).

Luego indagar por:

-Ayuda familiar en crianza de los hijos

-Apoyo familiar en trabajo doméstico

-Apoyo familiar en el cuidado de adultos mayores

-Apoyo en solución habitacional:

-Comparto de vivienda, madre que cede a la hija parte del terreno para construcción de la vivienda

-Madre que permite la construcción de una segunda o tercera planta de la vivienda para que su hija se instale allí con su familia *o para? ok. A*

-Venta de vivienda en cómodas cuotas a la hija para que viva allí con su familia, alquiler de la vivienda con renta más baja para que viva allí la hija con su familia

-Aportes en alimentación (mujeres cuidadoras que preparan comida para la madre trabajadora, hijos y adultos mayores).

- la sexualidad - tareas -

12. ¿Qué piensa usted sobre la presencia del hombre en el hogar, el hombre pareja, padre?, ¿considera que hace falta?, ¿por qué? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

-Padre procreador

-Padre proveedor

-Hombre que representa a la mujer

-Padre que orienta, da amor y educa a los hijos

- Pareja

*de la construcción
es. Un nuevo
piso, o un
piso*

13. Muchas madres experimentan orgullo y satisfacción por la labor cumplida con sus hijos, ¿qué piensa usted? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Mujer sola jefe de hogar
- Mujer con pareja estable criando a sus hijos
- Mujer con pareja inestable criando a sus hijos
- Mujer separada de unión o matrimonio criando a sus hijos
- Mujer divorciada criando sola a sus hijos
- Apoyo de la red parental materna
- Apoyo de vecinos
- Apoyo de red parental paterna

y no es más:
 hijos profesionales
 hijos sanos
 hijos autónomos o independientes
 hijos trabajando bien
 hijos con su hogar
 Satisfecha como mujer
 (con todas las categorías que propone?).

-Mujer que se basta a sí misma para satisfacer las necesidades de sus hijos, las suyas y las de adultos mayores a su cargo.

14. En el pensar del pueblo venezolano existe la idea de la mujer valiente y luchadora que sabe bregar por sus hijos y su familia independientemente que tenga pareja o no, que esté unida, casada, separada, divorciada, soltera, viuda, la mujer venezolana se siente orgullosa y se basta a sí misma para satisfacer las necesidades de sus hijos, ¿qué piensan ustedes de esta afirmación? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Ausencia afectiva del padre de sus hijos
- Ausencia del padre como proveedor
- Padre proveedor no amoroso con los hijos
- Padre no proveedor unido a otra mujer
- Padre procreador
- Paternidad irresponsable

15. ¿Qué piensan sobre ustedes como madre, mujer, hija, trabajadora?, ¿se sienten satisfechas con sus logros? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por: ?

-Significado de sí misma como mujer sola jefe de hogar

-Matrifocalidad

Hija ?

-Rol madre-hijos

-Rol madre-familia

-Rol mujer-pareja

-Imagen de sí misma

-Trabajadora ?

16. ¿En opinión de ustedes qué se podría hacer para mejorar el hecho de compaginar o combinar el rol de madre, mujer, trabajadora, los hijos, la familia? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

-A nivel Institucional

-A nivel personal

-A nivel de pareja

-A nivel de familia

Se pregunta poco sobre la parte laboral y el peso que eso causa. Por ejemplo, si hay conflictos x horarios, x ausencias físicas, emocional, carga de responsabilidades, etc.?? toma de decisiones.

ANEXO F: MATRIZ DE JUICIO DE EXPERTOS-EVALUADOR: LICENCIADO JESÚS GÚZMAN

MATRIZ PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellido Jesús Guzmán

Institución en donde trabaja Telefonica

Título de Pregrado Lic RRTI

Título de Postgrado —

2. Título de la Investigación

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SUCRE, MIRANDA

3. Objetivos de la Investigación

3.1. Objetivo General

Determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

3.2. Objetivos Específicos

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que intervienen en la relación Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

(-Describir las características más significativas del área individual, familiar y laboral de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Describir las características más significativas del área individual, familiar y laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Medir mediante un instrumento si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Medir mediante un instrumento si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

* -Aplicar una entrevista a la jefe de división de recursos humanos de la Alcaldía del municipio Sucre, Estado Miranda con la finalidad de medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de dicha institución tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Aplicar una entrevista al supervisor de las mujeres obreras de la Alcaldía del municipio Sucre, Estado Miranda con la finalidad de medir si las mujeres obreras de dicha institución tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las características sociodemográficas y socioeconómicas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las áreas que permiten medir si las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las estrategias que utilizan las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda para combinar su rol de madres y trabajadoras.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Identificar las Políticas Gubernamentales e Institucionales dirigidas al logro de un adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Exponer los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Exponer los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance de Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance Vida-trabajo de las mujeres jefes técnicos administrativos de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

-Explicar los resultados obtenidos en lo referente a la tendencia al logro del adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda.

4. Variables

- Características Sociodemográficas (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Características Socioeconómicas (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Estrategias Conciliatorias (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Políticas Conciliatorias Trabajo-Familia (ver Tabla de Operacionalización de Variables)
- Balance Vida-Trabajo (ver Tabla de Operacionalización de Variables)

5. Juicio del Experto

En líneas generales, considero que los indicadores de las variables están inmersos en su contexto teórico de forma:

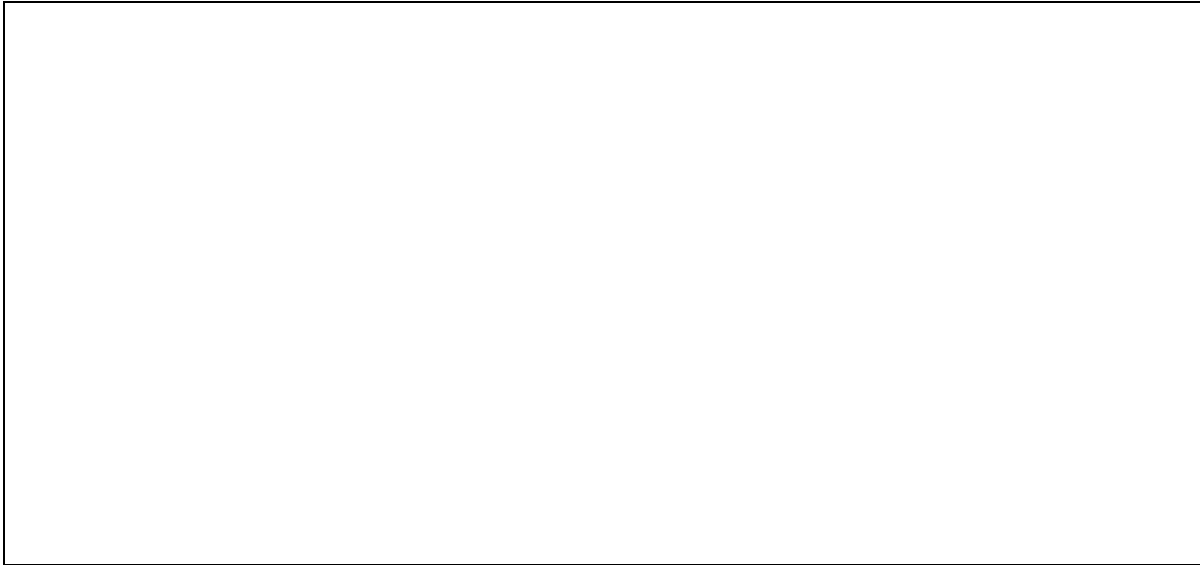
- ☒ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

6. El cuestionario diseñado mide las variables de forma:

- ☒ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente

7. La guía de entrevista del focusgroup mide las variables de forma:

- ☒ Suficiente
- ☐ Medianamente Suficiente
- ☐ Insuficiente



Operacionalización de Variables

		-Trabajo reproductivo	-Trabajo doméstico no remunerado. -Cuidadoras remuneradas. -Servicios médicos y de enfermería basados en el hogar. -Fuera del ámbito doméstico: -Mercado. -Institución, lugar de trabajo. -Estado. -Comunidad. -Presencia de uno (1) o más adultos mayores en el hogar. -Niños menores de siete	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
		-Presencia de otras mujeres en el hogar. -Ciclo de vida familiar -Tipo de hogar	(7) años en el hogar. -Mujeres solteras sin hijos. -Mujeres casadas sin hijos. -Mujeres casadas con su primer hijo. -Mujeres unidas con su primer hijo. -Mujeres solteras con su primer hijo. -Familia monoparental -Familia biparental -Número de mujeres que habitan en el hogar -Existencia de otros miembros que asumen obligaciones económicas dentro del hogar -Zona geográfica.	

		-Tamaño y composición de la familia -Jefatura de hogar	-Sector socioeconómico. -Nivel educativo. -Hogares nucleares: -Hogares unipersonales. -Hogares biparentales. -Hogares biparentales con hijos. -Hogares extensos: -Jefe y otros parientes. -Hogares con pareja sin hijos y	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
		-Hogares compuestos	otros parientes. -Hogares monoparentales con hijos y otros parientes. -Hogares con pareja con hijos y otros parientes. -Hogares nucleares, hogares extensos y los no parientes. -Aporte del ingreso femenino al ingreso familiar: -Jefatura compartida en familias nucleares biparentales.	
Características socioeconómicas	-Socioeconómica	-Características laborales de las mujeres Jefes Técnicos Administrativos I, II, III, IV, V y VI y de las mujeres obreras.	-Rama de actividad. -Categoría de ocupación. -Tipo de institución. -Número de horas laborales. -Ingreso mensual recibido. -Sindicalización	

Estrategias conciliatorias		-Vivienda	femenina.	
			-Tipo de vivienda.	
			-Condición de ocupación de la vivienda.	
			-Uso de la vivienda.	
	-Laboral	-Medidas secuenciales	-Licencias laborales.	
			-Jornada parcial.	
			-Flexibilización temporal y espacial del trabajo.	
			-Subsidios para compra de servicios privados	
	-Socioeconómica	-Medidas derivativas		

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
			de cuidado. -Prolongación del horario escolar.	

	-Sociocultural	-Reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres	-Licencias de paternidad. -Ayuda del hombre en las actividades domésticas	
	-Institucional	-Medidas conciliatorias institucionales	-Capacitación en horario laboral. -Convenios o pagos de Casa Cuna. -Bonos por nacimiento, defunción, período escolar, otras ayudas familiares. -Permisos laborales para la atención de necesidades familiares. -Becas de estudio para hijos. -Préstamos para necesidades o emergencias familiares. -Programas de esparcimiento o deportivos para la familia. -Horarios flexibles. -Teletrabajo. -Semanas laborales comprimidas. -Horas por año. -Puestos	

		Flexibilidad	compartidos. -Reducción de jornada. -Trabajo a tiempo parcial. -Excedencia para atender a los hijos. -Días libres por razones personales.	
		Políticas Excepcionales		

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
			-Cuidados especiales. -Vacaciones no pagadas	

Políticas conciliatorias Trabajo-Familia	-Familiar	Apoyos familiares y residuales	-Apoyo de hijos adolescentes u otros familiares que viven en el hogar. -Búsqueda sistemática de apoyo residencial.	
	-Laboral	-Servicio doméstico remunerado -Protección de la maternidad -Legislación Nacional para	-Licencia de maternidad. -Prestación durante la licencia. -Fuente de prestación (Seguro Social Obligatorio) -Prohibición de despido. -Horas de lactancia. -Licencia de paternidad. -Licencia por necesidades familiares. -Servicio de cuidado en el lugar de trabajo	

	-Gubernamental	apoyar la conciliación de responsabilidades familiares y laborales		
Balance Vida-Trabajo	-Individual	-Mental -Física -Espiritual -Familia y maternidad en el	-Bienestar mental de la mujer. -Salud y cuidado médico personal. -Ejercicio físico. -Hábitos alimenticios. -Religión	

(Cont.)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO
	-Psicosocial	trabajo -Socialización del rol sexual	-Roles aprendidos por cada sexo. -Tareas domésticas compartidas. -Tiempo dedicado a los hijos -Competencia entre	

	-Laboral y financiero	-Organización del Tiempo de trabajo los cónyuges. -Vida social. -Tiempo libre. -Tipos de medidas: -Duración de la jornada. -Jornada diferida. -Pausas sin gozo de sueldo. -Vacaciones distribuidas. -Vacaciones distribuidas a lo largo del año. -Vacaciones asociadas a las legales. -Salidas pactadas. -Combinación de jornadas en la empresa y el lugar. -Jefatura de hogar compartida -Aporte del Ingreso femenino a la Economía familiar	

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SUCRE, ESTADO MIRANDA

Introducción

Este estudio pretende aproximarse a una de las realidades más importantes que presenta la sociedad de nuestro siglo, que no es otra cosa que el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el impacto que está produciendo en la institución familiar, que es la base de la sociedad, también se contrastan las vertientes de la conciliación, es decir, el marco normativo y la realidad de la institución que se deberían desarrollar para lograr un entramado social, económico, familiar, laboral e individual sólido, sobre el que las personas puedan decidir libremente sus opciones de vida.

La conciliación entre vida familiar y profesional se consigue cuando ambas se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona, esto es, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables, y al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo laboral satisfactorio (Gómez y Martí, 2004). Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a la carrera profesional o al trabajo. El trabajo de grado se sustenta en esta postura teórica.

Objetivo

El propósito del presente trabajo es determinar si las mujeres jefes técnicos administrativos y obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, Estado Miranda tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

Metodología

Se seleccionaron como variables a las características sociodemográficas, características socioeconómicas, estrategias conciliatorias, políticas conciliatorias trabajo-familia y Balance Vida-Trabajo. En base a las variables se diseñaron una Guía de Entrevista para la Jefe de División de Planificación y Gestión de Recursos Humanos... , una Guía de Entrevista para el Supervisor(a) de las Obreras, una Guía de Temas para el Focus Group a efectuarse con las obreras y un cuestionario autoadministrado vía e-mail a las mujeres jefes técnicos administrativos, por tal motivo, se espera que este estudio aporte un punto de vista novedoso:

la opinión de las mujeres, que son en definitiva, las principales personas afectadas. Ese ha sido nuestro propósito y se estima que sea nuestra principal contribución: el conocimiento, desde el punto de vista de la mujer jefe técnico administrativo y de la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre, de los problemas que le han supuesto tener que conciliar la atención a la familia y el trabajo fuera del hogar, de allí que en el trabajo de campo y posterior análisis e interpretación de resultados provenientes de los instrumentos a aplicar, se haya situado a la mujer jefe técnico administrativo y a la mujer obrera, sus familias, vida personal y vida laboral como el principal objeto de nuestro trabajo.

La investigación será esencialmente cualitativa, se enfoca bajo la modalidad de Investigación de Campo, Nivel Exploratorio-Descriptivo y responde a un Diseño No Experimental Transaccional, que transcurrirá bajo el Estudio de Casos y el Análisis de Contenido.

Metodología para el Trabajo de Campo

Para el trabajo de campo se han diseñado un cuestionario a ser aplicado vía e-mail a las mujeres jefes técnicos administrativos, el cual recogerá variables relevantes que explicarán la incidencia de la incorporación de la mujer jefe técnico administrativo y la mujer obrera de la Alcaldía del Municipio Sucre al mercado de trabajo en cada uno de los ámbitos que hemos escogido como objeto de estudio: los planos individual, familiar y empresarial, que al final se espera brinde un perfil tipo, es decir, que nos brinde las características y áreas más relevantes que distinguen a la mujer jefe técnico administrativo y la mujer obrera de la Institución es estudio, cabe destacar que se realizará una Prueba Piloto con al menos 5 a 10 mujeres jefes técnicos administrativos.

Por otra parte, se espera realizar al menos (5) Focus Group con las mujeres obreras, y uno de ellos formará parte de la Prueba Piloto, cada Focus deberá estar constituido por 6 a 8 mujeres obreras, y su planificación se encuentra anexa al presente Plan de Trabajo al igual que los modelos de entrevistas y cuestionario.

La fecha de realización del trabajo de campo estará sujeta a la fecha que nos indique la Alcaldía del Municipio Sucre, tanto para los Focus Group como para las encuestas vía e-mail, para lo cual se requerirá en el caso de los Focus contar con una salita u oficina que pueda albergar al menos 6 participantes más el Moderador y Co-Moderador del Focus, y en el caso de las mujeres jefes técnicos administrativos se requiere que se comprometan a contestar el

cuestionario en su totalidad y enviarlo, así como acuse de recibo una vez que lo reciban y que lo devuelvan puntualmente en la fecha especificada para tal fin, a fin de poder cumplir con el cronograma pautado para ello.

Consideramos importante aclarar que la información recogida sólo tendrá valor y fines académicos, por ello no es relevante conocer nombres ni apellidos de las participantes en las encuestas ni de los Focus, es decir, TODO SERÁ ANÓNIMO, lo mismo vale para aspectos relacionados con ingresos mensuales, que en ningún momento y bajo ninguna circunstancia se les pedirá a las participantes que indiquen con exactitud su salario real, sino un aproximado y para ello se utilizarán intervalos.

Se espera que la realización de este estudio y sus hallazgos contribuyan al establecimiento de líneas de actuación, con el fin de conseguir un adecuado Balance Vida-Trabajo, sin que ello pueda suponer a las mujeres jefes técnicos administrativos y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre una fuente de conflictos y tensiones que puedan trascender al ámbito laboral y/o familiar o a ambos, es decir, que permita a las personas implicadas resolver el conflicto con el mayor grado de libertad posible, empleando para ello estrategias y medidas conciliatorias.

Cronograma y Plan de Trabajo

El Cronograma y la Planificación de Actividades se elaborará y presentará a la Alcaldía del Municipio Sucre, tan pronto la Institución nos informe en qué fecha se podrá realizar la labor de campo.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES JEFES TÉCNICOS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 Email: kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano / Telf.: 0424-6194469 Email: coralys135@hotmail.com

Instrucciones: Responda a las preguntas rellenando con color rojo la respuesta que mejor se ajuste.

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA		
1. Lugar de residencia: ☐ Zona urbana ☐ Zona rural	3. Condición de ocupación de su vivienda ☐ OCUPADA ☐ Con ocupantes presentes ☐ Con ocupantes ausentes ☐ DESOCUPADA	5. ¿Cuántas persona residen actualmente en su vivienda? ☐ Una sola persona ☐ Dos o más personas
2. Tipo de Vivienda ☐ Quinta o casaquinta ☐ Casa ☐ Apartamento		6. Su vivienda es: ☐ Propia totalmente pagada

☐ Casa de vecindad ☐ Rancho ☐ Refugio ☐ Otra clase		☐ Propia pagándose ☐ Alquilada ☐ Prestada ☐ Cedida ☐ Otra forma

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	
1. ¿Es Ud. Jefe de Hogar? ☐ Si ☐ No → Especifique quien es el Jefe (a) de hogar:	2. ¿La jefatura de su hogar es compartida? ☐ Si ☐ No 3. Según su opinión, su hogar está compuesto por: ☐ Jefe y otros parientes ☐ Pareja sin hijos y otros parientes ☐ Mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes ☐ Pareja con hijos y otros parientes ☐ Pareja con hijos y personas que no sean parientes.
4. ¿Cuántas personas residen en su hogar? Anote cuantas personas residen en su hogar y su relación o parentesco. Cabe acotar que Ud. debe incluirse en la tabla. Relación o parentesco: Esposa(o), compañera (o), hijos(as), hijastros(as), padre, madre, padrastro, madrastra, suegros(as), hermanos(as), sobrinos (as), nietos(as), cuñados(as), amigos(as). Situación Conyugal: Unida, Casada, Soltera, Separada de unión o matrimonio, Divorciada, Viuda	

ÓN IV. FAMILIA		
1. ¿Viven con Ud. Adultos mayores o personas que necesiten algún tipo de cuidado especial? ☐ Sí ¿Quiénes? _____ ☐ Padre ☐ Madre ☐ Suegro (a) ☐ Otro ☐ No	5. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes? ☐ Mi cónyuge o pareja ☐ Familiares sin remuneración ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Doméstica ☐ Otra persona con remuneración ☐ Centros escolares en el tiempo extraescolar ☐ Está grande se cuida a sí mismo	8. ¿Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es?: ☐ Suficiente ☐ Poco ☐ Muy poco
2. ¿Quién cuida de ese familiar cuando Ud. Trabaja? ☐ Otro familiar ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Mi pareja o conyúge ☐ Persona con remuneración ☐ Centro de atención	6. ¿Cuándo los hijos se enferman o tienen control quién los lleva al médico y cuida de ellos? ☐ Yo sola ☐ Con mi pareja o cónyuge ☐ Familiares ☐ Personas vecinas o amigas ☐ Su papá si yo no puedo	9. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos? ☐ El trabajo ☐ Las tareas del hogar ☐ Los estudios ☐ En cansancio ☐ Otro, especifique: _____
3. ¿Tiene Ud.hijos? ☐ Si ☐		10. ¿Cómo están repartidas las actividades en el hogar? ☐ Solo las realizo yo ☐ Entre yo y mi pareja ☐ Me ayuda un familiar

No	7. Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo?	☐ Las realiza la doméstica
4. En caso de no tener hijos, ¿Cuál es el motivo? ☐ No está en mis planes por ahora ☐ Mi carrera profesional no me lo ha permitido ☐ Motivos económicos ☐ No tengo quien cuide el niño ☐ Otros	☐ Yo sola ☐ Cualquiera de los dos, su papá o yo ☐ Un familiar	



SECCIÓN V. SOCIAL	
1. ¿Dispone Ud. De tiempo libre para compartir con sus amistades? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces	3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso? (Opción múltiple) ☐ Pasear ☐ Quedarse en casa ☐ Compartir en el almuerzo o cena ☐ Nada porque suelo trabajar ☐ Otro _____
2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento? ☐ Más de dos días a la semana ☐ El fin de semana ☐ viernes a la salida del trabajo	
SECCIÓN VI. LABORAL	
1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? ☐ 8 horas ☐ Más de 8 horas ☐ Menos de 8 horas	4. ¿En momentos de dificultad Ud. Ha solicitado? ☐ Días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares ☐ Excedencias por motivos familiares ☐ Reducción de la jornada familiar por motivos laborales ☐ Ausentarme del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos
2. En la institución Ud. Disfruta de: ☐ Flexibilidad de horario ☐ Tiempo de descanso durante la jornada laboral ☐ Vacaciones y permisos ☐ Remuneración salarial ☐ Posibilidad de promoción	7. Es usted una funcionaria de: ☐ Carrera ☐ Contratada por tiempo determinado
3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable? ☐ Actividades domésticas ☐ Cuidado de hijos menores de 7 años y adolescentes ☐ Dependientes <i>Sobra</i>	8. Su jornada laboral es: ☐ Jornada Parcial ☐ Jornada completa
5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación? ☐ Profesionales y técnicos ☐ Gerentes, Administradores y Directivos ☐ Empleados de oficina ☐ Vendedores ☐ Trabajadores de servicios	9. La duración de su contrato es: ☐ De 3 a 6 meses ☐ 1 año ☐ Indefinido
6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación? ☐ Empleada gubernamental ☐ Obrera gubernamental ☐ Empleada empresa privada ☐ Obrera empresa privada	10. ¿En cuál de los siguientes rangos se ubica su ingreso mensual? ☐ 2.460 – 4.500 ☐ 4.600-7.500 ☐ 7600-11.000 ☐ 12.000-Mas

VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	
7. ¿Ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales? ☐ Sí ☐ No	41. ¿Se siente bien de salud? ☐ Sí ☐ No
8. ¿Piensa Ud. Que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales? ☐ Sí, ¿por qué? _____ ☐ No	42. ¿Te has sentido agotada y sin fuerzas? ☐ Sí ☐ No
9. ¿Considera que la maternidad le podría perjudicar en su trayectoria profesional en la empresa? ☐ Si, ¿por qué? _____ ☐ No	43. ¿Duerme de un tirón toda la noche? ☐ Sí ☐ No
46. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente? ☐ Sí ☐ No	44. ¿Ha perdido el sueño por preocupaciones? ☐ Sí ☐ No
	45. ¿Se siente llena de energía? ☐ Sí ☐ No
	47. ¿Está satisfecha con su manera de hacer las cosas? ☐ Sí ☐ No

48. ¿Se siente capaz de tomar decisiones? ☐ Sí ☐ No	49. ¿Se mantiene ocupada y activa? ☐ Sí ☐ No
50. ¿Se siente capaz de hacer frente a los problemas? ☐ Sí ☐ No	51. ¿Se ha sentido ud. Con los nervios a flor de piel y malhumorada? ☐ Sí ☐ No
52. ¿Padece de dolores de cabeza? ☐ Sí ☐ No	53. ¿Se ha sentido agobiada y en tensión ☐ Sí ☐ No
54. ¿Se ha despertado cansada? ☐ Sí ☐ No	55. ¿Asiste a sus controles médicos en las fechas programadas? ☐ Sí ☐ No, ¿por qué?
56. ¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia? ☐ Sí ¿cuáles? ☐ Familiares ☐ Laborales	57. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo? ☐ Sí ☐ No

☐ Estudios ☐ No	58. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad? ☐ Sí ☐ No
59. ¿Se alimenta en las horas estipuladas para ello? ☐ Sí ☐ No, ¿por qué? _____	60. ¿Interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral? ☐ Sí, ¿por qué? _____ ☐ No

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS

1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución? ☐ Ayudas para vivienda ☐ Plan de pensión ☐ Ayuda para estudios ☐ Ayuda para gastos en materia de salud ☐ Ayudas para educación de hijos ☐ Guarderías o ayudas para guarderías ☐ Otro tipo de servicio social, ¿cuál? _____	4. ¿Qué ventajas piensa Ud. que ha conllevado el aumento del tiempo del reposo Pre y Postnatal en la LOTTT? ☐ Mayor tiempo para la crianza del hijo ☐ Fomentar el nexo afectivo madre e hijo ☐ Mayor tiempo con la familia ☐ Otro _____
2. Piensa usted que el ajuste expuesta en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia? ☐ Si ☐ No ☐ Otro (especifique) _____	5. Piensa ud. que el Sistema del Seguro Social la beneficia en cuanto a: ☐ Protege a su familia si fallece ☐ Es un beneficio que aporta el Estado, cuando decida jubilarme ☐ Puedo afiliarme y cotizar si soy trabajadora independiente ☐ Otros, _____
3. ¿Siente que la nueva LOTT colabora con su conciliación trabajo-familia? ☐ Si ☐ No	

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Ciencias Sociales

Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES JEFES TÉCNICOS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / **Telf.:** 0412-9778524 **Email:**kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano /**Telf.:** 0424-6194469 **Email:**coralys135@hotmail.com

GUIÓN DE LA ENTREVISTA DE JEFE DE DIVISIÓN

PARTE I: ASPECTOS GENERALES

1. En la actualidad se habla mucho de la conciliación de los roles individuales, familiares y laborales de las mujeres trabajadoras, ¿considera usted que es fácil o difícil conciliar todos estos roles?, por qué?
2. En su opinión, ¿qué factores son los que facilitan o dificultan la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?
3. ¿Cuál(es) de esos factores se materializan con mayor intensidad en la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?
4. ¿A quién perjudica más la carencia de medidas de conciliación a las mujeres jefes técnicos administrativos o a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?
5. Desde su punto de vista, ¿las cargas familiares dificultan o facilitan el desempeño laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

6. ¿Considera usted que la conciliación de roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre afecta su natalidad?, ¿han aplazado la maternidad?, ¿están reduciendo el número de hijos?., ¿por qué?.

PARTE II: VALORACIÓN DE MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

1. Existen diversas medidas laborales que se emplean para conciliar los roles familiares con los laborales, las jornadas especiales y la flexibilización temporal del trabajo, ¿en su opinión cuál(es) de estas medidas han permitido o permitirían una mayor facilitación a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?.

2. Se dice que los subsidios para compra de servicios privados de cuidado y la prolongación del horario escolar, entre otros, pueden emplearse como estrategias para la conciliación de roles familiares y laborales, ¿qué ventajas o beneficios han traído o traerían a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la implementación de estas medidas como estrategias para la conciliación?

3. En lo referente a la reorganización de roles productivos y reproductivos entre hombres y mujeres, la licencia de paternidad y la ayuda del hombre en las actividades domésticas podrían y son en algunos casos estrategias conciliatorias utilizadas por las mujeres, ¿cree usted que si se produjese una repartición de las tareas domésticas se podría facilitar la conciliación del rol familiar con el laboral y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre podrían sentir mayor satisfacción con su vida familiar y laboral?, ¿por qué?.

4. Entre las diversas medidas conciliatorias utilizadas por las instituciones se encuentran la jornada flexible, capacitación en horario laboral, los convenios o pagos de casa cuna, bonos por nacimiento de hijos, período escolar, entre otras ayudas familiares, los permisos laborales para la atención de necesidades familiares, becas de estudio para hijos, préstamos para necesidades o emergencias familiares y programas de esparcimiento o deportivos para la familia, ¿cuál(es) de estas estrategias considera usted que ha(n) sido o sería(n) la(s) que mayores ventajas ha(n) ofrecido, ofrecen u ofrecerán a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

5. Con respecto a los apoyos familiares y residenciales, se sabe por estudios realizados anteriormente al nuestro, que muchas mujeres se han visto en la necesidad de buscar el apoyo de hijos adolescentes u otros familiares que vivan en el hogar, o el apoyo residencial en alguna vecina o familiar que viva cerca y pueda cuidar de los hijos pequeños, especialmente de los menores de siete (7) años, ¿en el caso de la mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre estas estrategias son las más utilizadas y/o están implementando algunas que no hayan sido mencionadas?, ¿cuál(es) son esas estrategias?.

6. ¿Son las mujeres obreras las que tienen mayor facilidad de implementación de estrategias conciliatorias trabajo-familia o por el contrario son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿por qué?

7. ¿Considera usted que una vida familiar agradable y sin grandes tensiones ni desequilibrios repercute favorablemente en el trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

PARTE III: LA INSTITUCIÓN

1. ¿Considera importante la implementación de políticas conciliatorias trabajo-familia en la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

2. Dentro de las políticas implementadas en la Alcaldía del Municipio Sucre con respecto a licencia de maternidad, prestación durante la licencia de maternidad, horas de lactancia, licencia de paternidad, licencia por necesidades familiares y servicio de cuidado en el lugar de trabajo, ¿cuál(es) de estas políticas ha(n) sido la(s) que desde su punto de vista ha(n) contribuido o contribuyen a una mayor conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

3. ¿Cuál es o debería ser el papel de la Alcaldía del Municipio Sucre en materia de conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras?

4. ¿Cuáles han sido o son los principales obstáculos que han tenido o tienen las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre para compaginar su trabajo con su familia?

5. En la Alcaldía del Municipio Sucre, ¿son las mujeres obreras las que han reclamado o reclaman medidas conciliatorias trabajo-familia o por el contrario han sido o son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿cuáles medidas reclaman o han reclamado?

6. ¿Las actuales políticas gubernamentales e institucionales conciliatorias permiten a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la tendencia al logro de un adecuado Balance entre la vida laboral y la vida familiar?, ¿por qué?

PARTE IV: BALANCE VIDA-TRABAJO

1. ¿Considera usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en líneas generales y a grandes rasgos, poseen bienestar mental, físico, familiar y psicosocial?, ¿por qué?

2. ¿Diría usted que las mujeres obreras parecieran presentar una tendencia a una adecuada conciliación entre la organización del tiempo de trabajo y el hogar, llegando a combinar la jornada laboral y la familia sin que ello llegue a suponer conflictos y tensiones tanto en la vida familiar como laboral?

3. ¿Cree usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en la actualidad, logran una tendencia al adecuado balance vida-trabajo?, ¿por qué?

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Ciencias Sociales

Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES JEFES TÉCNICOS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

***Kharelys Mendez Pernia* / Telf.: 0412-9778524**

Email:kharelys_mendez@hotmail.com

***Coralys Molina Pachano* /Telf.: 0424-6194469 Email:**coralys135@hotmail.com

GUIÓN DE LA ENTREVISTA DE OBRERAS

PARTE I: ASPECTOS GENERALES

1. En la actualidad se habla mucho de la conciliación de los roles individuales, familiares y laborales de las mujeres trabajadoras, ¿considera usted que es fácil o difícil conciliar todos estos roles?, por qué? a)

2. En su opinión, ¿qué factores son los que facilitan o dificultan la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre? b)

3. ¿Cuál(es) de esos factores se materializan con mayor intensidad en la conciliación de los roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué? ⇒

4. ¿A quién perjudica más la carencia de medidas de conciliación a las mujeres jefes técnicos administrativos o a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué? ⇒

5. Desde su punto de vista, ¿las cargas familiares dificultan o facilitan el desempeño laboral de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

6. ¿Considera usted que la conciliación de roles familiares y laborales de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre afecta su natalidad?, ¿han aplazado la maternidad?, ¿están reduciendo el número de hijos?., ¿por qué?.

PARTE II: VALORACIÓN DE MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

1. Existen diversas medidas laborales que se emplean para conciliar los roles familiares con los laborales, las jornadas especiales y la flexibilización temporal del trabajo, ¿en su opinión cuál(es) de estas medidas han permitido o permitirían una mayor facilitación a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?.

2. Se dice que los subsidios para compra de servicios privados de cuidado y la prolongación del horario escolar, entre otros, pueden emplearse como estrategias para la conciliación de roles familiares y laborales, ¿qué ventajas o beneficios han traído o traerían a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la implementación de estas medidas como estrategias para la conciliación?

3. En lo referente a la reorganización de roles productivos y reproductivos entre hombres y mujeres, la licencia de paternidad y la ayuda del hombre en las actividades domésticas podrían y son en algunos casos estrategias conciliatorias utilizadas por las mujeres, ¿cree usted que si se produjese una repartición de las tareas domésticas se podría facilitar la conciliación del rol familiar con el laboral y las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre podrían sentir mayor satisfacción con su vida familiar y laboral?, ¿por qué?.

4. Entre las diversas medidas conciliatorias utilizadas por las instituciones se encuentran la jornada flexible, capacitación en horario laboral, los convenios o pagos de casa cuna, bonos por nacimiento de hijos, período escolar, entre otras ayudas familiares, los permisos laborales para la atención de necesidades familiares, becas de estudio para hijos, préstamos para necesidades o emergencias familiares y programas de esparcimiento o deportivos para la familia, ¿cuál(es) de estas estrategias considera usted que ha(n) sido o sería(n) la(s) que mayores ventajas ha(n) ofrecido, ofrecen u ofrecerán a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?.

5. Con respecto a los apoyos familiares y residenciales, se sabe por estudios realizados anteriormente al nuestro, que muchas mujeres se han visto en la necesidad de buscar el apoyo de hijos adolescentes u otros familiares que vivan en el hogar, o el apoyo residencial en alguna vecina o familiar que viva cerca y pueda cuidar de los hijos pequeños, especialmente de los menores de siete (7) años, ¿en el caso de la mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre estas estrategias son las más utilizadas y/o están implementando algunas que no hayan sido mencionadas?, ¿cuál(es) son esas estrategias?.

6. ¿Son las mujeres obreras las que tienen mayor facilidad de implementación de estrategias conciliatorias trabajo-familia o por el contrario son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿por qué?.

Que pasa si los resultados no coinciden entre un supervisor y otro?

7. ¿Considera usted que una vida familiar agradable y sin grandes tensiones ni desequilibrios repercute favorablemente en el trabajo de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

PARTE III: LA INSTITUCIÓN

1. ¿Considera importante la implementación de políticas conciliatorias trabajo-familia en la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

2. Dentro de las políticas implementadas en la Alcaldía del Municipio Sucre con respecto a licencia de maternidad, prestación durante la licencia de maternidad, horas de lactancia, licencia de paternidad, licencia por necesidades familiares y servicio de cuidado en el lugar de trabajo, ¿cuál(es) de estas políticas ha(n) sido la(s) que desde su punto de vista ha(n) contribuido o contribuyen a una mayor conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre?, ¿por qué?

3. ¿Cuál es o debería ser el papel de la Alcaldía del Municipio Sucre en materia de conciliación trabajo-familia de las mujeres obreras?

4. ¿Cuáles han sido o son los principales obstáculos que han tenido o tienen las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre para compaginar su trabajo con su familia?

5. En la Alcaldía del Municipio Sucre, ¿son las mujeres obreras las que han reclamado o reclaman medidas conciliatorias trabajo-familia o por el contrario han sido o son las mujeres jefes técnicos administrativos?, ¿cuáles medidas reclaman o han reclamado?

6. ¿Las actuales políticas gubernamentales e institucionales conciliatorias permiten a las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre la tendencia al logro de un adecuado Balance entre la vida laboral y la vida familiar?, ¿por qué?

PARTE IV: BALANCE VIDA-TRABAJO

1. ¿Considera usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en líneas generales y a grandes rasgos, poseen bienestar mental, físico, familiar y psicosocial?, ¿por qué?

2. ¿Diría usted que las mujeres obreras parecieran presentar una tendencia a una adecuada conciliación entre la organización del tiempo de trabajo y el hogar, llegando a combinar la jornada laboral y la familia sin que ello llegue a suponer conflictos y tensiones tanto en la vida familiar como laboral?

3. ¿Cree usted que las mujeres obreras de la Alcaldía del Municipio Sucre, en la actualidad, logran una tendencia al adecuado balance vida-trabajo?, ¿por qué?

Nº	TIEMPO	MOMENTO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA ESTRATEGIA	MATERIALES
01	5 Min.	Recibimiento de Participantes	Bienvenida de Participantes y Firma de Asistencia	-Firma de asistencia -Solapines	Hojas de colores
02	5 Min.	Presentación	El Moderador se presenta a sí mismo y a los observadores	-Expositiva	
03	5 Min.	Introducción al objetivo de la reunión	El Moderador da una breve introducción sobre el Amor a los Hijos	-Expositiva	
04	5 Min	Introducción del tema de la reunión	El Moderador da una breve explicación sobre el tema de discusión	-Expositiva	
05	10 Min	Explicación de las reglas de la reunión	El Moderador explica que: -Es de mucha utilidad su participación voluntaria después de cada pregunta formulada por él. -Les menciona que su participación será recompensada.	-Expositiva	
06	20 Min	Desarrollo del tema	-El Moderador formula las preguntas y promueve la participación. -Los observadores realizan la actividad asignada.	-Expositiva	

07	5 Min	Cierre	El Moderador agradece la participación de las personas asistentes y les entrega el reforzador prometido		

PLANIFICACIÓN DE LOS FOCUS GROUP

GUÍA DE DISCUSIÓN

1. Presentación

-Agradecer la participación

-Presentación del Moderador y de los Observadores

-Breve descripción de por qué fueron elegidos (que son representantes de sus compañeras Obreras)

-Breve descripción de los objetivos del encuentro

-Notificar que se grabará la discusión para no perder partes de la discusión

-Descripción de la dinámica de sesión:

-Duración del encuentro

-Respeto de la anonimidad

-Aclarar que se espera que se hable de sus opiniones y que no vamos a discutir experiencias personales

-Dejar claro que nos interesa hacer una conversación grupal y que cada una de ellas expresen libremente sus ideas y opiniones (que no hay buenas o malas ideas o respuestas a las cosas que vamos a discutir)

-Aclarar que si bien no esperamos que se pida permiso para hablar, si esperamos que cada una escuche a la otra y espere que la compañera termine de hablar para expresar su opinión

-Presentación de los Participantes. **“Antes de comenzar me gustaría saber un poquito sobre cada una, podrían presentarse y decir unas pocas palabras sobre ustedes: su edad, qué hacen, con quién viven”**

GUÍA DE TEMAS FOCUS GROUP

1. ¿Qué creen ustedes que es una familia? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:
 - La madre
 - El padre
 - Los hijos
 - Los parientes
 - Los vecinos
2. ¿Qué es una familia tradicional para ustedes? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:
 - No casarse
 - Edad de la primera unión
 - Matrimonio
 - Separación
 - Divorcio
 - Solidaridad familiar
 - El N° de hijos de las familias
 - Sexo prematrimonial
 - Sexo extramarital
3. ¿Qué sistema familiar creen que es mejor? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:
 - Madre e hijos viviendo en el mismo hogar
 - Varios grupos familiares viviendo en el mismo hogar
 - El grupo familiar principal (madre e hijos) más otros grupos familiares en el mismo hogar
 - Otros sistemas familiares
4. ¿Es conveniente vivir cerca de los familiares?, ¿por qué? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:
 - Parientes maternos
 - Parientes paternos
 - Parientes mujeres
 - Parientes hombres
 - Madre

- Abuela
- Hermana
- Prima

5. ¿Es conveniente vivir cerca de los familiares de la pareja? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Suegra
- Cuñada
- Primas
- Tías

6. ¿Qué piensas sobre dejar a los hijos al cuidado de otras personas?, ¿por qué? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Vecinas
- Comadres
- Hijas adolescentes
- Hijos adolescentes
- El padre
- Familiares maternos

7. En la vida de toda mujer siempre hay un sueño, un motor que nos impulsa, ¿cuál es el de ustedes? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Los hijos
- El progreso y superación
- Cambiar de zona residencial
- Estudiar
- Una pareja estable
- Salir adelante sola con sus hijos
- Que sus hijos crezcan sanos y estudien
- Mejorar su status socioeconómico

8. ¿Cuál ha sido o es el momento más difícil en la vida de una mujer? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Noviazgo

- Matrimonio
- Unión
- La llegada de los hijos
- Trabajar y atender a los hijos
- Atender el trabajo, los hijos y al marido
- Atender hijos y personas adultas mayores
- Dejar a los hijos pequeños al cuidado de otras personas
- Los hijos adolescentes
- Ser madre sola y jefe del hogar
- Padre no proveedor
- Infidelidad de la pareja

9. ¿La atención y cuidado de los hijos, pareja, actividades domésticas, trabajo y a veces atención y cuidado de adultos mayores puede crear angustias a las mujeres, qué creen ustedes? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Los hijos como fuente de angustia
- Los hijos como fuente de problemas
- Los hijos como una gran responsabilidad
- Los hijos como motor que las impulsa a seguir adelante
- Por los hijos cualquier esfuerzo vale la pena

10. Muchas veces se ha dicho que en la crianza de los hijos pequeños y adolescentes cuando la mujer trabaja fuera de la casa es muy importante contar con alguien confiable que nos apoye, ¿qué piensan ustedes sobre esto? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Madre cuidadora
- Hermanas cuidadoras
- Hijas adolescentes cuidadoras
- Primas maternas cuidadoras
- Vecinas cuidadoras

11. ¿Qué piensas sobre recibir ayudas familiares en la atención y cuidado de tu familia sobre todo de los hijos y a veces hasta de adultos mayores? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Ayuda familiar en crianza de los hijos

- Apoyo familiar en trabajo doméstico
- Apoyo familiar en el cuidado de adultos mayores
- Apoyo en solución habitacional:

- Comparto de vivienda, madre que cede a la hija parte del terreno para construcción de la vivienda

- Madre que permite la construcción de una segunda o tercera planta de la vivienda para que su hija se instale allí con su familia

- Venta de vivienda en cómodas cuotas a la hija para que viva allí con su familia, alquiler de la vivienda con renta más baja para que viva allí la hija con su familia

- Aportes en alimentación (mujeres cuidadoras que preparan comida para la madre trabajadora, hijos y adultos mayores).

12. ¿Qué piensa usted sobre la presencia del hombre en el hogar, el hombre pareja, padre?, ¿considera que hace falta?, ¿por qué? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Padre procreador
- Padre proveedor
- Hombre que representa a la mujer
- Padre que orienta, da amor y educa a los hijos

13. Muchas madres experimentan orgullo y satisfacción por la labor cumplida con sus hijos, ¿qué piensa usted? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Mujer sola jefe de hogar
- Mujer con pareja estable criando a sus hijos
- Mujer con pareja inestable criando a sus hijos
- Mujer separada de unión o matrimonio criando a sus hijos
- Mujer divorciada criando sola a sus hijos
- Apoyo de la red parental materna
- Apoyo de vecinos
- Apoyo de red parental paterna

- Mujer que se basta a sí misma para satisfacer las necesidades de sus hijos, las suyas y las de adultos mayores a su cargo.

14. En el pensar del pueblo venezolano existe la idea de la mujer valiente y luchadora que sabe bregar por sus hijos y su familia independientemente que tenga pareja o no, que esté unida, casada, separada, divorciada, soltera, viuda, la mujer venezolana se siente orgullosa y se basta a sí misma para satisfacer las necesidades de sus hijos, ¿qué piensan ustedes de esta afirmación? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Ausencia afectiva del padre de sus hijos
- Ausencia del padre como proveedor
- Padre proveedor no amoroso con los hijos
- Padre no proveedor unido a otra mujer
- Padre procreador
- Paternidad irresponsable

15. ¿Qué piensan sobre ustedes como madre, mujer, hija, trabajadora?, ¿se sienten satisfechas con sus logros? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- Significado de sí misma como mujer sola jefe de hogar
- Matrifocalidad
- Rol madre-hijos
- Rol madre-familia
- Rol mujer-pareja
- Imagen de sí misma

16. ¿En opinión de ustedes qué se podría hacer para mejorar el hecho de compaginar o combinar el rol de madre, mujer, trabajadora, los hijos, la familia? (ver qué sale espontáneo). Luego indagar por:

- A nivel Institucional
- A nivel personal
- A nivel de pareja
- A nivel de familia

ANEXO H: ENCUESTA PILOTO APLICADA JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES JEFES TÉCNICOS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 Email:kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano /Telf.: 0424-6194469 Email:coralys135@hotmail.com

Instrucciones: Por favor responda a las preguntas rellenoando con una X la respuesta que mejor se eajuste y argumente cuando se le pida.

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA		
1.Lugar de residencia: ☐ Zona urbana ☐ Zona rural	3. Los materiales de su vivienda son: ☐ Bloque, ladrillo o adobe frisado ☐ Concreto ☐ Madera ☐ Láminas ☐ Piedra Otros (Láminas de zinc...)	5. ¿Cuántas persona residen actualmente en su vivienda? ☐ Una sola persona ☐ Dos o más personas
2.Tipo de Vivienda	6. Su vivienda es:	

☐ Quinta o casaquinta ☐ Casa ☐ Apartamento ☐ Casa de vecindad ☐ Rancho ☐ Refugio ☐ Otra clase	4. Su vivienda es de uso: ☐ Permanente ☐ Ocasional ☐ Transitorio	☐ Propia pagada totalmente ☐ Propia pagándose ☐ Alquilada ☐ Prestada ☐ Cedida ☐ Otra forma

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR

1. ¿Es Ud. Jefe de Hogar? ☐ Si ☐ No → Especifique quien es el Jefe (a) de hogar:	2. Según su opinión, su hogar está compuesto por: ☐ Jefe y otros parientes ☐ Pareja sin hijos y otros parientes ☐ Mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes ☐ Pareja con hijos y otros parientes ☐ Pareja con hijos y personas que no sean parientes.

3. ¿Cuántas personas residen en su hogar?

Anote cuantas personas residen en su hogar y su relación o parentesco con el jefe de hogar. Cabe acotar que Ud. debe incluirse en la tabla.

Relación o parentesco: Esposa(o), compañera (o), hijos(as), hijastros(as), padre, madre, padrastro, madrastra, suegros(as), hermanos(as), sobrinos (as), nietos(as), cuñados(as), amigos(as).

Situación Conyugal: Unida, Casada, Soltera, Separada de unión o matrimonio, Divorciada, Viuda

Persona	Relación de parentesco con	Situación Conyugal	¿Cuál es el sexo?	Edad cumplida

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

1. ¿Cuál es su edad cumplida en años? 	6. El elección de educación al que asiste es: ☐ Público ☐ Privado	10. ¿En los últimos 12 meses usted ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa donde usted trabaja) ☐ Si ☐ No
2.Su situación conyugal actual es: ☐ Unida ☐ Casada ☐ Soltera ☐ Separada ☐ Divorciada ☐ Viuda	7. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado y de qué nivel educativo? ☐ Inicial (1-3) ☐ Primaria (1-6) ☐ Secundaria (1-5) (grado-año)_____	11. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted trabaja? ☐ De 4 horas-6 horas ☐ De 6 horas-8 horas ☐ De 8 horas-más de horas
3. ¿Sabe leer y escribir? ☐ Si ☐ No	☐ Técnico Superior (semestre-trimestre-año) _____ ☐ Universitario (semestre-trimestre-año) _____	12. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa en donde usted presta servicio se ha realizado dentro del tiempo de trabajo? ☐ Si ☐ No
4. ¿Cuál es su nivel académico? ☐ Primaria ☐ Bachiller ☐		

☐ TSU ☐ Licenciatura ☐ Postgrado y/o especializaciones ☐ Doctorado ☐ Magister	8. ¿Ha obtenido algún título de educación universitaria? ☐ Sí ¿Cuál? _____ ☐ No	13. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted? ☐ De 4 horas-6 horas ☐ De 6 horas-8 horas ☐ De 8 horas-más de horas
5. Asiste actualmente en calidad de estudiante, a alguno de los establecimientos de educación: ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Universitario ☐ Postgrado ☐ Otro ¿Cuál? _____	9. ¿En los últimos 12 meses la empresa donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación? ☐ Sí ☐ No ☐ No sabe ☐	

SECCIÓN IV. FAMILIA

1. ¿Viven con Ud. Adultos mayores o personas que necesiten algún tipo de cuidado especial? ☐ Sí ¿Quiénes? _____ ☐ Padre ☐ Madre	5. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes? ☐ Mi cónyuge o pareja. ☐ Familiares sin remuneración. ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración.	8. ¿Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es:? ☐ Suficiente ☐ Poco ☐ Muy poco

☐ Suegro (a) ☐ Otro ☐ No	☐ Doméstica. ☐ Otra persona con remuneración. ☐ Centros escolares en el tiempo extraescolar. ☐ Está grande se cuida a sí mismo. ☐ Familiares con remuneración.	9. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos? ☐ El trabajo ☐ Las tareas del hogar ☐ Los estudios ☐ El cansancio ☐ Otro, especifique:
2. ¿Quién cuida de ese familiar cuando Ud. Trabaja? ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Mi pareja o conyúge ☐ Persona con remuneración ☐ Centro de atención ☐ Hijos/as ☐ Hermanos ☐ Otro familiar	6. ¿Cuándo los hijos se enferman o tienen control quién los lleva al médico y cuida de ellos? ☐ ☐ Yo sola ☐ Yo junto con mi pareja o cónyuge ☐ Familiares ☐ Personas vecinas o amigas ☐ Su papá si yo no puedo	10. ¿Cómo están repartidas las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras? (Opción múltiple) ☐ Solo las realizo yo ☐ Entre mi pareja y yo ☐ Me ayuda un familiar ☐ Entre todos los que vivimos en el hogar ☐ Las realiza la doméstica
3. ¿Tiene Ud. Hijos? ☐ ☐ Si <i>(Pasar a la pregunta 5)</i> ☐ No	7. Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo?	

4. En caso de no tener hijos, ¿Cuál es el motivo? (Opción múltiple y luego pase a la pregunta 10) ☐ No está en mis planes por ahora ☐ Mi carrera profesional no me lo ha permitido ☐ Motivos económicos ☐ No tengo quien cuide el niño ☐ Otros _____	☐ Yo sola ☐ Cualquiera de los dos, su papá o yo ☐ Un familiar ☐ Amigos ☐ Su madrina o padrino	

SECCIÓN V. SOCIAL

1. ¿Dispone Ud. De tiempo libre para compartir con sus amistades? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces	3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso? (Opción múltiple) ☐ Pasear ☐ Quedarse en casa ☐ Compartir en el almuerzo o cena ☐ Nada, porque suelo trabajar ☐ Otro _____
2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento? ☐ Más de dos día a la semana ☐ El fin de semana ☐ viernes a la salida del trabajo	

SECCIÓN VI. LABORAL		
1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? ☐ 8 horas. ☐ Más de 8 horas. ☐ Menos de 8 horas.	4. ¿En momentos de dificultad Ud. Ha solicitado? (Opción múltiple) ☐ Días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares ☐ Adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros ☐ Reducción de la jornada laboral por motivos familiares. ☐ Ausentarme del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos.	6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación? ☐ Empleada gubernamental ☐ Obrera gubernamental <i>(Pasar a la pregunta 9)</i> ☐ Empleada empresa privada ☐ Obrera empresa privada
2. En la institución Ud. Disfruta de: (Opción múltiple) ☐ Flexibilidad de horario ☐ Tiempo de descanso durante la jornada laboral ☐ Beneficios de la ley ☐ Posibilidad de promoción Otros beneficios ¿Cuál/es? _____	5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación? ☐ Profesionales y técnicos. ☐ Gerentes, Administradores y Directivos. ☐ Empleados de oficina. ☐ Vendedores. ☐ Personal obrero. ☐ Otra ocupación ¿Cuál? _____	7. ¿Tiene personal a su cargo? ☐ Si ¿Cuántas? _____ ☐ No
3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable? ☐ Actividades domésticas ☐ Cuidado de hijos menores de 7 años y adolescentes ☐ A los cuidados de mis familiares dependientes		8. ¿Maneja algún presupuesto en la empresa? ☐ Si ☐ No 9. Es usted una funcionaria de: ☐ Carrera ☐ Contratada por tiempo determinado 10. Su jornada laboral es: ☐ Jornada Parcial ☐ Jornada completa

SECCIÓN VI. LABORAL

11. La duración de su contrato es:

☐ De 3 a 6 meses

☐ 1 año

☐ Indefinido

12. ¿La organización le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permitan la conciliación entre su vida familiar y laboral?

☐ Si ¿Cuáles? _____

☐ No

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO

1. ¿Siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales?

☐ Mucho

☐ Medianamente

☐ Poco

6. En su mayoría, usted se ha sentido de salud:

☐ Muy Bien

☐ Regular

☐ Mal

2. ¿Piensa Ud. que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales?

☐ Sí, ¿por qué? _____

☐ No

7. ¿En su mayoría, usted se ha sentido agotada y sin fuerzas?

☐ Muchas veces

☐ Medianamente

☐ Pocas veces

3. ¿Considera que la maternidad le podría perjudicar en su trayectoria profesional en la empresa?

☐ Si, ¿por qué? _____

☐ No

8. ¿En su mayoría, logra conciliar el sueño toda la noche?

☐ Muchas veces

☐ Medianamente

☐ Pocas veces

9. ¿En su mayoría, ha perdido el sueño por

4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente? ☐ Sí ☐ No	preocupaciones? ☐ Muchas veces ☐ Más o menos ☐ Pocas veces
5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral? ☐ Sí ☐ No	10. ¿En su mayoría, se siente llena de energía para realizar tareas/actividades de su vida diaria? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	
11. ¿En su mayoría, está satisfecha con su manera de hacer las cosas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	17. ¿En su mayoría, Ud. se alimenta en las horas estipuladas para ello? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
12. ¿En su mayoría, se mantiene ocupada y activa? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	18. ¿En su mayoría, Ud. se ha sentido nerviosa? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
13. ¿En su mayoría, se siente capaz de hacer	19. ¿En su mayoría, Ud. se ha sentido malhumorada? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces

frente a los problemas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	20. ¿En su mayoría, se ha sentido agobiada y con tensión? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
14. ¿En su mayoría, padece de dolores de cabeza? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	21. ¿En su mayoría, asiste a sus controles médicos en las fechas programadas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
15. ¿Se ha despertado cansada? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	22. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo? ☐ Sí ¿Cuál? _____ ☐ No
16. ¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia? ☐ No ☐ Sí ¿cuáles? De los siguientes: ☐ Familiares ☐ Laborales ☐ Estudios ☐ Económicas	23. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad? ☐ Sí ☐ No 24. ¿En su mayoría, interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS

1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

- ☐ Ayudas para vivienda
☐ Plan de pensión
☐ Ayuda para estudios
☐ Ayuda para gastos en materia de salud
☐ Ayudas para educación de hijos
☐ Guarderías o ayudas para guarderías
☐ Pasantías
☐ Seguros médicos personal o extensivo
☐ Otro tipo de servicio social, ¿cuál?

2. ¿Piensa usted que el ajuste expuesta en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia?

- ☐ Si
☐ No
☐ Otro (especifique) _____

3. ¿Siente que la nueva LOTT colabora con su conciliación trabajo-familia?

- ☐ Si
☐ No

4. ¿Qué ventajas piensa Ud. que ha conllevado el aumento del tiempo del reposo Pre y Postnatal en la LOTTT?

- ☐ Mayor tiempo para la crianza del hijo
☐ Fomentar el nexo afectivo madre e hijo
☐ Mayor tiempo con la familia
☐ Otro _____

5. Piensa ud. que el Sistema del Seguro Social la beneficia en cuanto a:

- ☐ Protege a su familia si fallece
☐ Es un beneficio que aporta el Estado, cuando decida jubilarme
☐ Puedo afiliarme y cotizar si soy trabajadora independiente
☐ Otros, _____

ANEXO G: ENCUESTA PILOTO APLICADA A LAS OBRERAS

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES OBRERAS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 Email:kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano /Telf.: 0424-6194469 Email:coralys135@hotmail.com

Instrucciones: Por favor responda a las preguntas rellenando con una X la respuesta que mejor se ajuste y argumente cuando se le pida.

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA		
1.Lugar de residencia: ☐ Zona urbana ☐ Zona rural	3. Los materiales de su vivienda son: ☐ Bloque, ladrillo o adobe frizado ☐ Concreto ☐ Madera ☐ Láminas ☐ Piedra Otros (Láminas de zinc...)	5. ¿Cuántas persona residen actualmente en su vivienda? ☐ Una sola persona ☐ Dos o más personas
2.Tipo de Vivienda		6. Su vivienda es:

☐ Quinta o casaquinta ☐ Casa ☐ Apartamento ☐ Casa de vecindad ☐ Rancho ☐ Refugio ☐ Otra clase	4. Su vivienda es de uso: ☐ ☐ Permanente ☐ Ocasional ☐ Transitorio	☐ Propia pagada totalmente ☐ Propia pagándose ☐ Alquilada ☐ Prestada ☐ Cedida ☐ Otra forma		
SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR				
1. ¿Es Ud. Jefe de Hogar? ☐ Si ☐ No → Especifique quien es el Jefe (a) de hogar:	2. Según su opinión, su hogar está compuesto por: ☐ Jefe y otros parientes ☐ Pareja sin hijos y otros parientes ☐ Mujer sola jefe de hogar con hijos y otros parientes ☐ Pareja con hijos y otros parientes ☐ Pareja con hijos y personas que no sean parientes.			
3. ¿Cuántas personas residen en su hogar? Anote cuantas personas residen en su hogar y su relación o parentesco con el jefe de hogar. Cabe acotar que Ud. debe incluirse en la tabla. Relación o parentesco: Esposa(o), compañera (o), hijos(as), hijastros(as), padre, madre, padrastro, madrastra, suegros(as), hermanos(as), sobrinos (as), nietos(as), cuñados(as), amigos(as). Situación Conyugal: Unida, Casada, Soltera, Separada de unión o matrimonio, Divorciada, Viuda				
Persona	Relación de parentesco con	Situación Conyugal	¿Cuál es el sexo?	Edad cumplida

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

1. ¿Cuál es su edad cumplida en años? 	6. El establecimiento de educación al que asiste es: ☐ Público ☐ Privado	10. ¿En los últimos 12 meses usted ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa donde usted trabaja) ☐ ☐ Si ☐ No
2. Su situación conyugal actual es: ☐ Unida ☐ Casada ☐ Soltera ☐ Separada ☐ Divorciada ☐ Viuda	7. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado y de qué nivel educativo? ☐ Inicial (1-3) ☐ Primaria (1-6) ☐ Secundaria (1-5) (grado-año) _____ ☐ Técnico Superior (semestre-trimestre-año) _____ ☐ Universitario (semestre-trimestre-año) _____	11. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted trabaja? ☐ De 4 horas-6 horas ☐ De 6 horas-8 horas ☐ De 8 horas-más de horas
3. ¿Sabe leer y escribir? ☐ Si ☐ No		
4. ¿Cuál es su nivel académico? ☐ Primaria ☐ Bachiller ☐		12. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa en donde usted presta servicio se ha realizado dentro del tiempo de trabajo? ☐ Si ☐ No

☐ TSU ☐ Licenciatura ☐ Postgrado y/o especializaciones ☐ Doctorado ☐ Magister	8. ¿Ha obtenido algún título de educación universitaria? ☐ Sí ¿Cuál? _____ ☐ No	
5. Asiste actualmente en calidad de estudiante, a alguno de los establecimientos de educación: ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Universitario ☐ Postgrado ☐ Otro ¿Cuál? _____	9. ¿En los últimos 12 meses la empresa donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación? ☐ Sí ☐ No ☐ No sabe ☐	13. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted? ☐ De 4 horas-6 horas ☐ De 6 horas-8 horas ☐ De 8 horas-más de horas

SECCIÓN IV. FAMILIA		
1. ¿Viven con Ud. Adultos mayores o personas que necesiten algún tipo de cuidado especial? ☐ Sí ¿Quiénes? _____ ☐ Padre ☐ Madre	5. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes? ☐ Mi cónyuge o pareja. ☐ Familiares sin remuneración. ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración.	8. ¿Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es:? ☐ Suficiente ☐ Poco ☐ Muy poco

☐ Suegro (a) ☐ Otro ☐ No	☐ Doméstica. ☐ Otra persona con remuneración. ☐ Centros escolares en el tiempo extraescolar. ☐ Está grande se cuida a sí mismo. ☐ Familiares con remuneración.	9. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos? ☐ El trabajo ☐ Las tareas del hogar ☐ Los estudios ☐ El cansancio ☐ Otro, especifique:
2. ¿Quién cuida de ese familiar cuando Ud. Trabaja? ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Mi pareja o conyúge ☐ Persona con remuneración ☐ Centro de atención ☐ Hijos/as ☐ Hermanos ☐ Otro familiar	6. ¿Cuándo los hijos se enferman o tienen control quién los lleva al médico y cuida de ellos? ☐ ☐ Yo sola ☐ Yo junto con mi pareja o cónyuge ☐ Familiares ☐ Personas vecinas o amigas ☐ Su papá si yo no puedo	10. ¿Cómo están repartidas las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras? (Opción múltiple) ☐ Solo las realizo yo ☐ Entre mi pareja y yo ☐ Me ayuda un familiar ☐ Entre todos los que vivimos en el hogar ☐ Las realiza la doméstica
3. ¿Tiene Ud. Hijos? ☐ ☐ Si <i>(Pasar a la pregunta 5)</i> ☐ No	7. Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo?	

4. En caso de no tener hijos, ¿Cuál es el motivo? (Opción múltiple y luego pase a la pregunta 10) ☐ No está en mis planes por ahora ☐ Mi carrera profesional no me lo ha permitido ☐ Motivos económicos ☐ No tengo quien cuide el niño ☐ Otros _____	☐ Yo sola ☐ Cualquiera de los dos, su papá o yo ☐ Un familiar ☐ Amigos ☐ Su madrina o padrino	

SECCIÓN V. SOCIAL

1. ¿Dispone Ud. De tiempo libre para compartir con sus amistades? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces	3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso? (Opción múltiple) ☐ Pasear ☐ Quedarse en casa ☐ Compartir en el almuerzo o cena ☐ Nada, porque suelo trabajar ☐ Otro _____
2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento? ☐ Más de dos día a la semana ☐ El fin de semana ☐ viernes a la salida del trabajo	

1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? ☐ 8 horas. ☐ Más de 8 horas. ☐ Menos de 8 horas.	4. ¿En momentos de dificultad Ud. Ha solicitado? (Opción múltiple) ☐ Días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares ☐ Adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros ☐ Reducción de la jornada laboral por motivos familiares. ☐ Ausentarme del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos.	6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación? ☐ Empleada gubernamental ☐ Obrera gubernamental <i>(Pasar a la pregunta 9)</i> ☐ Empleada empresa privada ☐ Obrera empresa privada
2. En la institución Ud. Disfruta de: (Opción múltiple) ☐ Flexibilidad de horario ☐ Tiempo de descanso durante la jornada laboral ☐ Beneficios de la ley ☐ Posibilidad de promoción Otros beneficios ¿Cuál/es? _____	5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación? ☐ Profesionales y técnicos. ☐ Gerentes, Administradores y Directivos. ☐ Empleados de oficina. ☐ Vendedores. ☐ Personal obrero. ☐ Otra ocupación ¿Cuál? _____	7. ¿Tiene personal a su cargo? ☐ Si ¿Cuántas? _____ ☐ No 8. ¿Maneja algún presupuesto en la empresa? ☐ Si ☐ No
3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable? ☐ Actividades domésticas ☐ Cuidado de hijos menores de 7 años y adolescentes ☐ A los cuidados de mis familiares dependientes		9. Es usted una funcionaria de: ☐ Carrera ☐ Contratada por tiempo determinado 10. Su jornada laboral es: ☐ Jornada Parcial ☐ Jornada completa

SECCIÓN VI. LABORAL

11. La duración de su contrato es:

☐ De 3 a 6 meses

☐ 1 año

☐ Indefinido

12. ¿La organización le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permitan la conciliación entre su vida familiar y laboral?

☐ Sí ¿Cuáles? _____

☐ No

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO

1. ¿Siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales?

☐ Mucho

☐ Medianamente

☐ Poco

6. En su mayoría, usted se ha sentido de salud:

☐ Muy Bien

☐ Regular

☐ Mal

2. ¿Piensa Ud. que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales?

☐ Sí, ¿por qué? _____

☐ No

7. ¿En su mayoría, usted se ha sentido agotada y sin fuerzas?

☐ Muchas veces

☐ Medianamente

☐ Pocas veces

3. ¿Considera que la maternidad le podría perjudicar en su trayectoria profesional en la empresa?

☐ Sí, ¿por qué? _____

☐ No

8. ¿En su mayoría, logra conciliar el sueño toda la noche?

☐ Muchas veces

☐ Medianamente

☐ Pocas veces

4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente?

☐ Sí

9. ¿En su mayoría, ha perdido el sueño por preocupaciones?

☐ Muchas veces

☐ Más o menos

☐ No	☐ Pocas veces
5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral? ☐ Sí ☐ No	10. ¿En su mayoría, se siente llena de energía para realizar tareas/actividades de su vida diaria? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	
11. ¿En su mayoría, está satisfecha con su manera de hacer las cosas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	17. ¿En su mayoría, Ud. se alimenta en las horas estipuladas para ello? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
12. ¿En su mayoría, se mantiene ocupada y activa? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	18. ¿En su mayoría, Ud. se ha sentido nerviosa? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
13. ¿En su mayoría, se siente capaz de hacer frente a los problemas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	19. ¿En su mayoría, Ud. se ha sentido malhumorada? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
14. ¿En su mayoría, padece de dolores de	20. ¿En su mayoría, se ha sentido agobiada y con tensión? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces

cabeza? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	21. ¿En su mayoría, asiste a sus controles médicos en las fechas programadas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
15. ¿Se ha despertado cansada? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	22. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo? ☐ Sí ¿Cuál? _____ ☐ No
16. ¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia? ☐ No ☐ Sí ¿cuáles? De los siguientes: ☐ Familiares ☐ Laborales ☐ Estudios ☐ Económicas	23. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad? ☐ Sí ☐ No 24. ¿En su mayoría, interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS

1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

- ☐ Ayudas para vivienda
☐ Plan de pensión
☐ Ayuda para estudios
☐ Ayuda para gastos en materia de salud
☐ Ayudas para educación de hijos
☐ Guarderías o ayudas para guarderías
☐ Pasantías
☐ Seguros médicos personal o extensivo
☐ Otro tipo de servicio social, ¿cuál?

2. ¿Piensa usted que el ajuste expuesta en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia?

- ☐ Si
☐ No
☐ Otro (especifique) _____

3. ¿Siente que la nueva LOTT colabora con su conciliación trabajo-familia?

- ☐ Si
☐ No

4. ¿Qué ventajas piensa Ud. que ha conllevado el aumento del tiempo del reposo Pre y Postnatal en la LOTTT?

- ☐ Mayor tiempo para la crianza del hijo
☐ Fomentar el nexo afectivo madre e hijo
☐ Mayor tiempo con la familia
☐ Otro _____

5. Piensa ud. que el Sistema del Seguro Social la beneficia en cuanto a:

- ☐ Protege a su familia si fallece
☐ Es un beneficio que aporta el Estado, cuando decida jubilarme
☐ Puedo afiliarme y cotizar si soy trabajadora independiente
☐ Otros, _____

ANEXO H
RESULTADOS CASO PILOTO

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

RESULTADOS CASO PILOTO
BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES JEFES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS Y OBRERAS DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SUCRE,
ESTADO MIRANDA

Autoras: Kharelys Méndez Pernía
Coralys Molina Pachano

Caracas, Septiembre de 2013

RESULTADOS CASO PILOTO

Tabla 1. Ítem 1. Lugar de Residencia

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
ZONA URBANA	5	100	5	100
ZONA RURAL	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 2. Ítem 2. Tipo de Vivienda

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
QUINTA O CASAQUINTA	1	20	5	100
CASA	1	20	0	0
APARTAMENTO	3	60	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 3. Ítem 3. Materiales de la Vivienda

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
BLOQUE, LADRILLO, ADOBE FRISADO	3	60	4	80
CONCRETO	2	40	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 4. Ítem 4. Uso de la Vivienda

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
PERMANENTE	5	100	5	100
OCASIONAL	0	0	0	0
TRANSITORIO	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 5. Ítem 5. ¿Cuántas personas residen en su vivienda?

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
UNA SOLA PERSONA	1	20	2	40
DOS O MÁS PERSONAS	4	80	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 6. Ítem 6. Su Vivienda es:

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
PROPIA PAGADA TOTALMENTE	3	60	3	60
PROPIA PAGÁNDOSE	1	20	1	1
ALQUILADA	1	20	1	1
PRESTADA	0	0	0	0
CEDIDA	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR

Tabla 7. Ítem 1. ¿Es usted Jefe de Hogar?

SECCIÓN I. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	3	60	3	60
NO	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 8. Ítem 2. ¿Quién es el Jefe del Hogar?

SECCIÓN I. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MI ESPOSA(O)	0	0	2	40
COMPAÑERO(A)	0	0	0	0
HIJOS(AS)	0	0	0	0
PADRE	1	20	0	0
MADRE	1	20	0	0
SUEGROS(AS)	0	0	0	0
HERMANOS(AS)	0	0	0	0
ABUELO(A)	0	0	0	0
OTRO FAMILIAR	0	0	0	0
YO SOY EL JEFE DEL HOGAR	3	60	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 9. Ítem 3. Composición del Hogar

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
JEFE Y OTROS PARIENTES	3	60	0	0
PAREJA SIN HIJOS Y OTROS PARIENTES	0	0	0	0
MUJER SOLA JEFE DE HOGAR CON HIJOS Y OTROS PARIENTES	0	0	2	40
PAREJA CON HIJOS Y OTROS PARIENTES	1	20	2	40
PAREJA CON HIJOS Y PERSONAS QUE NO SEAN PARIENTES	0	0	0	0
PAREJA CON HIJOS	1	20	1	20
MUJER SOLA JEFE DE HOGAR CON HIJOS	0	0	0	0
PAREJA	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 10. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR	Nº 1			Nº 1		
CASADA(O)		1	20		2	40
UNIDA(O)		1	20		1	20
SOLTERA(O)		2	40		2	40
DIVORCIADA(O)		1	20		0	0
VIUDA(O)		0	0		0	0
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 11. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SEXO	Nº 1			Nº 1		
MASCULINO		0	0		2	40
FEMENINO		5	100		3	60
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 12. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	<i>f</i>	%	PERSONA	<i>f</i>	%
EDAD	Nº 1			Nº 1		
28		1	20		0	0
32		1	20		0	0
33		0	0		1	20
40		1	20		0	0
41		1	20		0	0
48		1	20		1	20
58		0	0		1	20
66		0	0		1	20
72		0	0		1	20
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 13. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 2	f _i	%	PERSONA Nº 1	f _i	%
ESPOSA(O)		2	40		1	20
PADRE		1	20		0	0
MADRE		1	20		0	0
ABUELA(O)		1	20		0	0
COMPAÑERA(O)		0	0		1	20
HIJOS		0	0		3	60
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 14. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR	Nº 2			Nº 2		
CASADA(O)		3	60		0	0
UNIDA(O)		1	20		1	20
SOLTERA(O)		1	20		4	80
DIVORCIADA(O)		0	0		0	0
VIUDA(O)		0	0		0	0
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 15. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SEXO	Nº 2			Nº 2		
MASCULINO		3	60		1	20
FEMENINO		2	40		4	80
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 16. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
EDAD	Nº 2			Nº 2		
19		0	0		1	20
23		0	0		1	20
27		0	0		1	20
40		0	0		1	20
45		1	20		0	0
52		1	20		0	0
60		1	20		0	0
61		0	0		1	20
66		1	20		0	0
80		1	20		0	0
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 17. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 3	f	%	PERSONA Nº 3	f	%
ESPOSA(O)		0	0		0	0
PADRE		0	0		0	0
MADRE		1	20		0	0
ABUELA(O)		0	0		0	0
COMPAÑERA(O)		0	0		0	0
HIJOS		3	60		2	40
HERMANOS		0	0		1	20
SOBRINOS		0	0		1	20
NIETOS		0	0		1	20
NO APLICA		1	20		0	0
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 18. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR	Nº 3			Nº 3		
CASADA(O)		2	40		0	0
UNIDA(O)		0	0		0	0
SOLTERA(O)		2	40		4	80
DIVORCIADA(O)		0	0		1	20
VIUDA(O)		0	0		0	0
NO APLICA		1	20		0	0
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 19. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SEXO	Nº 3			Nº 3		
MASCULINO		1	20		4	80
FEMENINO		3	60		1	20
NO APLICA		1	20		0	0
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 20. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	<i>f</i>	%	PERSONA	<i>f</i>	%
EDAD	Nº 3			Nº 3		
6		0	0		1	20
13		1	20		0	0
14		0	0		1	20
15		0	0		1	20
23		0	0		1	20
25		1	20		0	0
48		0	0		1	20
51		1	20		0	0
72		1	20		0	0
NO APLICA		1	20		0	0
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 21. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
	Nº 4			Nº 4		
ESPOSA(O)		0	0		0	0
PADRE		0	0		0	0
MADRE		0	0		0	0
ABUELA(O)		0	0		0	0
COMPAÑERA(O)		0	0		1	20
HIJOS		2	40		1	20
HERMANOS		0	0		0	0
SOBRINOS		0	0		0	0
NIETOS		0	0		0	0
NO APLICA		3	60		3	60
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 22. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	<i>f</i>	%	PERSONA	<i>f</i>	%
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR	Nº 4			Nº 4		
CASADA(O)		0	0		0	0
UNIDA(O)		0	0		0	0
SOLTERA(O)		2	40		2	40
DIVORCIADA(O)		0	0		0	0
VIUDA(O)		0	0		0	0
NO APLICA		3	60		3	60
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 23. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 4	<i>f</i>	%	PERSONA Nº 4	<i>f</i>	%
EDAD						
11		0	0		1	20
12		1	20		0	0
22		1	20		0	0
51		0	0		1	20
NO APLICA		3	60		3	60
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 24. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 5	<i>f</i>	%	PERSONA Nº 5	<i>f</i>	%
ESPOSA(O)		0	0		0	0
PADRE		0	0		0	0
MADRE		1	20		0	0
ABUELA(O)		0	0		0	0
COMPAÑERA(O)		0	0		0	0
HIJOS		0	0		2	40
HERMANOS		0	0		0	0
SOBRINOS		0	0		0	0
NIETOS		0	0		0	0
NO APLICA		4	80		3	60
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 25. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR	Nº 5			Nº 5		
CASADA(O)		0	0		0	0
UNIDA(O)		0	0		0	0
SOLTERA(O)		0	0		1	20
DIVORCIADA(O)		0	0		0	0
VIUDA(O)		1	20		0	0
NO APLICA		4	80		4	80
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 26. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SEXO	Nº 5			Nº 5		
MASCULINO		1	20		1	20
FEMENINO		0	0		1	20
NO APLICA		4	80		3	60
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 27. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	<i>f</i>	%	PERSONA	<i>f</i>	%
EDAD	Nº 5			Nº 5		
38		0	0		1	20
81		1	20		0	0
NO APLICA		4	80		4	80
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 28. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA Nº 6	 f	%	PERSONA Nº 6	 f	%
ESPOSA(O)		0	0		0	0
PADRE		0	0		0	0
MADRE		0	0		0	0
ABUELA(O)		0	0		0	0
COMPAÑERA(O)		0	0		0	0
HIJOS		0	0		0	0
HERMANOS		0	0		0	0
SOBRINOS		0	0		0	0
NIETOS		0	0		0	0
NO APLICA		5	100		5	100
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 29. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR	Nº 6			Nº 6		
CASADA(O)		0	0		0	0
UNIDA(O)		0	0		0	0
SOLTERA(O)		0	0		0	0
DIVORCIADA(O)		0	0		0	0
VIUDA(O)		0	0		0	0
NO APLICA		5	100		5	100
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 30. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SEXO	Nº 6			Nº 6		
MASCULINO		0	0		0	0
FEMENINO		0	0		0	0
NO APLICA		5	100		5	100
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 31. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
EDAD	Nº 6			Nº 6		
NO APLICA		5	100		5	100
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 32. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
	Nº 6			Nº 6		
ESPOSA(O)		0	0		0	0
PADRE		0	0		0	0
MADRE		0	0		0	0
ABUELA(O)		0	0		0	0
COMPAÑERA(O)		0	0		0	0
HIJOS		0	0		0	0
HERMANOS		0	0		0	0
SOBRINOS		0	0		0	0
NIETOS		0	0		0	0
NO APLICA		5	100		5	100
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 33. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA	f	%
SITUACIÓN CONYUGAL DE LOS RESIDENTES DEL HOGAR	Nº 7			Nº 7		
CASADA(O)		0	0		0	0
UNIDA(O)		0	0		0	0
SOLTERA(O)		0	0		0	0
DIVORCIADA(O)		0	0		0	0
VIUDA(O)		0	0		0	0
NO APLICA		5	100		5	100
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 34. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	f	%	PERSONA Nº 7	f	%
SEXO	Nº 7					
MASCULINO		0	0		0	0
FEMENINO		0	0		0	0
NO APLICA		5	100		5	100
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

Tabla 35. Ítem 4. Personas residentes en el hogar y su relación o parentesco con la trabajadora de esta Institución

SECCIÓN II. COMPOSICIÓN DEL HOGAR	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS			OBRERAS		
CATEGORÍAS	PERSONA	<i>f_i</i>	%	PERSONA	<i>f_i</i>	%
EDAD	Nº 7			Nº 7		
NO APLICA		5	100		5	100
		n = 5	100.0		n = 5	100.0

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

Tabla 36. Ítem 1. ¿Sabe leer y escribir?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	5	100	3	80
NO	0	0	2	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 37. Ítem 2. ¿Cuál es su Nivel Académico?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f _i	%	f _i	%
NINGUNO	0	0	1	20
PRIMARIA	0	0	2	40
BACHILLER	0	0	2	40
TSU	4	80	0	0
LICENCIATURA	1	20	0	0
ESPECIALIZACIÓN	0	0	0	0
MAGISTER	0	0	0	0
DOCTORADO	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 38. Ítem 3. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f _i	%	f _i	%
INICIAL	0	0	1	20
PRIMARIA	0	0	1	20
SECUNDARIA	0	0	2	40
TSU	4	80	0	0
UNIVERSITARIO	1	20	0	0
NINGUNO	0	0	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Último grado, año o semestre aprobado

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	%	f_i	%
TERCER GRADO (PRIMARIA)	0	0	1	20
SEXTO GRADO (PRIMARIA)	0	0	1	20
PRIMER AÑO (SECUNDARIA)	0	0	1	20
SEGUNDO AÑO (SECUNDARIA)	0	0	1	20
QUINTO SEMESTRE	1	20	0	0
SEXTO SEMESTRE	2	40	0	0
TERCER AÑO	1	20	0	0
DÉCIMO SEMESTRE	1	20	0	0
NO APLICA	0	0	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 39. Ítem 4. ¿Asiste actualmente en calidad de estudiante a alguno de los establecimientos de educación?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	%	f_i	%
SÍ	1	20	0	0
NO	4	80	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 40. Ítem 5. ¿A qué tipo de establecimiento asiste?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	%	f_i	%
UNIVERSITARIO	1	20	0	0
NO APLICA	4	80	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 41. Ítem 6. El establecimiento al que asiste es

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
PÚBLICO	1	20	0	0
NO APLICA	4	80	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 42. Ítem 7. ¿En los últimos 12 meses la empresa en donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	3	60	3	60
NO	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 43. Ítem 8. ¿En los últimos 12 meses usted ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa en donde usted trabaja?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	2	40	3	60
NO	3	60	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 44. Ítem 9. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas y/o financiadas por la empresa en donde trabaja?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
4-6 HORAS	0	0	1	20
6-8 HORAS	0	0	2	40
8 HORAS A MÁS	1	20	0	0
NO APLICA	4	80	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 45. Ítem 11. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la Institución en donde usted presta servicio se ha realizado durante el tiempo de trabajo?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	2	40	3	60
NO	3	60	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 46. Ítem 12. ¿En los últimos 12 meses ud ha participado en algún curso de formación financiado por usted?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	1	20	0	0
NO	4	80	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 47. Ítem 13. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
DE 8 HORAS A MÁS HORAS	1	20	0	0
NO APLICA	4	80	5	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

SECCIÓN IV. FAMILIA

Tabla 48. Ítem 1. ¿Viven con ud adultos mayores o personas que necesiten de un cuidado especial?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	1	20	0	0
NO	4	80	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 49. Ítem 2. ¿Quiénes son los adultos mayores o personas que necesitan algún tipo de cuidado especial?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MADRE	1	20	0	0
NO APLICA	4	80	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 50. Ítem 3. ¿Quién cuida de ese familiar cuando usted trabaja?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
PERSONA CON REMUNERACIÓN	1	20	0	0
NO APLICA	4	80	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 51. Ítem 4. ¿Tiene usted hijos?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	3	60	5	100
NO	2	40	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 52. Ítem 5. ¿Cuál es el motivo por el cual no tiene hijos?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
NO ESTÁ EN MIS PLANES POR AHORA	1	20	0	0
MOTIVOS ECONÓMICOS	1	20	0	0
NO APLICA	3	60	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 53. Ítem 6. ¿Tiene usted hijos menores de 7 años y/o adolescentes?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	2	40	2	40
NO	3	60	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 54. Ítem 7. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
FAMILIARES SIN REMUNERACIÓN	1	20	0	0
FAMILIARES CON REMUNERACIÓN	0	0	1	20
MI CÓNYUGE O PAREJA	0	0	1	20
ESTÁ GRANDE Y SE CUIDA A SÍ MISMO	1	20	0	0
NO APLICA	3	60	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 55. Ítem 8. ¿Cuándo los hijos menores de 7 años y/o adolescentes se enferman o tienen control, quién los lleva al médico y cuida de ellos?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
YO SOLA	2	40	2	40
SU PAPÁ SI YO NO PUEDO	0	0	1	20
NO APLICA	3	60	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 56. Ítem 9. ¿Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
YO SOLA	1	20	2	40
CUALQUIERA DE LOS DOS, SU PAPÁ O YO	1	20	3	60
NO APLICA	3	60	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 57. Ítem 10. Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es:

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SUFICIENTE	0	0	2	40
POCO	1	20	0	0
MUY POCO	1	20	3	60
NO APLICA	3	60	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 58. Ítem 11. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
EL TRABAJO	2	40	1	20
EL CANSANCIO	0	0	2	40
NO APLICA	3	60	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 59. Ítem 12. ¿Cómo están repartidas las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras?

SECCIÓN IV FAMILIA	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SOLO LAS REALIZO	0	0	1	20
ME AYUDA UN FAMILIAR	0	0	1	20
ENTRE TODOS LOS QUE VIVIMOS EN EL HOGAR	5	100	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

SECCIÓN V. SOCIAL

Tabla 60. Ítem 1. ¿Dispone usted de tiempo libre para compartir con sus amistades?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	3	60	2	40
NO	0	0	0	0
A VECES	2	40	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 61. Ítem 2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MÁS DE DOS DÍAS A LA SEMANA	0	0	0	0
EL FIN DE SEMANA	5	100	5	100
LOS VIERNES A LA SALIDA DEL TRABAJO	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 62. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso pasea?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	4	80	1	20
NO	1	20	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 63. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso se queda en casa?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	3	60	3	60
NO	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 64. Ítem 3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso comparten en el almuerzo o cena?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	5	100	1	20
NO	0	0	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 65. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso no hace nada porque usted trabaja?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	2	40	0	0
NO	3	60	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 66. Ítem 3. ¿Su familia generalmente en un día de descanso hace otras cosas?

SECCIÓN V. SOCIAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	0	0	0	0
NO	5	100	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

SECCIÓN VI. LABORAL

Tabla 67. Ítem 1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
8 HORAS	5	100	5	100
MÁS DE 8 HORAS	0	0	0	0
MENOS DE 8 HORAS	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 68. Ítem 2. En la institución ud disfruta de tiempo de descanso durante la jornada laboral

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	1	20	5	100
NO	4	80	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 69. Ítem 2. En la institución ud disfruta de flexibilidad de horario

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	5	100	4	80
NO	0	0	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 70. Ítem 3. En la institución ud disfruta de beneficios de la ley

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	3	60	3	60
NO	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 71. Ítem 2. En la institución ud disfruta de posibilidad de promoción

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	0	0	2	40
NO	5	100	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 72. Ítem 2. En la institución ud disfruta de otros beneficios

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	0	0	1	20
NO	5	100	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 73. Ítem 3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable después del trabajo?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
ACTIVIDADES DOMÉSTICAS	4	80	4	80
CUIDADO DE HIJOS MENORES DE 7 AÑOS Y ADOLESCENTES	1	20	1	20
A LOS CUIDADOS DE MIS FAMILIARES DEPENDIENTES	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 74. Ítem 4. En momentos de dificultad ud ha solicitado días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	0	0	0	0
NO	5	100	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 75. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	5	100	2	40
NO	0	0	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 76. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado reducción de la jornada laboral por motivos familiares

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	0	0	0	0
NO	5	100	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 77. Ítem 4. En momentos de dificultad usted ha solicitado ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	2	40	2	40
NO	3	60	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 78. Ítem 5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación?

SECCIÓN VI. LABORAL		JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS		f_i	%	f_i	%
PROFESIONALES Y TÉCNICOS	Y	5	100	0	0
GERENTES, ADMINISTRADORES Y DIRECTIVOS	Y	0	0	0	0
EMPLEADOS DE OFICINA		0	0	0	0
PERSONAL OBRERO		0	0	5	100
OTRA OCUPACIÓN		0	0	0	0
		n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 79. Ítem 6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f	%	f	%
EMPLEADA GUBERNAMENTAL	5	100	0	0
PERSONAL OBRERO GUBERNAMENTAL	0	0	5	100
EMPLEADA EMPRESA PRIVADA	0	0	0	0
OBRERA EMPRESA PRIVADA	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 80. Ítem 7. ¿Tiene personal a su cargo?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f	%	f	%
SÍ	3	60	0	0
NO	2	40	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 81. Ítem 8. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f	%	f	%
2-4 COLABORADORES	2	40	0	0
4-6 COLABORADORES	1	20	0	0

6-8 COLABORADORES	2	40	0	0
MÁS DE 8 COLABORADORES	0	0	0	0
NO APLICA	0	0	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 82. Ítem 9. ¿Maneja algún presupuesto en la empresa?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	1	20		
NO	4	80	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 83. Ítem 10. Su jornada laboral es

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
JORNADA PARCIAL	0	0	0	0
JORNADA COMPLETA	5	100	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 84. Ítem 11. Su contrato es por

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
TIEMPO DETERMINADO	0	0	0	0
TIEMPO INDETERMINADO	5	100	5	100
TAREA	0	0	0	0
OBRA DETERMINADA	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 85. Ítem 12. ¿La Institución le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permitan la conciliación entre su vida familiar y laboral?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	3	60	1	20
NO	2	40	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 86. Ítem 13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según usted le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la Institución?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	1	20	1	20
NO	2	40	3	60
NO APLICA	2	40	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 87. Ítem 13. Ayuda para Estudios

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	0	0	1	20
NO	3	60	3	60
NO APLICA	2	40	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 88. Ítem 13. Plan vacacional para hijos

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	2	40	1	20
NO	1	20	2	40
NO APLICA	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 89. Ítem 13. Ayuda para educación de los hijos

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	0	0	1	20
NO	3	60	2	40
NO APLICA	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 90. Ítem 13. Guarderías o ayudas para guarderías

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	0	0	1	20
NO	3	60	2	40
NO APLICA	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 91. Ítem 13. Ayuda para útiles escolares

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	2	40	1	20
NO	1	20	2	40
NO APLICA	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 92. Ítem 13. Bono lácteo

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	1	20	1	20
NO	2	40	2	40
NO APLICA	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 93. Ítem 13. Otros beneficios adicionales

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	2	40	1	20
NO	1	20	2	40
NO APLICA	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO

Tabla 94. Ítem 1. ¿Siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales?

SECCIÓN VI. LABORAL	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MUCHO	2	40	4	80
MEDIANAMENTE	3	60	1	20
POCO	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 95. Ítem 2. ¿Piensa ud que ser madre podría condicionar sus actividades laborales?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	2	40	4	80
NO	3	60	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 96. Ítem 3. ¿Por qué el ser madre condiciona sus actividades laborales?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
EL TRABAJO QUITA TIEMPO PARA COMPARTIR CON LOS HIJOS	0	0	2	40
EL TRABAJO QUITA TIEMPO PARA CUIDAR A LOS HIJOS	2	40	1	20
NO PERMITE EL ADECUADO BALANCE EN EL ÁREA LABORAL	0	0	1	20
NO APLICA	3	60	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 97. Ítem 4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	4	80	5	100
NO	1	20	0	0
A VECES	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 98. Ítem 5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	5	100	5	100
NO	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 99. Ítem 6. En su mayoría, usted se ha sentido de salud

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MUY BIEN	3	60	3	60
REGULAR	2	40	1	20
MAL	0	0	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 100. Ítem 7. En su mayoría, ¿usted se ha sentido agotada y sin fuerzas?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MUCHAS VECES	0	0	1	0
MEDIANAMENTE	2	0	0	0
POCAS VECES	3	0	4	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 101. Ítem 8. En su mayoría, ¿usted logra conciliar el sueño toda la noche?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
MUCHAS VECES	4	80	2	40
MEDIANAMENTE	0	0	2	40
POCAS VECES	1	20	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 102. Ítem 9. En su mayoría, ¿ha perdido el sueño por preocupaciones?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
MUCHAS VECES	2	40	3	60
MEDIANAMENTE	0	0	1	20
POCAS VECES	3	60	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 103. Ítem 10. En su mayoría, ¿se siente llena de energía para realizar para realizar tareas/actividades de su vida diaria?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MUCHAS VECES	5	100	5	100
MEDIANAMENTE	0	0	0	0
POCAS VECES	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 104. Ítem 11. En su mayoría, ¿está satisfecha con su manera de hacer las cosas?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MUCHAS VECES	4	80	5	100
A VECES	1	20	0	0
POCAS VECES	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 105. Ítem 13. En su mayoría, ¿se siente capaz de hacer frente a los problemas?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MUCHAS VECES	5	100	4	80
A VECES	0	0	1	20
POCAS VECES	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 106. Ítem 14. En su mayoría, ¿padece de dolores de cabeza?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MUCHAS VECES	0	0	1	20
A VECES	1	20	2	40
POCAS VECES	4	80	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 107. Ítem 15. En su mayoría, ¿se ha despertado usted cansada?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
MUCHAS VECES	0	0	4	80
A VECES	3	60	1	20
POCAS VECES	2	40	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 108. Ítem 16. En su mayoría, ¿usted ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	2	40	1	20
NO	3	60	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 109. Ítem 17. ¿Por qué motivo ha tenido que cambiar sus controles médicos?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
FAMILIARES	1	20	1	20

LABORALES	0	0	0	0
ESTUDIOS	0	0	0	0
ECONÓMICOS	1	20	0	0
NO APLICA	3	60	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 110. Ítem 18. ¿Usted se alimenta en las horas estipuladas para ello?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MUCHAS VECES	5	100	5	100
A VECES	0	0	0	0
POCAS VECES	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 111. Ítem 19. En su mayoría, ¿usted se ha sentido nerviosa?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
MUCHAS VECES	0	0	2	40
A VECES	2	40	0	0
POCAS VECES	3	60	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 112. Ítem 20. En su mayoría, ¿se ha sentido malhumorada?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
MUCHAS VECES	0	0	1	20
A VECES	0	0	2	40
POCAS VECES	5	100	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 113. Ítem 21. En su mayoría, ¿se ha sentido agobiada y con tensión?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
MUCHAS VECES	0	0	3	60
A VECES	2	40	1	20
POCAS VECES	3	60	1	20
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 114. Ítem 22. En su mayoría, ¿asiste a sus controles médicos en las fechas programadas?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	%	f_i	%
MUCHAS VECES	3	60	2	40
A VECES	1	20	3	60
POCAS VECES	1	20	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 115. Ítem 23. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	f_i	%	f_i	%
SÍ	0	0	1	20
NO	0	0	4	80
NO APLICA	5	100	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 116. Ítem 23. ¿Cuál enfermedad ha sufrido a consecuencia del trabajo?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
CERVICAL	0	0	1	20
NO APLICA	5	100	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 117. Ítem 24. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y laboral alguna enfermedad?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	0	0	0	0
NO	5	100	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 118. Ítem 24. ¿Cuál enfermedad le ha ocasionado su vida familiar y laboral?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
NO APLICA	5	100	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 119. Ítem 25. En su mayoría, ¿interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
MUCHAS VECES	0	0	0	0
A VECES	0	0	0	0
POCAS VECES	5	100	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS

Tabla 120. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

Ayudas para vivienda

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	0	0	1	20
NO	5	100	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 121. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

Plan de pensión

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	3	60	2	40
NO	2	40	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 122. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

Ayudas para estudios

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	3	60	3	60
NO	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 123. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

Ayudas para gastos en materia de salud

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	0	0	2	40
NO	5	100	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 124. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

Ayudas para educación de hijos

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	1	20	2	40
NO	4	80	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 125. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

Ayudas para guarderías o ayudas para guarderías

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	2	40	2	40
NO	3	60	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 126. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

Pasantías

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	1	20	2	40
NO	4	80	3	60
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 127. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

Seguros médicos personal o extensivo

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	4	80	5	100
NO	1	20	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 128. Ítem 1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución?

Otro tipo de servicio social

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	1	20	1	20
NO	4	80	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 129. Ítem 2. ¿Piensa usted que el ajuste expuesto en la LOTT de la jornada laboral la beneficia?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	4	80	3	60
NO	1	20	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 130. Ítem 3. ¿Siente que la nueva LOTT colabora con su conciliación trabajo-familia?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	4	80	3	60
NO	1	20	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 131. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo para la crianza del hijo?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	3	60	3	60
NO	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 132. Ítem 4. ¿Piensa usted que el aumento de tiempo de reposo pre y postnatal en la LOTTT trae como ventaja mayor tiempo para la crianza del hijo?

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	3	60	3	60
NO	2	40	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Fomento del nexo afectivo madre e hijo

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	2	40	3	60
NO	3	60	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Mayor tiempo con la familia

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	2	40	3	60
NO	3	60	2	40
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Otra ventajas

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	0	0	1	20
NO	5	100	4	80
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Tabla 133. Ítem 5. Piensa usted que el Sistema del Seguro Social la beneficia en cuanto a:**Protección a su familia si fallece**

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
SÍ	2	40	0	0
NO	3	60	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Beneficio cuando decida jubilarme

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	5	100	5	100
NO	0	0	0	0
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Puedo afiliarme y cotizar si soy trabajadora independiente

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	0	0	0	0
NO	5	100	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

Otros Beneficios

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	JEFES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		OBRERAS	
CATEGORÍAS	f_i	%	f_i	%
SÍ	0	0	0	0
NO	5	100	5	100
	n = 5	100.0	n = 5	100.0

ANEXO I: ENCUESTAS FINALES APLICADA

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES JEFES TÉCNICOS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga, Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 **Email:**kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano /Telf.: 0424-6194469 **Email:**coralys135@hotmail.com

Instrucciones: Por favor responda a las preguntas rellenoando con una X la respuesta que mejor se ajuste y argumente cuando se le pida.

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA		
1.Lugar de residencia: ☐ Zona urbana ☐ Zona rural	3. Los materiales de su vivienda son: ☐ Bloque, ladrillo o adobe frizado ☐ Concreto ☐ Madera ☐ Láminas ☐ Piedra ☐ Otros (Láminas de zinc...)	5. ¿Cuántas persona residen actualmente en su vivienda? ☐ Una sola persona ☐ Dos o más personas
2.Tipo de Vivienda ☐ Quinta o casaquinta ☐ Casa ☐ Apartamento ☐ Casa de vecindad ☐ Rancho ☐ Refugio ☐ Otra clase	4. Su vivienda es de uso: ☐ Permanente ☐ Ocasional ☐ Transitorio	6. Su vivienda es: ☐ Propia pagada totalmente ☐ Propia pagándose ☐ Alquilada ☐ Prestada ☐ Cedida

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
1. ¿Sabe leer y escribir? ☐ Si ☐ No	4. Asiste actualmente en calidad de estudiante, a alguno de los establecimientos de educación: ☐ Si ☐ No → Pase a la pregunta 7	9. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución donde usted trabaja? ☐ De 4 horas-6 horas ☐ De 6 horas-8 horas ☐ De 8 horas-más de horas
2. ¿Cuál es su nivel académico? ☐ Ninguno → Pase a la pregunta 4 ☐ Primaria ☐ Bachiller ☐ TSU ☐ Licenciatura ☐ Postgrado y/o ☐ Especializaciones ☐ Doctorado ☐ Magister	5. Asiste a ¿qué tipo de establecimiento de educación? ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Universitario ☐ Postgrado ☐ Misiones	10. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución en donde usted presta servicio se ha realizado dentro del tiempo de trabajo? ☐ Si ☐ No
	6. El establecimiento de educación al que asiste es: ☐ Público ☐ Privado	11. En los últimos 12 meses ¿Ud. ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por Ud.? ☐ Si ☐ No → Pase a la pregunta 14
3. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado y de qué nivel educativo? ☐ Inicial (1-3) ☐ Primaria (1-6) ☐ Secundaria (1-5) (grado-año) _____ ☐ Técnico Superior (semestre-trimestre-año) _____ ☐ Universitario (semestre-trimestre-año) _____	7. ¿En los últimos 12 meses la institución donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación? ☐ Si ☐ No ☐ No sabe	12. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por Ud.? ☐ De 4 horas-6 horas ☐ De 6 horas-8 horas ☐ De 8 horas-más de horas
	8. ¿En los últimos 12 meses usted ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la institución donde usted trabaja? ☐ Si ☐ No → Pase a la pregunta 12	

SECCIÓN IV. FAMILIA		
1. ¿Viven con Ud. Adultos mayores o personas que necesiten algún tipo de cuidado especial? ☐ Sí ☐ No → Pase a la pregunta 4	6. ¿Tiene Ud. Hijos menores de 7 años y/o adolescentes? ☐ Sí ☐ No → Pase a la pregunta 12	10. ¿Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es?: ☐ Suficiente → Pase a la pregunta 12 ☐ Poco ☐ Muy poco
2. ¿Quién es esa persona que necesita de algún cuidado especial? ☐ Padre ☐ Madre ☐ Suegro (a) ☐ Otro familiar	7. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes? ☐ Mi cónyuge o pareja. ☐ Familiares sin remuneración. ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración. ☐ Servicio Doméstico. ☐ Otra persona con remuneración. ☐ Centros escolares en el tiempo extraescolar. ☐ Está grande se cuida a sí mismo. ☐ Familiares con remuneración.	11. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos? (Opción múltiple) ☐ El trabajo ☐ Las tareas del hogar ☐ Los estudios ☐ El cansancio
3. ¿Quién cuida de ese familiar cuando Ud. Trabaja? ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Mi pareja o cónyuge ☐ Persona con remuneración ☐ Centro de atención ☐ Hijos/as ☐ Hermanos ☐ Otro familiar	8. ¿Cuándo los hijos se enferman o tienen control quién los lleva al médico y cuida de ellos? ☐ Yo sola ☐ Yo junto con mi pareja o cónyuge ☐ Familiares ☐ Personas vecinas o amigas ☐ Su papá si yo no puedo	12. ¿Cómo están repartidas las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras? ☐ Solo las realizo yo ☐ Entre mi pareja y yo ☐ Me ayuda un familiar ☐ Entre todos los que vivimos en el hogar ☐ Las realiza el servicio
4. ¿Tiene Ud. Hijos? ☐ Si → Pase a la pregunta 6 ☐ No	5. En caso de no tener hijos, ¿Cuál es el motivo?	

☐ No está en mis planes por ahora ☐ Mi carrera profesional no me lo ha permitido ☐ Motivos económicos ☐ No tengo quien cuide el niño	9. ¿Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo? ☐ Yo sola ☐ Cualquiera de los dos, su papá o yo ☐ Un familiar ☐ Amigos ☐ Su madrina o padrino	doméstico
SECCIÓN V. SOCIAL		
1. ¿Dispone Ud. De tiempo libre para compartir con sus amistades? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces	3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso? (Opción múltiple) ☐ Pasear ☐ Quedarse en casa ☐ Compartir en el almuerzo o cena ☐ Nada, porque suelo trabajar ☐ Otro	
2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento? ☐ Más de dos día a la semana ☐ El fin de semana ☐ Los Viernes a la salida del trabajo		
SECCIÓN VI. LABORAL		
1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? ☐ 8 horas. ☐ Más de 8 horas ☐ Menos de 8 horas.	4. ¿En momentos de dificultad Ud. Ha solicitado? (Opción múltiple) ☐ Días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares ☐ Adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros ☐ Reducción de la jornada laboral por motivos familiares. ☐ Ausentarme del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos. ☐ No me he visto en la necesidad de solicitar los mencionados anteriormente	6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación? ☐ Empleada gubernamental ☐ Obrera gubernamental ☐ Empleada empresa privada ☐ Obrera empresa privada
2. En la institución Ud. Disfruta de: (Opción múltiple) ☐ Flexibilidad de horario ☐ Tiempo de descanso durante la jornada laboral ☐ Beneficios de la ley ☐ Posibilidad de promoción ☐ Otros beneficios		7. ¿Tiene personal a su cargo? ☐ Sí ☐ No → Pase a la pregunta 9 8. ¿Cuántas personas tiene a su cargo? ☐ De 2 a 4 colaboradores ☐ De 4 a 6 colaboradores

	5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación? ☐ Profesionales y técnicos. ☐ Gerentes, Administradores y Directivos. ☐ Empleados de oficina. ☐ Jefes Técnico Administrativo ☐ Personal obrero ☐ Otra ocupación	☐ De 6 a 8 colaboradores ☐ Más de 8 colaboradores
3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable después del trabajo? ☐ Actividades domésticas ☐ Cuidado de hijos menores de 7 años y adolescentes ☐ A los cuidados de mis familiares dependientes		9. ¿Maneja algún presupuesto en la empresa? ☐ Sí ☐ No
		10. Su jornada laboral es: ☐ Jornada Parcial ☐ Jornada completa

SECCIÓN VI. LABORAL		
11. Su contrato es por: ☐ Tiempo determinado ☐ Tiempo indeterminado ☐ Tarea ☐ Obra determinada	12. ¿La organización le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permitan la conciliación entre su vida familiar y laboral? ☐ Sí ☐ No → Pase a la Sección VII	13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según Ud. le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución? ☐ Actividades culturales y deportivas ☐ Ayuda para estudios ☐ Plan vacacional para hijos menores de edad ☐ Ayudas para educación de hijos ☐ Guarderías o ayudas para guardería ☐ Ayuda para compras de útiles escolares ☐ Bono lácteo ☐ Otros beneficios

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO		
1. ¿Siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales? ☐ Mucho ☐ Medianamente ☐ Poco	4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces	8. En su mayoría, ¿Ud. logra conciliar el sueño toda la noche? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces
2. ¿Piensa Ud. que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales? ☐ Sí ☐ No → Pase a la pregunta 4	5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral? ☐ Sí ☐ No 6. En su mayoría, usted se ha	9. En su mayoría, ¿Ud. ha perdido el sueño por preocupaciones? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces

	sentido de salud: ☐ Muy Bien ☐ Regular ☐ Mal	
3. ¿Por qué el ser madre condiciona sus actividades laborales? ☐ El trabajo quita tiempo para compartir con los hijos ☐ El trabajo quita tiempo para cuidar a los hijos ☐ No permite el adecuado balance en el área laboral	7. En su mayoría, ¿usted se ha sentido agotada y sin fuerzas? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces	10. En su mayoría, ¿Se siente llena de energía para realizar tareas/actividades de su vida diaria? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO

11. En su mayoría, ¿Está satisfecha con su manera de hacer las cosas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	18. En su mayoría, ¿Ud. se alimenta en las horas estipuladas para ello? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
12. En su mayoría, ¿Ud. se mantiene ocupada y activa? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	19. ¿En su mayoría, Ud. se ha sentido nerviosa? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
13. ¿En su mayoría, se siente capaz de hacer frente a los problemas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	20. ¿En su mayoría, Ud. se ha sentido malhumorada? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
14. ¿En su mayoría, padece de dolores de cabeza? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	21. ¿En su mayoría, se ha sentido agobiada y con tensión? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
15. En su mayoría, ¿Ud. se ha despertado cansada? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	22. ¿En su mayoría, asiste a sus controles médicos en las fechas programadas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces 23. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del

16. En su mayoría ¿Ud. ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia? ☐ No → Pase a la pregunta 18 ☐ Sí	trabajo? ☐ Sí ¿Cuál? _____ ☐ No
17. ¿Por qué motivo ha tenido que cambiar sus controles médicos? ☐ Familiares ☐ Laborales ☐ Estudios ☐ Económicas	24. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad? ☐ Sí ¿Cuál? _____ ☐ No 25. ¿En su mayoría, interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS	
1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución? (Opción múltiple) ☐ Ayudas para vivienda ☐ Plan de pensión ☐ Ayuda para estudios ☐ Ayuda para gastos en materia de salud ☐ Ayudas para educación de hijos ☐ Guarderías o ayudas para guarderías ☐ Pasantías ☐ Seguros médicos personal o extensivo ☐ Otro tipo de servicio social	4. ¿Qué ventajas piensa Ud. que ha conllevado el aumento del tiempo del reposo Pre y Postnatal en la LOTTT? (Opción múltiple) ☐ Mayor tiempo para la crianza del hijo ☐ Fomentar el nexo afectivo madre e hijo ☐ Mayor tiempo con la familia ☐ Otras ventajas
2. ¿Piensa usted que el ajuste expuesta en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia? ☐ Si ☐ No	5. Piensa ud. que el Sistema del Seguro Social la beneficia en cuanto a: (Opción múltiple) ☐ Protege a su familia si fallece ☐ Es un beneficio que aporta el Estado, cuando decida jubilarme ☐ Puedo afiliarme y cotizar si soy trabajadora independiente ☐ Otros beneficios.
3. ¿Siente que la nueva LOTT colabora con su conciliación trabajo-familia? ☐ Si ☐ No	

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Ciencias Sociales

Relaciones Industriales

ENCUESTA PARA MUJERES OBRERAS DE LA ALCALDÍA SUCRE

Estimada amiga,

Necesitamos tu valiosa colaboración con el objetivo de recopilar información para nuestra tesis de grado, la cual se basa en conocer su posible conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo Ud. una mujer que ocupa un cargo de alto nivel de responsabilidad.

Esta encuesta es anónima y confidencial, por favor conteste las preguntas con la mayor sinceridad. La seguridad con que Ud. responda cada una de las preguntas de esta encuesta será determinante en la calidad de la información que se obtenga.

Agradecidas de antemano por su apoyo.

Kharelys Mendez Pernia / Telf.: 0412-9778524 Email:kharelys_mendez@hotmail.com

Coralys Molina Pachano /Telf.: 0424-6194469 Email:coralys135@hotmail.com

Instrucciones: Por favor responda a las preguntas rellenoando con una X la respuesta que mejor se ajuste y argumente cuando se le pida.

SECCIÓN I. DATOS DE LA VIVIENDA		
1.Lugar de residencia: ☐ Zona urbana ☐ Zona rural	3. Los materiales de su vivienda son: ☐ Bloque, ladrillo o adobe frizado ☐ Concreto ☐ Madera ☐ Láminas ☐ Piedra ☐ Otros (Láminas de zinc...)	5. ¿Cuántas persona residen actualmente en su vivienda? ☐ Una sola persona ☐ Dos o más personas
2.Tipo de Vivienda ☐ Quinta o casaquinta ☐ Casa ☐ Apartamento ☐ Casa de vecindad ☐ Rancho ☐ Refugio ☐ Otra clase	4. Su vivienda es de uso: ☐ Permanente ☐ Ocasional ☐ Transitorio	6. Su vivienda es: ☐ Propia pagada totalmente ☐ Propia pagándose ☐ Alquilada ☐ Prestada ☐ Cedida

SECCIÓN III. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
1. ¿Sabe leer y escribir? ☐ Si ☐ No	4. Asiste actualmente en calidad de estudiante, a alguno de los establecimientos de educación: ☐ Si ☐ No → Pase a la pregunta 7	9. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución donde usted trabaja? ☐ De 4 horas-6 horas ☐ De 6 horas-8 horas ☐ De 8 horas-más de horas
2. ¿Cuál es su nivel académico? ☐ Ninguno → Pase a la pregunta 4 ☐ Primaria ☐ Bachiller ☐ TSU ☐ Licenciatura ☐ Postgrado y/o ☐ Especializaciones ☐ Doctorado ☐ Magister	5. Asiste a ¿qué tipo de establecimiento de educación? ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Universitario ☐ Postgrado ☐ Misiones	11. ¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la institución en donde usted presta servicio se ha realizado dentro del tiempo de trabajo? ☐ Si ☐ No
	6. El establecimiento de educación al que asiste es: ☐ Público ☐ Privado	12. En los últimos 12 meses ¿Ud. ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por Ud.? ☐ Si ☐ No → Pase a la pregunta 14
3. ¿Cuál fue su último grado, año o semestre aprobado y de qué nivel educativo? ☐ Inicial (1-3) ☐ Primaria (1-6) ☐ Secundaria (1-5) (grado-año) _____ ☐ Técnico Superior (semestre-trimestre-año) _____ ☐ Universitario (semestre-trimestre-año) _____	7. ¿En los últimos 12 meses la institución donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación? ☐ Si ☐ No ☐ No sabe	13. ¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por Ud.? ☐ De 4 horas-6 horas ☐ De 6 horas-8 horas ☐ De 8 horas-más de horas
	8. ¿En los últimos 12 meses usted ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la institución donde usted trabaja? ☐ Si ☐ No → Pase a la pregunta 12	

SECCIÓN IV. FAMILIA		
1. ¿Viven con Ud. Adultos mayores o personas que necesiten algún tipo de cuidado especial? ☐ Sí ☐ No → Pase a la pregunta 4	6. ¿Tiene Ud. Hijos menores de 7 años y/o adolescentes? ☐ Sí ☐ No → Pase a la pregunta 12	10. ¿Considera que el tiempo que comparte con sus hijos es?: ☐ Suficiente → Pase a la pregunta 12 ☐ Poco ☐ Muy poco
2. ¿Quién es esa persona que necesita de algún cuidado especial? ☐ Padre ☐ Madre ☐ Suegro (a) ☐ Otro familiar	7. ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos menores de 7 años y adolescentes? ☐ Mi cónyuge o pareja. ☐ Familiares sin remuneración. ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración. ☐ Servicio Doméstico. ☐ Otra persona con remuneración. ☐ Centros escolares en el tiempo extraescolar. ☐ Está grande se cuida a sí mismo. ☐ Familiares con remuneración.	11. En caso de responder poco o muy poco, ¿qué le impide pasar tiempo con ellos? (Opción múltiple) ☐ El trabajo ☐ Las tareas del hogar ☐ Los estudios ☐ El cansancio
3. ¿Quién cuida de ese familiar cuando Ud. Trabaja? ☐ Personas vecinas o amigas sin remuneración ☐ Mi pareja o cónyuge ☐ Persona con remuneración ☐ Centro de atención ☐ Hijos/as ☐ Hermanos ☐ Otro familiar	8. ¿Cuándo los hijos se enferman o tienen control quién los lleva al médico y cuida de ellos? ☐ Yo sola ☐ Yo junto con mi pareja o cónyuge ☐ Familiares ☐ Personas vecinas o amigas ☐ Su papá si yo no puedo	12. ¿Cómo están repartidas las actividades diarias del hogar como el aseo, las comidas, la limpieza, entre otras? ☐ Solo las realizo yo ☐ Entre mi pareja y yo ☐ Me ayuda un familiar ☐ Entre todos los que vivimos en el hogar ☐ Las realiza el servicio
4. ¿Tiene Ud. Hijos? ☐ Si → Pase a la pregunta 6 ☐ No	5. En caso de no tener hijos, ¿Cuál es el motivo?	

☐ No está en mis planes por ahora ☐ Mi carrera profesional no me lo ha permitido ☐ Motivos económicos ☐ No tengo quien cuide el niño	9. ¿Quién asume la responsabilidad de representar a los hijos en la escuela, colegio o liceo? ☐ Yo sola ☐ Cualquiera de los dos, su papá o yo ☐ Un familiar ☐ Amigos ☐ Su madrina o padrino	doméstico
SECCIÓN V. SOCIAL		
1. ¿Dispone Ud. De tiempo libre para compartir con sus amistades? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces	3. ¿Qué hace generalmente tu familia en un día de descanso? (Opción múltiple) ☐ Pasear ☐ Quedarse en casa ☐ Compartir en el almuerzo o cena ☐ Nada, porque suelo trabajar ☐ Otro	2. ¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades de esparcimiento? ☐ Más de dos día a la semana ☐ El fin de semana ☐ Los Viernes a la salida del trabajo
SECCIÓN VI. LABORAL		
1. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? ☐ 8 horas. ☐ Más de 8 horas ☐ Menos de 8 horas.	4. ¿En momentos de dificultad Ud. Ha solicitado? (Opción múltiple) ☐ Días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares ☐ Adelanto de prestaciones sociales, caja de ahorros, entre otros ☐ Reducción de la jornada laboral por motivos familiares. ☐ Ausentarme del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos. ☐ No me he visto en la necesidad de solicitar los mencionados anteriormente	6. ¿A cuál de estas categorías pertenece su ocupación? ☐ Empleada gubernamental ☐ Obrera gubernamental ☐ Empleada empresa privada ☐ Obrera empresa privada
2. En la institución Ud. Disfruta de: (Opción múltiple) ☐ Flexibilidad de horario ☐ Tiempo de descanso durante la jornada laboral ☐ Beneficios de la ley ☐ Posibilidad de promoción ☐ Otros beneficios		7. ¿Tiene personal a su cargo? ☐ Si ☐ No → Pase a la pregunta 9 8. ¿Cuántas personas tiene a su cargo? ☐ De 2 a 4 colaboradores ☐ De 4 a 6 colaboradores

	5. ¿En cuál de estos grupos se ubica su ocupación? ☐ Profesionales y técnicos. ☐ Gerentes, Administradores y Directivos. ☐ Empleados de oficina. ☐ Jefes Técnico Administrativo ☐ Personal obrero ☐ Otra ocupación	☐ De 6 a 8 colaboradores ☐ Más de 8 colaboradores
3. ¿A qué dedica mayor tiempo en un día laborable después del trabajo? ☐ Actividades domésticas ☐ Cuidado de hijos menores de 7 años y adolescentes ☐ A los cuidados de mis familiares dependientes		9. ¿Maneja algún presupuesto en la empresa? ☐ Si ☐ No
		10. Su jornada laboral es: ☐ Jornada Parcial ☐ Jornada completa

SECCIÓN VI. LABORAL		
11. Su contrato es por: ☐ Tiempo determinado ☐ Tiempo indeterminado ☐ Tarea ☐ Obra determinada	12. ¿La organización le ofrece otros beneficios adicionales a la ley que le permitan la conciliación entre su vida familiar y laboral? ☐ Si ☐ No → Pase a la Sección VII	13. ¿Cuáles son los otros beneficios adicionales a la ley que según Ud. Le permiten la conciliación entre su vida familiar y laboral que a su parecer ofrece la institución? ☐ Actividades culturales y deportivas ☐ Ayuda para estudios ☐ Plan vacacional para hijos menores de edad ☐ Ayudas para educación de hijos ☐ Guarderías o ayudas para guardería ☐ Ayuda para compras de útiles escolares ☐ Bono lácteo ☐ Otros beneficios

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO

1. ¿Siente que ha logrado compaginar las labores domésticas con las laborales? ☐ Mucho ☐ Medianamente ☐ Poco	4. ¿Disfruta de las actividades que realiza últimamente? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces	8. En su mayoría, ¿Ud. logra conciliar el sueño toda la noche? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces
2. ¿Piensa Ud. que el ser madre podría condicionar sus actividades laborales? ☐ Sí ☐ No → Pase a la pregunta 4	5. ¿Se siente capaz de tomar decisiones en cuanto a su vida familiar y laboral? ☐ Sí ☐ No	9. En su mayoría, ¿Ud. ha perdido el sueño por preocupaciones? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces
3. ¿Por qué el ser madre condiciona sus actividades laborales? ☐ El trabajo quita tiempo para compartir con los hijos ☐ El trabajo quita tiempo para cuidar a los hijos ☐ No permite el adecuado balance en el área laboral	6. En su mayoría, usted se ha sentido de salud: ☐ Muy Bien ☐ Regular ☐ Mal	10. En su mayoría, ¿Se siente llena de energía para realizar tareas/actividades de su vida diaria? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces
	7. En su mayoría, ¿usted se ha sentido agotada y sin fuerzas? ☐ Muchas veces ☐ Medianamente ☐ Pocas veces	

SECCIÓN VII. ÁREAS DEL BALANCE VIDA-TRABAJO	
11. En su mayoría, ¿Está satisfecha con su manera de hacer las cosas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	18. En su mayoría, ¿Ud. se alimenta en las horas estipuladas para ello? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
12. En su mayoría, ¿Ud. se mantiene ocupada y activa? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	19. ¿En su mayoría, Ud. se ha sentido nerviosa? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
13. ¿En su mayoría, se siente capaz de hacer frente a los problemas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	20. ¿En su mayoría, Ud. se ha sentido malhumorada? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
14. ¿En su mayoría, padece de dolores de cabeza? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	21. ¿En su mayoría, se ha sentido agobiada y con tensión? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
15. En su mayoría, ¿Ud. se ha despertado cansada? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces	22. ¿En su mayoría, asiste a sus controles médicos en las fechas programadas? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces
16. En su mayoría ¿Ud. ha tenido que cambiar sus controles médicos por alguna circunstancia? ☐ No → Pase a la pregunta 18 ☐ Sí	23. ¿Ha sufrido alguna enfermedad a consecuencia del trabajo? ☐ Sí ¿Cuál? _____ ☐ No
17. ¿Por qué motivo ha tenido que cambiar sus controles médicos? ☐ Familiares ☐ Laborales ☐ Estudios ☐ Económicas	24. ¿Le ha ocasionado su vida familiar y personal alguna enfermedad? ☐ Sí ¿Cuál? _____ ☐ No
	25. ¿En su mayoría, interfiere su religión en su dedicación familiar o laboral? ☐ Muchas veces ☐ A veces ☐ Pocas veces

SECCIÓN VIII. POLÍTICAS CONCILIATORIAS

1. ¿Qué beneficios le ofrece la institución? (Opción múltiple) ☐ Ayudas para vivienda ☐ Plan de pensión ☐ Ayuda para estudios ☐ Ayuda para gastos en materia de salud ☐ Ayudas para educación de hijos ☐ Guarderías o ayudas para guarderías ☐ Pasantías ☐ Seguros médicos personal o extensivo ☐ Otro tipo de servicio social	4. ¿Qué ventajas piensa Ud. que ha conllevado el aumento del tiempo del reposo Pre y Postnatal en la LOTTT? (Opción múltiple) ☐ Mayor tiempo para la crianza del hijo ☐ Fomentar el nexo afectivo madre e hijo ☐ Mayor tiempo con la familia ☐ Otras ventajas
2. ¿Piensa usted que el ajuste expuesta en la LOTTT de la jornada laboral la beneficia? ☐ Si ☐ No	5. Piensa ud. que el Sistema del Seguro Social la beneficia en cuanto a: (Opción múltiple) ☐ Protege a su familia si fallece ☐ Es un beneficio que aporta el Estado, cuando decida jubilarme ☐ Puedo afiliarme y cotizar si soy trabajadora independiente ☐ Otros beneficios.
3. ¿Siente que la nueva LOTT colabora con su conciliación trabajo-familia? ☐ Si ☐ No	