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 Mujeres Microempresarias: Zona Metropolitana De Caracas

Realizado por: Cabrera Queiroz, Katherine Carolina

Profesor guía: Víctor Maldonado

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_____.

DEDICATORIA

Dedicado a Dios por sobre todas las cosas

A mis padres por el esfuerzo y apoyo durante mi carrera

A ti abuela querida por ser la mujer más fuerte y luchadora que he conocido. A ti te dedico todo el esfuerzo de estos años de estudio

Te quiero

A donde quiera que vayas,
no dejes de ser la mejor versión de ti,
no olvides tus raíces y tus sueños.
A donde quiera que vayas,
no olvides que yo te quise,
que te quiero aunque nuestros caminos
hayan tomado un rumbo distinto.
A donde quiera que vayas,
sé fuerte ante cualquier adversidad,
nunca te subestimes, siempre sonríe
y llora cuando lo necesites.
A donde quiera que vayas,
vence tus miedos.

Ulises Sánchez

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS……. vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS…… vii
RESUMEN…… viii
INTRODUCCIÓN…… 8
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……..... 10
Objetivo General y Objetivos Específicos……... 19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO……... 20
Aproximación a la conceptualización de Balance Vida-Trabajo…… 20
Instrumento para la medición de Balance Vida-Trabajo…… 22
Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia…… 22
Interacción negativa entre work-home/ trabajo-familia (negative WHI)… 22
Interacción negativa entre home-work/familia-trabajo (negative HWI)…. 22
Interacción positiva entre work-home/trabajo-familia (positive WHI)…... 23
Interacción positiva entre home-work/familia-trabajo (positive HWI)…. 23
Políticas para reconciliar Vida familiar y Laboral…… 23
Políticas Secuenciales…….…… 24
Políticas de Desfamiliarización…….. 25
Políticas Regulatorias……. 25
El difícil equilibrio entre la familia y el trabajo…… 27
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO…….. 33
Tipo de investigación…… 33
Diseño de investigación…… 34
Población y muestra……. 35
Unidad de Análisis……... 35
Instrumento de recolección de datos…… 36
Procedimiento de recolección de datos…… 37
Operacionalización……... 37
Confiabilidad……. 39

Justificación……. 39
Viabilidad……. 40
CAPÍTULO VI: ANÁLISIS DE RESULTADOS …… 41
Distribución de Variables Sociodemográficas…… 41
Distribución de Mujeres Microempresarias según Grupo de Edad…… 41
Distribución de Mujeres Microempresarias según Estado Civil……. 42
Distribución de Mujeres Microempresarias según el Nivel Académico…… 43
Distribución de Mujeres Microempresarias según el Nivel Socioeconómico… 44
Distribución de la variable Conciliación Vida-Trabajo y cada una de sus dimensiones…….…… 46
Interacción Negativa entre Trabajo-Familia…… 46
Interacción Negativa entre Familia-Trabajo…… 48
Interacción Positiva entre Trabajo-Familia…… 50
Interacción Positiva entre Familia-Trabajo…… 52
CONCLUSIONES…….…… 55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……... 56
ANEXOS…….……. 61
ANEXO A: CUESTIONARIO DE INTERACCION TRABAJO-FAMILIA……... 61
ANEXO B: ESTADISTICOS DESCRIPTICOS INTERACCION TRABAJO-FAMILIA…… 64
ANEXO C: ESTADISTICO DESCRIPTICOS INTERACCION FAMILIA-TRABAJO…… 64

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA III.1: DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS CONCILIACIÓN VIDA-TRABAJO….. 36
TABLA III.2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CONCILIACIÓN VIDA-TRABAJO……. 38
TABLA III.3: INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA, ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD…… 39
TABLA IV.3: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES MICROEMPRESARIAS SEGÚN GRUPO DE EDAD…… 41
TABLA IV.4: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES MICROEMPRESARIAS SEGÚN ESTADO CIVIL…… 42
TABLA IV.5: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES MICROEMPRESARIAS SEGÚN EL NIVEL ACADÉMICO…… 43
TABLA IV.6: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES MICROEMPRESARIAS SEGÚN EL NIVEL SOCIOECONÓMICO…… 44
TABLA IV.7: DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA…… 46
TABLA IV.8: DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO…… 48
TABLA IV.9: DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA ENTRE TRABAJO-FAMILIA…… 50
TABLA IV.10: DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA ENTRE FAMILIA-TRABAJO…… 52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO IV.1: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES MICROEMPRESARIAS SEGÚN GRUPO DE EDAD…….. 42
GRAFICO IV.2: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES MICROEMPRESARIAS SEGÚN ESTADO CIVIL…… 43
GRAFICO IV.3: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES MICROEMPRESARIAS SEGÚN EL NIVEL ACADÉMICO…….. 44
GRAFICO IV.4: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES MICROEMPRESARIAS SEGÚN EL NIVEL SOCIOECONÓMICO…….. 45
GRAFICO IV.5: DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA…….. 46
GRAFICO IV.6: DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO……. 49
GRAFICO IV.7: DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA ENTRE TRABAJO-FAMILIA…….. 51
GRAFICO IV.8: DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA ENTRE FAMILIA-TRABAJO…… 53

RESUMEN

La Conciliación Vida-Trabajo ha ido cobrando mayor importancia con el pasar del tiempo, siendo este un tema que se ha venido estudiando desde diversas perspectivas tanto a nivel nacional como internacional y que a su vez ha permitido la creación de nuevas políticas públicas en esta materia, nuevos instrumentos para su medición, nuevos marcos jurídicos en diversos países, entre otras. A lo que a esto respecta y motivado por lo que ha venido siendo la incursión de la mujer en el mundo empresarial, se considera oportuna la realización de esta investigación teniendo en cuenta su relevancia en la actualidad. Por lo tanto, se plantea una investigación de tipo descriptivo con el fin de analizar el balance vida-trabajo de las mujeres microempresarias de la Zona Metropolitana de Caracas. Asimismo, la presente investigación se llevó a cabo en la Ciudad de Caracas, específicamente en la Zona Metropolitana, en donde se utilizaron las encuestas como instrumento de recolección de datos, las cuales se aplicaron a una población previamente seleccionada, perteneciente al sector industrial de la micro y pequeña empresa. Finalmente, por ser este un estudio que se realizó en un momento único en el tiempo, es un diseño transaccional, de tipo no experimental o de campo, debido a que no se manipularon las variables, permitiendo así poder cumplir con los objetivos planteados en esta investigación.

PALABRAS CLAVE: Balance vida-trabajo, mujeres, micro y pequeña empresa en Venezuela, zona Metropolitana de Caracas.

INTRODUCCIÓN

La conciliación vida-trabajo representa el grado en que los miembros de la organización puedan satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización. Por lo tanto, el equilibrio es la puntuación máxima que corresponde a las compañías que consiguen que sus colaboradores armonicen su vida personal y profesional. Un espacio físico que permita momentos de ocio en los descansos, políticas de incentivos para la práctica de deportes y preocupación por la salud y el bienestar personal son fundamentales para este equilibrio. (Chiavenato, 2007)

Las necesidades presentes a nivel laboral en la actualidad, el desempleo, las brechas a nivel salarial y la falta de oportunidades del sector privado, han obligado a las mujeres a participar en el sector formal, informal y en la formación de emprendimientos personales. Por lo tanto, la incursión de las mujeres en el mundo del emprendimiento les brinda un poco más de flexibilidad, con que podrán a su vez tener mayor tiempo para atender sus labores domésticas y el cuidado de sus familias. Sin embargo, sigue presentándose desigualdad de género entre empresarios y empresarias. Según se indica, la mayoría de los propietarios de negocios y empresas, son por lo general hombres, mientras que las mujeres se concentran mucho más en el sector micro, pequeña y mediana empresa. (Banco Mundial, 2010)

Así pues, el presente trabajo pretende adentrarse en esta temática, tomando como punto principal el balance vida trabajo de las mujeres dueñas de microempresas en Venezuela. En este sentido, y dada la importancia la creciente independencia de la mujer y su influencia en diversos aspectos de la vida familiar y laboral, se procede a estructurar el trabajo de la siguiente manera:

Capítulo I: se presenta el planteamiento del problema, formulación de la pregunta de investigación, así como también el objetivo general y los objetivos específicos.

Capítulo II: se desarrolla el marco teórico, en donde se exponen las bases teóricas de la investigación, los elementos conceptuales y algunos enfoques y datos que permitirá conocer mejor el problema a estudiar.

Capítulo III: se hace mención al marco metodológico, en el mismo, se proyectan las herramientas utilizadas en el estudio para dar respuesta a los objetivos general y específico de la investigación. Por lo tanto, se determinaron aspectos como: tipo y diseño de la investigación, población y muestra, instrumento de recolección de datos, unidad de análisis, operacionalización, justificación y validez.

Capítulo IV: presentación, discusión y análisis de los resultados. Se presentan los resultados obtenidos gracias a los objetivos planteados en la investigación.

Capítulo V: en este capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, así como las soluciones al planteamiento del problema.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Balance Vida-Trabajo de mujeres microempresarias: Zona Metropolitana de Caracas

Los últimos acontecimientos ocurridos a nivel mundial, fundamentalmente los vinculados a la crisis económica y financiera global, han generado preocupaciones y un interesante debate acerca de cómo será el futuro de los negocios, del desempeño empresarial y de la propia economía mundial. Ello resulta de particular trascendencia para el sector de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), en especial para las de América Latina y el Caribe. Simultáneamente, los avances de la revolución tecnológica, con el desarrollo de lo que se ha denominado "la economía del siglo XXI", han obligado en los últimos tiempos a reestructurar las estrategias empresariales y la forma de insertarse en dicha economía de los más diversos actores, sobre todo de las PYMES. (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, 2011, p. 6)

Sin embargo, en las diversas investigaciones sobre PYMES es común encontrar un reconocimiento a su importante papel en el desarrollo económico de los países, fundamentado en cifras de empleo, versatilidad en cuanto a innovación tecnológica y, en menor medida, por su participación (directa o indirecta) en las exportaciones. Para América Latina las políticas de apoyo al sector se constituyen en una alternativa viable para avanzar hacia un desarrollo económico más estable. (Rubén C, y otros, 2011, pág. 361)

No obstante, es importante destacar que:

> Las pequeñas y medianas empresas en Latinoamérica juegan un importante papel de carácter social, tanto por su papel como creadoras de empleo y amortiguadores del problema de desempleo al ser intensivas en este factor, como por ser un instrumento de

> cohesión y estabilidad social al brindar oportunidades de empleo a colectivos semi o escasamente cualificados." (Saavedra G & Hernández C, 2008, págs. 132-133)

Por otra parte, el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe tiene como mandato "Promover la formulación y ejecución de programas y proyectos económicos y sociales de interés" de los países, entre los que se ha detectado la necesidad de promover una participación de la mujer más efectiva y equitativa mediante políticas y programas de género que promuevan el desarrollo de sus empresas en condiciones de equidad. Tradicionalmente la agenda de género se ha abordado sobre todo a partir de un enfoque social (no discriminación, educación, salud, etc.). Por lo tanto, "es fundamental desarrollar capacidades y recursos institucionales desde una perspectiva productiva y con una visión de género para realmente poder desarrollar y fortalecer a las mujeres empresarias en América Latina y el Caribe." (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, 2010, pág. 7)

Sin embargo, El Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (2010) afirma:

> Existen pocos avances y grandes vacíos con respecto a la mujer empresaria en América Latina y el Caribe. Hasta el momento, la información sobre las mujeres dueñas o socias de PYMES es escasa. Se conoce poco sobre sus características, formas de acceso al financiamiento, tipo de empresa y, más aún, su contribución al crecimiento productivo de sus países. Conocemos más sobre las condiciones sociales y laborales de la mujer como trabajadora que como empresaria. (pág. 7)

Las mujeres empresarias desarrollan empresas diferentes a las empresas que desarrollan los hombres, lo que obliga a tener políticas y programas orientados a responder a diferentes realidades y necesidades. Así pues, las mujeres tienden a tener negocios más pequeños, en su mayoría, micro empresas y en menor medida, empresas pequeñas y medianas en términos de ventas y de número de empleados. Por lo tanto, "las mujeres inician sus empresas como una forma de conciliar trabajo y familia y toman sus decisiones a partir de criterios diferentes." (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, 2010, pág. 3)

No obstante, los grandes cambios sociales, culturales, económicos, tecnológicos y laborales han modificado sustancialmente la vida de las personas y sobre todo de las mujeres en este último siglo. “El aumento de la esperanza de vida, su mayor nivel promedio de educación y la tendencia a tener menos hijos son factores que han influido en la creciente participación laboral de las mujeres.” (Daeren, 2000, pág. 3)

Hoy día, las mujeres se limitan cada vez menos a ser “madres-esposas”, confinándose dentro de los límites del trabajo doméstico en el hogar y el trabajo voluntario e invisible dentro de la comunidad, sino que, por el contrario buscan adentrarse en el mercado laboral formal y obtener un propio sueldo y su autonomía económica. “Esta tendencia es especialmente marcada entre las mujeres jóvenes, cuyas tasas de participación, y también de desempleo, figuran entre las más altas.” (Daeren, 2000, pág. 3)

Lieve Daeren, experta del Proyecto CEPAL, afirma:

> La gran mayoría de las mujeres empleadas, empleadoras, micro-empresarias, profesionales, etc., tienen que combinar las responsabilidades de su trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares y reproductivas que –según las pautas sociales y culturales – son impuestas unilateralmente a las mujeres como una responsabilidad biológica o “natural” mientras que ello no es el caso para los hombres.
>
> El hecho de que las sociedades no asumen la responsabilidad de la maternidad y del cuidado y atención a las personas como una responsabilidad social, sino como una obligación individual de las mujeres, hace que las mujeres se insertan en el mercado laboral y en el escenario económico en condiciones desiguales y más precarias en comparación con los hombres. (pág. 4)

Pese a que nunca había sido tan amplia la proporción de mujeres con empleo remunerado, se interpreta que la carga que recae sobre ellas en cuanto a la prestación de cuidados a familiares a cargo de niños, ancianos y familiares discapacitados o enfermos, sigue siendo desproporcionada. (Oficina Internacional del Trabajo, 2011, pág. 2)

Así pues, de acuerdo a lo expuesto por la Oficina Internacional del Trabajo en el 2011, no ha sido fácil adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, y el desequilibrio entre las condiciones de trabajo y las necesidades familiares ha potenciado en general una intensificación del conflicto entre la vida laboral y la vida familiar.

A lo que a esto respecta y para una mejor comprensión del tema o problema que se trata en la presente investigación, resulta conveniente realizar una aproximación a la problemática vida-trabajo, así como también, exponer la definición de Balance Vida Trabajo (Work Life Balance. WLB) planteada por algunos autores.

Así pues, Mariela Golik (2013) alega lo siguiente:

> Básicamente, se afirma que siempre existe interferencia entre el trabajo y los aspectos de la vida de una persona no vinculados al trabajo, que implican conflicto inter-roles, en el cual las presiones provenientes de los ámbitos laboral y familiar son mutuamente incompatibles en algún aspecto. (pág. 112)

Asimismo, el término Balance vida trabajo o “Work Life Balance” también puede entenderse como “un estado en el cual una variedad de necesidades son satisfechas mediante la distribución de tiempo entre los roles laborales y no laborales, de acuerdo a las prioridades individuales y las demandas propias de ambos contextos”. (Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)

“El conflicto potencial entre trabajo y familia fue descrito como la anticipación de la compatibilidad de presiones procedentes de los futuros roles familiares y laborales.” (Cinamon, 2006). Por lo tanto, según este autor, el conflicto potencial surge de las expectativas sobre las exigencias y demandas que estos roles implican para cada persona.

Sin embargo, la Oficina Internacional del Trabajo (2011), expone en su publicación “Conciliación del trabajo y la vida familiar” lo siguiente:

> A falta de medidas para la conciliación del trabajo y la vida familiar implantadas por el Estado o en el lugar de trabajo, muchas familias recurren a soluciones individuales. Éstas pueden incluir la reducción del número deseado de hijos; el recurso a trabajadores domésticos, a menudo mal pagados, que también se enfrentan al problema de compatibilizar trabajo y familia; o la dependencia de soluciones precarias para el cuidado de los hijos, como los que consisten en responsabilizar a los niños mayores del cuidado de los más pequeños, dejar a los niños sin supervisión o llevarlos consigo al lugar de trabajo. A su vez, esto puede llevar a una reducción de la tasa de escolarización y una mayor incidencia del trabajo infantil, lo que perpetúa el ciclo de pobreza, o puede propiciar comportamientos antisociales o criminales por parte de los jóvenes abandonados a su suerte por los padres que trabajan. (pág. 8)

Por lo tanto, la conciliación del trabajo y la vida familiar o en otras palabras, el balance entre la vida y el trabajo, debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y mejora de la seguridad social, económica y el bienestar de las familias, muy en particular de las mujeres trabajadoras. (Oficina Internacional del Trabajo, 2011, p. 2)

Un estudio reciente sobre Balance Vida Trabajo realizado en el año 2013 por Mariela Golik, con una orientación distinta a la abordada en esta investigación, expone “Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación”. En dicho estudio, se concreta que el hecho de provenir de una familia donde ambos padres trabajan influenciará las actitudes hacia la búsqueda de equilibrio. Aquellos jóvenes cuyas madres trabajan fuera del hogar, al considerar esto natural, percibirán probablemente un menor conflicto vida laboral-vida privada. En todo caso, la labor profesional de los padres ejercerá una influencia importante en las expectativas de balance.

Sin embargo, en el estudio realizado por Mariela Golik (2013), se elaboró un instrumento de medición especial para este estudio, apoyándose además en dos estudios previos relacionados con su tema. Así pues, entre las dimensiones e indicadores a medir se encontraban los siguientes: Datos biográficos (sexo, edad, estudios, estado civil, etc.),

beneficios vinculados al equilibrio vida laboral y vida privada, beneficios vinculados a recompensas extrínsecas, beneficios vinculados a recompensas intrínsecas, flexibilidad del modo de trabajo, entre otras.

En este sentido, otro estudio realizado por Marina Romeo, Montserrat Yepes-Baldó y Rita Berger en el año 2014, plantea como tema central La Contribución Española E Iberoamericana Al Estudio Del "Work Life Balance". En este contexto, este estudio destaca el creciente interés que ha experimentado en estos últimos años el estudio del WLB, tanto en su vertiente teórica como interventora.

> Los cambios sociodemográficos derivados de la incorporación de la mujer al contexto laboral y los avances tecnológicos (teléfonos móviles, correo electrónico, etc.) han facilitado que las demandas laborales interfieran en la vida personal de ahí el desarrollo de un nuevo enfoque organizacional preocupado por avanzar en la conciliación de los ámbitos laborales y no laborales. (Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 48)

Así pues, la participación de la mujer en la fuerza laboral ha venido presentando un sostenido aumento a lo largo de las últimas décadas y al mismo tiempo se ha venido acortando la brecha que existe entre géneros a nivel laboral. Sin embargo, sigue existiendo segregación en el empleo de hombres y mujeres de acuerdo al sector y ocupación. Por otra parte, es importante resaltar que de acuerdo a las normas culturales en América Latina y el Caribe, las mujeres son las principales administradoras del hogar. Por lo tanto, aunque trabajen, siguen considerándose unas trabadoras asalariadas secundarias y enfrentan un inmenso desafío, ya que deben saber administrar de forma correcta su tiempo para atender su empleo, sus labores domésticas y la crianza de sus hijos. (Banco Mundial, 2010)

De acuerdo a El Panorama Laboral 2012 publicado de forma periódica por la OIT, se destaca principalmente que la tasa de desempleo en América Latina y el Caribe continúa en constante descenso, sin embargo los salarios reales siguen aumentando. A lo que a esto respecta, debemos indicar que según dicha publicación, la tasa de desempleo se redujo para mujeres y hombres en la mayoría de los países de la región en el año 2012. Sin embargo, siguen existiendo las brechas de género en la incidencia del desempleo, pues el desempleo

entre las mujeres continúa siendo 1.4 veces el desempleo de los hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

Por lo tanto, según indica El Banco Mundial (2010), las necesidades presentes a nivel laboral en la actualidad, el desempleo, las brechas a nivel salarial y la falta de oportunidades del sector privado, han obligado a las mujeres a participar en el sector informal y a formar emprendimientos personales. Así pues, según El Banco Mundial, la incursión de las mujeres en el mundo del emprendimiento les brinda un poco más de flexibilidad, con la que podrán tener a su vez mayor tiempo para atender sus labores domésticas y el cuidado de sus familias. Sin embargo, sigue presentándose desigualdad de género entre empresarios y empresarias. Según se indica, la mayoría de los propietarios de negocios y empresas, son por lo general hombres, mientras que las mujeres se concentran mucho más en el sector micro, pequeña y mediana empresa.

> Esta diferencia puede explicarse por el vínculo que existe entre desigualdades de género y la propiedad de los bienes productivos, como la tierra y el capital, y su impacto negativo sobre la capacidad de la mujer de aprovechar las oportunidades que trae consigo el desarrollo económico. (Banco Mundial, 2010, p. 10).

Los roles de género tradicionales continúan asignándole de manera desproporcionada las responsabilidades familiares y domésticas a la mujer. Ser jefa de hogar, tener hijos menores de cinco años y un negocio propio, además de una menor rentabilidad por el tiempo invertido en la empresa, son todos factores relacionados con la necesidad de la mujer de combinar sus responsabilidades familiares con actividades empresariales. Estos y otros impedimentos siguen afectando en especial a las empresarias del sector privado formal y dificultan en extremo la liberación completa del potencial de estas mujeres. (Banco Mundial, 2010)

Sin embargo, la evolución social ha propiciado, de manera acelerada, una reestructuración de los roles de familia tradicional, lo que supone asumir cambios importantes en la actitud y en el comportamiento de sus integrantes. (Martí & Gomez, 2004)

> “La mujer no puede seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando y, además, trabajar fuera del hogar. Se hace necesario, por un lado, un nuevo reparto de las funciones y responsabilidades familiares entre los cónyuges, y por otro, la concienciación de la sociedad en general y el apoyo, desde la instituciones y las empresas, en particular, para que se puedan conciliar ambas facetas. Y una mayor flexibilidad y reforma de las formulas laborales del mercado.”
> (Martí & Gomez, 2004, pág. 3)

Por lo tanto, el tipo de hogar en el que sólo el elemento masculino tenía el papel de "sostén de la familia" y el elemento femenino tenía una tarea única de mantener a la familia y el hogar, dio paso gradualmente a un modelo en el que el ingreso familiar proviene del ejercicio de una actividad por dos elementos profesionales, dobles. (Andrade, 2011, pág. 43)

En definitiva, el trabajo ocupa espacio y tiempo de gran relevancia en nuestras vidas. Buena parte de nosotros desarrolla una actividad laboral, y considerable parte de nuestra existencia transcurre dentro de las organizaciones o en nuestras empresas.

> En este sentido, el significado que asociamos a nuestras actividades laborables responde por buena parte de nuestra calidad de vida. Es a través del trabajo que obtenemos el sustento económico y suplimos nuestras necesidades más elevadas, como la autorrealización personal y profesional. Así pues, trabajar no es solo un medio para ganarse la vida, sino que es una forma de vivir experiencias y realizar acciones productivas. Frecuentemente, el trabajo se presenta como una actividad ennoblecedora y capaz de elevar nuestro statu quo, propiciando la construcción de la identidad social y dando sentido a la vida en comunidad. Pero el trabajo también puede percibirse como algo indeseado, desarticulado y desprovisto de significados, burocratizado, rutinario, fatigoso, opresivo o incompatible con la vida social y familiar.
> (Alves Corrêa, Cirera Oswaldo, & Giuliani, 2013, pág. 146)

Por lo tanto, dado el creciente aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres a nivel mundial, y teniendo en consideración la importancia que se le ha venido

otorgando al balance vida trabajo en los últimos años, se propone el tema expuesto en esta investigación como un tópico de gran importancia y poco estudiado hasta este momento en las pequeñas y medianas empresas de Venezuela.

A lo que a esto respecta, para este estudio han surgido diversas interrogantes que guardan relación con el tema central, ¿Cuál es la influencia que tiene el trabajo en la vida familiar?, ¿Qué influencia tiene la vida familiar en el trabajo?, ¿Cómo enfrentan las mujeres microempresarias sus problemas a nivel familiar? Son estas las preguntas que nos llevan a responder la siguiente interrogante como problema fundamental de esta investigación:

¿Cuál es la caracterización del Balance Vida-Trabajo de las mujeres microempresarias de la Zona Metropolitana de Caracas durante el año 2015?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

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

Objetivo General

Caracterizar el Balance Vida-Trabajo de las mujeres microempresarias: Zona Metropolitana de Caracas.

Objetivos específicos

- Determinar las reacciones negativas generadas en el trabajo que dificultan el funcionamiento en el ámbito familiar.
- Determinar las reacciones negativas generadas en las actividades familiares que dificultan el funcionamiento en el trabajo.
- Determinar las reacciones positivas generadas en el trabajo que facilitan el funcionamiento en el ámbito familiar.
- Determinar las reacciones positivas generadas en las actividades familiares que facilitan el funcionamiento en el trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Bases Teóricas de la Investigación

El presente capitulo tiene la finalidad de exponer todos aquellos elementos conceptuales que puedan ser útiles para conocer de manera clara y precisa todo lo referente al tema planteado en esta investigación, el cual se encuentra basado principalmente en el Balance Vida-Trabajo de mujeres microempresarias: Zona Metropolitana de Caracas 2015.

Aproximación a la conceptualización de Balance Vida-Trabajo

A lo largo de las últimas tres décadas la investigación sobre la relación trabajo-familia (work-family) o trabajo-vida (work-life) ha crecido de forma espectacular, siendo "objeto de una gran atención por parte de las instituciones políticas, las empresas, los sindicatos, las familias y los individuos" (Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)

El problema de la conciliación o balance vida trabajo ha adquirido tal dimensión que ha saltado el primer plano de los foros políticos y sociales, donde se habla cada vez con mayor frecuencia y se plantean distintos tipos de soluciones. Por ello, es importante, ante todo, precisar el significado de los conceptos que se manejan, para saber con la mayor exactitud posible a que nos estamos refiriendo y que significa conseguir el equilibrio que haga compatible la atención a la familia y la dedicación al trabajo fuera del hogar. (Martí & Gomez, 2004)

La vida laboral y familiar son dos proposiciones que, como vemos en la realidad, pueden llegar a plantear proposiciones contrarias, y es necesario encontrarlas. Desde el mundo de la investigación académica ya se están acuñando términos como work-life balance, work-family conflicto, work-life programs, work-family culture, etc, con el fin de delimitar las distintas vertientes. (Martí & Gomez, 2004, pág. 1)

Así pues, la conciliación entre vida familiar y profesional se obtiene 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 dispongan 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 de que se desee esa opción. (Martí & Gomez, 2004, pág. 2)

Por lo tanto, 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 primero se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros las capacidades, conocimientos y experiencias. (Alvarez & Gomez, 2011)

En concreto, Greenhaus y Beutell (1985) se refirieron al término conflicto trabajo-familia, definiéndolo como “una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto.” (pág. 77)

Asimismo, desde esta perspectiva cabe señalar la definición de Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff y Kinnunen (2005), para quienes el Balance Vida Trabajo es “el proceso en el cual el funcionamiento de un trabajador en un dominio (laboral-work o no laboral-home) es influenciado positiva o negativamente por las situaciones vividas en el otro dominio”.

Instrumento para la medición del Balance Vida Trabajo

El interés creciente por analizar el problema de la conciliación entre la vida laboral y familiar ha llevado a los investigadores a elaborar instrumentos de evaluación para medir los elementos relacionados con el conflicto trabajo-familia. Sin embargo, "la profusión de investigaciones centradas sólo en las conexiones negativas entre el trabajo y la familia ha hecho que algunos autores comenzaran a señalar la importancia de examinar también las posibles influencias positivas que podían existir entre ambas esferas." (Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts, 2009)

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia

Así pues, Geurts y otros (2005) desarrollaron el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, SWING) el cual plantean que se pueden dar cuatro tipos de interacciones:

- ***Interacción negativa entre work-home/ trabajo-familia (negative WHI):***

"Reacciones negativas generadas en el trabajo que dificultan el funcionamiento en el ámbito no laboral." (Citado en Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)

En este tipo de interacción, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra (por ejemplo: situación en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su molestia a la vida familiar). (Citado por Madriz & Rodríguez, 2010)

- ***Interacción negativa entre home-work/familia-trabajo (negative HWI):***

"Reacciones negativas generadas en las actividades no laborales que dificultan el funcionamiento en el trabajo." (Citado en Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)

De acuerdo a Greenhaus & Beutel (Citado por Madriz & Rodríguez, 2010) el conflicto puede ocurrir cuando el individuo tiene que asumir distintos papeles (padre/madre, compañero(a) y trabajador(a)), traduciéndose en una forma de conflicto de roles, en el que las presiones desde la familia son incompatibles con las actividades relacionadas con el trabajo.

- ***Interacción positiva entre work-home/trabajo-familia (positive WHI):***

"Reacciones positivas generadas en el trabajo que facilitan el funcionamiento en el ámbito no laboral." (Citado en Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)

Jiménez y Moyano (Citado por Madriz & Rodríguez, 2010) afirman que dentro de esta interacción se pueden aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, disminuyendo los niveles de estrés y aumentando el control personal del trabajo y de tiempo familiar.

- ***Interacción positiva entre home-work/familia-trabajo (positive HWI):***

"Reacciones positivas generadas en las actividades no laborales que facilitan el funcionamiento en el trabajo." (Citado en Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)

(Greenhaus & Beutel, 1985) Definen el enriquecimiento positivo entre familia-trabajo como una situación en donde las experiencias, habilidades y oportunidades desplegadas en el dominio familiar mejoran o afectan la calidad de vida en el otro.

Políticas para reconciliar Vida familiar y Laboral

El universo de políticas públicas que intervienen en la relación entre vida familiar y laboral es amplio e incluye desde medidas de planificación urbana y de transporte público,

hasta medidas propiamente sociales relacionadas con las licencias y los cuidados. (Blofield & Martinez, Diciembre 2014)

De acuerdo a lo establecido por la CEPAL (2014), existen tres tipos de intervención que permiten conciliar vida familiar y laboral por medio de la reasignación de tiempo, ingresos y servicios, respectivamente, ya sea de manera positiva o negativa para la igualdad socioeconómica y de género.

> Lo que estas medidas permiten concretamente es alternar tiempos laborales y tiempos destinados a los cuidados dentro de la familia, transferir los cuidados de las familias a servicios con alguna participación del Estado, y regular la contratación privada de servicios de cuidados por parte de las familias.
> (Blofield & Martinez, Diciembre 2014, p. 109)

Esta intervención del Estado es de índole secuencial, "desfamiliarista" y regulatoria, respectivamente, y "se expresa en medidas no siempre concebidas desde un principio para abordar las tensiones entre responsabilidades laborales y familiares, como es el caso de los servicios para la niñez en edad preescolar." (Blofield & Martinez, Diciembre 2014, p. 109)

A lo que a esto respecta, Blofield y Martinez destacan en la Revista CEPAL (2014) las siguientes políticas públicas:

Las políticas secuenciales

"Se refieren a medidas que protegen la seguridad de los ingresos durante los tiempos —mensuales, semanales o diarios— destinados a los cuidados." (Blofield & Martinez, Diciembre 2014, p. 109)

Incluyen los permisos por maternidad, por paternidad y parentales, pero también políticas de flexibilidad horaria y de trabajo de tiempo parcial. Con las políticas secuenciales, el cuidado permanece en las familias, históricamente en las mujeres, aunque más tarde y de manera creciente estas medidas se han ido ampliando a los hombres con responsabilidades familiares a través de permisos parentales y paternales.

Las políticas de desfamiliarizacion

> Se refieren a transferencias y servicios que delegan responsabilidades de cuidado desde las familias —y concretamente desde las mujeres— a servicios con alguna intervención estatal. Estos pueden brindarse de forma directamente pública, conllevar incentivos o subsidios para la prestación privada, o bien legislar la prestación obligatoria de subsidios, servicios o de ambos por parte de empleadores y empleadoras. (Blofield & Martinez, Diciembre 2014, p. 109)

Según Blofield y Martinez, al igual que las políticas secuenciales, estas medidas giran por lo general en torno a las madres y mujeres trabajadoras, pero en América Latina han comenzado gradualmente a hacer elegibles también a los padres.

Políticas Regulatorias

> Se refiera a las regulaciones con respecto a la contratación de cuidados provistos de manera remunerada desde el hogar que, precisamente por ello, transforman el domicilio en lugar de trabajo. Se tratan estas de políticas regulatorias de la compra de servicios que se brindan desde el domicilio de quien lo contrata.
> (Blofield & Martinez, Diciembre 2014, p. 110)

Por lo tanto, la contratación individual de personal mayoritariamente femenino para trabajos en el ámbito doméstico es una alternativa al servicio prestado desde instituciones dedicadas a los cuidados, con implicaciones distintas para el papel que el Estado asume en materia de cuidados de “desfamiliarización”, puesto que generalmente la regulación del trabajo doméstico remunerado no está incluida bajo el concepto de políticas de conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares. (Blofield & Martinez, Diciembre 2014)

Así pues, se hace necesario avanzar con la mayor rapidez posible en la concientización de la sociedad y en la creación de una base estructural que haga posible, en la práctica, aplicar

las políticas de conciliación. El tiempo, las necesidades económicas y las ayudas institucionales, juegan un papel importante en este conflicto.

> Si una persona debe cuidar de un hijo, un enfermo o un familiar mayor, o simplemente atender asuntos familiares, necesita disponer unas veces de tiempo, otras de ayuda, y otras, de recursos económicos que le permitan costear los servicios de terceros para que su trabajo profesional no se vea perjudicado.
> (Martí & Gomez, 2004, pág. 3)

Según Martí y Gomez (2004), son tres los agentes que desde sus distintos ámbitos pueden actuar:

- 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 más 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 familiar, 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. (Martí & Gomez, 2004, pág. 3)

A falta de medidas para la conciliación del trabajo y la vida familiar implantadas por el Estado o en el lugar de trabajo, muchas familias recurren a soluciones individuales. Éstas pueden incluir:

- La reducción del número deseado de hijos.
- El recurso a trabajadores domésticos, a menudo mal pagados, que también se enfrentan al problema de compatibilizar trabajo y familia.
- La dependencia de soluciones precarias para el cuidado de los hijos, como los que consisten en responsabilizar a los niños mayores del cuidado de los más pequeños, dejar a los niños sin supervisión o llevarlos consigo al lugar de trabajo. (Oficina Internacional del Trabajo, 2011)

> A su vez, esto puede llevar a una reducción de la tasa de escolarización y una mayor incidencia del trabajo infantil, lo que perpetúa el ciclo de pobreza, o puede propiciar comportamientos antisociales o criminales por parte de los jóvenes abandonados a su suerte por los padres que trabajan. (Oficina Internacional del Trabajo, 2011, p. 8)

El difícil equilibrio entre la familia y el trabajo

Ciertamente, la revolución industrial significó un cambio extraordinario en el campo laboral por la masiva incorporación de asalariados y asalariadas al trabajo industrial.

> El primer efecto fue la separación del lugar del trabajo respecto de la vivienda, cuando antes se trabajaba en el mismo lugar en que se vivía. Esto produjo una rápida y desordenada urbanización, con la aparición de viviendas precarias apiñadas, carentes de servicios y mínimas comodidades. En cuanto a la vida familiar, que generalmente constituye la mejor defensa contra la pobreza y la enfermedad, el hecho de que las mujeres pudieran aportar algún beneficio económico al hogar sería seguramente positivo, a pesar de que se pagó por él un alto precio, que fue el virtual abandono del hogar por parte de padre y madre por casi todo el día, o, como alternativa nacida del mismo problema, la incorporación prematura de la niñez al trabajo asalariado.
> (Delbosco, 2007, pág. 12)

A lo que a esto respecta, Paola Delbosco (2007) afirma:

> Las novedades sobre el trabajo de la mujer hacia fines del siglo XIX y sobre todo durante el siglo XX consistieron en la incorporación de la mujer al trabajo profesional, que implicó la apertura a la población femenina primero de institutos profesiones femeninas tenían que ver con la atención a las personas, así que se trató sobre todo de formar a enfermeras especializadas y a maestras y profesoras. Después fueron cayendo una a una las barreras culturales que impedían el ingreso femenino a determinadas carreras, y las universidades fueron admitiendo

> a las mujeres en todas sus especialidades, no sin tener que éstas tuvieran que vencer ulteriores obstáculos en sus compañeros, profesores o futuros clientes. (pág. 1)

Para Goginho-Delgado y Balcao (1993):

> La condición femenina en el trabajo se relaciona directamente con la cuestión del género. El mandato de que la función prioritaria de la mujer es ser madre-esposa-ama de casa y la imposición de atributos considerados como "pertinentes" a la "naturaleza femenina" define valores, expectativas y posturas en relación a ellas. Estos patrones culturales también presentes en las estrategias del capital para la utilización de la fuerza de trabajo. De esta articulación deriva la segmentación sexual del mercado laboral. (pág. 60)

Sin embargo, en la actualidad el panorama es muy diferente y las dificultades son también distintas. Siguen persistiendo algunos prejuicios respecto de la capacidad femenina en determinadas especialidades, como por ejemplo la cirugía o la industria pesada. A pesar de ello, hay mujeres trabajando en prácticamente todos los trabajos y los niveles directivos posibles, seguramente con mayor presencia donde esté en juego el contacto con las personas. (Delbosco, 2007).

> Lo interesante de la cuestión no es tanto derribar los últimos prejuicios existentes contra una igualdad de oportunidades entre varones y mujeres- en algunos países europeos han creado inclusive un ministerio que se ocupa precisamente de eso- sino en mejorar la relación trabajo-vida personal y familiar, dado que el riesgo cultural actual no es la exclusión de la mujer del mundo del trabajo, sino el sacrificio de la persona y de la familia en aras a la productividad. (Delbosco, 2007, pág. 30)

No obstante, la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado, particularmente en los últimos diez años. Este desarrollo tuvo como consecuencia importantes cambios sociales en la región y mejores condiciones económicas. Sin este incremento de mujeres en puestos de trabajo, la pobreza extrema de la región en 2010 habría

sido 30% más alta. Lo mismo se puede decir de los avances recientes de la región contra las desigualdades entre hombres y mujeres. (El Banco Mundial, 2012).

Hoy en día, las posibilidades que ofrece el progreso tecnológico resultan especialmente facilitadoras para la mujer a distinto nivel dentro de la empresa, al permitir por una parte la universalidad, necesaria en cualquier empleo y compatible además con otras funciones y roles desempeñados y, por otra, el surgimiento de nuevos estilos y culturas organizacionales donde se redefinen ciertos conceptos y valores dentro de la empresa como el compromiso y el sentido de equipo. (Pisarro & Guerra, 2010).

Así pues, la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo, es generalizada en la mayoría de los países del mundo occidental y es uno de los fenómenos más significativos de las últimas décadas. Las tendencias en las series disponibles para la región muestran un aumento en la participación femenina en el mercado laboral durante los últimos años. (Heller, 2010).

Diferentes estudios han destacado la menor propensión de las mujeres a participar de las iniciativas empresariales, recomendando fomentar “la actividad emprendedora” de las mujeres. Para ello resulta indispensable investigar y comprender en profundidad la naturaleza de las posibles barreras que ellas deben enfrentar para poder identificar las estrategias claves para eliminarlas y facilitar la igualdad de oportunidades entre los géneros. (Heller, 2010)

Sin embargo, la llegada de mujeres a las pequeñas y medianas empresas, ya sea como fundadoras o como socias, ha provocado interés en distintos ámbitos por conocer sus características, formas de acceso, tipo de emprendimiento que desarrollan y sobretodo el aporte que pueden realizar al crecimiento productivo de los diferentes países donde actúan. (Heller, 2010)

Según Ligia Heller (2010), en su artículo Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: Realidades, obstáculos y desafíos, nos señala lo siguiente referente a las emprendedoras, se afirma:

> Frecuentemente, las emprendedoras comienzan la actividad por el deseo de poner en práctica alguna idea innovadora, cubrir un nicho específico del mercado o la necesidad de generar sus propios ingresos. En algunos casos, sobre todo las profesionales deciden por esta alternativa ante la imposibilidad de ascender en sus carreras laborales dentro de una organización o encontrar un trabajo acorde con sus habilidades y contar además con mayor flexibilidad horaria que les posibilite compatibilizar trabajo y familia, así como ganar mayor independencia. (pág. 15)

Por lo tanto, las presiones de un ambiente de trabajo cada vez más competitivo, combinado con la falta de apoyo por las responsabilidades familiares, están llevando a conflictos considerables y tensiones para las trabajadoras y trabajadores, profesionistas o no, que intentan conciliar un trabajo con las responsabilidades familiares. (Galhardi, 2007).

Sin embargo, la posibilidad de un trabajo independiente y el potencial de los emprendimientos, ha sido planteado desde distintos ámbitos como una oportunidad que les permite mayores posibilidades de manejo del tiempo y a su vez generación de ingresos propios. (Heller, 2010).

A pesar de ello, las responsabilidades familiares inciden en el que hacer de las emprendedoras y requieren de medidas para aliviar la carga doméstica y fomentar una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades familiares como plantea el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT. (Galhardi, 2007).

No obstante, nunca había sido tan amplia la proporción de mujeres con empleo remunerado, la carga que recae sobre ellas en cuanto a la prestación de cuidados a familiares a cargo, en particular niños, ancianos y familiares discapacitados o enfermos, sigue siendo desproporcionada. (Oficina Internacional del Trabajo, 2011)

> Los datos disponibles muestran que en todas partes las mujeres siguen dedicando muchas más horas que los hombres a labores no remuneradas de prestación de cuidados, y menos tiempo al trabajo remunerado.
> (Oficina Internacional del Trabajo, 2011, p. 2)

Por lo tanto, la exigencia de una disponibilidad de tiempo casi ilimitado (que se expresa en largas jornadas laborales, reuniones formales y informales en horario “extra”, viajes, trabajo en fines de semana, cursos de capacitación fuera del horario de trabajo) resulta difícilmente compatible para la mayoría de las mujeres con su rol de madres y esposas.

> “Al mismo tiempo, en la cultura empresarial se parte de la idea que las mujeres sean menos interesadas en una carrera de largo aliento, más proclives a ausentarse de la empresa por razones familiares, y por lo tanto, menos confiables para una inversión en capital humano por parte de empresa.” (Daeren, 2000, pág. 10)

En realidad, muchas mujeres tratan de recompensar su “obstáculo” de ser mujer con un mayor rendimiento en sus estudios y una tendencia hacia el perfeccionismo en su dedicación y empeño profesional, situación que las empresas aprovechan pero normalmente no gratifican con salarios adecuados ni ascensos. Otras mujeres, sin embargo, han creado sus propias empresas con el fin de ser “sus propias jefas” y así poder escapar de sistema y relaciones de trabajo que limitan sus posibilidades de desarrollo. No obstante, es sabido que aun así topan con mecanismos de exclusión y discriminación que también operan a un nivel macro y limitan, por ejemplo, su acceso a recursos financieros, redes de información y comercialización, tecnología avanzado, sectores “de punta” en el mercado, etc., ubicando sus empresas en una posición más vulnerable. (Daeren, 2000)

> El tema de cómo reconciliar mejor el trabajo y la vida familiar no tendría que ser exclusivamente una preocupación femenina. Toda la sociedad puede ganar con una mayor revalorización de la atención y el tiempo dedicado al cuidado y el crecimiento de las personas. (Daeren, 2000, pág. 11)

Todos los actores sociales, el Estado, las empresas, los medios de comunicación tendrían que facilitar que mujeres y hombres pueden desarrollarse plenamente tanto en su capacidad de trabajadores y emprendedores como en su capacidad de padres, madres, hijos, hermanas, vecinos, amigas, etc.

Una adecuada re-valorización de lo social y lo humano aparte de lo económico, del “ser” aparte del “hacer” y “tener”, del crecimiento humano aparte del crecimiento de la producción y del comercio, seguramente llevará a una mejor calidad de vida para todas y para todos. Desde una visión que aboga el pleno desarrollo como seres humanos, es preciso impulsar cambios tendientes a ampliar las opciones de las mujeres como empresarias y de los hombres como padres y esposos. (Daeren, 2000, pág. 11)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Bases metodológicas utilizadas en el estudio

En este capítulo presentaremos todo lo concerniente a la metodología que se utilizó en el presente estudio, es decir, todos aquellos aspectos relacionados con el diseño y tipo de investigación, población, muestra, instrumento de recolección de datos, operacionalización, justificación y viabilidad. Todo ello para lograr determinar la posible existencia o no de un adecuado balance vida-trabajo de mujeres microempresarias de la Zona Metropolitana de Caracas.

Tipo de Investigación

Se determinó que la investigación aquí presentada es de tipo Exploratorio-Descriptivo, ya que se trabajó con un tema relativamente nuevo en Venezuela. Por lo tanto, según Roberto Sampieri (1997) en su libro Metodología de la Investigación, destaca lo siguiente:

> Muy frecuentemente el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir como es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. (pág. 60)

Por otra parte, los estudios exploratorios se realizan cuando “el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.” Es decir, cuando la revisión de la literatura revelo que tan solo hay guías no

investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y aéreas desde nuevas perspectivas. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2006, pág. 100)

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación permitirá al investigador visualizar la manera práctica y concreta la forma en que deberá responder a las preguntas de investigación, además descubrir los objetivos fijados. Esto implica seleccionar o desarrollar uno o más diseños de investigación y aplicarlos al contexto particular de su estudio. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, Metodología de la investigación, 2010)

El diseño del proyecto de una investigación de campo o no experimental. De acuerdo con Maritza Barrios (2006), la investigación de campo es un análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes o explicar sus causas y efectos.

Sin embargo, Carlos Sabino (1980), expone que los diseños de campo son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y sus equipos; estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios, es decir son datos de primera mano.

Así pues, el diseño de investigación de campo o no experimental se puede dividir en dos ramas: diseños transeccionales y diseños longitudinales.

Por lo tanto, para la presente investigación se utilizó un diseño de investigación transeccional o transversal los cuales “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, Metodología de la investigación, 2010, p. 152)

Población y Muestra

Según Hernández, B (1999), la población es aquel conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones relacionadas directamente con la investigación a realizar.

De acuerdo a ello, para esta investigación se utilizo como población de estudio a mujeres emprendedoras de la Zona Metropolitana de Caracas afiliadas a la Asociación Civil Trabajo y Persona.

Por otra parte, según lo expuesto por Hernández, B (1999), una muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a una población de estudio.

Básicamente se pueden categorizar las muestras en dos grandes ramas: las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas.

De igual manera, para esta investigación se utilizó una muestra probabilística en donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, Metodología de la investigación, 2010)

Así pues, en cuanto a la muestra de esta investigación, se solicitó a la Asociación Civil Trabajo y Persona en primer lugar, un listado de mujeres emprendedoras de la Zona Metropolitana de Caracas afiliadas a esta, entregándonos una lista de 135 mujeres emprendedoras. En segundo lugar, se seleccionaron a aquellas mujeres que tuvieran una microempresa o idea de negocio ya establecida, obteniendo como resultado un total de 59 mujeres microempresarias en la Zona Metropolitana de Caracas.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis es señalada por Hernández, Fernández, & Baptista (2006) como aquellos sujetos quienes serán medidos. Por lo tanto, la unidad de análisis de esta

investigación se centró concretamente en mujeres dueñas de una microempresa en la Zona Metropolitana de Caracas.

Instrumento de Recolección de Datos

Dado que el estudio posee un diseño de campo o no experimental orientado expresamente a recolectar y conocer aspectos diversos sobre el comportamiento de las mujeres microempresarias, se determinó que el instrumento más adecuado para recopilar toda la información necesaria es el cuestionario.

El cuestionario es "una técnica de recolección de datos y está conformado por un conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis." (Chavez, pág. 13)

Por lo tanto, para esta investigación se utilizó un instrumento en forma de cuestionario el cual ha sido sometido a un análisis de fiabilidad de la escala en donde se señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89. Se concluye que esta versión posee propiedades psicométricas adecuadas.

Así pues, dicho cuestionario cuenta con 4 dimensiones y 22 ítems tanto positivos como negativos, siendo su distribución de la siguiente manera:

Tabla III.1: Distribución de Ítems Conciliación Vida-Trabajo

Dimensiones	**Ítems**	
	Positivos	**Negativos**
Interacción Trabajo-Familia	13, 14, 15, 16, 17.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
Interacción Familia-Trabajo	18, 19, 20, 21, 22.	9, 10, 11, 12.

Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos se realizó de acuerdo a los siguientes puntos y técnicas:

1. Luego de haber determinado el instrumento a utilizar, se decidió emplear el programa Survs para cargar el cuestionario que se utilizaría para esta investigación.
2. Seguidamente, después de haber cargado el cuestionario a través de dicho programa, se procedió a incluir datos sociodemográficos que sería de utilidad para el posterior análisis.
3. Por lo tanto, luego de culminar el cuestionario completo se procedió a distribuir el link vía correo electrónico a toda la muestra seleccionada de mujeres microempresarias asociadas a Trabajo y Persona.
4. Finalmente, se procedió a organizar los datos de los cuestionarios mediante el programa SPSS en su versión 19, para luego comenzar a realizar las tablas, gráficos y análisis.

Operacionalización de las variables

A continuación, se presenta la operacionalización de las variables en donde se muestran sus variables, dimensiones e indicadores.

La tabla de operacionalización que se muestra a continuación fue desarrollada a partir del cuestionario de Propiedades psicométricas de la versión española Interacción Trabajo-Familia (SWING). Este cuestionario tiene la ventaja de haber sido validado psicométricamente, lo cual le da alta confiabilidad para su aplicación.

Tabla III.2: Operacionalización de la variable Conciliación Vida-Trabajo

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores
Conciliación Vida-Trabajo	Se produce cuando un trabajador puede desarrollar de manera satisfactoria ambos roles, es decir, que pueda mantener las relaciones familiares que considere deseable, consiguiendo al mismo tiempo un nivel de desarrollo profesional satisfactorio. (Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts, 2009)	Interacción negativa entre trabajo-familia	Reacciones negativas generadas en el trabajo que dificultan el funcionamiento en el ámbito no laboral. (Citado en Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)	- Fatiga laboral - Estrés - Organización del tiempo
		Interacción negativa entre familia-trabajo	Reacciones negativas generadas en las actividades no laborales que dificultan el funcionamiento en el trabajo. (Citado en Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)	- Problemas Interpersonales
		Interacción positiva entre trabajo-familia	Reacciones positivas generadas en el trabajo que facilitan el funcionamiento en el ámbito no laboral. (Citado en Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)	- Desarrollo personal - Satisfacción
		Interacción positiva entre familia-trabajo	Reacciones positivas generadas en las actividades no laborales que facilitan el funcionamiento en el trabajo. (Citado en Romeo, Yepes-Baldó, & Berger, 2014, pág. 49)	- Compromiso - Tiempo libre de calidad - Organización del tiempo

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (R, C, & P, 1997, p. 200)

En este mismo orden de ideas, se llevó a cabo el procesamiento de la información recolectada a través del programa estadístico SPSS en su versión 19, arrojando como resultado el siguiente Alpha de Crombach:

Tabla III.3: Interacción Trabajo-Familia, Estadísticos de Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.888	22

Justificación

La presente investigación permitió exponer y caracterizar aquellos aspectos que forman parte del Balance vita-trabajo de la mujer microempresaria en Venezuela. Por lo tanto, aporta información de utilidad para futuros estudios, para la sociedad en general, y para todas aquellas mujeres que deseen comenzar su camino empresarial independiente. Estableciendo aquellas realidades a las que se enfrentan las mujeres al adentrarse en el mundo empresarial sin descuidar su ámbito familiar.

Las implicaciones prácticas correspondientes a la investigación permitirán conocer, caracterizar y describir los aspectos más relevantes del balance vida familiar y vida profesional de las mujeres propietarias de microempresas de la Zona Metropolitana de Caracas. En términos del valor teórico, aporta información importante sobre las mujeres empresarias en Venezuela, lo cual permitirá en un futuro ser ampliada desde otros enfoques y puntos de vista.

Viabilidad

La presente investigación resulta viable debido a la disponibilidad de información y conocimientos sobre el tema expuesto anteriormente, así como también, el fácil acceso a los mismos por medio de herramientas como el internet, cuestionarios, encuestas, documentos, revistas entre otras. De igual forma, se cuenta con la disponibilidad de recursos humanos y tiempo suficiente para llevar a cabo dicha investigación, así como también la disponibilidad de suficientes recursos económicos para su financiamiento.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el Capítulo que presentamos a continuación explicaremos los resultados obtenidos luego del proceso de recolección de datos y del desarrollo y aplicación de la metodología aquí empleada. En tal sentido, el cuestionario aplicado a esta investigación se procesó mediante el programa Survs y se registraron los resultados a través de una matriz de datos en SPSS versión 19. Seguidamente, se totalizaron las respuestas por ítems promediando los resultados parciales para de esta forma obtener los resultados de cada indicador y de las dimensiones de la variable en estudio.

A continuación se presentan las tablas, gráficos y análisis cuantitativos y cualitativos relacionados a los resultados de la investigación.

1. Distribución de Variables Sociodemográficas

Tabla IV.3: Distribución de Mujeres Microempresarias según Grupo de edad

Grupo de Edades	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 y 25 años	8	13.6 %
Entre 26 y 30 años	3	5.1 %
Entre 31 y 35 años	3	5.1 %
Entre 36 y 40 años	9	15.3 %
Entre 41 y 55 años	21	35.6 %
Entre 56 y 60 años	15	25.4 %
Total	59	**100.0 %**

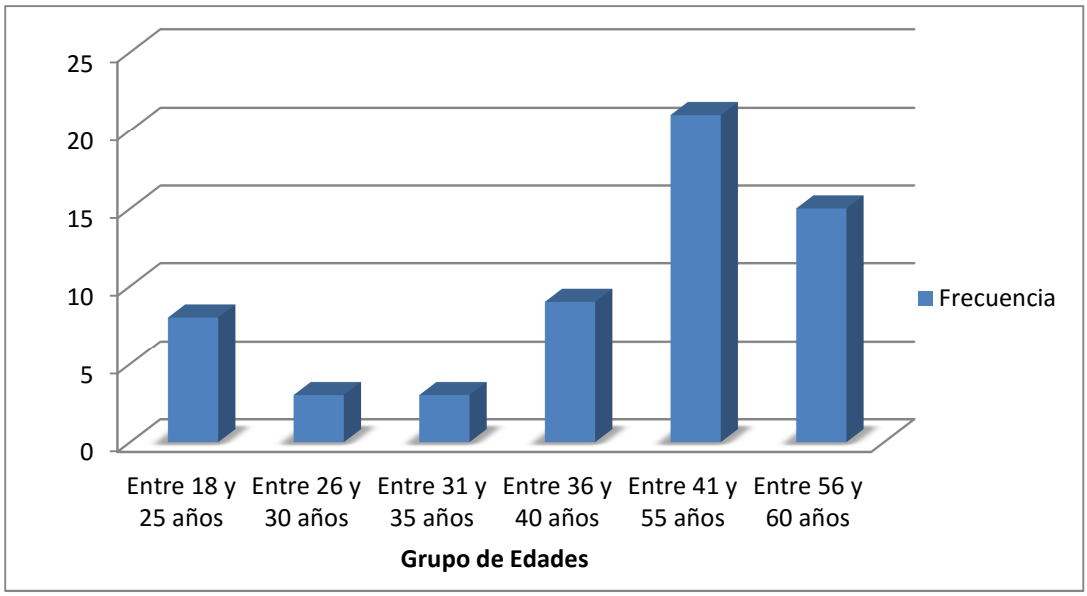

Grafico IV.1: Distribución de Mujeres Microempresarias según Grupo de edad

Análisis

Como se puede observar en el gráfico y tabla anterior, el mayor número de mujeres microempresarias se encuentra entre los rangos de edad de 41 a 55 años, reflejado por un 35,6%. Mientras que el 25,4% de mujeres microempresarias se ubica entre los rangos de edad de 56 y 60 años; el 15,3% se ubica entre los rangos de edad de 36 y 40 años. Asimismo, el 13,6% de las mujeres se ubica entre los rangos del 18 y 15 años, así como también, el 5,1% se ubica entre los rangos del 26 y 30 años y del 31 y 35 años.

Tabla IV.4: Distribución de Mujeres Microempresarias según Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	21	35.6
Casada	21	35.6
Concubinato	5	8.5
Separada	8	13.6
Viuda	4	6.8
Total	**59**	**100.0**

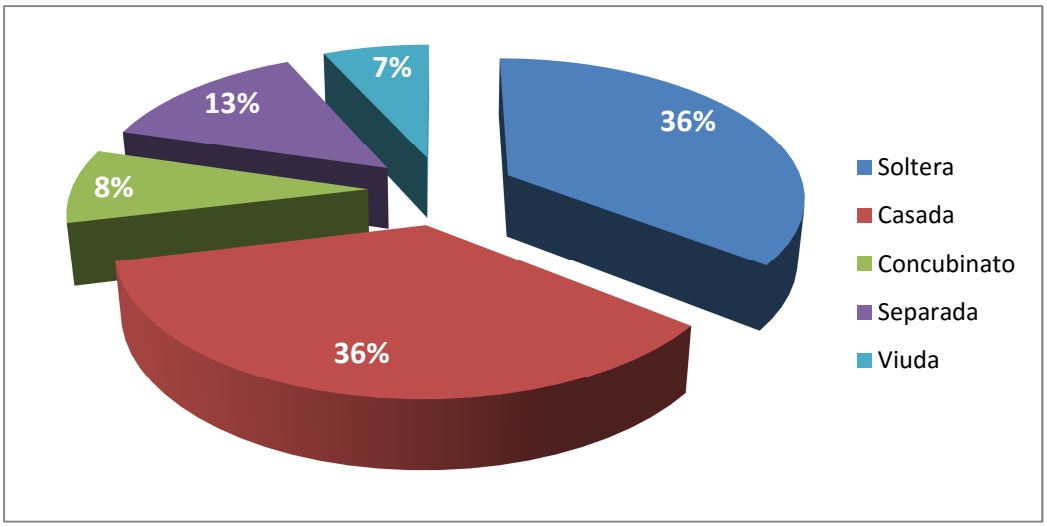

Grafico IV.2: Distribución de Mujeres Microempresarias según Estado Civil

Análisis

Como se puede observar en el gráfico y tabla anterior, el mayor número de mujeres microempresarias se encuentra representado por el 36% tanto de mujeres solteras como casadas. Asimismo, podemos observar que el 7% de las mujeres corresponde al estado civil Viuda; el 8% al estado civil Concubinato y el 13% al estado civil Separada o Divorciada.

Tabla IV.5: Distribución de Mujeres Microempresarias según el Nivel Académico

Nivel Académico	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	24	40.7
TSU	11	18.6
Licenciatura	18	30.5
Postgrado	3	5.1
Doctorado	1	1.7
Magister	2	3.4
Total	**59**	**100.0**

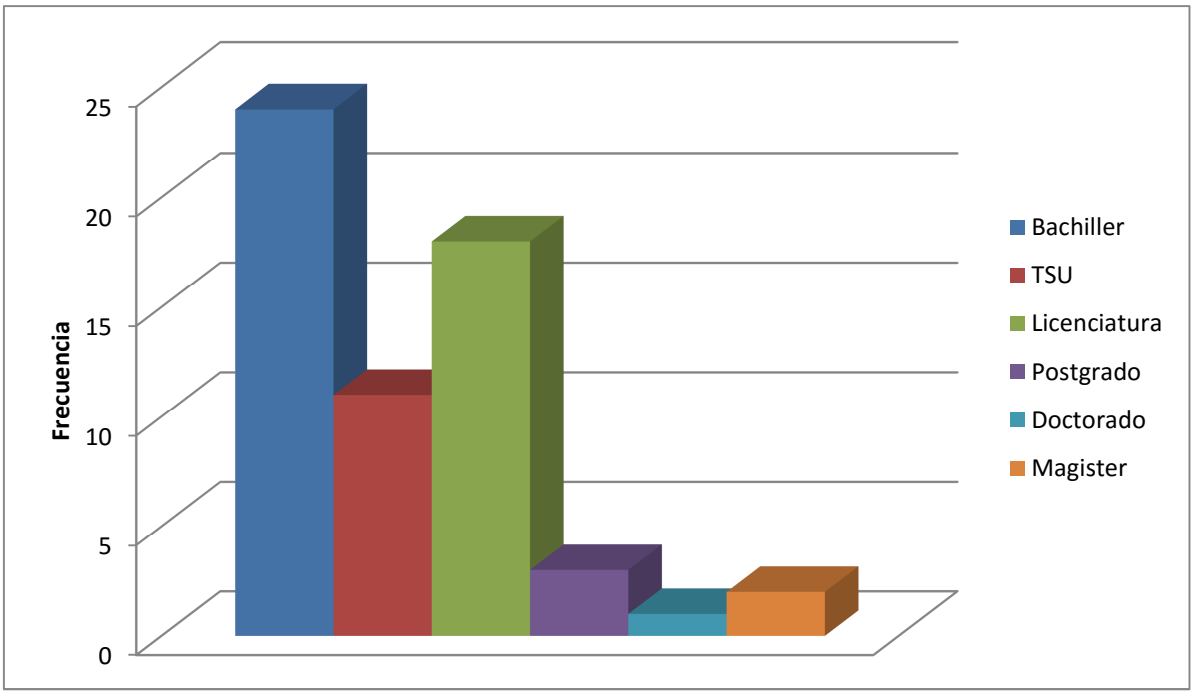

Grafico IV.3: Distribución de Mujeres Microempresarias según el Nivel Académico

Análisis

Como se puede observar en el gráfico y tabla anterior, el mayor número de mujeres microempresarias es bachiller, representado por un 40,7%. Asimismo, el 30,5% de las mujeres posee una Licenciatura y el 18,6% es Técnico Superior Universitario.

Tabla IV.6: Distribución de Mujeres Microempresarias según el Nivel Socioeconómico.

Nivel Socioeconómico	Frecuencia	Porcentaje
Clase Baja (Entre 0 a 3 sueldos mínimos mensuales)	17	28.8
Clase Media-Baja (Entre 3 a 6 sueldos mínimos mensuales)	21	35.6
Clase Media Típica (Entre 6 a 10 sueldos mínimos mensuales)	14	23.7
Clase Alta-Media (Más de 10 sueldos mínimos mensuales)	7	11.9
Total	**59**	**100.0**

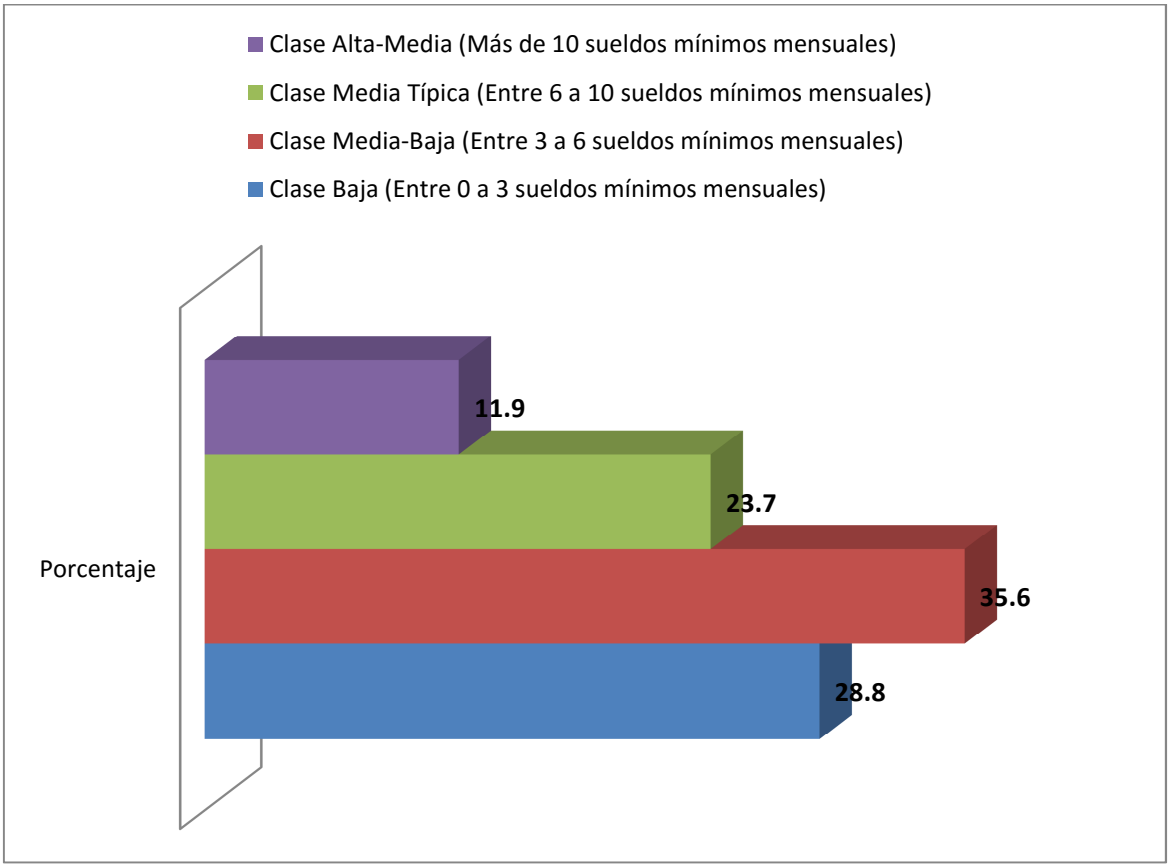

Grafico IV.4: Distribución de Mujeres Microempresarias según el Nivel Socioeconómico.

Análisis

Como se puede observar en el gráfico y tabla anterior, el mayor número de mujeres microempresarias es de clase media-baja, representado por un 35.6%. Asimismo, el 28.8% de las mujeres microempresarias consideran que se ubican en Clase baja; el 23,7% en Clase Media Típica y el 11,9% en clase Alta Media.

2. **Distribución de la variable Conciliación Vida-Trabajo y cada una de sus dimensiones.**

INTERACCIÓN NEGATIVA ENTRE TRABAJO-FAMILIA

Tabla IV.7: Distribución de la Dimensión Interacción Negativa Trabajo-Familia

	NUNCA		A VECES		A MENUDO		SIEMPRE	
ITEMS	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*
1	25	42,4%	20	33,9%	4	6,8	0	0%
2	22	37,3%	21	35,6%	6	10,2%	0	0%
3	21	35,6%	17	28,8%	4	6,8%	7	11,9%
4	22	37,3%	22	37,3%	4	6,8%	1	1,7%
5	17	28,8%	23	39%	9	15,3%	0	0%
6	17	28,8%	20	33,9%	10	16,9%	2	3,4%
7	20	33,9%	20	33,9%	5	8,5%	4	6,8%
8	19	32,2%	19	32,2%	8	13,6%	3	5,1%

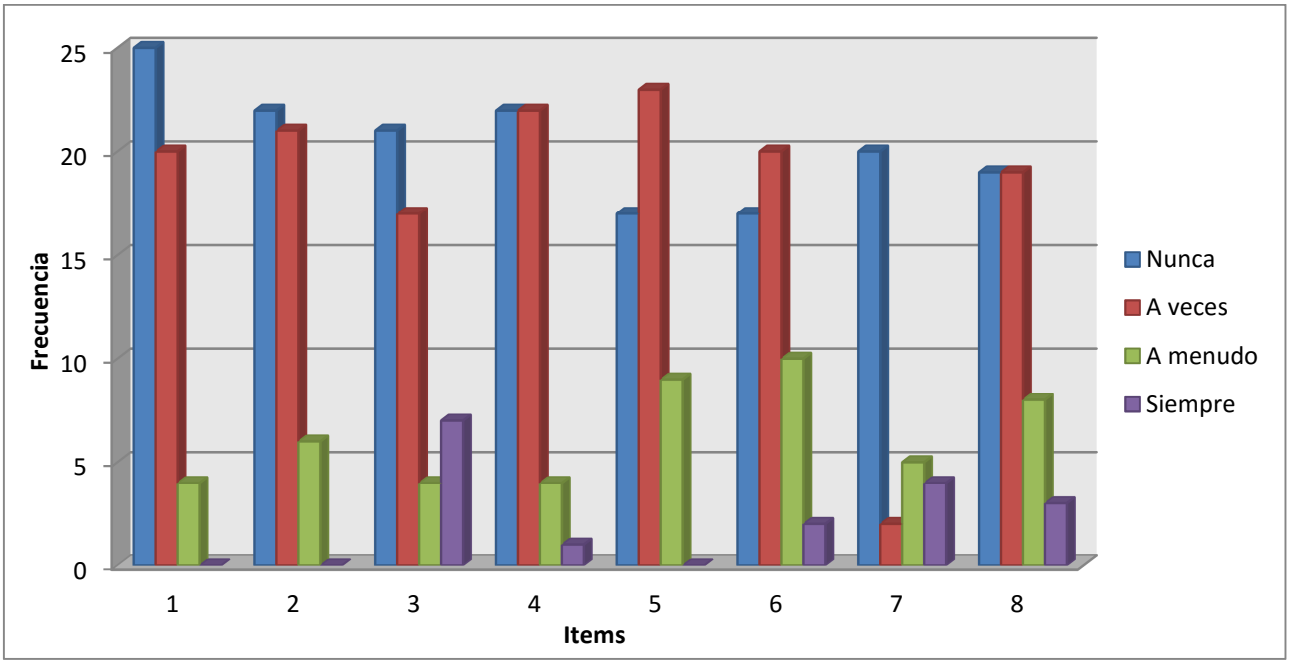

Grafico IV.5: Distribución de la dimensión Interacción Negativa Trabajo-Familia

Análisis

Los resultados reflejados en el cuadro y grafico anterior nos indican las respuestas de las mujeres microempresarias referente a la dimensión interacción Negativa Trabajo-Familia. Por lo tanto, de acuerdo al Ítem 1 (Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador) el 42,4% de las mujeres microempresarias contesto “Nunca” y el 33,9% de ellas contestó “A veces”, lo que quiere decir que el 76,3% de las mujeres microempresarias no siente Fatiga Laboral, es decir, no se sienten irritables a causa de su trabajo agotador.

Asimismo, de acuerdo al indicador Estrés, tenemos el ítem 2 (Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo), el cual refleja que el 37,3% de las mujeres contestó “Nunca” y el 35,6% de las mujeres contesto “A veces”, lo que quiere decir que el 72,9% considera que no les resulta complicado atender sus obligación domésticas dado el estrés laboral. De igual manera se presenta el ítem 5 (No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo) el cual refleja que un 28,8% de mujeres que contestaron “Nunca” y un 39% que contesto “A veces”, lo que quiere decir que las mujeres microempresarias consideran que tienen energía suficiente para realizar actividades de esparcimiento con sus familiares y amigos. Por ultimo tenemos el ítem 7 (Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa) el cual refleja que el 33,9% de las mujeres contestaron “Nunca” y “A veces”, lo que quiere decir que las obligaciones laborales no son un impedimento para que las mujeres microempresarias puedan relajarse en casa.

Por otra parte, de acuerdo al indicador Organización del Tiempo, tenemos el ítem 3 (Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales) el cual refleja que el 35,6% de las mujeres contestó “Nunca” y el 28,8% de las mujeres contesto “A veces”, lo que quiere decir que el 64,4% de las mujeres microempresarias no tienen que cancelar sus planes debido a compromisos familiares. Asimismo, tenemos el ítem 4 (Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas) el cual refleja que el 37,3% de las mujeres contesto “Nunca” y “A veces”, lo

que quiere decir que el 74,3% de las mujeres considera que el horario de trabajo no es una interferencia para poder atender adecuadamente sus obligaciones domésticas. De igual manera, tenemos el ítem 6 (Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies) el cual refleja que el 28,8% de las mujeres contesto "Nunca" y el 33,9% contesto "A veces", lo que quiere decir que el 62,7% de las mujeres microempresarias encuestadas considera que tienen tiempo para atender sus hobbies. Finalmente, tenemos el ítem 8 (Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos) el cual refleja que el 32,2% de las mujeres contesto "Nunca" y "A veces" lo que quiere decir que el 64,4% de las mujeres microempresarias consideran que el ámbito laboral no les quita tiempo importante para pasarlos con sus familiares, amigos y pareja.

A manera de conclusión podemos afirmar que para esta dimensión más del 50% de las mujeres microempresarias contestaron a los ítems indicados reflejando que no consideran que reacciones negativas, emociones o conductas del ámbito laboral dificulten o interfieran en el ámbito familiar.

INTERACCIÓN NEGATIVA ENTRE FAMILIA-TRABAJO

Tabla IV.8: Distribución de la Dimensión Interacción Negativa Familia-Trabajo

	NUNCA		A VECES		A MENUDO		SIEMPRE	
ITEMS	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*
9	38	64,4%	11	18,6%	0	0%	0	0%
10	29	49,2%	19	32,2%	1	1,7%	0	0%
11	38	64,4%	9	15,3%	2	3,4%	0	0%
12	30	50,8%	19	32,2%	0	0%	0	0%

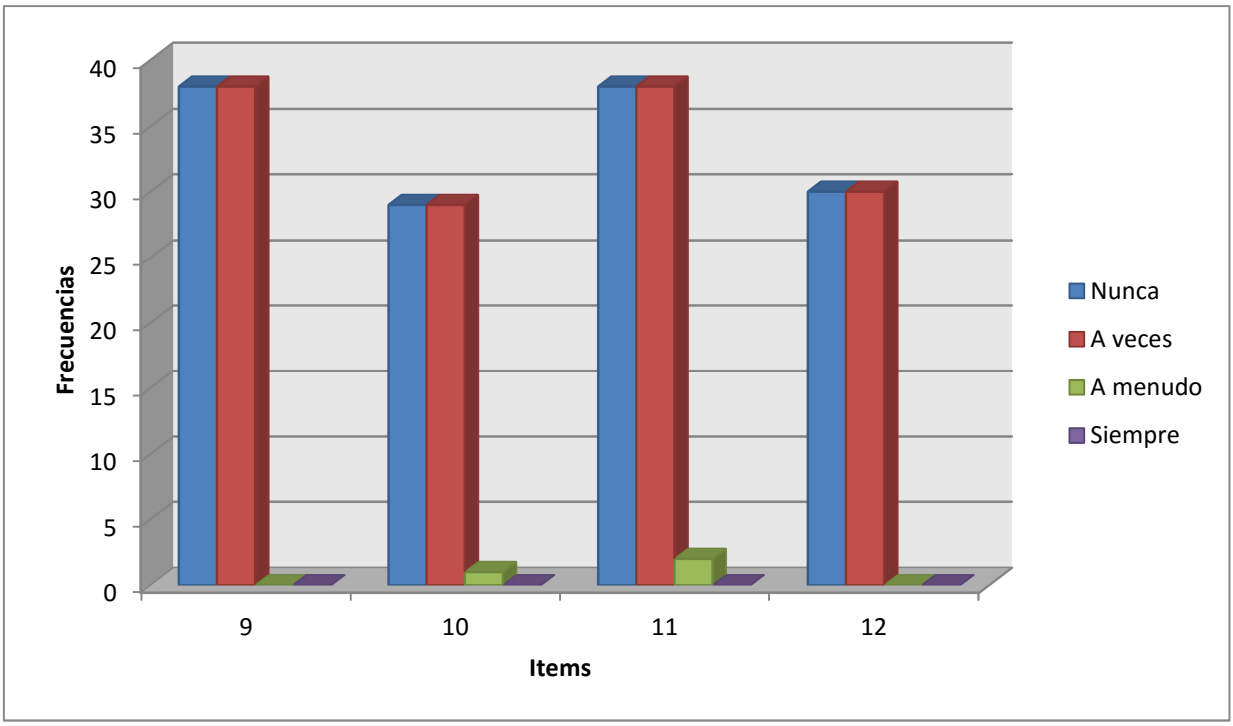

Grafico IV.6: Distribución de la dimensión Interacción Negativa Familia-Trabajo

Análisis

Los resultados reflejados en el cuadro y grafico anterior nos indican las respuestas de las mujeres microempresarias referente a la dimensión interacción Negativa Familia-Trabajo. Así pues, de acuerdo al Ítem 9 (La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo), podemos concluir que el 64,4% de las mujeres contesto "Nunca", mientras que el 18,6% de las mujeres contesto "A veces", lo que quiere decir que el 83% de las mujeres considera que las situaciones en sus hogares influye en el trato que le dan a sus compañeros de trabajo. Por otra parte, tenemos el ítem 10 (Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos) el cual refleja que un 49,9% de las mujeres microempresarias contesto "Nunca", mientras que el 32,2% de las mujeres contesto "A veces", lo que quiere decir que los asuntos domésticos no influyen en el trato hacia sus compañeros de trabajo. Asimismo, se presenta el ítem 11 (Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral) el cual refleja que el 64,4% de las mujeres microempresarias contesto "Nunca", mientras que el 15,3% de las mujeres contesto "A veces", lo que quiere decir que los

problemas de pareja, amigos y familia no afectan el rendimiento en el ámbito laboral. Finalmente, tenemos el ítem 12 (Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar) el refleja que el 50,8% de las mujeres microempresarias contesto "Nunca", mientras que el 32,2% contesto "A veces", lo que quiere decir que los problemas que tenga en su ámbito familiar no influyen en sus ganas de trabajar.

A manera de conclusión podemos decir que para esta dimensión más del 50% de las mujeres microempresarias contestaron a los ítems indicados reflejando que no consideran que las reacciones negativas que ocurren en el ámbito familiar puedan influir en el ámbito laboral. Por otra parte, este conflicto puede ser de roles, en el que las presiones desde la familia son incompatibles con las actividades relacionadas con el trabajo.

INTERACCIÓN POSITIVA ENTRE TRABAJO-FAMILIA

Tabla IV.9: Distribución de la Dimensión Interacción Positiva entre Trabajo-Familia

	SIEMPRE		A MENUDO		A VECES		NUNCA	
ITEMS	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*
13	23	39%	18	30,5%	8	13,6%	0	0%
14	14	23,7%	13	22%	17	28,8%	5	8,5%
15	20	33,9%	17	28,8%	10	16,9%	2	3,4%
16	11	18,6%	21	35,6%	14	23,7%	3	5,1%
17	13	22%	21	36%	11	19%	4	7%

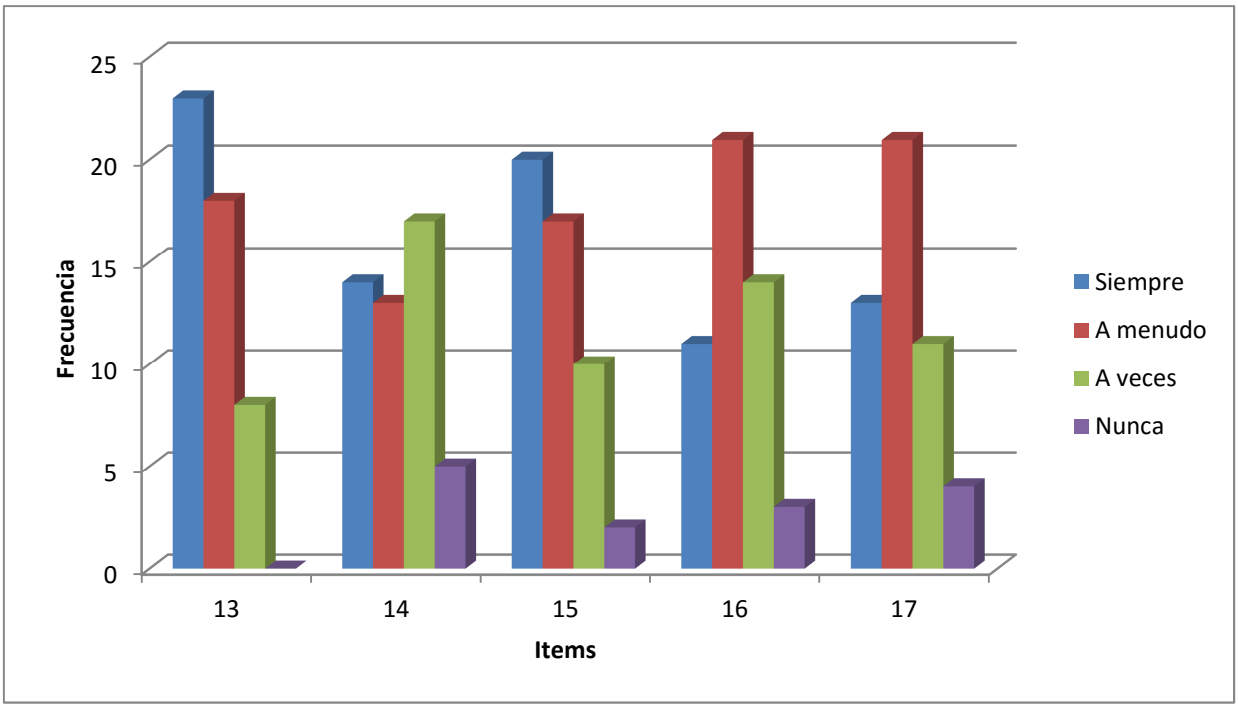

Grafico IV.7: Distribución de la dimensión Interacción Positiva entre Trabajo-Familia

Análisis

Los resultados reflejados en el cuadro y grafico anterior nos indican las respuestas de las mujeres microempresarias referente a la dimensión interacción Positiva Trabajo-Familia. Así pues, de acuerdo al indicadores Satisfacción tenemos el Ítem 13 (Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos), tenemos que el 39% de las mujeres microempresarias respondieron "Siempre", mientras que el 30,5% de las mujeres respondieron "A menudo", lo que quiere decir que el 69,5% de las mujeres microempresarias considera que después de una semana agradable de trabajo tienen mejor humor para continuar sus actividades con la familia, amigos y pareja.

Por otra parte, de acuerdo al indicador desarrollo personal tenemos el ítem 14 (Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo) el cual refleja que el 23,7% de las mujeres microempresarias respondió "Siempre", mientras que el 22% de las mujeres respondió "A menudo", lo que quiere decir

que el 45,7 % de las mujeres microempresarias afirma que desempeña mejor sus labores domésticas gracias a las habilidades que han aprendido en su trabajo. De igual manera, tenemos el ítem 15 (Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas) el cual refleja que el 33,9% de las mujeres microempresarias respondió "Siempre", mientras que el 28,8% de las mujeres respondió "A menudo", lo que quiere decir que el 62,7% de las mujeres microempresarias considera que puede cumplir debidamente sus responsabilidades en casa porque en su trabajo han adquirido la capacidad de comprometerse. Asimismo, tenemos el ítem 16 (El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa) el cual refleja que el 18,6% de las mujeres contesto "Siempre", mientras que el 35,6% de las mujeres contesto "A menudo", lo que quiere decir que el 54,2% de las mujeres considera que el aprender a organizar el tiempo en el trabajo, las ayuda a organizar el tiempo en el hogar.

A manera de conclusión, podemos decir que para esta dimensión más del 50% de las mujeres microempresarias contestaron a los ítems indicados reflejando que consideran que las reacciones positivas que ocurren en el ámbito laboral facilitan el funcionamiento en el ámbito familiar.

INTERACCIÓN POSITIVA ENTRE FAMILIA-TRABAJO

Tabla IV.10: Distribución de la Dimensión Interacción Positiva entre Familia-Trabajo

	SIEMPRE		A MENUDO		A VECES		NUNCA	
ITEMS	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*	*Frecuencia*	*%*
18	25	42,4%	15	25,4%	9	15,30%	0	0%
19	24	40,7%	15	25,4%	9	15,3%	1	1,7%
20	23	39%	19	32,2%	7	11,9%	0	0%
21	23	39%	17	28,8%	6	10,2%	0	0%
22	23	39%	20	33,9%	6	10,2%	0	0%

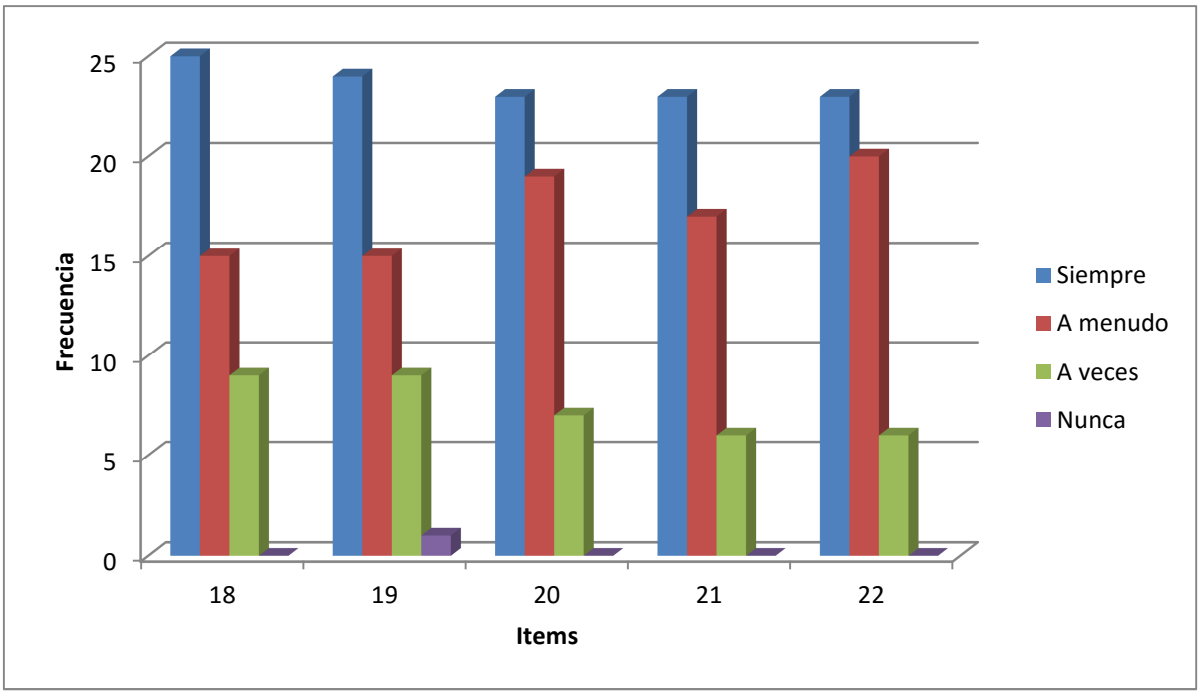

Grafico IV.8: Distribución de la dimensión Interacción Positiva entre Familia-Trabajo

Análisis

Los resultados reflejados en el cuadro y gráfico anterior nos indican las respuestas de las mujeres microempresarias referente a la dimensión interacción Positiva Familia-Trabajo. Así pues, de acuerdo al indicador Tiempo Libre de Calidad tenemos el ítem 18 (Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable) el cual refleja que el 42,4% de las mujeres microempresarias contestaron “Siempre”, mientras que el 25,4% de las mujeres microempresarias contesto “A menudo”, lo que quiere decir que el 67,8% de las mujeres microempresarias consultadas considera que después de pasar momentos de esparcimiento en familia, pareja y amigos, les resulta más agradable el área laboral.

Por otra parte, de acuerdo al indicador Compromiso tenemos el ítem 19 (Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo) el cual refleja que el 40,7% de las mujeres microempresarias contesto “Siempre”, mientras que el 25,4% de las mujeres contesto “A menudo”, lo que quiere decir que el 66,1% de las

mujeres microempresarias consultadas considera que toman las responsabilidad muy seriamente tanto en casa como en el ámbito laboral. De igual manera, tenemos el ítem 20 (Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas) el cual refleja que el 39% de las mujeres microempresarias contesto “Siempre”, mientras que el 32,2% de las mujeres contesto “A menudo”, lo que quiere decir que más del 50% de las mujeres microempresarias consultadas consideran que cumplen con las responsabilidades laborales porque en casa han aprendido a comprometerse con las cosas.

Seguidamente tenemos el ítem 21 (El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo) correspondiente al indicador Organización del Tiempo el cual refleja que el 39 % de las mujeres microempresarias contesto “Siempre”, mientras que el 28,8% de las mujeres contesto “A menudo”, lo que quiere decir que el 67,8% de las mujeres microempresarias consultadas considera que el organizar su tiempo en casa ha hecho que aprendan a hacer también en sus áreas de trabajo. Por ultimo tenemos el ítem 22 (Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada) el cual refleja que el 39% de las mujeres contesto “Siempre”, mientras que el 33,9% de las mujeres contesto “A menudo”, lo que quiere decir que el 72,2% de las mujeres microempresarias consultadas considera que tienen más autoconfianza debido a que su casa está bien organizada.

A manera de conclusión, podemos decir que para cada una de estas dimensiones más del 50% de las mujeres microempresarias consultadas contestaron a los ítems indicados reflejando que consideran que las reacciones positivas que ocurren en el ámbito familiar facilitan el funcionamiento del ámbito laboral.

CONCLUSIÓN

La presente investigación tenía como objetivo Caracterizar el Balance Vida-Trabajo de las mujeres microempresarias de la Zona Metropolitana de Caracas. En este sentido, una vez procesada y analizada toda la información recolectada para tal fin, se puede concluir lo siguiente:

- En cuanto a la interacción Trabajo-Familia podemos observar que es más común que el trabajo afecte la esfera familiar que ocurra del modo contrario. Esto quiere decir que observando los resultados arrojados en este aspecto Trabajo-Familia, podemos notar que las mujeres microempresarias tienden a sentir que a veces o casi nunca algunos aspectos del ámbito laboral influyen negativamente en el ámbito familiar. Sin embargo, en cuanto a la interacción positiva, dichas mujeres sienten que siempre o a menudo algunos aspectos de la esfera laboral influyen positivamente en el ámbito familiar.
- Asimismo, en cuanto a la interacción Familia-Trabajo podemos observar que las mujeres microempresarias tienden a sentir que siempre o a menudo algunos aspectos de la vida familiar influyen positivamente en la esfera laboral. Por otra parte, podemos observar que dichas mujeres microempresarias tienden a sentir que nunca o a veces algunos aspectos de la vida familiar influyen negativamente en la esfera laboral.

En líneas generales podemos afirmar que un trabajador tiene conciliación o balance vida-trabajo cuando puede desarrollar de manera satisfactoria el rol laboral y familiar, es decir, que pueda mantener las relaciones familiares que considere deseable, consiguiendo al mismo tiempo un nivel de desarrollo profesional satisfactorio. En el caso de esta investigación, las mujeres microempresarias consultadas afirman que de alguna manera su comportamiento en algún dominio (Sea trabajo o vida privada) en líneas generales no es afectado por las ideas y situaciones (Positivas y negativas) del otro dominio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, A., & Gomez, I. (2011). *Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo.* Cali-Colombia: Instituto de Psicologia.

- Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Giuliani, A. (2013). Vida con Calidad y Calidad de Vida en el Trabajo. *Redalyc*, 145-163.

- Andrade, C. (2011). Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exedra*, 41-53.

- Asamblea Nacional. (21 de Agosto de 2008). Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Medina Industria. *Decreto Nº 6.215*. Caracas: Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38999.

- Banco Mundial. (2010). Recuperado el 2 de Noviembre de 2013, de Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe: http://siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPPOVANA/Resources/840442-1260809819258/Libro_Mujeres_Empresarias.pdf

- Barrios, M. (2006). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.* Caracas: FEDUPEL.

- Blofield, M., & Martinez, J. (Diciembre 2014). Trabajo, Familia y cambios en la Política Pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *CEPAL*, 108-125.

- Carrillo, A., & De Faria, D. (18 de Diciembre de 2008). *Análisis de la ocupación femenina en venezuela y aproximación del balance entre vida y trabajo.* Recuperado el 12 de 9 de 2014, de Universidad Católica Andrés Bello: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5076.pdf

- Chavez, D. (s.f.). *CONCEPTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN LA INVESTIGACIÓN* . Recuperado el 14 de 08 de 2015, de Universidad de Fribourg: https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20080521_56.pdf

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones.* Venezuela: McGraw-Hill.

- Cinamon, R. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. . *The Career Development Quarterly*, 202-2015.

- Daeren, L. (25 de Agosto de 2000). *Mujeres Empresarias en América Latina: El dificil equilibrio entre dos mundos de trabajo. Desafíos para el Futuro.* Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de CEPAL: http://www.cepal.org/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/empresarias.pdf

- Del Rosario, E. (2007). La conceptualizacion de microempresa, microemprendimientos y unidad productiva de pequeña escala. *COPÉRNICO Revista Arbitrada Interdisciplinaria*, 23-30.

- Delbosco, P. (Febrero de 2007). Mujer y Trabajo. Acton Institute.

- El Banco Mundial. (29 de 8 de 2012). Las mujeres tienen un papel clave en el avance económico en América Latina y el Caribe. *Noticias*.

- Galhardi, R. M. (Junio de 2007). *Revista Latinoamericana del Derecho Social.* Recuperado el 10 de Diciembre de 2013, de http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/4/art/art4.pdf

- Global Entrepreneurship Monitor. (2011). *Informe Ejecutivo para Venezuela 2009-2010.* Recuperado el 2 de 11 de 2013, de Global Entrepreneurship Monitor: http://www.gemconsortium.org/docs/download/671

- Global Entrepreneurship Monitor. (2012). *Monitor Globlal de Emprendimiento.* Recuperado el 10 de 11 de 2013, de Informe Ejecutivo Venezuela 2011-2012: http://www.emprende.edu.ve/noticias/92-informe-gem-2011-2012-monitor-globlal-de-emprendimiento

- Goginho-Delgado, M. B., & Balcao, N. (Enero de 1993). *Mujer y Trabajo.* Recuperado el 21 de Octubre de 2014, de Revista Nueva Sociedad: http://www.nuso.org/upload/articulos/2221_1.pdf

- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre la vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generacion. *Redalyc*, 107-133.

- Greenhaus, J. H., & Beutel, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Managment Review*, 78-88.

- Grupo del Banco Mundial. (2011). *América Latina: más mujeres tienen empleo pero no facilidades para balancear demandas del hogar.* New York: World Bank.

- Heller, L. (Enero de 2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: Realidades, ostáculos y desafíos. *CEPAL*, 1-83.

- Hernández, B. (1999). *Metodología de la Investigación.* Colombia: Mc Graw-Hill.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación.* Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Madriz, S., & Rodriguez, W. (Octubre de 2010). Caracterización de la calidad de vida laboral y la conciliación tabajo familia en destiladoras. Estado Sucre 2010. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

- Martí, C., & Gomez, S. (Mayo de 2004). *La Incorporación de la Mujer en el mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo y familia.* Recuperado el 14 de Febrero de 2015, de IESE: http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf

- Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Redalyc*, 331-337.

- Oficina Internacional del Trabajo. (11 de 2011). *Conciliacion del Trabajo y la Vida Familiar*. Recuperado el 4 de 11 de 2013, de Oficina Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *El Panorama Laboral 2012.* Recuperado el 3 de Noviembre de 2013, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf

- Pisarro, O., & Guerra, M. (10 de Marzo de 2010). *Rol de la Mujer en la Gran Empresa.* Recuperado el 10 de Diciembre de 2013, de Banco Interamericano de Desarrollo: http://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf

- R, S., C, F., & P, B. (1997). *Metodología de la Investigación.* Colombia: Mc Graw-Hill.

- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Berger, R. (2014). *Contribución Española E Iberoamericana Al Estudio Del "Work Life Balance": Claves Para La Intervención.* Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de Papeles del Psicólogo: http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2321.pdf

- Rubén C, F., Pessoa M, M., Arroio, A., Alberto Z, L., Zevallos, E., Ferreira, C., y otros. (Diciembre de 2011). *Apoyando a las pymes: Políticas de fomento en América Latina y el Caribe.* Recuperado el 11 de Febrero de 2015, de CEPAL: http://www.elfinancierocr.com/biblioteca/Apoyando-Politicas-America-Latina-Caribe_ELFFIL20130731_0037.pdf

- Saavedra G, M., & Hernández C, Y. (Julio-Diciembre de 2008). *Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo.*

Recuperado el 10 de 02 de 2015, de Universidad de Los Andes: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/26628/1/articulo10.pdf

- Sabine, G., Toon, T., Kompiera, M., Dikkersa, J., Van Hooffa, M., & Kinnunenb, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress Journal*, 319-339.

- Sabino, C. (1980). *El Proceso de Investigación.* Argentina: Talleres Graficos Garamond S.C.A.

- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (Junio de 2010). *Desarrollando Mujeres Empresarias: La Necesidad de Replantear Políticas y Programas de Género en el Desarrollo de PYMES.* Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe: http://iberpyme.sela.org/aDocs/Desarrollando_Mujeres_Empresarias_PYMES.pdf

- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (Mayo de 2011). *Visión prospectiva de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). Respuestas ante un futuro complejo y competitivo.* Recuperado el 11 de 02 de 2015, de Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe: http://www.sela.org/attach/258/EDOCS/SRed/2010/08/T023600004305-0-Vision_prospectiva_de_las_PYMES.pdf

- The Work Bank. (2011). *Work & Family: Latin American and Caribbean Women in search of a New Balance.* Recuperado el 8 de 12 de 2013, de http://siteresources.worldbank.org/LACEXT/Resources/informe_genero_LACDEF.pdf

ANEXOS

ANEXO A: CUESTIONARIO DE INTERACCION TRABAJO-FAMILIA

Interacción Negativa Trabajo-Familia

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	☐	☐	☐	☐
Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	☐	☐	☐	☐
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	☐	☐	☐	☐
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	☐	☐	☐	☐
No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	☐	☐	☐	☐
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	☐	☐	☐	☐
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	☐	☐	☐	☐
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	☐	☐	☐	☐

Interacción Negativa Familia-Trabajo

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	☐	☐	☐	☐
Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	☐	☐	☐	☐
Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	☐	☐	☐	☐
Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	☐	☐	☐	☐

Interacción Positiva Trabajo-Familia

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	☐	☐	☐	☐
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	☐	☐	☐	☐
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	☐	☐	☐	☐
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	☐	☐	☐	☐
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	☐	☐	☐	☐

Interacción Positiva Familia-Trabajo

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	☐	☐	☐	☐
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	☐	☐	☐	☐
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	☐	☐	☐	☐
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	☐	☐	☐	☐
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	☐	☐	☐	☐

ANEXO B: ESTADISTICOS DESCRIPTICOS INTERACCION TRABAJO-FAMILIA

Estadísticos

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.
	Válidos	Perdidos				
Item 1 (Interacción Negativa T-F)	49	10	.57	.00	0	.645
Item 2 (Interacción Negativa T-F)	49	10	.67	1.00	0	.689
Item 3 (Interacción Negativa T-F)	49	10	.94	1.00	0	1.049
Item 4 (Interacción Negativa T-F)	49	10	.67	1.00	0[a]	.718
Item 5 (Interacción Negativa T-F)	49	10	.84	1.00	1	.717
Item 6 (Interacción Negativa T-F)	49	10	.94	1.00	1	.852
Item 7 (Interacción Negativa T-F)	49	10	.86	1.00	0[a]	.913
Item 8 (Interacción Negativa T-F)	49	10	.90	1.00	0[a]	.895
Item 13 (Interacción Positiva T-F)	49	10	.69	1.00	0	.742
Item 14 (Interacción Positiva T-F)	49	10	1.27	1.00	2	.995
Item 15 (Interacción Positiva T-F)	49	10	.88	1.00	0	.881
Item 16 (Interacción Positiva T-F)	49	10	1.18	1.00	1	.858
Item 17 (Interacción Positiva T-F)	49	10	1.12	1.00	1	.904

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

ANEXOS C: ESTADISTICO DESCRIPTICOS INTERACCION FAMILIA-TRABAJO

Estadísticos

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.
	Válidos	Perdidos				
Item 9 (Interacción Negativa F-T)	49	10	.22	.00	0	.422
Item 10 (Interacción Negativa F-T)	49	10	.43	.00	0	.540
Item 11 (Interacción Negativa F-T)	49	10	.27	.00	0	.531
Item 12 (Interacción Negativa F-T)	49	10	.39	.00	0	.492
Item 18 (Interacción Positiva F-T)	49	10	.67	.00	0	.774
Item 19 (Interacción Positiva F-T)	49	10	.73	1.00	0	.836
Item 20 (Interacción Positiva F-T)	49	10	.67	1.00	0	.718
Item 21 (Interacción Positiva F-T)	46	13	.63	.50	0	.711
Item 22 (Interacción Positiva F-T)	49	10	.65	1.00	0	.694