



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:

EVIDENCIA DEL "SUELO PEGAJOSO" EN  
TRABAJADORAS DEL SECTOR LIMPIEZA EN LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO (UCAB)

Realizado por:

Pérez Pérez, Gabriela Alexandra  
Rondón Elvi, María Fernanda

Profesor guía: Rodríguez, Alberto

### RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: VEINTE <sup>20</sup><sub>( )</sub> puntos.

Nombre: ALBERTO RODRIGUEZ

Firma: [Firma]

Nombre: CESAR RIZO

Firma: [Firma]

Nombre: ADRIANA BORRERO

Firma: [Firma]

Caracas 08 de NOVIEMBRE de 2018





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

**EVIDENCIA DEL “SUELO PEGAJOSO” EN TRABAJADORAS DEL  
SECTOR LIMPIEZA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS  
BELLO (UCAB).**

Tutor: Rodríguez, Alberto

Estudiantes: Pérez Pérez, Gabriela Alexandra

Rondón Elvi, María Fernanda

Caracas, noviembre de 2018

## AGRADECIMIENTOS

*Primero, queremos agradecer a nuestro tutor Alberto Rodríguez, por su apoyo, confianza en nuestro trabajo y su capacidad para guiarnos en nuestras ideas, ha sido un aporte invaluable para el desarrollo de la investigación.*

*Queremos agradecer a los trabajadores del sector limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello, quienes fueron los protagonistas de este estudio, los cuales a través de su opinión y colaboración nos ayudaron a la realización de nuestro trabajo de grado.*

*Gracias a nuestras familias por su apoyo incondicional y por haber estado presentes durante todo este trayecto.*

*Gracias a todos.*

## DEDICATORIA

*Quiero dedicar este logro a mis padres y familiares, pilares de mi vida, quienes me enseñan día a día a trabajar por mis sueños, apoyándome en cada decisión, proyecto y permitirme cumplir con excelencia el desarrollo mi de carrera.*

*A Dios quien supo guiarme, darme fuerza y fe para siempre seguir hacia adelante.*

*Y a todas a aquellas personas que durante estos cuatro años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se hiciera realidad.*

*Gracias a todos por creer en mí.*

*Gabriela Pérez Pérez*

*A mi familia que me apoyó en todo este proceso y en cada uno de mis pasos en este camino*

*A las personas y amigos que de alguna u otra forma me han acompañado en el camino y han creído en mí*

*A esos familiares que ya no están físicamente pero me ayudaron a ser lo que soy hoy en día*

*María Fernanda Rondón Elvi*

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
AGRADECIMIENTOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
RESUMEN .....	xi
CAPITULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	12
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	24
Objetivo General .....	24
Objetivos Específicos .....	24
CAPÍTULO II.....	25
MARCO TEÓRICO .....	25
1. <i>El trabajo de las mujeres</i> .....	25
2. <i>Desempeño</i> .....	27
3. <i>Techo de cristal</i> .....	28
4. <i>Suelo pegajoso</i> .....	28
5. <i>Rol de Madre</i> .....	30
6. <i>Rol de Abuela</i> .....	31
7. <i>Políticas de personal y sexo</i> .....	32
CAPÍTULO III .....	33
MARCO REFERENCIAL.....	33
CAPÍTULO IV .....	36
MARCO METODOLÓGICO.....	36
1. Diseño y tipo de investigación. ....	36
2. Unidad de análisis, población y muestra.....	36
3. Variables .....	37
4. Procedimiento para la recolección y análisis de los datos. ....	43
5. Aspectos de factibilidad y consideraciones éticas .....	43

CAPÍTULO V.....	44
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	44
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	81
CAPÍTULO VI .....	86
CONCLUSIONES .....	86
LISTA DE REFERENCIAS.....	92
ANEXOS .....	97
ANEXO A. Cuestionario para la recolección de datos .....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Nombre de la compañía con la cual trabaja según el sexo.....	45
Tabla 2. Sexo.....	47
Tabla 3. Edad según el sexo.....	48
Tabla 4. Lugar donde reside.....	49
Tabla 5. Nivel educativo según el sexo.....	50
Tabla 6. Estado civil según el sexo.....	51
Tabla 7. Número de hijos según el sexo.....	52
Tabla 8. Número de nietos según el sexo.....	53
Tabla 9. Conformación del hogar según el sexo.....	54
Tabla 10. Conformación del hogar dependiendo del número de hijos según el sexo.....	54
Tabla 11. Conformación del hogar dependiendo del número de nietos según el sexo.....	54
Tabla 12. Conformación del hogar dependiendo si vive con su pareja según el sexo.....	54
Tabla 13. Conformación del hogar dependiendo si vive con sus padres según el sexo.....	55
Tabla 14. Conformación del hogar dependiendo si vive con otras personas según el sexo.....	55
Tabla 15. Edad de sus padres.....	57
Tabla 16. Miembro de la familia que requiera atención especial según el sexo.....	58
Tabla 17. Cuidado de hijos según el sexo.....	59
Tabla 18. Cuidado de nietos según el sexo.....	60
Tabla 19. Abuela ayuda en el cuidado de los nietos según el sexo.....	62
Tabla 20. Se encarga de llevar a los hijos y/o al colegio según el sexo.....	63
Tabla 21. Cuida a sus hijos y/o nietos cuando se enferman según el sexo.....	65
Tabla 22. Cuida a sus padres según el sexo.....	67

Tabla 23. Se encarga de llevar a sus padres al médico según el sexo.....	68
Tabla 24. Se encarga de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP según el sexo.....	70
Tabla 25. Su madre se encarga de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP según el sexo.....	71
Tabla 26. Disponibilidad de tiempo para sí mismo al día según el sexo.....	73
Tabla 27. Antigüedad en la empresa según el sexo.....	74
Tabla 28. Horas que realiza un trabajo remunerado diariamente según el sexo.....	75
Tabla 29. Salario mensual según el sexo (para julio y agosto 2018).....	76
Tabla 30. Número de miembros que trabajan y reciben ingresos según el sexo.....	77
Tabla 31. Quién tiene mayor peso del ingreso familiar según el sexo.....	79
Tabla 32. Reciben bonos o subsidio por parte del gobierno según el sexo.....	80

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico 1. Distribución de la muestra según nombre de la compañía con la cual trabaja.....	45
Gráfico 2. Distribución de la muestra según sexo.....	46
Gráfico 3. Distribución de la muestra según la edad.....	47
Gráfico 4. Distribución de la muestra según el lugar donde reside.....	48
Gráfico 5. Distribución de la muestra según el nivel educativo.....	50
Gráfico 6. Distribución de la muestra según el estado civil.....	51
Gráfico 7. Distribución de la muestra según el número de hijos.....	52
Gráfico 8. Distribución de la muestra según el número de nietos.....	53
Gráfico 9. Distribución de la muestra según la edad de sus madre.....	56
Gráfico 10. Distribución de la muestra según la edad de sus padre.....	56
Gráfico 11. Distribución de la muestra según miembro de la familia que requiera atención especial.....	58
Gráfico 12. Distribución de la muestra según cuidado de hijos.....	59
Gráfico 13. Distribución de la muestra según cuidado de nietos.....	60
Gráfico 14. Distribución de la muestra según si la abuela ayuda en el cuidado de los nietos.....	61
Gráfico 15. Distribución de la muestra según si se encarga de llevar a los hijos al colegio.....	62
Gráfico 16. Distribución de la muestra según si se encarga de llevar a los nietos al colegio.....	63
Gráfico 17. Distribución de la muestra según si cuida a sus hijos cuando se enferman.....	64
Gráfico 18. Distribución de la muestra según si cuida a sus nietos cuando se enferman.....	66
Gráfico 19. Distribución de la muestra según si cuida a sus padres.....	66
Gráfico 20. Distribución de la muestra según si se encarga de llevar a sus padres al médico.....	68

Gráfico 21. Distribución de la muestra según si se encarga de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP.....	69
Gráfico 22. Distribución de la muestra según si su madre se encarga de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP.....	71
Gráfico 23. Distribución de la muestra según la disponibilidad de tiempo para sí mismo al día.....	72
Gráfico 24. Distribución de la muestra según la antigüedad en la empresa.....	74
Gráfico 25. Distribución de la muestra según el salario mensual en Bs.F. (para julio y agosto 2018).....	75
Gráfico 26. Distribución de la muestra según número de miembros de la familia que reciben ingresos.....	76
Gráfico 27. Distribución de la muestra según quién tiene mayor peso del ingreso familiar.....	78
Gráfico 28. Distribución de la muestra según si reciben bonos o subsidio por parte del gobierno.....	80

## RESUMEN

La presente investigación tiene como fin determinar las dificultades asociadas al fenómeno “suelo pegajoso” a las que se enfrentan las mujeres que se desempeñan en el sector de limpieza en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), campus Montalbán, en el año 2018. A lo largo de los años, las mujeres han ido avanzando notablemente en los espacios laborales, debido a que el número de abuelas implicadas en el cuidado de sus nietos y nietas es cada vez mayor, sin embargo, existe el fenómeno “suelo pegajoso”, que sin darse cuenta enmarca a muchas mujeres alrededor del mundo, ya que éste mantiene “atadas” a las mujeres a las labores del hogar y al cuidado de los hijos/nietos y padres/abuelos. Este fenómeno impacta como una barrera que impide lograr una igualdad de oportunidades laborales con respecto a los hombres. Tanto las organizaciones como los estudios registran un incremento de la participación femenina en el mercado laboral, pero a pesar de esto, la desigualdad que existe entre hombres y mujeres es notable. Esta desigualdad de sexo viene dada a la cultura, en la que se atribuye a ambos sexos ciertas responsabilidades fijas, donde las mujeres deben lidiar con las funciones reproductivas y los hombres son los encargados del mantenimiento del hogar a través del trabajo. El quehacer del hogar no es remunerado, debido a que la producción y la reproducción no se consideran una forma de empleo. Identificar estas barreras, es una manera de contribuir al avance de la mujer en este caso en el sector de limpieza y a la transformación en el ámbito laboral. Se realizó una investigación no experimental de tipo transeccional o transversal y descriptiva, en donde se aplicó una encuesta a cada uno de los trabajadores del sector de limpieza de la UCAB. Se emplearon estadísticos descriptivos e inferenciales, para presentar los resultados de la misma. Se obtuvo como resultado que efectivamente hay una mayor fuerza laboral de mujeres en este sector, donde se evidencia el fenómeno del “suelo pegajoso” en cada uno de los casos donde se enfrentan a dificultades, como pocas oportunidades debido al bajo nivel educativo, el cuidado de los hijos, nietos o padres y bajos ingresos que les impiden escalar a nivel socioeconómico y profesional.

**Palabras claves:** suelo pegajoso – mujeres – cuidado de las abuelas / madres – políticas de personal

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El papel de las mujeres dentro de la fuerza de trabajo ha sido un tema que ha tomado importante relevancia en el mundo. Con el pasar de los años se han llevado a cabo acciones para lograr la igualdad en el mercado laboral asegurando así que toda persona sea capaz de tomar y aprovechar las mismas oportunidades en su ocupación o área de especialización sin importar su sexo, logrando de esta manera romper dogmas que han estado presentes en el pensamiento de la población por décadas.

Antes de la industrialización el papel de las mujeres se reducía principalmente al cuidado del hogar o a desempeñar trabajos secundarios cuando era necesario para el sostenimiento familiar, entretanto que los hombres tenían total responsabilidad de llevar sustento a la misma a través del trabajo remunerado. “Las actividades laborales de las mujeres se desarrollaron fundamentalmente en la agricultura, en los servicios a domicilio y en el comercio gremial” (Ferreiro, 2015, p.9).

La llegada de la revolución industrial, el crecimiento económico en el mundo, la expansión de las industrias y la necesidad de más personas para realizar distintos trabajos tuvo como resultado la incorporación paulatina de más mujeres al mercado de trabajo. “Sin embargo, esta incorporación está marcada desde el comienzo por una fuerte segregación ocupacional, de manera que muchos de los empleos que ocupan las mujeres en esta etapa se conceptualizan en torno a la idea de la domesticidad”. (Ferreiro, 2015, p.9).

A pesar de que a lo largo de los años la presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha incrementado, existen barreras invisibles que aún les impiden desarrollarse de manera exitosa dentro del ámbito laboral. Según el Banco Mundial (2011), se estima que las mujeres representan más del 40% de la población activa, y que aun así, se siguen tropezando con desigualdades en cuanto a los ingresos, salarios y acceso a puestos directivos, además es muy probable que estén establecidas en la economía informal, en los sectores económicos de baja

productividad. Las mujeres seguirán sin tener voz en el hogar, “si los ingresos de las mujeres se ven limitados por deficiencias del funcionamiento de los mercados u otras barreras que crean diferencias de sexo en cuanto a las oportunidades económicas y la propiedad de bienes” (Banco Mundial, 2011, p. 21).

En Latinoamérica la brecha de participación de hombres y mujeres en la fuerza laboral ha disminuido y la región es un tema de real importancia, por lo menos en términos nominales. Casi todos los países tienen Ministerios y políticas relacionados con este tema. Según La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2013) en su informe regional de trabajo decente e igualdad de sexo afirma que:

La heterogeneidad de la región también se expresa en las diferencias en el nivel de participación laboral de las mujeres por países. El Perú es el país con la mayor tasa de participación laboral femenina, seguido de cerca por Bolivia (Estado Plurinacional). También se ubican por sobre el promedio regional de 52,6% Brasil, Colombia, Paraguay y Uruguay. En cambio, en Chile, Costa Rica, Honduras y México las tasas de participación femenina son inferiores a 45% (p.32).

No obstante los avances logrados en la región y el mundo, “la segregación sectorial y ocupacional contribuye en gran medida a la desigualdad de sexo tanto en términos del número de empleos como de su calidad. Las mujeres que trabajan están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones” (OIT, 2016, p.5). No existe actualmente una equidad de sexo en cada uno de los sectores de la economía, la gran mayoría de mujeres que se encuentran activas dentro del mundo laboral se desempeñan en el sector terciario de servicios comunales, sociales y personales. “De los 22,5 millones de nuevos puestos de trabajo creados en la década y ocupados por mujeres, 86% se concentró en el sector terciario, 12% en el sector secundario y solo 4% en el sector primario” (CEPAL, 2013, p.45).

Específicamente en Venezuela el tema de la igualdad de sexo en el ámbito laboral tiene cierta relevancia en discursos y políticas públicas, al igual que el resto de la región latinoamericana se ha observado un incremento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Para el año 2000 Orlando y Zúñiga indagan sobre la situación de la mujer en el mercado laboral y logran determinar:

(...) que la evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en Venezuela, presenta similitudes importantes con el resto de Latinoamérica. El aumento de la participación económica de la mujer en el país ha sido importante, durante las dos últimas décadas, para las mujeres de mayor edad, las unidas y las que tienen un nivel más bajo de escolaridad, posiblemente como reacción ante el descenso en los niveles de ingreso familiar (p. 60).

Con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, el número de abuelas implicadas en el cuidado de sus nietos y nietas es cada vez mayor. Según Mestre, Guillen y Caro en España (2012):

Los abuelos y abuelas han tenido siempre un papel muy importante en la transmisión de valores y en la muestra de afecto hacia sus nietos y nietas, pero sobretodo en las últimas décadas este papel ha cambiado asumiendo el cuidado, crianza y educación. Las abuelas se han convertido en un elemento provisor del bienestar familiar en un contexto de crisis económica y social, imprescindible para la conciliación de la vida laboral y familiar (p.231).

En este orden de ideas, en Venezuela los problemas políticos, sociales y económicos que se evidencian actualmente conllevan a una falta de alternativas y recursos destinados a la población infantil, como lo son las guarderías, que tampoco dan una solución a las necesidades horarias de las madres trabajadoras. Ello trae como consecuencia, que la dedicación de las abuelas pase “de ser voluntaria y esporádica, a ser diaria y con una dedicación de jornada completa. En muchos casos ha pasado de ser una ilusión a una obligación, implicando a las abuelas un esfuerzo físico, emocional y económico muy importante” (Mestre, Guillen y Caro, 2012, p.232).

En muchas familias las abuelas se han convertido en un apoyo imprescindible para la conciliación de la vida laboral y familiar. En España, Pérez “ha estimado la proporción de mujeres de 65 o más años implicadas en el cuidado habitual de sus nietos y nietas en un 21% del total (en términos absolutos unas 880.000 mujeres)” (2005-2006, p.5).

La evolución de las mujeres en el mercado laboral a través de los años, se encuentra concentrada en los sectores más bajos de la economía. Acevedo (2005) afirma que:

En Venezuela, la tendencia es a que las mujeres son mayoría en el trabajo informal y sigue extendiéndose el trabajo a domicilio en los sectores de manufactura y servicios. También han aumentado las contrataciones temporales y el trabajo a tiempo parcial. Todos estos trabajos son peor remunerados. Otro signo de precarización del trabajo es la disminución del empleo fijo, mediante la externalización de áreas de trabajo, como la

limpieza, lavandería y comedores, que se ha experimentado tanto en el sector público como el privado, promoviendo la creación de pequeñas empresas donde predomina el empleo inestable, mal pagado e inseguro. Estas áreas de trabajo externalizadas también ocupan, mayoritariamente fuerza de trabajo femenina. (p.178).

Se pudo apreciar que a pesar de todos los esfuerzos que se han llevado a cabo en los últimos años para lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de surgir y triunfar en el mundo laboral, aún existen impedimentos que obstaculizan una mayor participación o avance del sexo femenino en sus puestos de trabajo; una de las trabas más influyentes es la cultura, en la que se atribuye a ambos sexos ciertas responsabilidades fijas, donde las mujeres deben lidiar con las funciones reproductivas y los hombres son los encargados del mantenimiento del hogar a través del trabajo, este aspecto limita y afecta la participación de las mujeres en el mundo laboral de distintas maneras.

La cultura también influye en cada uno de los individuos, al nacer se adjudican a las personas ciertas creencias, dogmas y costumbres propias de una sociedad; el sexo influye en todos estos aspectos en el sentido de que históricamente existen patrones asociados al mismo, que definirán la manera en la que se desenvuelven en todo ámbito de la vida. Cruzado (s.f.) afirma que:

En todas las sociedades se produce una jerarquización entre los espacios que se adjudican a hombres y mujeres, de modo que a los primeros corresponden siempre las actividades más prestigiosas y valoradas socialmente, que son las que se realizan en el espacio público. Las actividades femeninas, al desarrollarse en el espacio privado, apenas son valoradas, porque resultan invisibles para la mayor parte de la sociedad (p.2).

En el ámbito laboral estas creencias han resultado en la división sexual del trabajo, donde se le adscriben a las mujeres ocupaciones de índole más “femeninas” por el hecho de que son una ampliación de las actividades que se realizan dentro del hogar, mientras que a los hombres se le adjudican ocupaciones de poder, autoridad o fuerza. “La distribución de hombres y mujeres trabajadores, según la rama de actividad económica, sigue un patrón de sexo, respondiendo a la tradicional división sexual del trabajo, que se expresa en una segmentación estructural del empleo.” (Acevedo, 2005, p.175).

Lo anteriormente expuesto claramente contribuye a la desigualdad de sexo porque son las ocupaciones consideradas como femeninas las que tienen peor remuneración, menos acceso a seguridad e incluso mayor precariedad que el resto, además se pudo observar que la

mayor fuerza de trabajo femenina en el mundo se encuentra dentro de este sector de ocupaciones, “la división sexual del trabajo y los estereotipos de sexo han contribuido a la segmentación del empleo, las disparidades salariales y la discriminación sexista en el acceso al trabajo” (Acevedo, 2005, p.161).

Otro aspecto donde la cultura influye es en la vida reproductiva de la mujer, a quién se le atribuye la responsabilidad de mantener la vida familiar, los hijos y el hogar, aspectos que no recaen en los hombres con la misma fuerza por los patrones antes mencionados, debido a esto muchas mujeres se ven en la obligación de trabajar menos horas o incluso renunciar a sus trabajos para ocuparse en su totalidad a la familia.

En los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. En promedio, en los países en los que existen datos pertinentes disponibles, las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres (OIT, 2016, p.7).

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2013):

Una dimensión de la desigualdad de sexo es el poder de negociación dispar de mujeres y hombres a nivel doméstico. A su vez, esta es una función de la desigualdad de sexo en los medios de vida y en las ganancias, que determina quién tiene las posiciones secundarias y, por lo tanto, afecta a la capacidad de las mujeres de negociar los recursos dentro del hogar (p. 11).

Como resultado de lo antes expuesto en cuanto a creencias culturales que impiden que las mujeres se desempeñen de manera exitosa dentro del mundo laboral surge un término llamado “suelos pegajosos” o “gueto de terciopelo”. Fernández e Higuera (2010) nos presentan que la expresión tiene muchas derivadas:

Entran a formar parte del suelo pegajoso las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. El denominado suelo pegajoso se refiere al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico que imponen una ‘adhesividad’ a las mujeres que lleva a que les resulte difícil realizar una carrera laboral a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos, que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar. Se suele decir que constituye una forma de esclavitud con lazos de seda. En nuestra sociedad afecta más a las mujeres del mundo rural y a las inmigrantes (p.61-62).

Una de las actividades económicas del sector terciario donde hay una gran presencia de la fuerza laboral femenina y a lo que va enfocado este estudio es el sector de limpieza o

trabajo doméstico, particularmente es en esta área donde se observa con gran fuerza la existencia del “suelo pegajoso” anteriormente explicado. El sector engloba una serie de características que reflejan con claridad las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en su carrera laboral, “en su conjunto, los trabajadores domésticos tienen condiciones más desfavorables que otros asalariados. Es un sector de alta vulnerabilidad, ligada a la subvaloración económica y social del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad” (OIT, 2009, p.71).

En primera instancia el trabajo doméstico o de limpieza es una ocupación subvalorada ya que es una ampliación de las labores realizadas dentro del hogar, por ello es un empleo “feminizado” ya que culturalmente estas labores recaen y son atribuidas con más frecuencia a las mujeres, aunado a esto el hecho de no necesitar una profesión o gran experiencia en este ámbito hace que la misma sea un sinónimo de trabajo precario, donde los beneficios son pocos, existen horarios de trabajo no muy justos y baja remuneración.

La transferencia de las lógicas domésticas del trabajo gratuito al cuadro del servicio doméstico remunerado explica por qué se le atribuye poca importancia mercantil: puesto que el trabajo de las mujeres en casa no vale nada, ¿por qué el mismo trabajo realizado afuera o por otra persona tendría mucho valor? Esa negación de valor al trabajo doméstico de las dueñas de casa se transmite al mercado de trabajo y se perpetúa a través de remuneraciones inferiores (OIT, 2009, p.73).

Al ser el sector de limpieza un trabajo de baja remuneración y subvalorado socialmente por el tipo de rutinas que realiza, y donde existe mayor número de participación de mujeres que de hombres, esta representa totalmente las dificultades que tiene el sexo femenino para salir y afrontar exitosamente una carrera laboral.

Gran parte de estas trabajadoras son de escasos recursos que incurren en esta actividad como modo de supervivencia ya que no cuentan con otro oficio u oportunidades laborales. Además, la mayoría es sustento de familia o contribuye de manera activa a los gastos de la misma, siendo la remuneración bastante baja en este tipo de empleos y sobre todo en un país como Venezuela el cual se encuentra actualmente en etapa de hiperinflación, esto influye como una gran dificultad para llevar un estilo de vida aceptable y asegurar calidad de vida a sus familias. “La situación de pobreza presiona a las mujeres, que se habían mantenido en la

reserva, a buscar trabajo, insertándose, mayormente, en empleos precarios. Esta presión de demanda de empleo contribuye a mantener bajos los salarios” (Acevedo, 2002, p.8).

Si bien la precariedad afecta a ambos sexos en este tipo de ocupaciones, las mujeres se ven más afectadas porque ellas deben tomar las obligaciones familiares y las labores del hogar, lo que agrega mayor dificultad para que las mismas se mantengan o incluso puedan progresar en sus puestos de trabajo, esto aunado a la precarización del trabajo tiene como resultado el fenómeno del “suelo pegajoso” en la vida laboral de las mujeres.

La mujer es percibida primordialmente como madre y, accidentalmente, como trabajadora, eso ha producido una invisibilidad crónica de las trabajadoras, en la sociedad, lo que ha llevado a una permanente subestimación de las mujeres en las estadísticas de empleo, o a construir el sujeto social de ‘madre-trabajadora’, en lugar de ‘mujer-trabajadora’ (Acevedo, 2002, p.9).

Se han realizado una cantidad de estudios a lo largo de los años que buscan analizar a profundidad el fenómeno del suelo pegajoso en las mujeres con ocupación en diversos sectores de la economía. En el Año 2007 González y Solano realizaron en Medellín, Colombia, un estudio de carácter etnográfico-narrativo enfocado en el análisis de la estructura familiar y la función socio-sanitaria de la mujer, este trabajo tomó como unidad de análisis a las enfermeras, sector donde se refleja a profundidad la división sexual del trabajo y los estereotipos de sexo; tenían como objetivo el reflexionar sobre la familia como institución básica, y, asimismo, estructura social sobre la que ha recaído la socialización en un marco de convivencia que ha resultado determinante en la adopción del rol de cuidadora de la mujer; si bien el estudio no está enfocado en demostrar el fenómeno del suelo pegajoso en el sexo femenino, toma en cuenta el rol de la familia en la vida y ocupación de la misma, aspecto que se ve incluido en el término antes mencionado.

Se dedujo con este estudio que el rol socio-sanitario de la mujer en el contexto doméstico se ha mantenido durante milenios y es un antecedente de gran importancia para entender el proceso de profesionalización de la enfermería, además la estructura familiar influye en la forma de satisfacer necesidades de sus integrantes y en la jerarquización de las mismas. En este proceso de jerarquización y reparto de roles, la mujer ha sido considerada cuidadora y criadora. Mediante un mecanismo de proyección cultural, estos roles se han

mantenido durante siglos, obstaculizando el proceso de profesionalización de la enfermería (Ob. cit.).

En el año 2014 se realizó un estudio sobre los estereotipos de sexo en el sector Turismo en Tijuana, México, enfocado en el análisis cualitativo del “suelo pegajoso”. La metodología utilizada para este trabajo empírico fue de tipo cualitativo, con un enfoque descriptivo que tiene a la entrevista en profundidad como la principal herramienta de investigación; tuvo como objetivo revisar el papel de los estereotipos de sexo en los hoteles de 4 y 5 estrellas de Tijuana (México), para poder revisar las interacciones de éstos al momento de definir quién puede ocupar un puesto y quién no. Se obtuvo como resultado de la investigación que durante los últimos años la participación de las mujeres en el sector hotelero se ha incrementado estando presentes en los niveles de gerencias medias. Sin embargo, también reconocen que un número importante de puestos a nivel operativo siguen ligados a los estereotipos de sexo y en los que tienen menor reconocimiento social suelen encontrarse las mujeres (Díaz, Verján y Castrejón, 2014).

En una investigación realizada en España en el año 2016 por Gómez, Hormigos y Pérez, se analiza la presencia del suelo pegajoso dentro de la profesión militar; esta se centra en la manera en que la familia influye en la aparición de dicho fenómeno, considera variables sociodemográficas y variables relacionadas con la idiosincrasia de las fuerzas armadas españolas. Los datos utilizados tienen su origen en una encuesta orientada a soldados, marineros y en entrevistas semiestructuradas realizadas a militares, hombres y mujeres, que han proporcionado información sobre cómo limitan o modifican sus carreras profesionales y dan prioridad a su vida familiar. Como conclusión se pudo evidenciar a lo largo del trabajo que existe la influencia de la familia en la aparición del suelo pegajoso teniendo en cuenta dos grupos de variables: por un lado, variables sociodemográficas y, por otro, variables relacionadas con la profesión militar.

Por otra parte, en el caso de las parejas formadas por una mujer y un hombre militar, suele ser la mujer la víctima del suelo pegajoso; sin embargo, en ocasiones depende del perfil de carrera de ambos y, en el caso de que el perfil o la proyección de carrera de la mujer sea mejor, es el hombre el que se sacrifica. La edad ejerce también una importante influencia en la aparición del suelo pegajoso, ya que normalmente, con mayor edad, mayores

responsabilidades familiares han de asumir y hay mayores posibilidades de que dicho fenómeno haga su aparición (Ob. cit.).

En un artículo de la revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Castro (2009) afirma que en los últimos tiempos el mercado laboral se ha caracterizado por un aumento creciente de participación femenina, situación que ha determinado que las labores de reproducción que se dan en el interior del hogar y tradicionalmente adjudicadas a las mujeres sean mercantilizadas o dejadas en manos de otras mujeres que ven en el servicio doméstico, la posibilidad de insertarse en el campo laboral, contribuyendo a su vez a ese aumento de participación femenina ya referido en este sector de la economía.

Esta investigación fue empírico-analítica, en donde se encuestó a sesenta y ocho mujeres ocupadas en el sector del servicio doméstico y se profundiza la investigación, aplicando la técnica de entrevista. Como conclusión se consiguió determinar que los altos niveles de inserción laboral en el sector de los servicios doméstico se produce ante la dificultad de encontrar otro tipo de empleo y, en otros casos, por tener poca disponibilidad de tiempo al tener que atender las labores de reproducción en el seno de su familia, por carecer de capacitación para insertarse en empleo mejor remunerados, por resolver un problema de alojamiento y habitación aunado al salario en el caso de las migrantes, o por la necesidad inaplazable de la obtención de un ingreso con la esperanza de compaginar labores productivas y formación profesional, que es el caso de muchos jóvenes (Ob. cit.).

En la revista *Laboreal* se analiza un estudio realizado en Bélgica en el año 2009, el cual tenía como objetivo analizar la precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo en el sector de limpieza. El estudio se llevó a cabo en dos fases, la primera de carácter exploratorio, fueron consultadas las organizaciones sindicales y los principales empleadores del sector con el objetivo de conocer su valoración de las transformaciones registradas en la organización del trabajo y de sus efectos sobre las condiciones de vida y trabajo de los asalariados. En una segunda fase, se realizaron entrevistas a un total de 131 trabajadores, contratados por cinco de las más importantes empresas belgas del sector. A partir de los resultados de esta investigación cualitativa se trató de demostrar las desigualdades de sexo dentro del sector de la limpieza, analizando al mismo tiempo su

dinámica específica en el ámbito de los regímenes de trabajo, horarios laborales y división de las tareas.

Con este estudio se dedujo que si bien tanto hombres como mujeres son víctimas de la precariedad en este sector y existe una escasa importancia acordada al impacto de los horarios laborales en la articulación entre tiempos de trabajo y tiempos privados, se pudo observar que para un buen número de mujeres más que de hombres, la falta de coordinación entre los diferentes tiempos sociales es algo que sucede con frecuencia.

Las dificultades planteadas por el cuidado de los hijos no pueden resolverse únicamente mediante la movilización de la familia o de los vecinos, sino que requiere a menudo la renuncia a una parte del tiempo de trabajo y, por lo tanto, a una parte del salario, lo que deja en evidencia que las responsabilidades del hogar recaen principalmente en las mujeres impidiendo que puedan desempeñarse de manera exitosa en su ámbito de trabajo (Lebeer y Martínez, 2012, p.29-40).

Por otro lado, se llevó a cabo en la ciudad de Cochabamba, Bolivia, un estudio acerca de los modos en que las mujeres que trabajaban como personal de limpieza urbano de la Empresa Municipal de Servicios de Aseo (EMSA), construían percepciones acerca de sus trayectorias laborales (Entwistle, 2015). En el trabajo se presenta cómo las desigualdades económicas, de sexo y poder, en su ámbito laboral así como en los hogares de procedencia, se conjugan en la organización de esas trayectorias. Como método de investigación se utilizó la observación participante y las entrevistas abiertas a un grupo de trabajadoras de la empresa antes mencionada.

A lo largo del trabajo de campo se observaron aspectos que indicaban precariedad laboral, como por ejemplo, jornadas laborales empezadas a la una de la madrugada e incluso las herramientas de trabajo como las escobas eran de muy poca calidad, a pesar de estos elementos muchas de las entrevistadas expresaron que preferían este horario ya que les permitía atender a sus hijos y hogares en las horas libres del día.

Como conclusiones a este estudio se tiene que, la mayoría de las barreneras/trabajadoras han sido víctimas de precariedad laboral en trabajos anteriores y

expresan, que a pesar del bajo ingreso y los horarios del empleo actual, éste cuenta con mayores beneficios para las mismas gracias a las acciones del sindicato. Por otra parte se evidencian las relaciones desiguales de sexo en las vidas conyugales de las mismas, esto ha ejercido su injerencia en el modo en que han construido sus trayectorias laborales; en algunos casos, han estado sujetas a una “división sexual del trabajo” bastante fuerte, ocupándose de las labores del hogar y de la crianza de los hijos, principalmente, así como dependiendo de los ingresos aportados por sus cónyuges, constituyéndose así relaciones de dependencia. Este estudio contribuye una vez más a evidenciar las dificultades con las que se enfrentan las trabajadoras para lograr un balance entre el trabajo y la vida en el hogar (Ob.cit.).

Preocuparse por el lugar que ocupan las mujeres en el mercado laboral no es algo nuevo, pero este ha experimentado una gran evolución desde hace muchos años. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación está enfocado en el estudio de los trabajadores que se desempeñan en sectores de la economía de bajo estatus o generalmente vistos desde el estereotipo de sexo donde la mayoría de la fuerza de trabajo femenina se desempeña actualmente, específicamente en el sector de limpieza o en tareas que se ven afines al trabajo doméstico. El estudio se lleva a cabo en el sector de limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), campus Montalbán en el año 2018. Se pretende demostrar la existencia de las barreras (“suelo pegajoso”) a las que se enfrentan las mujeres para desempeñarse exitosamente dentro de su ámbito de trabajo y cómo estas dificultades afectan su participación en el mismo.

La utilidad del estudio se basa principalmente en lograr que se identifiquen las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en los sectores más bajos de la economía y como lidian con los mismos para mantener el balance entre su trabajo y la vida personal, de igual manera el mismo podrá demostrar situaciones de precariedad en el empleo, específicamente en el sector de limpieza y quizás sea de ayuda para la formulación de acciones de mejora en la calidad de este tipo de trabajos en un futuro. Dada la importancia del tema y orientando la investigación a lo anteriormente planteado, el propósito del estudio será dar respuesta a la siguiente interrogante:

*¿Cuáles son las dificultades asociadas al fenómeno “suelo pegajoso” que enfrentan actualmente las mujeres que se desempeñan en el sector de limpieza en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), en el campus Montalbán?*

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó un objetivo general y cuatro objetivos específicos que se presentan a continuación:

### **Objetivo General**

Determinar las dificultades asociadas al fenómeno “suelo pegajoso” a las se enfrentan las mujeres que se desempeñan en el sector de limpieza en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), campus Montalbán, en el año 2018.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar el fenómeno “suelo pegajoso” de las mujeres en el sector de limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), campus Montalbán.
2. Dimensionar el fenómeno “suelo pegajoso” de las mujeres en el sector de limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), campus Montalbán.
3. Determinar el fenómeno del “suelo pegajoso” para el caso de las madres y para el caso de las abuelas.
4. Proponer políticas de personal / relación con proveedores para el manejo de la situación de las mujeres en el sector de limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), campus Montalbán.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

El capítulo que se presenta a continuación busca explicar cómo ha sido la incorporación de la mujer al servicio doméstico y su relación con las condiciones de vida. Se expondrán aspectos relacionados con el trabajo de las mujeres, el desempeño, las madres, abuelas y las políticas de personal. Se utilizó como marco de referencia el enfoque del “Suelo pegajoso”.

#### *1. El trabajo de las mujeres*

Para poder analizar el trabajo de las mujeres, es necesario precisar qué se entiende por trabajo, y de qué clase de trabajo se habla, puesto que las sociedades dependiendo de su cultura, la geografía y los valores, desarrollan distintas conceptualizaciones para hacer comprensible el trabajo que realizan los hombres y las mujeres. Éste es una actividad propiamente humana porque sólo los humanos inscriben las actividades de subsistencia en un marco social y simbólico que amplía las capacidades individuales y las dota de capacidad transformadora (Comas, 1995, cp. Téllez, 2001).

El trabajo constituye la forma de supervivencia de todo ser humano y de llevar el sustento a sí mismo y a la familia, de igual manera representa la autorrealización para muchas personas ya que es a través de él que logran avanzar y progresar de manera continua en la sociedad. Téllez (2001) afirma que:

Es a través del trabajo como los sujetos de una comunidad adquieren un reconocimiento determinado, un status y prestigio, se les permite participar en el ámbito de lo compartido socialmente y se les otorga unos rasgos definidores de su propia identidad. Y es que los grupos humanos, definen una parte de su identidad a través del trabajo, porque por muy instrumentales o impersonales que puedan ser las tareas que se realicen, para el trabajador se trata de una experiencia personal, de una forma de relacionarse con la realidad en que vive, de identificarse y de ser identificado (p. 2).

Existen diversas interpretaciones del concepto de trabajo que han evolucionado históricamente. Según Borderías y Carrasco (1994), c.p. Acevedo (2002), señalan que:

(...) el concepto de trabajo ha sido utilizado para referirse indistintamente a tres dimensiones: actividad, empleo y trabajo; ellas discuten los aportes de la historia, la sociología y la economía al estudio de estas dimensiones del trabajo. La mayor parte de los estudios actuales acerca del trabajo de las mujeres, hacen referencia al empleo como trabajo remunerado, sin embargo, esta noción reduce la situación real del trabajo de las mujeres, porque una parte importante del trabajo que realizan las mujeres, tanto en la producción como en la reproducción no reviste la forma de empleo. El trabajo puede referirse a actividades no remuneradas como el trabajo doméstico o familiar, los ayudantes o el voluntariado, los cuales son realizados casi exclusivamente por las mujeres, constituyendo trabajos socialmente necesarios, pero las trabajadoras que los realizan no son empleadas y no reciben ningún beneficio económico por él. Otras formas de inserción laboral, donde son mayoría las mujeres, como las trabajadoras informales o las trabajadoras a domicilio, tampoco son consideradas como empleadas dependientes, sino como trabajadoras independientes (p.1).

En esta línea de ideas se podría decir que ¿las mujeres en Venezuela no trabajan?; en el documento de la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI, 1999) ahora Instituto Nacional de Estadística (INE), c.p. Acevedo (2002), se señala que:

(...) las estadísticas nacionales de fuerza de trabajo en Venezuela, clasifica a la población activa (población de 15 a 65 años) en ocupada y no-ocupada. Dentro de la población no-ocupada están las categorías: del hogar y estudiantes, y en la categoría del hogar se encuentra 60% de las mujeres en el grupo de edad de 15 a 65 años y 0,5% de los hombres. En la categoría de ocupados tenemos 80% de los hombres en ese rango de edad y 30% de las mujeres (p. 1).

Se puede observar que no existe una categoría de ocupación para este grupo de mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico. Por eso, es que es tan relevante abordar más ampliamente el concepto de trabajo cuando se trata de estudiar la actividad económica. Maillefaud (1990), c.p. Acevedo (2002), revelan que “el término ha tenido significaciones distintas, siguiendo la evolución de sus usos lingüísticos y sociales” (p.1).

Por otro lado, desde una visión sociológica familiar, Acevedo (2002) comenta que:

(...) el trabajo es visto, como actividad del trabajador masculino proveedor, situando a la mujer en el espacio de la reproducción de la fuerza del trabajo. Esto expresa una aceptación de una división sexual del trabajo que sitúa al hombre en la función productiva y la mujer en la reproducción, a pesar de que la práctica niega la exclusividad de esta apreciación, porque las mujeres se han incorporado siempre a las tareas productivas. Sin embargo, lo que predomina es una noción de trabajo identificada con el hombre, mientras que las tareas que realizan las mujeres sean éstas en la esfera de la reproducción o de la producción no son identificadas con el concepto de trabajo o son desvalorizadas (p. 5-6).

De igual forma el trabajo no remunerado o voluntariado, según este autor (Ob. cit.):

(...) es una forma de trabajo precarizado, típicamente femenino que se ha venido utilizando para atender necesidades sociales, evitando crear puestos de trabajo en el sector público. Este trabajo voluntario no remunerado es realizado, en Venezuela, por miles de mujeres cuidadoras de niños en los hogares de cuidados diarios y multihogares, o las mujeres que elaboran los desayunos o almuerzos escolares o las que realizan labores de enfermería en los hospitales como voluntarias. Estas mujeres dan su trabajo en forma gratuita para sustituir a otras mujeres que fueron despedidas (por la aplicación de las medias de ajuste) o para suplir cargos que nunca serán creados (p.12).

Como se ha venido mencionando, es en las mujeres en las que con mayor frecuencia, recae este tipo de trabajo, por ser consideradas por la sociedad como las responsables del hogar. Si se toma en cuenta que las tareas antes mencionadas requieren también de actividad física y de habilidades, éstas deberían ser remuneradas al igual que los hombres y así poder crear nuevas fuentes de empleo para el país.

## **2. *Desempeño***

Lo anteriormente explicado trae a colación el concepto de desempeño según Chiavenato (2009):

(...) es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor (p. 12).

Como complemento de lo expuesto por Chiavenato, Murphy (1990), c.p. Palací (2005), señala que el desempeño es “como un conjunto de conductas relevantes para los objetivos de la organización en la que se trabaja” (p.156).

Las percepciones empresariales sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres, y las imágenes que se configuran a partir de esas percepciones, muchas veces se construyen por comparación, cuando no por oposición. Eso significa que esas imágenes frecuentemente se estructuran en términos dicotómicos y jerarquizados; las mujeres son evaluadas por comparación con los hombres y a partir de criterios de “más” o “menos”, “con” o “sin” determinadas calidades y atributos: más o menos caras, más o menos productivas, más o menos eficientes, más o menos comprometidas con el trabajo, con o sin capacidad de mando y decisión. Por detrás de esas comparaciones lo que está presente, en general, es la indagación sobre si vale o no la pena contratar mujeres, pagarles salarios equivalentes a los de los hombres, invertir en su capacitación, promoverlas, darles responsabilidades y oportunidades de mando (Todaro y Godoy, 2001, p.203).

Alrededor del mundo existen percepciones sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres, se dice que hay diferencias de productividad y costo en las organizaciones, ya que

las mujeres tienen permisos pre y post natal, horarios especiales para la lactancia y para el cuidado de los niños. La inserción de las mujeres al mercado laboral se dificulta debido a estas percepciones.

Persisten también, en el imaginario empresarial, nociones más tradicionales respecto al trabajo de las mujeres. La principal de ellas es la idea de que el compromiso de la mujer con su función materna y con el rol de principal (o única) responsable por el cuidado del universo doméstico interfiere negativamente en su desempeño laboral y aumenta los costos de su contratación.

Por otro lado, casi nunca se sustenta en estadísticas que pudieran indicar realmente que los costos laborales de las mujeres son superiores a los de los hombres, o cual es exactamente la influencia (negativa) de la maternidad o de las responsabilidades familiares en su desempeño laboral en general (Todaro y Godoy, 2001, p. 200).

### ***3. Techo de cristal***

Existen diversas razones por las que el sexo puede representar una barrera para lograr objetivos planteados en el área profesional, en cuanto al sexo femenino existen dos términos asociados a las barreras a las que se enfrentan para surgir o desarrollarse de manera exitosa en el trabajo, la primera que se explicará se conoce como “techo de cristal”. “La metáfora indica una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, a veces imperceptible pero imposible de atravesar” (Virgilí, 2014, p.73).

Se trata de una segregación que se puede dar de manera vertical u horizontal y básicamente a lo que se refiere es a obstáculos que se les presentan a las mujeres a lo largo de su vida, esto basado en la dificultad que tienen la mayoría de ellas para llevar un equilibrio entre su vida personal y laboral lo que presenta una barrera para que puedan escalar a puestos de trabajo gerenciales o de más nivel a la misma velocidad que el sexo masculino, lo que se traduce en que en la actualidad la mayoría de estos puestos de alto nivel sigan contando con mayor presencia masculina que femenina.

### ***4. Suelo pegajoso***

Como resultado de lo antes expuesto en cuanto a percepciones culturales que impiden que las mujeres se desempeñen de manera exitosa dentro del mundo laboral surge un término llamado “suelo pegajoso” o “gueto de terciopelo”. Básicamente, este término refleja una situación en la que las mujeres se encuentran, debido a las dificultades y retos que trae

conseguir un equilibrio entre la vida laboral y el mantenimiento del hogar. Fernández e Higuera (2010) señalan que la expresión tiene muchas derivadas:

Entran a formar parte del suelo pegajoso las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. El denominado suelo pegajoso se refiere al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico que imponen una 'adhesividad' a las mujeres que lleva a que les resulte difícil realizar una carrera laboral a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrápanlas con los lazos de los afectos, que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar. Se suele decir que constituye una forma de esclavitud con lazos de seda. En nuestra sociedad afecta más a las mujeres del mundo rural y a las inmigrantes (p.61-62).

Este hecho tiene sus orígenes en las creencias culturales y como desde pequeños existen ciertas costumbres que son inculcadas en cada uno de las personas como parte de un sexo, en el caso de los hombres llevar el sustento al hogar, ser productivo y generar los ingresos, mientras que las mujeres deben llevar el mantenimiento del hogar, el cuidado de los hijos y estar en casa, este es un pensamiento que ha cambiado con el pasar del tiempo pero es algo que sigue latente en nuestra sociedad, Virgilí (2014) afirma que:

Las explicaciones feministas al fenómeno sostienen que la entrada al mundo público de las mujeres no ha estado acompañada de una similar de los hombres al espacio privado; con lo cual, su desempeño en el mundo laboral remunerado deviene añadido a las tareas domésticas y de cuidado que les son asignadas por la cultura patriarcal. Madre, esposa y ama de casa se mantienen como los mandatos centrales desde los cuales se configuran sus identidades de sexo y desde los que se abocan, no obstante, a construir sus identidades profesionales (p.73).

No obstante, ese vínculo afectivo que tienen las mujeres por el trabajo familiar, como una extensión de sus responsabilidades, no es considerado trabajo, y es importante recalcar que existen desigualdades de sexo en el trabajo doméstico, ya que el reparto desigual de las tareas y del cuidado del hogar no recae de la misma manera al hombre que a la mujer, aun cuando estas actividades puedan requerir esfuerzos físicos y psicológicos, que producen desgaste y fatiga. De igual manera aquellos trabajos de índole domésticos, de limpieza, entre otros, que son remunerados cuentan con una fuerza laboral femenina mayor que masculina lo que refleja la división del trabajo como algo real presente en muchos lugares del mundo.

## 5. *Rol de Madre*

Las mujeres son las únicas capaces de disponer de su propio cuerpo para engendrar y albergar a otro cuerpo. Por eso es que la maternidad es considerada una condición femenina. De aquí viene el concepto de madre:

(...) aquel ser vivo de sexo femenino que ha tenido un hijo. Por instinto, las madres de todas las especies tienden a cuidar a sus crías, a amamantarlas, a ayudarlas a crecer, hasta que puedan valerse por sí mismas. Hay madres, que sin ser biológicas, cuidan con amor y esmero a los hijos de otra hembra, que los abandonó, por fallas en su instinto materno, o que murió, o que no pueda hacerse cargo de su cuidado, por múltiples motivos, por ejemplo enfermedad o extrema pobreza. A estas madres se las llama madres adoptivas (De conceptos, s.f.).

El instinto maternal surge desde que la madre está embarazada, en donde desarrolla vínculos emocionales y de confianza con su hijo. Sin embargo, la maternidad es una función que puede desarrollar o no la mujer, ya que madre es la que cría y no la que da a luz a un hijo.

En muchos países ser madre significa cambiar tu vida por completo, debido a la escasez o falta de servicios de cuidado para niños como lo son las guarderías o colegios, que no prestan servicios de calidad u horarios flexibles que permitan a las madres salir a trabajar. Éstas deben entregar día a día todo su tiempo y sus fuerzas para sacar adelante a sus hijos, dejando a un lado su vida laboral. Para que una madre en estos tiempos pueda insertarse en el mercado laboral debe contar con una buena guardería o con una abuela que cuide de sus nietos, ya que probablemente su esposo también se encuentre laborando o no cuente con la ayuda del mismo en algunos casos, Virgilí (2014) afirma que:

Las mujeres prefieren ocupar puestos que les den cobertura temporal para el ejercicio de tales roles, se sienten más cómodas y seguras al desempeñarse en áreas donde apliquen las habilidades adquiridas, a partir de la socialización de sexo. Interrumpen temporalmente su vida laboral o sus carreras profesionales por tareas de cuidado o maternidad o detienen definitivamente sus carreras laborales permaneciendo en niveles más bajos de especialización, por cuidar de otros (p. 73).

Una mujer a la hora de convertirse en madre renunciará por instinto y afecto de manera temporal o permanente a su vida profesional, esta pausa puede traducirse en problemas que puede tener en futuro para poder seguir su carrera profesional o llegar a un cargo de alto nivel, por otra parte también está el caso de mujeres que por distintas razones no pueden

acceder a una educación superior y además se convierten en madres a una edad muy corta por lo que el efecto del “suelo pegajoso” las lleva a no formar parte de la fuerza laboral o a recurrir a trabajos de tipo doméstico que por su naturaleza no son muy bien remunerados.

## **6. Rol de Abuela**

Debido al planteamiento anterior, el número de mujeres que están implicadas en el cuidado de sus nietos es cada vez mayor. Actualmente, las abuelas son un elemento transcendental para la conciliación de la vida familiar y laboral en muchos hogares, sin la ayuda de las abuelas se dificulta el acceso de las mujeres al mercado laboral, ya que como se ha visto existen deficiencias en los servicios públicos y privados para el cuidado de los niños, es por ello que las abuelas han asumido la crianza, el cuidado y la educación de sus nietos.

Abuelos es el apodo con el que los hijos designan al padre y la madre de sus padres, siendo respectivamente llamados abuelo y abuela. Los abuelos forman parte importante de la familia extensa. En las culturas tradicionales, los abuelos han tenido un rol claro en relación al cuidado de los niños (Educalingo, s.f.).

No podemos valorar los mismos esfuerzos que realiza una abuela que cuida de un nieto o nieta de una abuela que cuida a seis nietos y nietas, no es la misma sensación de carga las abuelas que cuidan diariamente. Además hay diferencias personales que dificultan la comparación entre abuelas debido a su nivel económico, edad, salud percibida, si están incorporadas en el mercado laboral o son amas de casas (Mestre, Guillen y Caro, 2012, p. 232).

Según la IOÉ (1995), c.p. Mestre, Guillen y Caro (2012), “en nuestro entorno el 90% de los cuidadores familiares son mujeres”, y esto es debido según los autores “fundamentalmente a los roles de sexo propios de la estructura social patriarcal y al reparto de funciones en la familia (p. 232).

El papel de las abuelas es muy importante en aquellos hogares donde ambos padres trabajan o alguno de ellos está ausente dentro del espectro familiar, por lo que se puede observar que las creencias culturales que se exponen con anterioridad y encasillan a las mujeres en ciertas responsabilidades siempre será parte de sus vidas, ya que probablemente una abuela que cuida a sus nietos actualmente en el hogar mientras su hija o hijo se encuentran laborando, fue la misma que tuvo que hacer una pausa en su vida profesional o cesar en su totalidad esa formación para encargarse del cuidado de sus hijos.

## ***7. Políticas de personal y sexo***

Las políticas de personal rigen la manera en que la organización va a funcionar y como los trabajadores se desarrollaran dentro de la misma, aspectos como la seguridad social, igualdad de oportunidades, igualdad de salarios están incluidas en estas. Se han creado leyes que ayudan a las mujeres a tener mayor participación en el trabajo.

Las políticas son reglas que se establecen para dirigir funciones y asegurar que éstas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados. Son guías para la acción y sirven para dar respuestas a las cuestiones o problemas que pueden presentarse con frecuencia. Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera cómo las organizaciones aspiran a trabajar con sus miembros para alcanzar por intermedio de ellos los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logra sus objetivos individuales (Chiavenato, 1999, p.13)

Estas políticas son diseñadas con la finalidad de lograr una mayor equidad en cuanto a la participación de las mujeres en el trabajo, sin embargo, existen aún desigualdades bastantes marcadas en algunos países en cuanto a salarios, oportunidades de ascenso y poca presencia de mujeres en puestos de alto rango, mientras que la mayor fuerza de trabajo femenina se desenvuelve en empleos considerados como femeninos.

Cada país diseña sus políticas públicas según sus propios criterios, existen algunos que toman bastante en cuenta la igualdad de oportunidades sin importar el sexo, gustos, raza y se han tomado el tiempo de reducir las mismas incluso en el aspecto laboral, un ejemplo de ello, son aquellos países donde el permiso de maternidad no solo les corresponde a las mujeres sino que también existe el permiso de paternidad para que este pueda encargarse del cuidado de su bebé y dedicarle el mismo tiempo que su madre, este tipo de políticas y leyes ayudan a que haya un mejor equilibrio para reducir estas desigualdades, sin embargo, hay bastante camino por recorrer antes de llegar a una igualdad perfecta y real.

## CAPÍTULO III

### MARCO REFERENCIAL

#### **Consulrima Servicios 2020 C.A.**

Consulrima Servicios 2020, es una empresa joven que tiene como objetivo satisfacer las necesidades en el marco de limpieza y mantenimiento. Su personal es seleccionado bajo el más riguroso sistema de evaluación y selección, para garantizarles a los clientes un servicio de primera. En el cual desean ser el mejor colaborador especializado en limpiezas técnicas, y ofrecer soluciones para cada necesidad.

Su principal objetivo cuando se encargan de la limpieza y mantenimiento de cualquier infraestructura empresarial, comercial o residencial, es garantizar a los clientes la máxima higiene y pulcritud. Esto sólo lo consiguen a través de una gran atención en la formación de los operarios de mantenimiento y el uso de la tecnología más indicada para la limpieza de grandes, medianas y pequeñas superficies.

Sus tres grandes áreas de servicios con personal fijo o temporal son: 1) Grandes superficies como: centros comerciales, instituciones educativas y centros empresariales, 2) Oficinas como: la limpieza diaria, alfombras, equipos de cómputo, muebles, comedores, persianas, escritorios, limpieza y desinfección de baños, y 3) Edificios Residenciales (personal sin pernoctar): servicio de limpieza y mantenimiento con ejecución de planes de trabajos diarios o interdiarios de las áreas comunes del conjunto como: pasillos, escaleras, ascensores, entradas, estacionamientos, traslado de basura, jardinería, etc. Adicionalmente ofrecen servicios de fumigación, limpieza y desinfección de tanques de agua.

#### **Misión:**

Reclutar, seleccionar y adiestrar, personal calificado en el área de limpieza e higiene corporativa, para servir diariamente bajo nuestra administración y supervisión, a todas las

grandes empresas y Pymes que deseen delegar las actividades de aseo y limpieza en nuestra organización.

**Visión:**

Ser pionera en el suministro de operarios y supervisores calificados en el área de limpieza e higiene corporativa. Ganar la confianza de nuestros clientes por largo plazo, y que sean fuente de referencia para nuestro crecimiento empresarial como consecuencia de nuestra calidad operativa y de atención oportuna.

**Valores:**

- Valorar al cliente.
- Energía por la calidad.
- Honestidad.
- Trabajo en equipo.
- Vocación de servicio.
- Participación y adaptación al cambio.

**Mega Services XXI**

Mega Services XXI es una empresa de servicios constituida desde del año 2015. Cuenta con un recurso humano, con más de doscientos treinta (230) trabajadores que conforman un equipo técnico con vasta experiencia en las áreas operativas tales como supervisión, limpieza, mantenimiento, cristalización, diamantado y pulido.

Actualmente se destacan en el mercado, por la capacidad de prestación de servicios que permiten la limpieza integral de los espacios, contemplando entre otros: 1) Servicio de limpieza general, 2) Servicios de cuidado de pisos, incluyendo los servicios de limpieza, lavado y encerado, 3) Limpieza de escaleras y ascensores, 4) Servicios de limpieza y desinfección de baños, 5) Lavado y desengrasado de pisos con Hidrojet, y 6) Servicios de diamantado de pisos de mármol, granito en losa, granito vaciado y concreto.

**Misión:**

Proporcionar servicios de limpieza y mantenimiento general de edificaciones que satisfagan las necesidades particulares de cada cliente; a través de un equipo de profesionales y empleados altamente capacitados y con equipos específicos para cada requerimiento.

**Visión:**

Ser la empresa ecológica líder en actividades de "limpieza general" en todas sus modalidades, que se posicionará en el mercado como primera en su sexo.

**Valores:**

Nuestros logros se traducen en la captación de nuevos clientes, basados en el compromiso de responder a la satisfacción de sus necesidades, con un recurso humano comprometido con la atención al cliente.

## CAPÍTULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

#### **1. Diseño y tipo de investigación.**

El objetivo planteado en el estudio es determinar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el sector de limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) enfocado en el fenómeno “suelo pegajoso”, por ello corresponde a un diseño no experimental, sustentado de acuerdo a lo señalado por The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences (2009), cp. Hernández, Fernández y Baptista (2014):

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (p.152).

Lo anteriormente explicado afirma que las mujeres y los aspectos foco de este estudio no serán expuestos a ningún tipo de manipulación. En el mismo orden de ideas, esta investigación no experimental es de tipo transaccional o transversal ya que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154). A su vez es de tipo descriptivo ya que este tipo de investigaciones “tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155), efectivamente lo que se busca con este estudio es profundizar cómo es el fenómeno “suelo pegajoso”, cómo éste se manifiesta y todos los aspectos que el mismo incluye.

#### **2. Unidad de análisis, población y muestra.**

Por unidad de análisis se entiende por “qué o quiénes, es decir, en los participantes, objetos, sucesos o colectividades de estudio, lo cual depende del planteamiento y los alcances de la investigación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.172). En este sentido la unidad de análisis en el presente estudio corresponde a los trabajadores que se desempeñan en el área de limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), campus Montalbán.

Lepkowski (2008), cp. Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refieren a población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Para el objetivo de la investigación la población se constituye de todos los trabajadores que se desempeñan en el área de limpieza de la UCAB y se encuentran empleadas con una antigüedad de al menos dos meses en adelante, el número de trabajadores se divide en dos empresas contratistas, ambas con 53 trabajadores, debido a lo reducido de la población se procederá a realizar un muestreo censal, es decir, se tomará a la población como muestra.

### 3. Variables

La variable principal para describir, analizar y de esta manera cubrir los objetivos de la presente investigación es “las dificultades asociadas al fenómeno del suelo pegajoso a las que se enfrentan las mujeres”.

Definición conceptual: trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico que imponen una ‘adhesividad’ a las mujeres que lleva a que les resulte difícil realizar una carrera laboral a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos, que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar (Fernández e Higuera, 2010, p.61-62).

Definición operacional: de acuerdo a lo antes mencionado se busca describir cada uno de los factores para los cuales se establecieron una serie de indicadores que a su vez responden a unas sub-dimensiones, estas son:

- 1) Factores sociodemográficos: se refiere a la variables sociodemográficas relacionadas con la edad, el nivel educativo y la conformación familiar. En esta dimensión se busca conocer las características de las mujeres, para tener un mejor alcance de la situación actual del sector limpieza de la UCAB Caracas. Por este motivo se investiga específicamente una sub-dimensión:
  - Miembro que requiera atención especial: Si algún familiar requiere de atención especial, por alguna discapacidad o enfermedad.
  - Cuidado de hijos: Se encarga diariamente de cuidar su hijo/s.

- Cuidado de nietos: Se encarga diariamente de cuidar su nieto/s.
- Madre ayuda en el cuidado de los hijos: La madre del encuetado/a, se encarga de ayudar al cuidado de su nieto/s.
- Responsabilidad para llevar a los hijos al colegio: Se encarga diariamente de llevar a su hijo al colegio.
- Responsabilidad para llevar a los nietos al colegio: Se encarga diariamente de llevar a su nieto al colegio.
- Cuido a los hijos cuando se enferman: Se encarga de cuidar a su hijo cuando llega a enfermarse.
- Cuido a los nietos cuando se enferman: Se encarga de cuidar a su nieto cuando llega a enfermarse.
- Cuidado de los padres: Se encarga diariamente de cuidar a sus padres.
- Responsabilidad para llevar a los padres al médico: Se encarga de llevar y acompañar a alguno de sus padres cuando llega a enfermarse.
- Comprar los productos regulados o del CLAP: Se encarga personalmente de comprar los productos regulados o del CLAP (bolsas de alimentos promovidos por el gobierno de Venezuela).
- Madre compra los productos regulados o del CLAP: Se encarga su madre de comprar los productos regulados o del CLAP (bolsas de alimentos promovidos por el gobierno de Venezuela).
- Edad: Años de vida.
- Sexo: Distinción entre femenino y masculino.
- Compañía: Nombre de la compañía para la cual labora.
- Residencia: Lugar donde vive actualmente.
- Nivel educativo: Grado de instrucción académica.

- Estado civil: Condición de una persona según el registro civil. Las clasificaciones son: soltera casada, viuda, divorciada, concubina y viuda.
- Número de hijos: Número total de hijos nacidos vivos que ha tenido la madre hasta el momento.
- Número de nietos: Número total de nietos nacidos vivos que ha tenido la abuela hasta el momento.
- Conformación del hogar: Grupo de personas que conforman el hogar en que reside actualmente.
- Edad de sus padres: Años de vida de la madre y del padre.
- Disponibilidad de tiempo para sí mismo: Cantidad de tiempo invertido en sí mismo.

2) Factores socioeconómicos: se refiere a las variables compuestas de elementos ligados directamente con el trabajo y con el peso del ingreso familiar. Estas características socioeconómicas de las mujeres serán fundamentales para conocer si existe diferencia en el peso del ingreso familiar percibido por la mujer y el hombre, y el tiempo que le dedica a su trabajo y así misma para realizar sus actividades.

- Antigüedad: Tiempo acumulado por la persona durante la prestación de su servicio en la organización.
- Jornada de trabajo: Número total de horas que la persona dedica al desempeño de todas sus actividades laborales.
- Salario mensual: Retribución que con carácter periódico recibe el trabajador por la labor que ejecuta.
- Personas que trabajan en el hogar y reciben ingresos: Cantidad de personas que trabajan y cuentan con ingresos.
- Mayor peso del ingreso familiar: Persona de la familia que cuenta con un mayor ingreso.

- Bonos o subsidio: Asignación directa por parte del gobierno, a las personas que tengan el carnet de la patria, para “proteger al pueblo de la guerra de precios”.

**Tabla 1.**  
**Tabla de operacionalización**

Variable	Dimensiones	Sub- dimensiones	Indicadores	Ítems
Dificultades asociadas al fenómeno del suelo pegajoso a las que se enfrentan las mujeres	Factores sociodemográficos	Miembro que requiera atención especial	N/A Nunca A veces Siempre	1
		Cuidado de hijos	N/A Nunca A veces Siempre	2
		Cuidado de nietos	N/A Nunca A veces Siempre	3
		Madre ayuda en el cuidado de los hijos	N/A Nunca A veces Siempre	4
		Responsabilidad para llevar a los hijos al colegio	N/A Nunca A veces Siempre	5
		Responsabilidad para llevar a los nietos al colegio	N/A Nunca A veces Siempre	6
		Cuido a los hijos cuando se enferman	N/A Nunca A veces Siempre	7
		Cuido a los nietos cuando se enferman	N/A Nunca A veces Siempre	8
		Cuidado de los padres	N/A Nunca A veces Siempre	9
		Responsabilidad para llevar a los padres al médico	N/A Nunca A veces Siempre	10
		Comprar los productos regulados o del CLAP	N/A Nunca A veces Siempre	11
		Madre compra los productos regulados o del CLAP	N/A Nunca A veces Siempre	12
		Edad	Entre 20 y 24 años Entre 25 y 29 años Entre 30 y 35 años Entre 36 y 40 años Entre 41 y 45 años Entre 46 y 50 años Entre 51 y 55 años 56 años o más	13
		Sexo	Femenino	14

		Masculino		
	Compañía	Consulrma Mega Services XXI	15	
	Residencia	Antfmano Caricuao La Vega Los Teques Catia El Junquito 23 de Enero Las Adjuntas Los Valles del Tuy Petare El Cementerio San Agustín San Martín	16	
	Nivel educativo	Primaria Secundaria Bachiller	17	
	Estado civil	Soltero/a Casado/Concubino Divorciado/a Viudo/a	18	
	Número de hijos	No tiene 1 hijo 2 hijos 3 hijos 4 o más hijos	19	
	Número de nietos	No tiene 1 nieto 2 nietos 3 nietos 4 o más nietos	20	
	Conformación del hogar	Vive solo Hijos Nietos Pareja Padres Otros	21	
	Edad padres	Entre 40 y 55 años Entre 56 y 70 años Entre 71 y 86 años 86 años o más	22	
	Disponibilidad de tiempo para sí mis	2 horas 4 horas 6 horas o más	23	
	Factores socioeconómicos	Antigüedad en la empresa	Menos de un año 1- 5 años 6- 10 años Más de 10 años	24
		Horas de trabajo remunerado	Menos de 8 horas 8 horas	25
		Salario mensual	Mínimo Entre 3.000.000 y 9.000.000 Entre 10.000.000 y 16.000.000 Entre 17.000.000 y 23.000.000	26
		Personas que trabajan en el hogar y reciben ingresos.	1 2 3	27
		Mayor peso del ingreso familiar		28
		Bonos o subsidio por parte del gobierno	Si No	29

#### **4. Procedimiento para la recolección y análisis de los datos.**

El instrumento utilizado para la investigación es un cuestionario que fue aplicado por las autoras a cada uno de los trabajadores del sector de limpieza de la UCAB. Este instrumento está diseñado con preguntas de selección simple para que los participantes indiquen las respuestas con la que se sientan más identificados. Los resultados fueron analizados y procesados en el programa de SPSS.

La investigación de campo se realizó durante la jornada de trabajo de los empleados dentro de la Universidad Católica Andrés Bello, campus Montalbán.

#### **5. Aspectos de factibilidad y consideraciones éticas**

En cuanto a aspectos de factibilidad se encuentran los datos o información de los empleados, los cuales fueron obtenidos a través de la Dirección de Servicios Generales de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), campus Montalbán. Otro aspecto relevante, es que como estudiantes de la UCAB se facilita realizar las encuestas, utilizando para ello espacios de acuerdo a las posibilidades de los encuestados.

Es muy importante la privacidad de los participantes, toda colaboración es voluntaria por lo que se procuró que las encuestas fueran de índole anónima para mantener la confiabilidad y evitar negativas o incomodidades a lo largo de la investigación, logrando de esta manera obtener los resultados.

## CAPÍTULO V

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis estadístico de los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados, esto con el fin de dar a conocer la evidencia del fenómeno del “suelo pegajoso” en el sexo femenino, específicamente en las trabajadoras del sector limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), campus Montalbán. Los resultados son presentados en dos secciones: factores sociodemográficos y factores socioeconómicos, donde se explica cada uno de los resultados obtenidos orientados a demostrar aquellos ámbitos donde efectivamente se refleja o no el fenómeno antes mencionado.

Previo al análisis es pertinente recordar que para la realización de las encuestas se tomaron dos empresas especializadas en el sector limpieza: Consulrima Servicios 2020 y Mega Services XXI, ambas con un personal constituido por 53 personas, obteniendo un total de 106 trabajadores, consecuente a esto la muestra total fue de 75 trabajadores.

#### **1. Factores sociodemográficos**

Se procedió al análisis de los factores sociodemográficos de los trabajadores encuestados, los cuales están constituidos por miembros de la familia que requiere atención especial, cuidado de los hijos, nietos y de los padres, edad, sexo, compañía para la que trabaja, lugar de residencia, conformación del hogar y disponibilidad de tiempo para sí mismo.

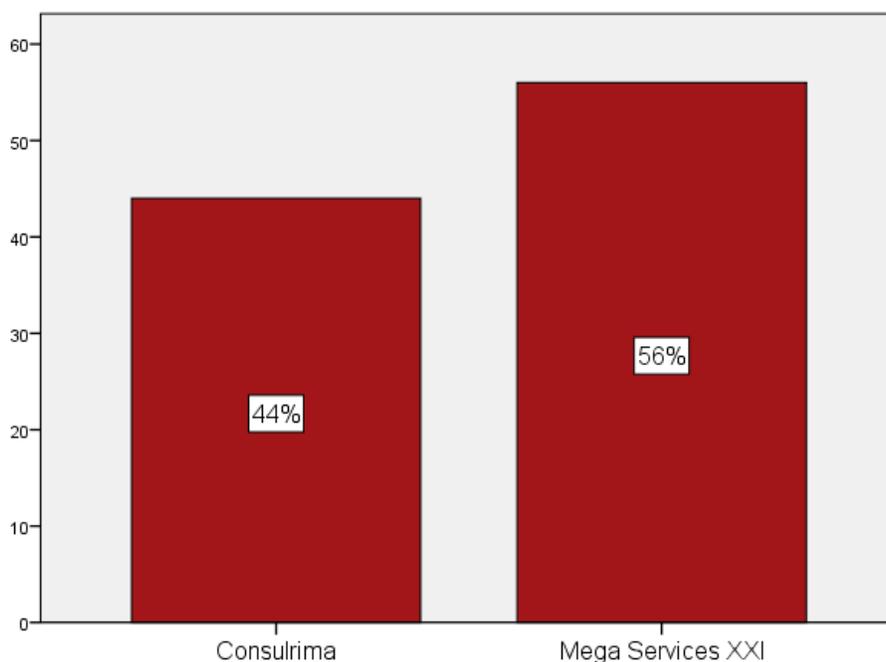


Gráfico 1. Distribución de la muestra según nombre de la compañía con la cual trabaja

Para el presente estudio se tomaron en cuenta dos empresas cuyos trabajadores prestan los servicios de limpieza a la universidad, en el gráfico anterior se puede apreciar su distribución, en donde el 56% de los encuestados forma parte de la empresa Mega Services XXI, mientras que el 44% restante forma parte de la empresa Consurima Servicios 2020.

Tabla 1. Nombre de la compañía con la cual trabaja según el sexo

	Consurima		Mega Services XXI	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	18	54,55%	30	71,43%
Masculino	15	45,45%	12	28,57%
Total	33	100%	42	100%

Ambas empresas cuentan con 53 trabajadores que prestan los respectivos servicios a la universidad, de los cuales en el caso de Consurima Servicios 2020 fueron entrevistados 33 trabajadores, 15 hombres y 18 mujeres; 13 de los trabajadores estaban en periodo de vacaciones y las 7 personas restantes faltaron por razones de enfermedad, inconvenientes para llegar al trabajo, entre otras.

En el caso de Mega Services XXI fueron entrevistados 42 trabajadores, de los cuales 30 son mujeres y 12 hombres, 9 se encontraban en periodo de vacaciones mientras que las 2 personas restantes no lograron ser entrevistadas por las razones anteriormente mencionadas.

En ambos casos se puede apreciar que hay un mayor número de mujeres prestando el servicio de limpieza que de hombres, demostrando de esta manera lo explicado anteriormente en cuanto a la división sexual del trabajo y del tipo de empleo, donde se sobrepasan las labores del hogar y se tiende a tener un número más elevado de trabajadores del sexo femenino que masculino.

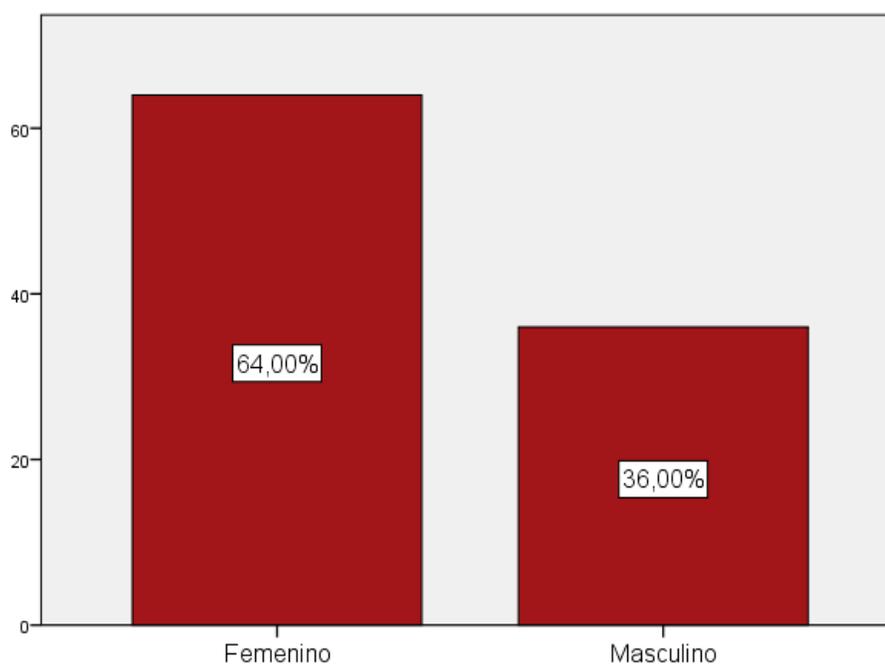


Gráfico 2. Distribución de la muestra según sexo

En la gráfica anterior se puede observar que el 64% de los encuestados pertenecen al sexo femenino, mientras que el 36% de la muestra estudiada pertenece al sexo masculino, se puede deducir que más de la mitad de los trabajadores son mujeres. Estos tipos de trabajos relacionados con las responsabilidades del hogar cuentan de manera frecuente con un gran número de mujeres que de hombres, esto como resultado de la propia cultura donde socialmente estas labores son atribuidas con mayor fuerza al sexo femenino que al masculino teniendo como resultado lo que se conoce como la división sexual del trabajo.

Tabla 2. Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	48	64%
Masculino	27	36%
Total	75	100%

En cuanto a la distribución del número de mujeres y hombres que trabajan en el sector de limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello, campus Montalbán, el 64% mencionado anteriormente corresponde a 48 mujeres mientras que el 36% corresponde a 27 hombres, dando como resultado del 100% de la muestra estudiada comprendida por 75 trabajadores.

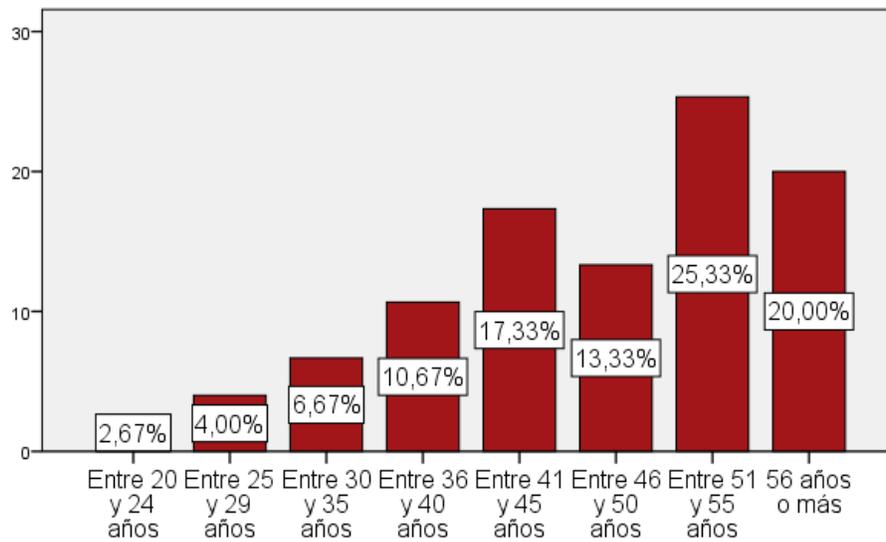


Gráfico 3. Distribución de la muestra según la edad

A continuación se muestra la manera en cómo están distribuidos los encuestados según su edad. Se aprecia que la mayor cantidad de los trabajadores poseen entre 51 y 55 años eso corresponde a un 25,33% de la población, como segunda tendencia se obtiene que el 20% de los encuestados tiene alrededor de 56 años o más y un 17,33% se encuentran entre los 41 y 45 años, siendo estos rangos de edades los más predominantes en el personal encuestado.

Tabla 3. Edad según el sexo

	Femenino	Masculino
Entre 25 y 29 años	4,0%	0,0%
Entre 30 y 35 años	5,3%	1,3%
Entre 36 y 40 años	9,3%	1,3%
Entre 41 y 45 años	13,3%	4,0%
Entre 46 y 50 años	10,7%	2,7%
Entre 51 y 55 años	16,0%	9,3%
56 años o más	4,0%	16,0%

Ahora bien, la distribución en el caso del rango de edad según el sexo es la siguiente: el mayor porcentaje de mujeres encuestadas se encuentra en el rango comprendido entre 51 y 55 años con un 16% de la muestra, seguido de las edades entre 41 y 45 años con un 13,3% de la muestra estudiada, por otro lado la tendencia en el sexo masculino es de 56 años en adelante con un 16% de los casos estudiados seguido con un 9,3% que va en edades de 51 años y 55 años. Se puede apreciar en ambos casos, que la mayoría de los trabajadores del sector de limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello tienen más de 40 años.

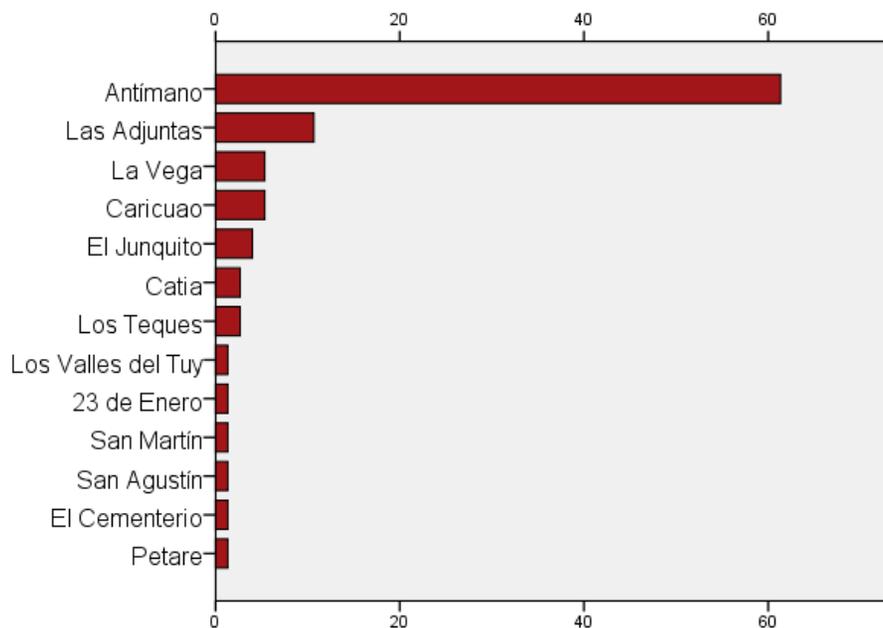


Gráfico 4. Distribución de la muestra según el lugar donde reside

Una mayoría significativa de los trabajadores reside en Antímáno, Las Adjuntas, La Vega y Caricuao. La mayoría reside en zonas aledañas a la universidad, ya que ambas

empresas buscan a sus trabajadores que vivan en sitios cercanos a sus lugares de trabajo, ya con los problemas de transporte, falta de efectivo, entre otros, es menos complicado, que para los que viven cerca.

Tabla 4. Lugar donde reside

	Frecuencia	Porcentaje
Antímano	46	61,3%
Petare	1	1,3%
El Cementerio	1	1,3%
San Agustín	1	1,3%
San Martín	1	1,3%
Caricuao	4	5,3%
La Vega	4	5,3%
Los Teques	2	2,7%
Catia	2	2,7%
El Junquito	3	4,0%
23 de Enero	1	1,3%
Las Adjuntas	8	10,7%
Los Valles del Tuy	1	1,3%
Total	75	100%

Como se ha mencionado la gran mayoría reside en Antímano, 46 de los 75 trabajadores encuestados reside en dicho lugar lo que corresponde a un 61,3%, seguido a esto 8 trabajadores de la muestra total reside en Las Adjuntas con un 10,7% y el resto se divide en los lugares que se pueden apreciar en la tabla anteriormente expuesta.

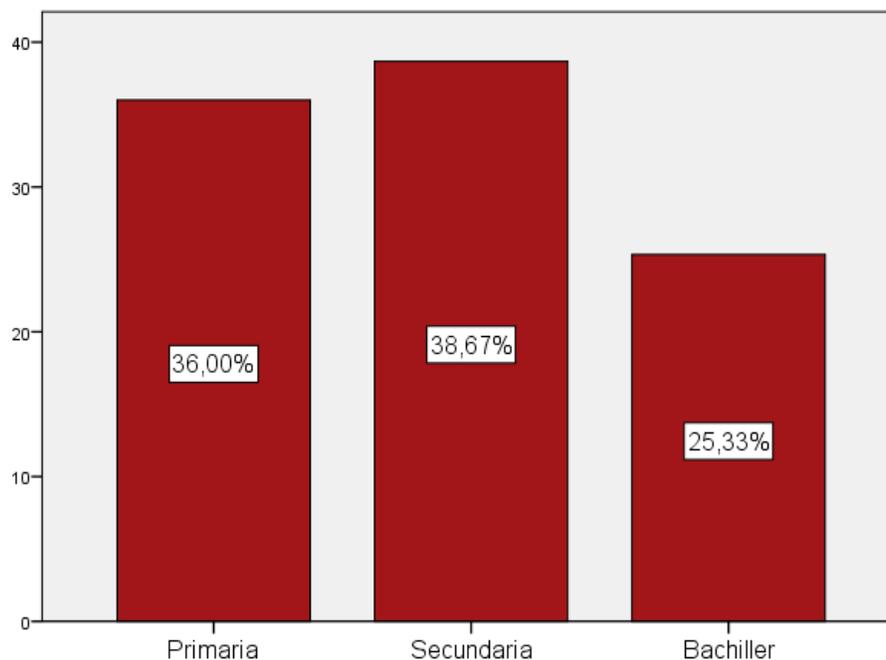


Gráfico 5. Distribución de la muestra según el nivel educativo

En cuanto a la distribución de la muestra según el nivel educativo un 38,67% de los encuestados llegó hasta algún punto de la secundaria pero no la culminó, un 25,33% es bachiller y un 36% de la muestra total sólo culminó la primaria, esto debido a distintas razones como por ejemplo el hecho de que debían trabajar para ayudar a los gastos del hogar y no podían costear sus estudios, entre otros.

Tabla 5. Nivel educativo según el sexo

	Primaria	Secundaria	Bachiller
Femenino	20,0%	22,7%	21,3%
Masculino	16,0%	16,0%	4,0%

Según el sexo para el nivel educativo se puede observar lo siguiente: un 22,7% de las mujeres llegó hasta un punto de la secundaria y la abandonó, mientras que un 16% de los hombres hizo lo mismo, un 21,3% del sexo femenino es bachiller y solo un 4% del sexo masculino también lo es, un 20% de las mujeres encuestadas culminó la primaria mientras que un 16% de los hombres cuenta con este mismo nivel educativo.

El nivel educativo es un elemento que se toma en cuenta a nivel general para poder crecer dentro del mundo laboral, si bien se puede apreciar un porcentaje mayor en el caso de las mujeres, ya que la muestra está conformada por un número mayor de ellas, esto es algo que afecta a todos por igual, creando dificultades para los mismos al momento de buscar un trabajo o desear escalar en distintos puestos de trabajo, impidiendo de esta manera que los mismos puedan desarrollarse y evolucionar en el ámbito donde se desempeñan.

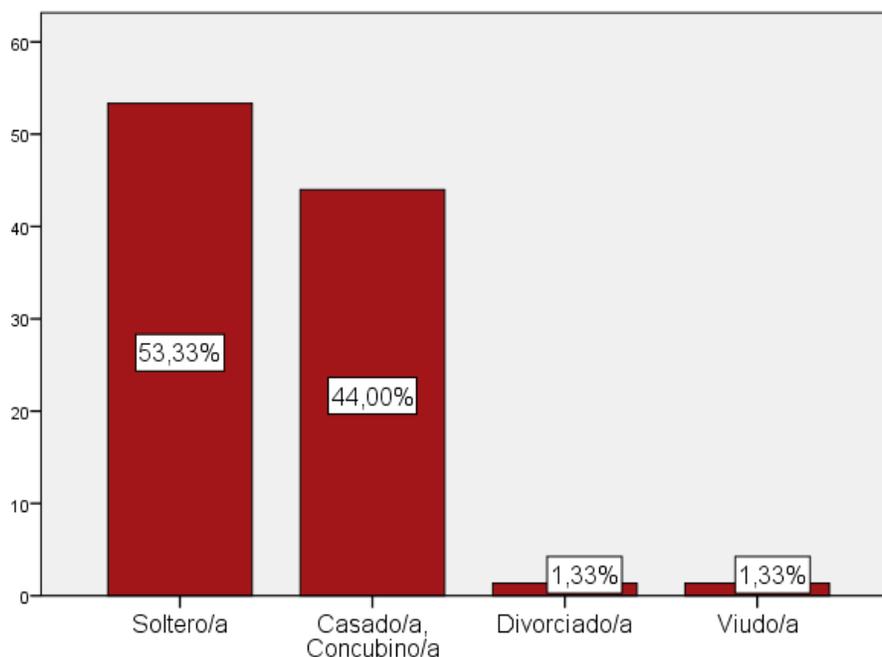


Gráfico 6. Distribución de la muestra según el estado civil

En cuanto a la distribución de la muestra según el estado civil se puede apreciar que el 53,33% de la muestra es soltero/a, un 44% es casada o concubina, un 1,33% de la muestra es divorciado/a o viudo/a, obteniendo como tendencia la opción de soltería.

Tabla 6. Estado civil según el sexo

	Soltero/a	Casado/a, Concubino/a	Divorciado/a	Viudo/a
Femenino	33,3%	28,0%	1,3%	1,3%
Masculino	20,0%	16,0%	0,0%	0,0%

Se puede apreciar en esta tabla que solo 1,3% de las mujeres es viuda y ninguno de los hombres encuestados es viudo, entre los divorciados solo 1,3% de las encuestadas lo es

mientras que ninguno de los hombres se encuentra en esta situación, un 20% de las mujeres encuestadas está casada o vive en concubinato y el 16% de los encuestados pertenecientes al sexo masculino también se encuentra en el mismo estado civil, por otro lado un 33,3% de las mujeres encuestadas se encuentra soltera y un 20% de los hombres también lo está.

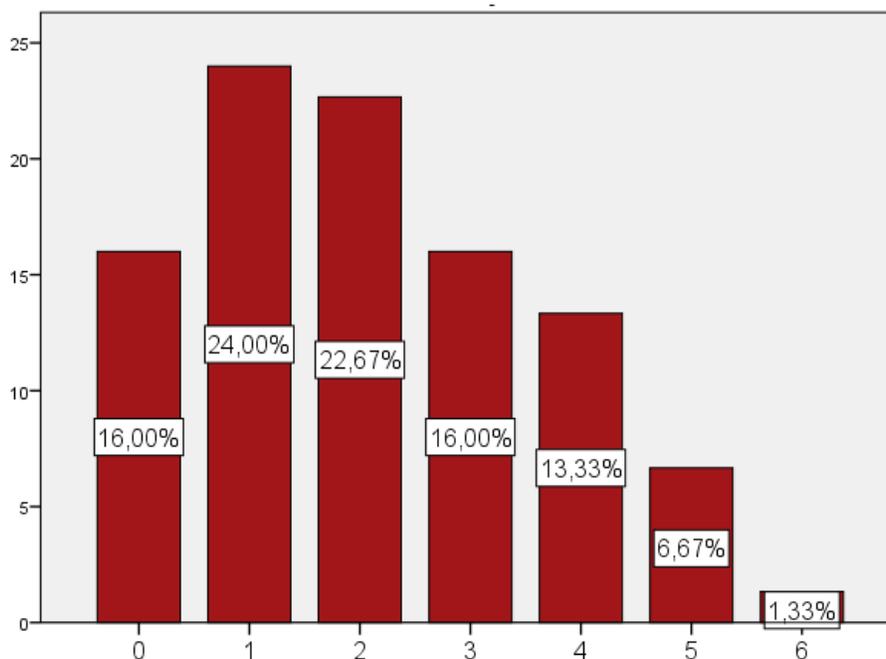


Gráfico 7. Distribución de la muestra según el número de hijos

En la siguiente gráfica número 7, la distribución de la muestra según el número de hijos es la siguiente: un 16% de los encuestados no tiene hijos en la actualidad, 24% de los encuestados tiene solo un hijo, 22,67% tiene 2 hijos, el resto de la muestra tiene 3 hijos o más, y el mayor número de hijos se representa en 1,33% con 6 hijos.

Tabla 7. Número de hijos según el sexo

	0	1	2	3	4	5	6	Total
Femenino	6 = 12,5%	11 = 22,9%	12 = 25%	10 = 20,8%	6 = 12,5%	3 = 6,25%	0 = 0%	48 = 64%
Masculino	6 = 22,2%	7 = 25,9%	5 = 18,5%	2 = 7,4%	4 = 14,8%	2 = 7,4%	1 = 3,7%	27 = 36%

Ahora bien, en la siguiente tabla se puede observar la distribución del número de hijos según el sexo, en este caso la moda para el sexo femenino es de 2 hijos con 25%, mientras

que para el sexo masculino es de 1 hijo con 25,9%, de resto se puede apreciar la distribución de número de hijos en toda la muestra según el sexo de la persona.

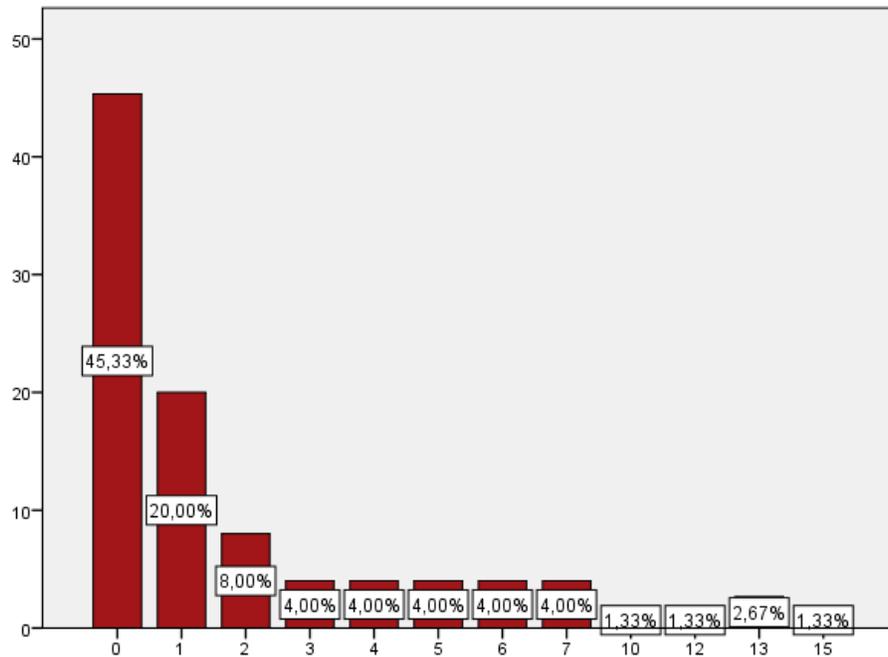


Gráfico 8. Distribución de la muestra según el número de nietos

En comparación con la pregunta anterior donde se evidencia que la gran mayoría de los encuestados tiene al menos un hijo, en este caso un 45,33% de los encuestados no tiene nietos en la actualidad, siendo esta la opción predominante en la pregunta planteada. Un 20% de la población tiene al menos un nieto, 8% de los encuestados tiene 2 nietos y el resto de la muestra tiene de 3 a 15 nietos, siendo el caso de mayor número de nietos representado por el 1,33% de la muestra encuestada.

Tabla 8. Número de nietos según el sexo

	0	1	2	3	4	5	6	7	10	12	13	15	Total
Femenino	24 = 50%	8 = 16,7%	5 = 10,4%	1 = 2,1%	2 = 4,2%	1 = 2,1%	3 = 6,3%	2 = 4,2%	0 = 0%	0 = 0%	1 = 2,1%	1 = 2,1%	48 = 100%
Masculino	10 = 37,0%	7 = 25,9%	1 = 3,7%	2 = 7,4%	1 = 3,7%	2 = 7,4%	0 = 0%	1 = 3,7%	1 = 3,7%	1 = 3,7%	1 = 3,7%	0 = 0%	27 = 100%

De igual manera se puede apreciar el número de nietos según el sexo, la mayoría de las personas encuestadas a pesar de tener hijos no tienen nietos en la actualidad, específicamente en el caso de las mujeres, en donde un 50% de las encuestadas tiene nietos, mientras que un 37% de los hombres también tiene, por otro lado un 16,7% de las mujeres encuestadas tiene solo un nieto y 25,9% de los hombres también posee el mismo, el resto de la muestra se encuentra distribuida con un máximo de 15 nietos.

Tabla 9. Conformación del hogar según el sexo

	N/A	Vive solo	Total
Femenino	46	2	48
Masculino	19	8	27
Total	65	10	75

Tabla 10. Conformación del hogar dependiendo del número de hijos según el sexo

	¿Cuántos hijos viven con usted?						Total
	No tiene	1 hijo	2 hijos	3 hijos	4 o más hijos	Ninguno	
Femenino	6	14	9	7	2	10	48
Masculino	6	8	2	1	0	10	27
Total	12	22	11	8	2	20	75

Tabla 11. Conformación del hogar dependiendo del número de nietos según el sexo

	¿Cuántos nietos viven con usted?						Total
	No tiene	1 nieto	2 nietos	3 nietos	4 o más nietos	Ninguno	
Femenino	24	9	1	0	0	14	48
Masculino	10	2	0	2	1	12	27
Total	34	11	1	2	1	26	75

Tabla 12. Conformación del hogar dependiendo si vive con su pareja según el sexo

	Vive con su pareja		Total
	N/A	Pareja	
Femenino	27	21	48
Masculino	15	12	27
Total	42	33	75

Tabla 13. Conformación del hogar dependiendo si vive con sus padres según el sexo

	Vive con sus padres		Total
	N/A	Sí	
Femenino	37	11	48
Masculino	21	6	27
Total	58	17	75

Tabla 14. Conformación del hogar dependiendo si vive con otras personas según el sexo

	Vive con otras personas				Total
	N/A	1	2	3	
Femenino	38	6	2	2	48
Masculino	23	2	1	1	27
Total	61	8	3	3	75

En cuanto a la conformación del hogar según el sexo solo el 2,7% de las mujeres vive sola comparado con un 10,7% de los hombres, esto ocurre por diversas razones, sus hijos ya se mudaron a otros lugares, la mayoría de las mujeres vive con sus hijos, mientras que varios de los hombres encuestados no lo hace por lo que la responsabilidad del cuidado de los hijos cae de manera más frecuente sobre las mujeres.

En la conformación del hogar se puede apreciar que el 28% de las mujeres vive con su pareja comparado con el 16% de los hombres. La mayoría de la muestra estudiada es soltero, pero se puede apreciar que un porcentaje mayor de mujeres vive con su pareja actualmente, por ende no acarrea con todo el peso de la familia ella sola. De igual manera, un 14,7% de las mujeres vive con sus padres mientras que un 8% de los hombres comparte esa situación, por ende se puede deducir que hay un mayor número de mujeres tomando la responsabilidad del cuidado de sus padres.

Las mujeres tienen una estructura familiar más grande que la de los hombres, ya que se evidencia que tienen un mayor número de hijos, nietos y cuidado de sus padres bajo su responsabilidad, lo que incide en tener más compromisos familiares.

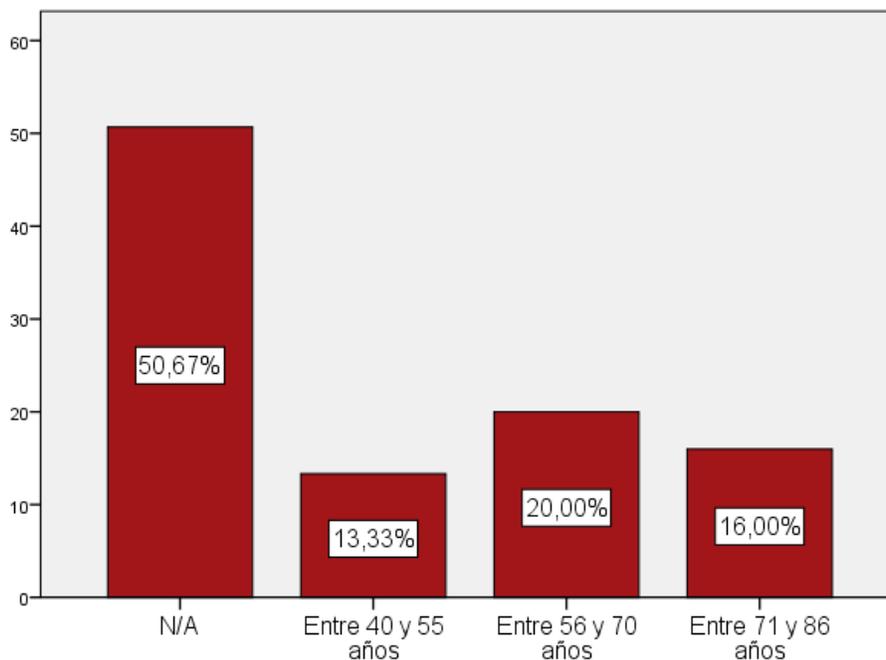


Gráfico 9. Distribución de la muestra según la edad de su madre

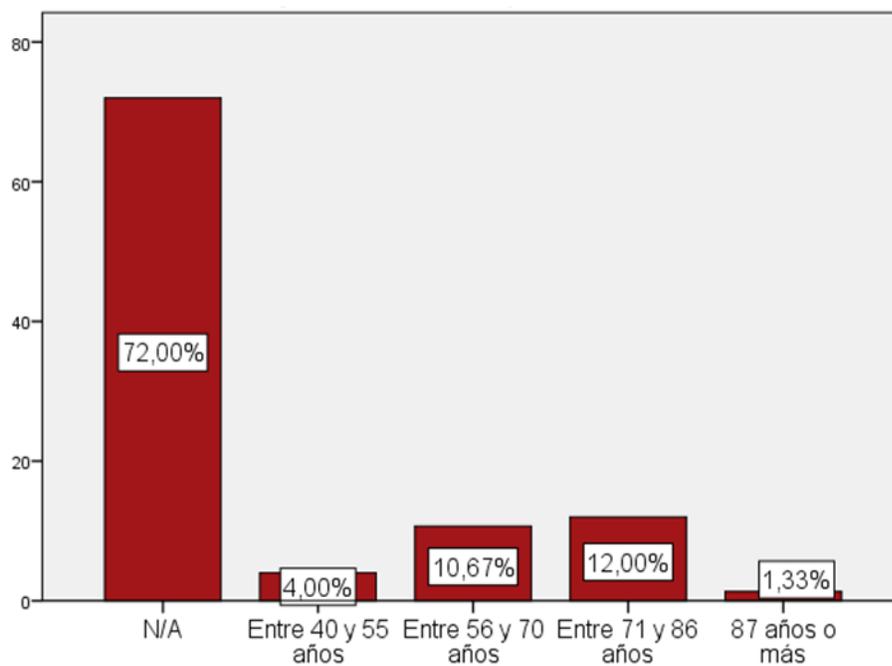


Gráfico 10. Distribución de la muestra según la edad de su padre

De acuerdo al estudio realizado en cuanto a edad de los padres de las personas encuestadas se obtuvieron los siguientes resultados: para un porcentaje significativo de la

muestra estas preguntas no aplican, ya que sus padres fallecieron, específicamente las madres de un 50,67% y un 72% en el caso de los padres. Lo que muestra una mayor presencia de figuras femenina como la persona de mayor edad de la familia. En cuanto a la edad de la madre un 20% de las mismas se encuentran entre los 56 y 70 años, un 16% entre los 71 y 86 años y un 13,33% entre los 40 y 55 años. Para el caso de los padres el 12% de los mismos se encuentran comprendidos entre los 71 y 86 años, un 10,67% entre los 56 y 70 años, un 4% entre los 40 y 55 años y solo 1,33% tiene 87 años o más.

Tabla 15. Edad de sus padres

		Frecuencia	Porcentaje
¿Qué edad tiene su madre?	N/A	38	50,7%
	Entre 40 y 55 años	10	13,3%
	Entre 56 y 70 años	15	20,0%
	Entre 71 y 86 años	12	16,0%
	87 años o más	0	0%
	Total	75	100%
¿Qué edad tiene su padre?	N/A	54	72,0%
	Entre 40 y 55 años	3	4,0%
	Entre 56 y 70 años	8	10,7%
	Entre 71 y 86 años	9	12,0%
	87 años o más	1	1,3%
	Total	75	100%

Es evidente en estas tablas la distribución de la muestra según las edades de los padres. En el caso específico de las madres de 38 de los encuestados expresaron que ya fallecieron, lo que corresponde a un 50,7%, mientras que las madres de 10 de los encuestados tienen edades comprendidas de 40 a 55 años, para 15 de los trabajadores estas tienen edades comprendidas entre 56 y 70 años y para 12 de los mismos estas tienen edades de 71 a 86 años, obteniendo la muestra total de 75 trabajadores.

En el caso de los padres, 54 de los trabajadores encuestados expresaron que ya fallecieron, lo que corresponde a un 72%, para 9 de los trabajadores sus padres se encuentran en edades de 71 a 86 años, para 8 de los mismos se encuentran entre los 56 y 70 años, para 3

de los trabajadores sus padres se encuentran entre los 40 a 55 años y para uno de los encuestados su padre tiene 86 años o más, obteniendo la muestra total de 75 trabajadores.

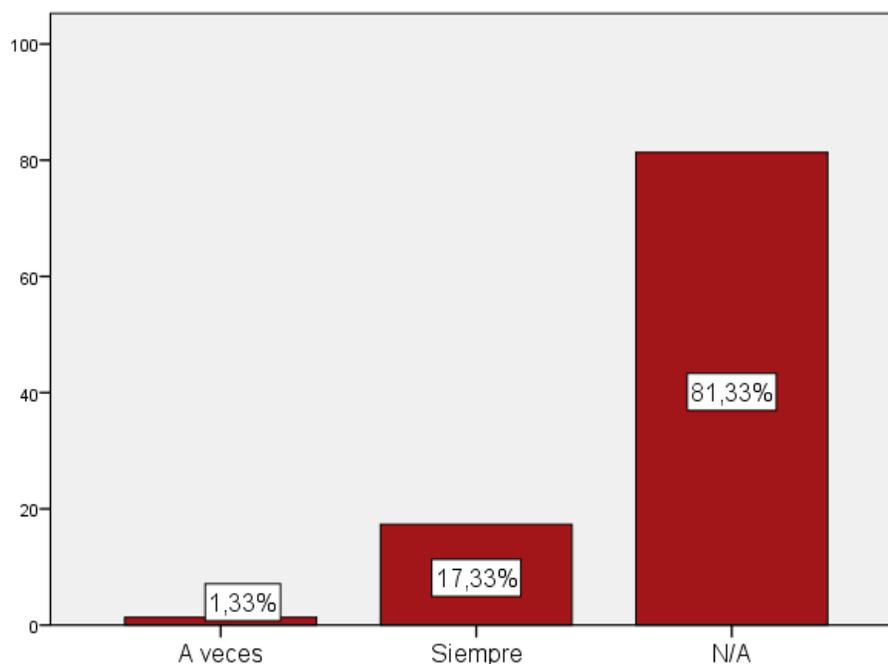


Gráfico 11. Distribución de la muestra según miembro de la familia que requiera atención especial

De acuerdo al resultado obtenido en cuanto a miembros de las familias de los trabajadores que requieran algún tipo de atención médica o presenten algún tipo de enfermedad se obtuvo que solo el 17,33% de los encuestados tiene un familiar que requiera de cuidados especiales de manera permanente, mientras que el 81,33% de la muestra seleccionada no tiene familiares con alguna necesidad especial y tan solo el 1,33% respondió “a veces” haciendo referencia a que el cuidado del mismo no recae en la persona encuestada.

Tabla 16. Miembro de la familia que requiera atención especial según el sexo

	Nunca	A veces	Siempre	N/A
Femenino	0,0%	1,3%	12,0%	50,7%
Masculino	0,0%	0,0%	5,3%	30,7%

Se puede observar que 12% de las mujeres encuestadas tienen un familiar que requiera de atención especial de manera permanente, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es de 5,3%, lo que quiere decir es que recae un mayor porcentaje en el sexo femenino.

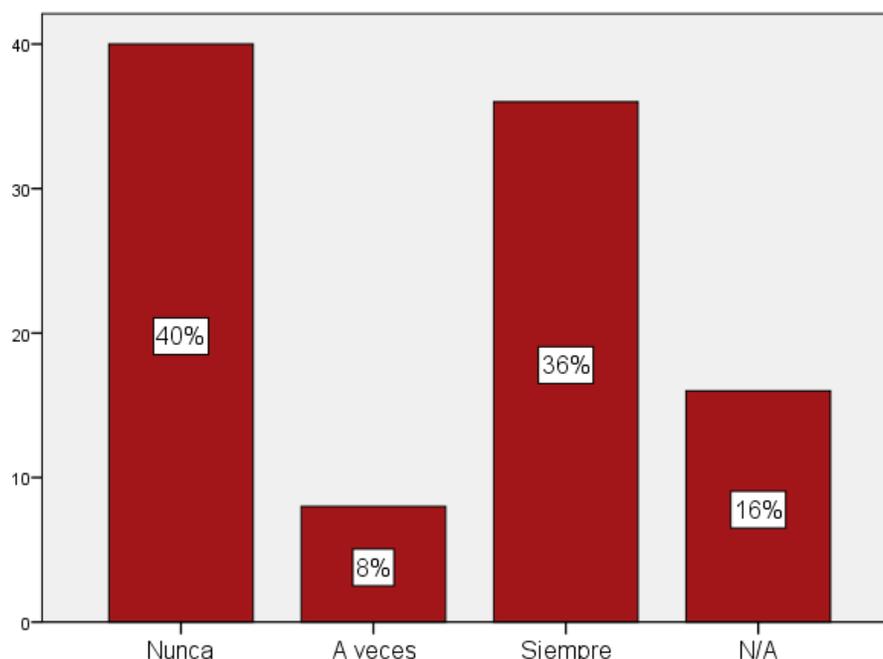


Gráfico 12. Distribución de la muestra según cuidado de hijos

El gráfico número 12 presenta la distribución en cuanto al cuidado de los hijos, en el 16% de los casos esta pregunta no aplica ya que los trabajadores encuestados no tenían hijos, el 36% se encarga del cuidado de los hijos en su totalidad, el 8% lo hace a veces y un 40% de la muestra respondió de manera negativa a esta pregunta. Se debe tomar en cuenta que el promedio de edad de las personas encuestadas es de 50 años, por ende ya no se encargan del cuidado de sus hijos en la actualidad.

Tabla 17. Cuidado de hijos según el sexo

	Nunca	A veces	Siempre	N/A
Femenino	17 = 35,4%	4 = 8,3%	21 = 43,8%	6 = 12,5%
Masculino	13 = 48,2%	2 = 7,4%	6 = 22,2%	6 = 22,2%

En un mismo sentido, se puede observar que en el sexo femenino recae en un 43,8% el cuidado de los hijos de forma permanente, mientras que el 22,2% corresponde al sexo masculino, demostrando de esta manera que esta responsabilidad recae de forma más frecuente sobre las mujeres que sobre los hombres, dejando en evidencia el fenómeno del “suelo pegajoso” en un porcentaje medianamente alto sobre el sexo femenino que se desempeña en el sector de limpieza.

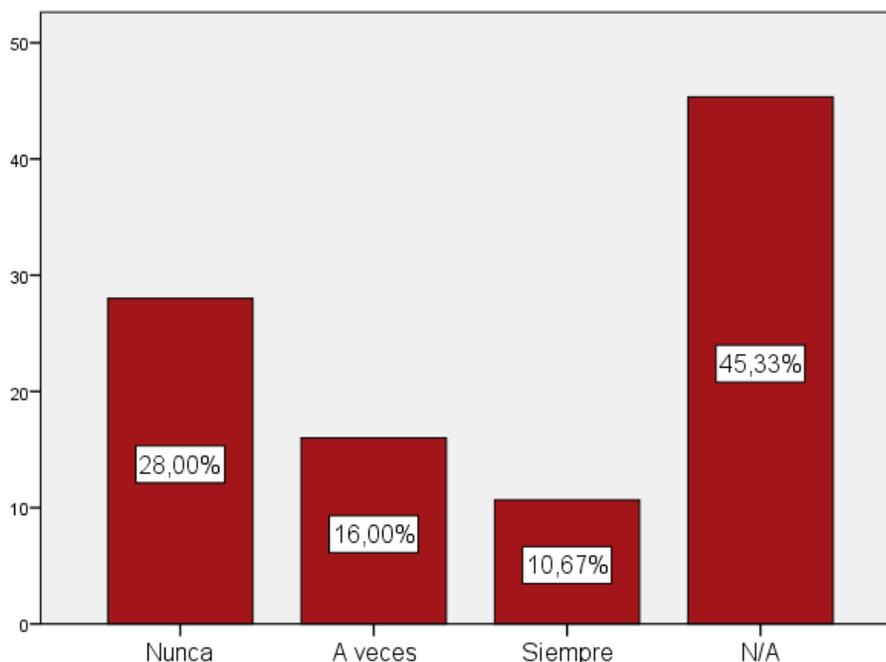


Gráfico 13. Distribución de la muestra según cuidado de nietos

De acuerdo a los resultados en cuanto al cuidado de los nietos se observa que el 45,33% de la muestra seleccionada no aplica, en el sentido de que no tienen nietos actualmente, por otro lado el 28% no ayuda en el cuidado de sus nietos, un 16% lo hace a veces y un 10,67% de la muestra total toma esta responsabilidad de manera permanente.

Tabla 18. Cuidado de nietos según el sexo

	Nunca	A veces	Siempre	N/A
Femenino	13,3%	12,0%	6,7%	32,0%
Masculino	14,7%	4,0%	4,0%	13,3%

En un mismo orden de ideas, el cuidado de los nietos según el sexo presenta diferencias significativas en cada una de las opciones, el 13,3% de las mujeres no participa nunca en el cuidado de sus nietos, mientras que un 14,7% de la población masculina tampoco lo hace. Un 4% de la muestra de personal masculino participa a veces en el cuidado de los nietos mientras que en el caso de las mujeres esto se da en el 12%, por otro lado 6,7% de la muestra de las mujeres participa siempre en el cuidado de sus nietos mientras que en los hombres se observa un porcentaje de 4%.

En esta tabla se muestra que el sexo femenino tiene más participación en el cuidado de sus nietos, ya sea tomando esta responsabilidad en su totalidad o participando de manera frecuente en la misma, esto como se explicó anteriormente es consecuencia de las responsabilidades que son asignadas de manera inconsciente a cada sexo dentro de la sociedad, lo que tiene como resultado el fenómeno del “suelo pegajoso” siendo más complicado para el sexo femenino el desenvolverse dentro del mundo laboral.

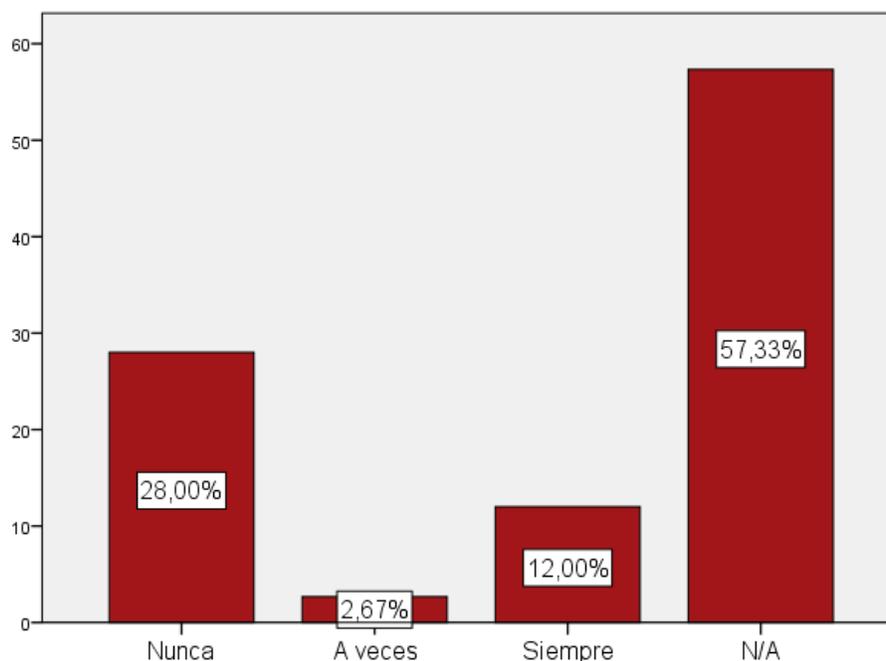


Gráfico 14. Distribución de la muestra según si la abuela ayuda en el cuidado de los nietos

En el aspecto de la ayuda de la abuela hacia el cuidado de los nietos se puede observar que en el 57,33% de los casos esta pregunta no aplica debido a varias razones, las madres de los encuestados ya habían fallecido por lo que no es una posibilidad o porque no tienen hijos en la actualidad, también se puede apreciar un porcentaje elevado en el caso de nunca con un 28%, esto se debe a que no viven en el mismo hogar, estado o emigraron, dificultando esta posibilidad, de igual manera un 2,67% de los casos lo hace a veces y un 12% de la muestra total lo hace de manera permanente.

Tabla 19. Abuela ayuda en el cuidado de los nietos según el sexo

	Nunca	A veces	Siempre	N/A
Femenino	16= 33,3%	2 = 4,2%	8 = 16,7%	22 = 45,8%
Masculino	5= 18,5%	0 = 0,0%	1= 3,7%	21 = 77,8%

En lo que respecta a la distribución de esta tabla el sexo se presenta de la siguiente manera: un 16,7% de las abuelas ayuda en el cuidado de sus nietos, mientras que 3,7% de los abuelos lo hace con la misma frecuencia, se puede apreciar de esta manera que esta responsabilidad es tomada con mayor frecuencia por madres ayudando a sus hijas a cuidar a sus nietos, por otro lado un 4,2% de las abuelas ayuda al cuidado de sus nietos a veces mientras que ninguno de los abuelos lo hace con la misma frecuencia.

El 33,3% de la población femenina no ayuda a sus hijos en el cuidado de sus nietos mientras que el 18,5% de los abuelos tampoco lo hace, en el 45,8% de los casos del sexo femenino y un 77,8% por parte del sexo masculino esta pregunta no aplica debido a que no viven con ellos, viven en otro estado.

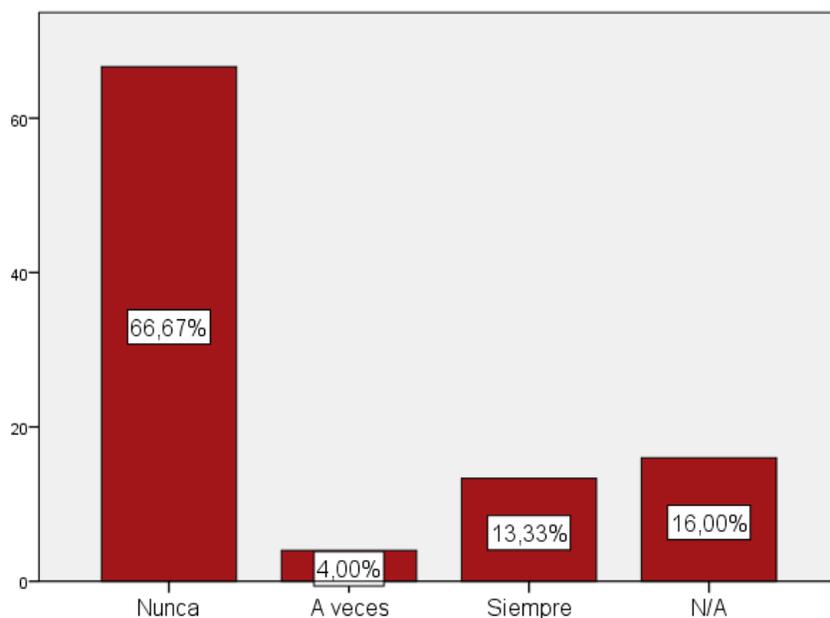


Gráfico 15. Distribución de la muestra según si se encarga de llevar a los hijos al colegio

De acuerdo a los resultados obtenidos un 66,67% de las personas encuestadas no se encarga nunca de llevar a sus hijos al colegio, esto por razones de trabajo o porque al ser una

muestra con un promedio de edad de 50 años sus hijos son personas ya mayores, se obtuvo un 4% que lo hace a veces, un 13,33% que se encarga de esta responsabilidad siempre y un 16% al cual la pregunta no aplica ya que no tienen hijos.

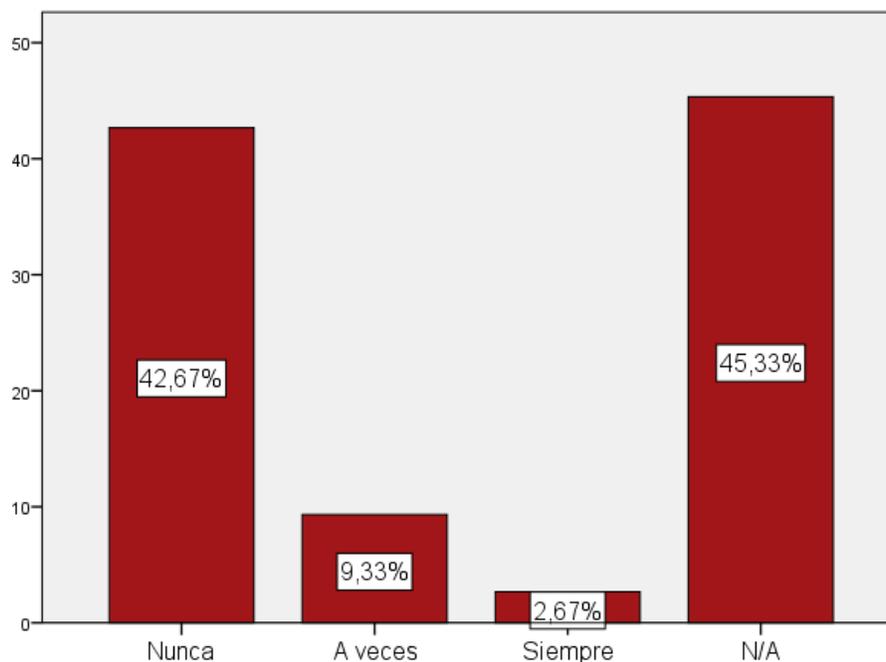


Gráfico 16. Distribución de la muestra según si se encarga de llevar a los nietos al colegio

En este caso se observa que el 42,67% de la muestra total no se encarga de llevar a sus nietos al colegio debido a que la mayoría no vive con ellos o los encargados de esta responsabilidad son sus padres, incluso algunos han emigrado a otros países, un 45,33% no tiene nietos en la actualidad, un 9,33% lleva a sus nietos al colegio de manera esporádica y un 2,67% lo hace siempre.

Tabla 20. Se encarga de llevar a los hijos y/o nietos al colegio según el sexo

		Nunca	A veces	Siempre	N/A
Se encarga de llevar a los hijos al colegio	Femenino	31 = 64,6%	2 = 4,2%	9 = 18,8%	6 = 12,5%
	Masculino	19 = 70,6%	1 = 3,7%	1 = 3,7%	6 = 22,3%
Se encarga de llevar a los nietos al colegio	Femenino	18 = 37,5%	4 = 8,3%	2 = 4,2%	24 = 50,0%
	Masculino	14 = 51,9%	3 = 11,1%	0 = 0,0%	10 = 37,0%

La tabla número 20 muestra que la responsabilidad de llevar a los hijos al colegio en cuanto al sexo recae de forma más significativa en las mujeres con un 18,8%, mientras que solo el 3,7% de los hombres lo hace con la misma frecuencia; comparando ambos resultados efectivamente las mujeres deben lidiar con esta responsabilidad de manera más habitual que los hombres, mostrando evidencia de “suelo pegajoso”, ya que se cuenta con la premisa de que socialmente estas obligaciones recaen de manera más frecuente sobre las mujeres.

Ahora bien, en cuanto a la distribución de la muestra con respecto a la responsabilidad de llevar a los nietos al colegio según el sexo, se puede apreciar que para el caso de los trabajadores que toman esta responsabilidad de manera permanente se puede observar que un 4,2% de las mujeres encuestadas lo hace, mientras que ninguno de los hombres encuestados toma esto como responsabilidad propia. Este tipo de tareas puede crear dificultades para cualquier trabajador a la hora de llegar a tiempo y por eso se observa un porcentaje bajo.

Se evidencia que el fenómeno del “suelo pegajoso” recae más en las propias madres con un 18,8% que en las abuelas con un 4,7% que lleva a sus nietos al colegio. Esto se debe a que la mayoría de las encuestadas aún tienen a sus madres jóvenes, trabajan y no pueden acarrear con la responsabilidad de sus nietos.

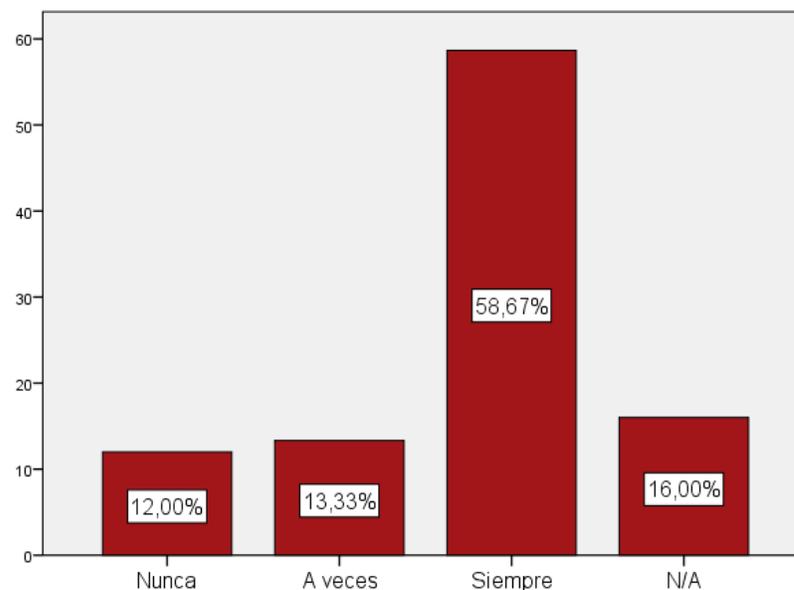


Gráfico 17. Distribución de la muestra según si cuida a sus hijos cuando se enferman

En los resultados obtenidos referente al cuidado de los hijos en caso de enfermedad, un 58,67% de la muestra total lo hace siempre, en un 16% de los casos esto no aplica al no tener hijos, un 13,33% lo hace a veces y un 12% no lo hace nunca.

Tabla 21. Cuida a sus hijos y/o nietos cuando se enferman según el sexo

		Nunca	A veces	Siempre	N/A
Cuida a sus hijos cuando se enferman	Femenino	3 = 6,3%	5 = 10,4%	34 = 70,8%	6 = 12,5%
	Masculino	6 = 22,2%	5 = 18,5%	10 = 37,0%	6 = 22,3%
Cuida a sus nietos cuando se enferman	Femenino	4 = 8,3%	8 = 16,7%	13 = 27,1%	23 = 47,9%
	Masculino	6 = 22,2%	7 = 25,9%	4 = 14,8%	10 = 37,0%

En este caso se puede observar una diferencia significativa en el sexo femenino, donde un 70,8% de la muestra cuida a sus hijos cuando se enferman, mientras que en el caso del sexo masculino se obtuvo un 37%.

El 27,1% de las mujeres encuestadas siempre cuida a sus nietos cuando enferman, mientras que un 14,8% de los hombres lo hace, se puede decir que efectivamente las mujeres toman esta responsabilidad como suya de manera más frecuente que los hombres, contribuyendo al fenómeno del “suelo pegajoso”, foco de este estudio. Por otro lado para un 47,9% de las encuestadas y un 37% de los hombres encuestados esta pregunta no aplica, ya que no tienen nietos en la actualidad.

Se evidencia una vez más que el fenómeno recae más en las propias madres con un 70,8% que en las abuelas con un 27,1% que cuida a sus nietos cuando se enferman. Pero ambas situaciones suman en el rol de cuidado de la mujer, en un caso como madre y en otro caso como abuela. Lo que está relacionado con la edad de la mujer.

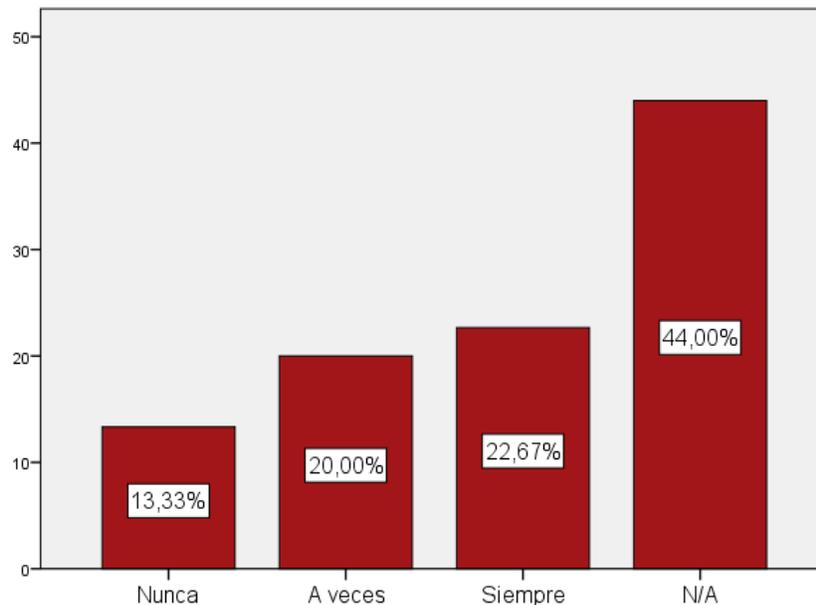


Gráfico 18. Distribución de la muestra según si cuida a sus nietos cuando se enferman

En esta pregunta se puede observar que el 13,33% de los encuestados no cuida nunca a sus nietos en caso de enfermedad, esto se debe de acuerdo a los resultado a que no viven juntos, emigraron a otro país o viven en otro estado, un 20% lo hace a veces, un 22,67% siempre cuida a sus nietos cuando están enfermos y para un 44% de los encuestados esta pregunta no aplica ya que no tienen nietos.

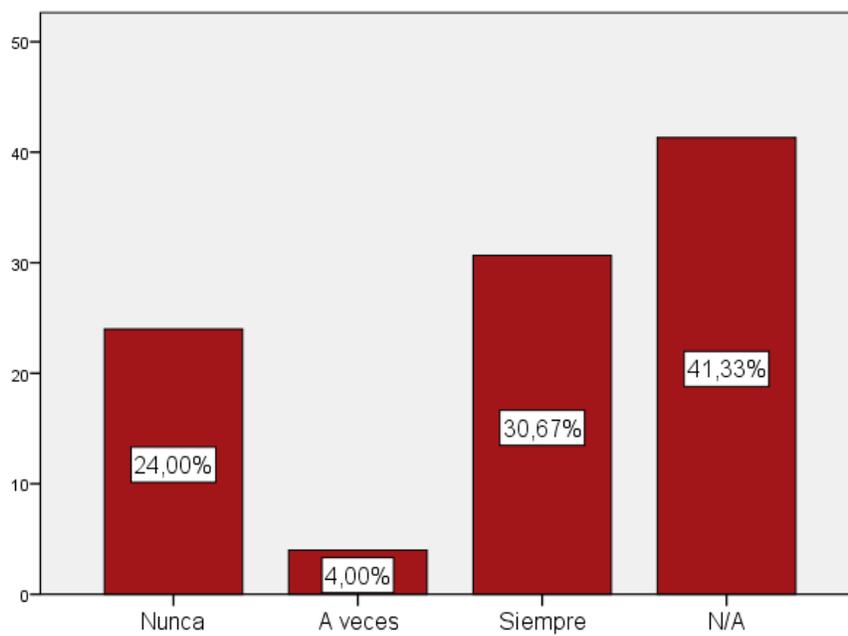


Gráfico 19. Distribución de la muestra según si cuida a sus padres

Según los resultados obtenidos para el 41,33% de los encuestados la pregunta de encargarse del cuidado de sus padres no aplica, ya que estos han fallecido, debido a que el promedio de edad de los trabajadores es de 50 años. Un 24% de la muestra estudiada no cuida nunca a sus padres esto por diversas razones como el hecho de que no viven cerca o en el mismo hogar, el 4% lo hace a veces y un 30, 67% de los encuestados se encarga siempre del cuidado de sus padres.

Tabla 22. Cuida a sus padres según el sexo

	Nunca	A veces	Siempre	N/A
Femenino	17 = 35,4%	0 = 0,0%	18 = 37,5%	13 = 27,1%
Masculino	1 = 3,7%	3 = 11,1%	5 = 18,5%	18 = 66,7%

De acuerdo al sexo se puede observar que en el caso de las mujeres en un 27,1% de las encuestadas esta pregunta no aplica, mientras que en el caso de los hombres es de 66,7%, esto debido a las razones anteriormente mencionadas, por otro lado el 35,4% de las encuestadas nunca se encarga del cuidado de sus padres mientras que 3,7% de los hombres tampoco lo hace, ninguna de las mujeres encuestadas cuida a sus padres de manera esporádica mientras que en el caso de los hombres es un 11,1%. En un mismo orden de ideas un 37,5% de las encuestadas cuida a sus padres siempre, mientras que el 18,5% de encuestados correspondiente al sexo masculino.

Se puede apreciar una diferencia significativa entre los hombres y las mujeres que toman la responsabilidad de cuidar a sus padres de manera permanente, lo que se traduce a una mayor evidencia del “suelo pegajoso” para el sexo femenino en este sentido, ya que al tomar más responsabilidades familiares el tiempo que poseen para desarrollarse en un trabajo o incluso para asistir al mismo se reduce.

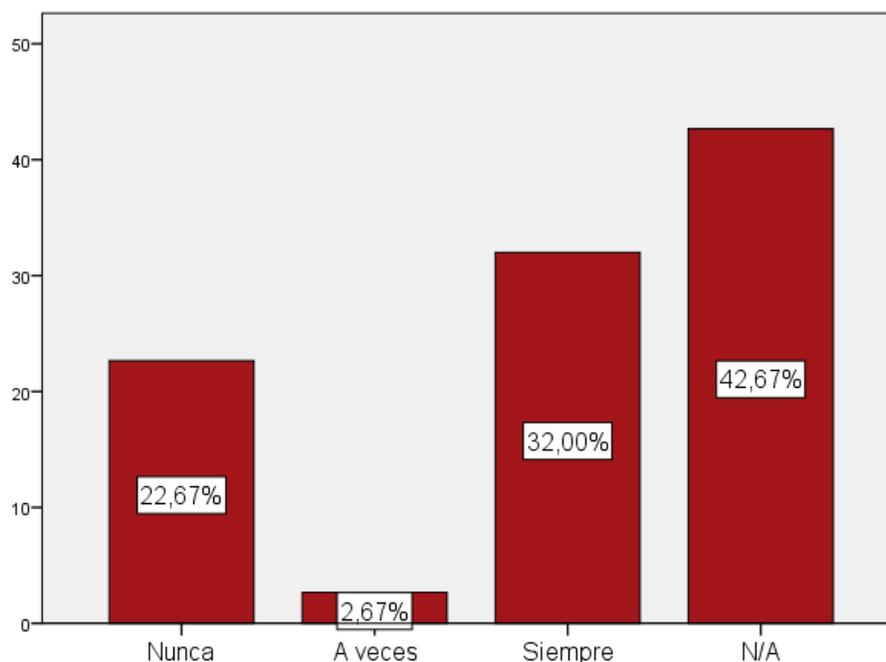


Gráfico 20. Distribución de la muestra según si se encarga de llevar a sus padres al médico

En la gráfica anteriormente expuesta se puede observar que para el 42,67% de los encuestados la pregunta de si se encarga de llevar a sus padres al médico no aplica, debido a que sus padres ya fallecieron, en un 22,67% de los casos nunca se encargan de la atención médica hacia sus padres, un 2,67% lo hace a veces y un 32% de los encuestados lo hace siempre.

Tabla 23. Se encarga de llevar a sus padres al médico según el sexo

	Nunca	A veces	Siempre	N/A
Femenino	15 = 31,3%	0 = 0,0%	19 = 39,6%	14 = 29,2%
Masculino	2 = 7,4%	2 = 7,4%	5 = 18,5%	18 = 66,7%

De acuerdo a la distribución de los encuestados en cuanto al sexo, se puede observar que no aplica para el 29,2% en el caso de las mujeres y para un 66,7% en el caso de los hombres esta pregunta no aplica por las razones antes mencionadas, un 31,3% de las encuestadas nunca se encarga de llevar a sus padres al médico mientras que un 7,4% de los hombres tampoco lo hace, en este caso ninguna de las encuestadas lleva a veces a sus padres al médico y un 2,7% de los hombres lo hace con la misma frecuencia.

Por otro lado el 39,6% de los casos en el sexo femenino se encarga siempre de llevar a sus padres al médico, mientras que un 18,5% de los hombres también lo hace. Se puede observar un resultado similar a la respuesta anterior donde la mayoría de las mujeres son las que se toman esta responsabilidad de forma permanente y de manera más frecuente que el sexo masculino.

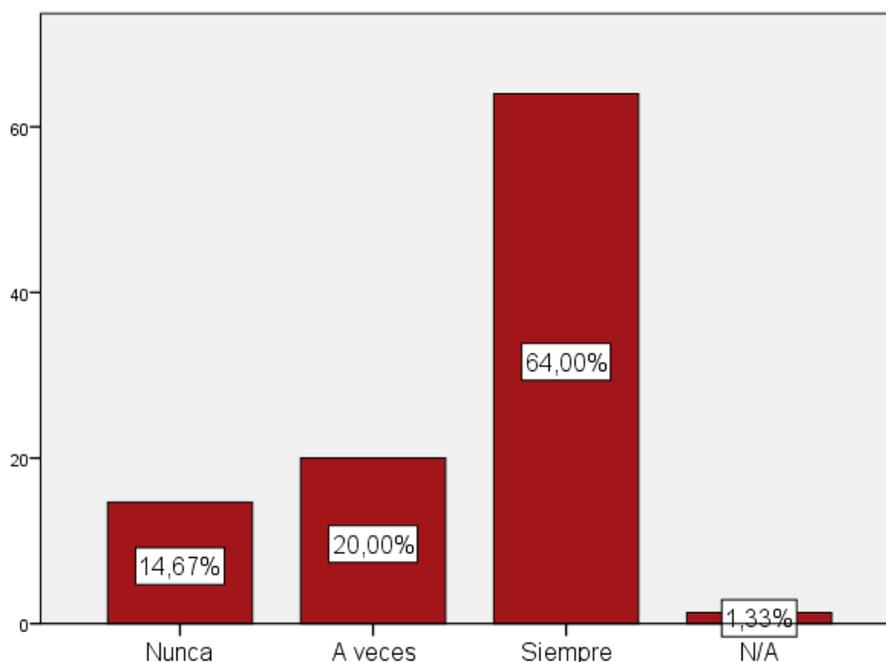


Gráfico 21. Distribución de la muestra según si se encarga de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP

De acuerdo a los resultados obtenidos en el gráfico antes expuesto se puede observar que la gran mayoría de los encuestados con un 64% de la muestra total se encarga siempre de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP (bolsas de alimentos promovidos por el gobierno de Venezuela), esto afecta horas de trabajo, ya que estas las reparten únicamente a la persona que está registrada, en diferentes días y horas, por lo que tienen que pedir permiso en horas laborales, para poder llevar alimento a sus hogares. Un 14,67% de los encuestados nunca se encarga de esta actividad, un 20% lo hace a veces y para 1,33% de los encuestados esta pregunta no aplica, ya sea porque no reciben el beneficio de la bolsa del CLAP o reciben beneficios o productos por otros canales de comercialización.

Tabla 24. Se encarga de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP según el sexo

	Nunca	A veces	Siempre	N/A
Femenino	5 = 10,4%	8 = 16,7%	34 = 70,8%	1 = 2,2%
Masculino	6 = 22,2%	7 = 25,9%	14 = 51,9%	0 = 0,0%

Ahora bien en la distribución de la muestra en cuanto al sexo, se puede apreciar que en el 2,2% de las encuestadas esta pregunta no aplica por las razones antes mencionadas, un 10,4% de las mujeres encuestadas no se encarga nunca de la compra de estos productos regulados o del CLAP (bolsas de alimentos promovidos por el gobierno de Venezuela), mientras que un 22,2% de los hombres encuestados tampoco lo hacen, un 16,7% de las encuestadas lo hace a veces mientras que un 25,9% de los hombres lo hace con la misma frecuencia.

En el caso de las personas que se encargan de hacer las compras de los productos regulados o del CLAP siempre o de forma permanente se puede apreciar que un 70,8% de las mujeres toman esta responsabilidad mientras que el 51,9% de los hombres lo hace con la misma frecuencia, a simple vista se puede deducir que entre ambos existe una diferencia significativa, en donde el fenómeno del “suelo pegajoso” se ve bastante reflejado, ya que el hecho de hacer largas filas para comprar comida o alimentos regulados es una actividad en la que se pierde una gran cantidad de tiempo, esto puede tener como consecuencia la pérdida de una jornada laboral, incluso la renuncia o despido de trabajadores, ya que se les imposibilita dedicar tiempo a ambas labores.

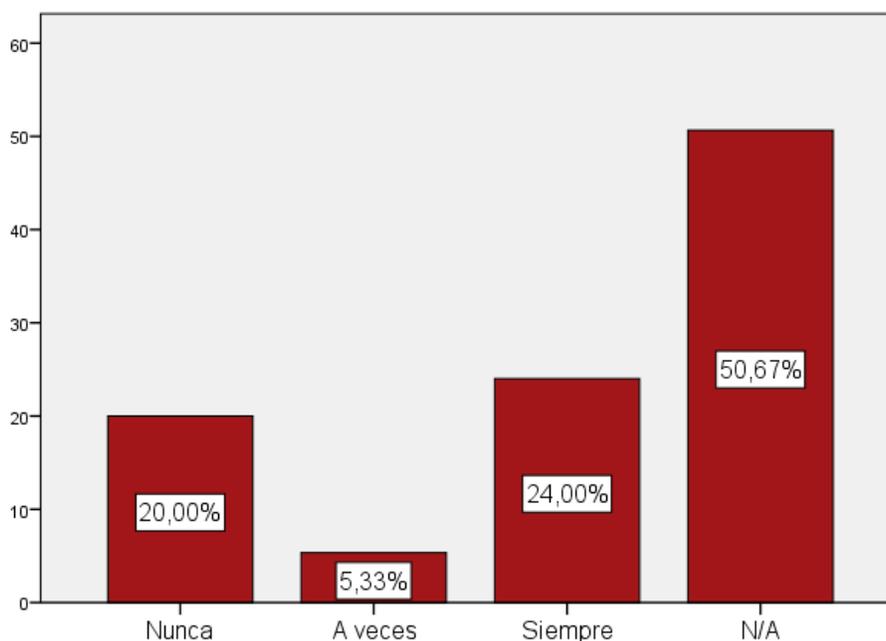


Gráfico 22. Distribución de la muestra según si su madre se encarga de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP

Se puede apreciar en la gráfica anterior que para un 50,67% de las personas encuestadas en general la pregunta no aplica, esto debido a razones antes explicadas, donde las madres de una cantidad significativa de los encuestados ya fallecieron. Para un 20% de los encuestados sus madres nunca se encargan de esta responsabilidad, un 5,33% lo hace a veces, mientras que el 24% de las madres de las personas encuestadas lo hace siempre.

Tabla 25. Su madre se encarga de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP según el sexo

	Nunca	A veces	Siempre	N/A
Femenino	11 = 22,9%	2 = 4,2%	16 = 33,3%	19 = 39,6%
Masculino	4 = 14,9%	2 = 7,4%	2 = 7,4%	19 = 70,4%

En la tabla número 25 la distribución según el sexo es la siguiente: en un 39,6% de las encuestadas esta pregunta no aplica comparado con un 70,4 de los encuestados. Un 22,9% de las madres de las encuestadas no se encarga de la compra de los productos regulados, mientras que un 14,9% en el caso de los encuestados tampoco lo hace. Las madres del 33,3%

de las encuestadas asumen esta responsabilidad de manera permanente, mientras que las madres de un 7,4% de los hombres lo hacen con la misma frecuencia.

Se evidencia que en más de la mitad de los casos las madres toman esta responsabilidad de manera parcial o fija, por ende se refleja el papel que se les atribuye a las mujeres dentro del hogar, incluso cuando ya tienen una edad avanzada, no solo con sus hijos sino también con sus nietos en varias ocasiones. Debido a que los productos son entregados por persona, en algunos casos van tanto el encuestado como su madre, para así percibir un mayor número de alimentos.

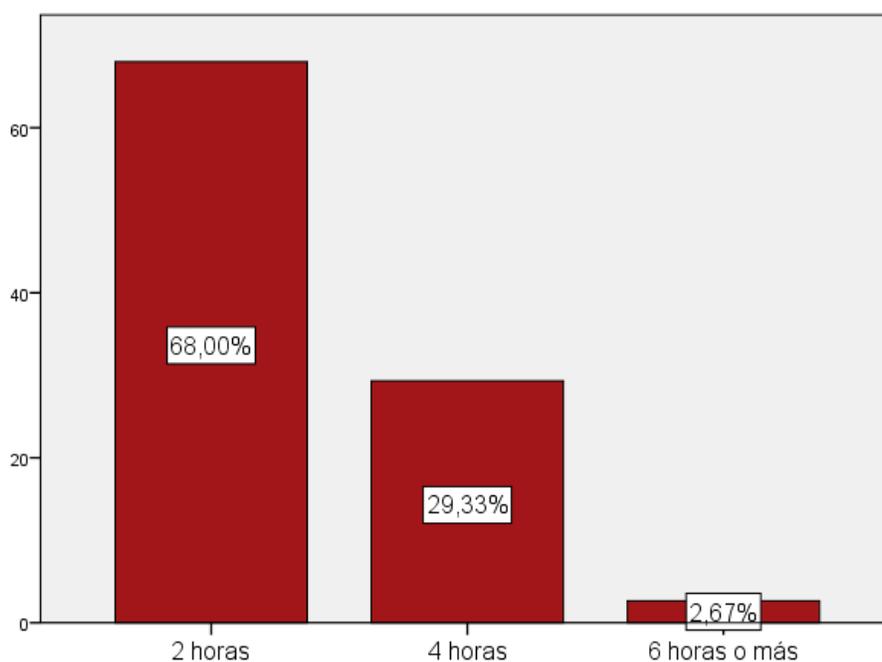


Gráfico 23. Distribución de la muestra según la disponibilidad de tiempo para sí mismo al día

Ahora bien, en cuanto a la disponibilidad de tiempo para sí mismo al día se obtuvo que un 68% de los encuestados cuenta con solo dos horas libres dedicadas a actividades de disfrute o descanso, un 29,33% cuenta con 4 horas, 2,67% con seis horas o más. Este aspecto es importante en la vida de todo individuo, ya que es en este momento donde puede invertir su tiempo haciendo lo que disfruta o simplemente descansando para poder rendir en las demás actividades que realiza frecuentemente.

Tabla 26. Disponibilidad de tiempo para sí mismo al día según el sexo

	1	2 horas	4 horas	6 horas o más
Femenino	0 = 0%	38 = 79,2%	10 = 20,8%	0 = 0%
Masculino	2 = 7,4%	11 = 40,8%	12 = 44,4%	2 = 7,4%

En cuanto a la distribución de la muestra en su disponibilidad de tiempo para sí mismo según el sexo se obtuvieron los siguientes resultados: 79,2% de las mujeres encuestadas cuenta con 2 horas libres para sí misma, mientras que 40,8% de los hombres encuestados también cuenta con el mismo tiempo, 20,8% de las encuestadas cuenta con 4 horas libres comparado con 44,4% de los hombres y ninguna de las mujeres encuestadas cuenta con 6 horas o más de tiempo libre mientras que 7,4% de los hombres si lo hace.

Se pudo apreciar que la mayoría de las mujeres cuenta con solo 2 horas de tiempo disponible para sí mismas mientras que en el caso de los hombres la mayoría cuenta con al menos 4 horas, el resto del tiempo es invertido en el trabajo, actividades del hogar, compra de productos, cuidado de los hijos, entre otros, todas estas actividades crean ciertas dificultades para que cualquier trabajador pueda desenvolverse de manera eficaz en sus empleos, caso que se ve más evidenciado en las mujeres donde se ve reflejado de esta manera el fenómeno del “suelo pegajoso”.

## 2. Factores socioeconómicos

Se procedió al análisis de los factores socioeconómicos de los trabajadores encuestados, los cuales están constituidos por la antigüedad en la empresa, horas de trabajo, su salario mensual, miembros que reciben ingreso y si reciben bonos o subsidio por parte del gobierno.

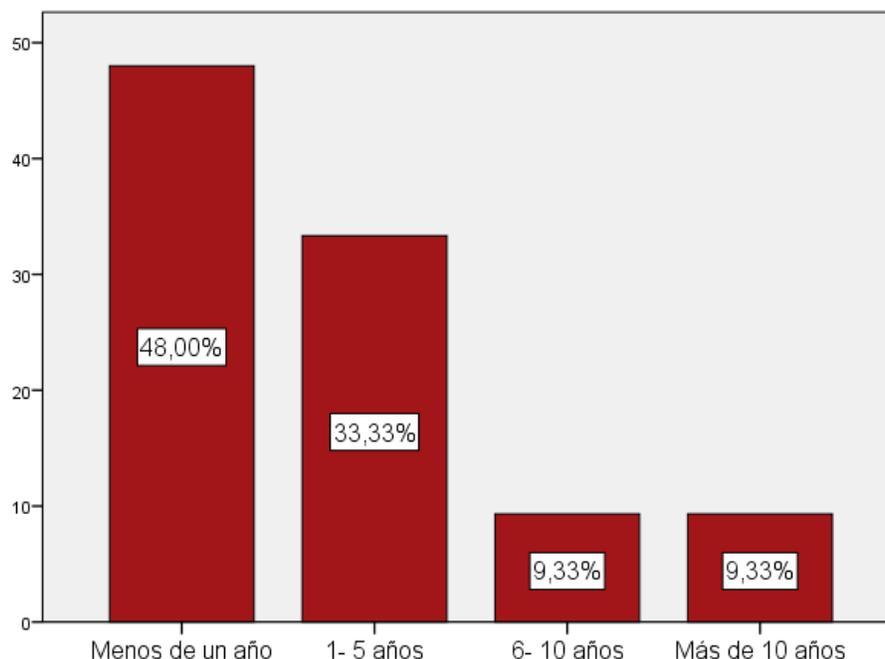


Gráfico 24. Distribución de la muestra según la antigüedad en la empresa

Como resultado de la gráfica número 25, se obtuvo que una cantidad significativa de 48% de los trabajadores tienen menos de un año de antigüedad en la empresa, la mayoría de los mismos entre 3 a 8 meses trabajando para las empresas Consulrima Servicios 2020 y Mega Services XXI, un 33,33% de los encuestados tiene entre 1 y 5 años de antigüedad, un 9,33% entre 6 y 10 años y un 9,33% de los trabajadores tiene más de 10 años trabajando en las empresas estudiadas. Esto evidencia que existe un alto nivel de rotación laboral dentro de las empresas estudiadas, ya que un 52% de los empleados son los que tienen una permanencia mayor a 1 año.

Tabla 27. Antigüedad en la empresa según el sexo

	Femenino	Masculino	Total
Menos de un año	24 = 50%	12 = 44,4%	36
1- 5 años	16 = 33,3%	9 = 33,33%	25
6- 10 años	5 = 10,41%	2 = 7,4%	7
Más de 10 años	3 = 6,25%	4 = 14,8%	7
Total	48 = 100%	27 = 100%	75

En cuanto a la distribución de la muestra según el sexo en el caso de la antigüedad en la empresa se tienen los siguientes resultados: 24 de las mujeres encuestadas tiene menos de

un año trabajando para la empresa, mientras que 12 hombres también tienen alrededor del mismo tiempo, 16 de las mujeres encuestadas tiene de 1 a 5 años trabajando para las empresas estudiadas comparado con 9 hombres que se ubican en el mismo rango de tiempo, 5 de las mujeres encuestadas ha trabajado por 6 a 10 años para la empresa mientras que en el caso de los hombres el número es de 2 trabajadores, por otro lado solo 7 personas tienen más de diez años de antigüedad en la empresa de los cuales 3 son mujeres y 4 hombres.

Podemos observar que para el sexo femenino el permanecer más de 10 años en la empresa es de 6,25%, en cambio el sexo masculino está en un 14,8%. Se evidencia que existe una tendencia a que los hombres permanezcan más tiempo en la empresa que las mujeres, a pesar de que en este sector trabajen menos hombres.

Tabla 28. Horas que realiza un trabajo remunerado diariamente según el sexo

	Femenino	Masculino	Total
8 horas	48	27	75
Total	48	27	75

Se obtuvo que el 100% de los encuestados trabajan un total de ocho horas al día, cumpliendo de esta manera con el horario laboral establecido por la ley, donde se expresa que un trabajador puede trabajar este número de horas como máximo en su jornada diaria, los turnos de trabajo de los encuestados van desde las 7:00 a.m. hasta las 8:00 p.m. distribuidos en dos turnos, diurno y mixto para ambas empresas.

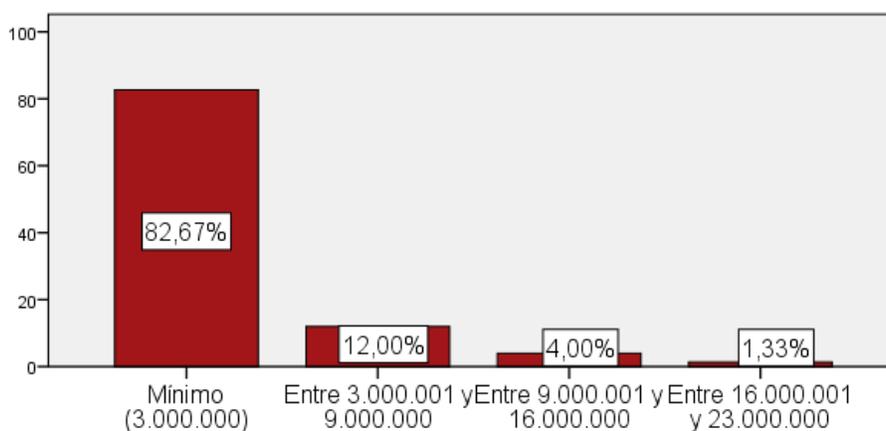


Gráfico 25. Distribución de la muestra según el salario mensual en Bs.F. (para julio y agosto 2018)

Se pudo observar que la mayoría de los trabajadores con un 82,67% ganan un salario mínimo de 3 millones, esto se refiere al salario base de cada trabajador, el resto de los trabajadores va desde más de 3 millones a 23 millones de bolívares como salario mensual, esto son aquellos que tienen cargos de supervisores o coordinadores y por ello tienen un salario más alto que el resto de los trabajadores.

Tabla 29. Salario mensual en Bs.F. según el sexo (para julio y agosto 2018)

	Mínimo (3.000.000)	Entre 3.000.001 y 9.000.000	Entre 9.000.001 y 16.000.000	Entre 16.000.001 y 23.000.000	Total
Femenino	37	7	3	1	48
Masculino	25	2	0	0	27
Total	62	9	3	1	75

En la tabla número 29 se pudo observar que las mujeres son las únicas que están como coordinadoras, por lo que perciben un mayor sueldo en comparación con los hombres, como resultado se aprecia que las condiciones del fenómeno estudiado no les ha impedido a las trabajadoras el poder avanzar dentro del sector laboral, además esto refleja que las mismas llevan un balance vida trabajo ya que las responsabilidades como el cuidado del hogar no las ha limitado para poder crecer dentro del sector laboral donde se desenvuelven.

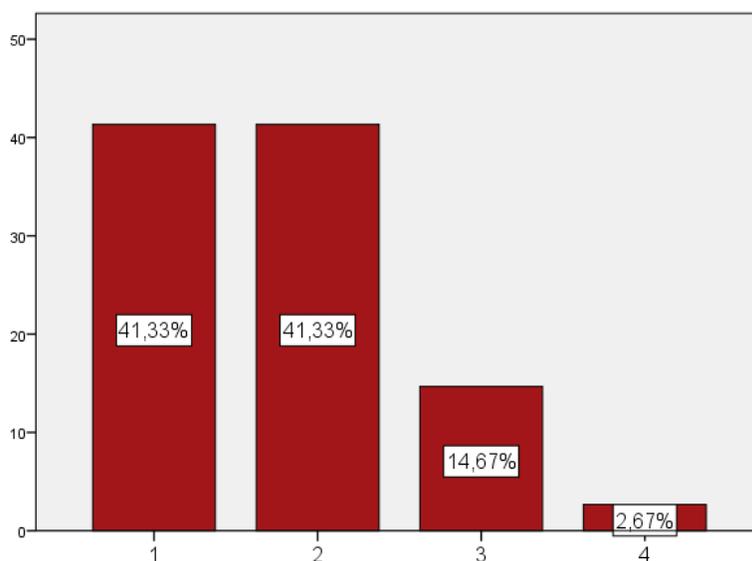


Gráfico 26. Distribución de la muestra según número de miembros de la familia que reciben ingreso por sexo del trabajador

De acuerdo al gráfico el número de miembros de la familia que trabajan y reciben ingresos. En donde un 41,33% de los encuestados respondió que ellos eran los encargados de llevar el sustento a su hogar, el mismo porcentaje respondió que 2 personas incluyéndose los mismos trabajadores, un 14,67% expresó con tres personas y un 2,67% respondió que 4 personas laboran y reciben ingresos dentro de su familia.

Tabla 30. Número de miembros de la familia que reciben ingreso por sexo del trabajador

	Femenino	Masculino	Total
1	17	14	31
2	21	10	31
3	8	3	11
4	2	0	2
Total	48	27	75

En la tabla expuesta se pudo apreciar que en cuanto al número de miembros que trabajan y reciben ingresos de la familia la tendencia en el caso de las mujeres es de 2 personas incluyéndose ellas mismas, con 21 respuestas afirmativas, mientras que en el caso de los hombres es de una persona, es decir, el encuestado es el único que lleva un ingreso, esto con 14 respuestas afirmativas.

Es importante destacar que en la mayoría de los casos solo el encuestado o una persona más son los que reciben ingresos dentro del núcleo familiar, con la situación actual es bastante difícil mantener un hogar con uno o dos salarios mensuales ya que la inflación sobrepasa a los ingresos por lo que estas personas tienen que buscar maneras para poder tener una calidad de vida aceptable lo cual es algo complicado en estos momentos.

Se ve reflejado el fenómeno del “suelo pegajoso” en este caso ya que muchas de las mujeres encuestadas son madres solteras, se encargan del cuidado de sus padres, hijos y además son las encargadas de llevar el sustento a sus hogares. Todos estos factores influyen de manera directa en su calidad de vida y además impiden que la misma busque o logre desarrollarse de manera exitosa en el ámbito laboral.

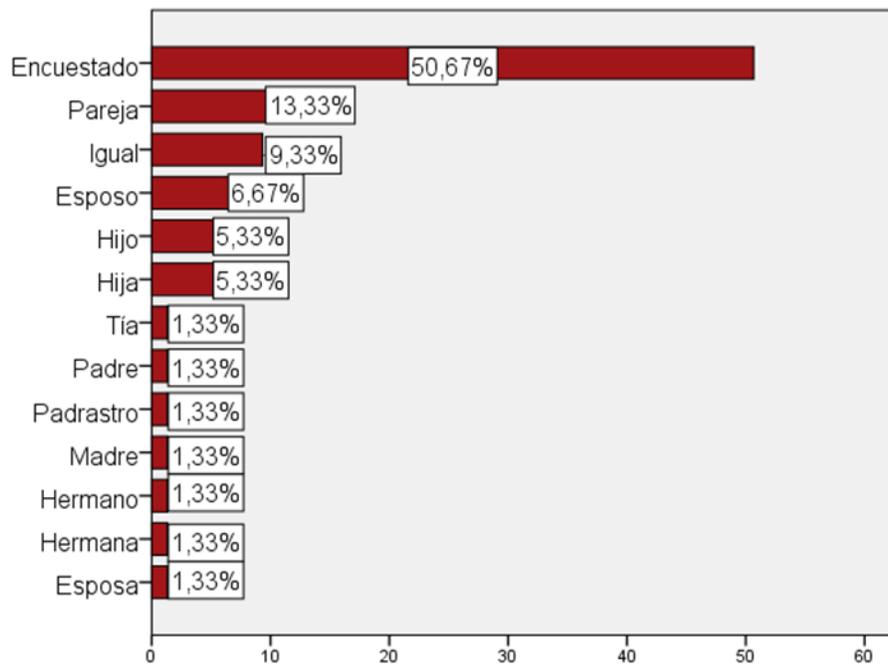


Gráfico 27. Distribución de la muestra según quién tiene mayor peso del ingreso familiar

De acuerdo a los resultados obtenidos en cuanto a quien tiene mayor peso del ingreso familiar se obtuvo con un 50,67% de la muestra estudiada que esto recae sobre la persona encuestada, como segunda opción los trabajadores expresaron que su pareja con 13,33%, esposos con 6,67%, un 9,33% para que ellas personas que viven en el hogar y tienen el mismo ingreso de manera mensual

Tabla 31. Quién tiene mayor peso del ingreso familiar según el sexo

	Femenino	Masculino	Total
Encuestado	23	15	38
Esposa	0	1	1
Esposo	5	0	5
Hermana	0	1	1
Hermano	0	1	1
Hija	2	2	4
Hijo	0	4	4
Igual	6	1	7
Madre	0	1	1
Padrastro	1	0	1
Padre	1	0	1
Pareja	9	1	10
Tía	1	0	1
Total	48	27	75

En cuanto al mayor peso del ingreso familiar según el sexo en ambos casos la tendencia es la persona encuestada, 23 de las encuestadas expresaron esta idea mientras que 15 de los hombres respondieron de igual forma, como segunda opción en el caso de las mujeres la persona que tiene mayor peso del ingreso familiar es su pareja con 9 respuestas, mientras que en el caso de los hombres la segunda opción es su hijo.

Específicamente en este caso se ve reflejado que los hombres toman la responsabilidad de llevar el sustento a sus hogares de forma más frecuente que las mujeres, en el sentido de que solo 2 de los hombres expresó que su pareja tenía mayor peso del ingreso familiar, mientras que en el caso de las mujeres este número es más elevado. De esta manera se evidencia que la creencia cultural de que el hombre se encarga por naturaleza de llevar el sustento y mantener el hogar económicamente aún se encuentra vigente.

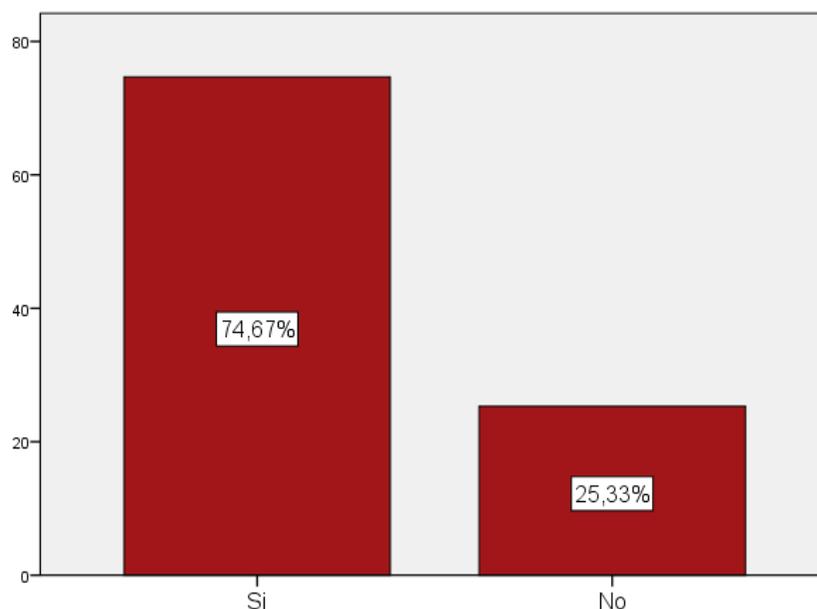


Gráfico 28. Distribución de la muestra según si reciben bonos o subsidio por parte del gobierno

Como resultado del gráfico número 28 se pudo observar que un 74,67% de los encuestados recibe bonos o subsidios por parte del gobierno y un 25,33% no los recibe, estos bonos son dados por distintas razones o fechas y son percibidos por cierta cantidad de la población venezolana.

Tabla 32. Reciben bonos o subsidio por parte del gobierno según el sexo

	Si	No
Femenino	35 = 72,9%	13 = 27,1%
Masculino	21 = 77,8%	6 = 22,2%

Según el sexo no existe diferencia significativa entre los encuestados que reciben bonos por parte del estado, un 72,9% de las mujeres encuestadas las recibe mientras que un 27,1% no lo hace, un 77,8% de los hombres encuestados recibe los bonos o subsidios mientras que un 22,2% no los recibe. Debido a la situación actual estas personas utilizan estos bonos para cubrir sus necesidades por lo que es una ayuda para poder mantener a sus familias.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los datos obtenidos de los empleados de las contratistas Consulrima Servicios 2020 y Mega Services XXI que prestan servicio en la Universidad Católica Andrés Bello, se evidencia que existe una mayor proporción del sexo femenino trabajando en el área de limpieza, esto corrobora lo expresado en los artículos y estudios anteriores donde se expresa que los trabajos que representan una ampliación de las labores del hogar tienen un número mayor de mujeres que de hombres, lo que contribuye a la segregación o división sexual del trabajo inculcado a la sociedad a través de la cultura de manera inconsciente.

No obstante que efectivamente existe un mayor número de mujeres que de hombres trabajando en el sector estudiado de la Universidad, se debe resaltar que ambos realizan el mismo trabajo de limpieza o de supervisión. Esto evidencia que ambas empresas obedecen el artículo 20 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en donde:

El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Ahora bien, en cuanto a los resultados obtenidos para la muestra estudiada según el cuidado de sus hijos, la mayoría de los encuestados eran personas ya mayores con edades comprendidas entre los 45 a 60 años de edad, por lo que sus hijos ya son mayores y no viven con sus padres, sin embargo, la mayoría expresó que se encargaron del cuidado cuando estaban pequeños obteniendo una mayor respuesta afirmativa por parte de las mujeres, de igual manera el cuidado de los hijos es la responsabilidad que mayormente tienen o tenían en su momento las mismas sobre el cuidado de los padres o nietos, recalcando que en comparación con los hombres esta responsabilidad se la adjudicaban a sus parejas de manera más frecuente mientras que las mujeres la tomaban como responsabilidad propia.

La responsabilidad del cuidado de los padres y nietos no recae con la misma frecuencia como con el caso de los hijos en la muestra estudiada, debido a que muchos de los mismos no viven con las personas encuestadas, viven en otros estados e incluso se encuentran fuera del país, sin embargo, en comparación con los hombres, un mayor número de mujeres que son abuelas llevan esta responsabilidad de manera directa por lo que se evidencia una vez más el fenómeno del “suelo pegajoso”, ya que este tipo de responsabilidades se adjudica de manera más frecuente y con más normalidad a las mujeres que a los hombres.

Es importante recalcar que el fenómeno estudiado se evidencia de manera más fuerte en dos etapas de la vida de la mujer trabajadora, en una edad más temprana al tener hijos pequeños, ya que llevan la carga y responsabilidad de la crianza de los mismos y otra cuando son mujeres mayores con nietos debido a que en muchos casos son las abuelas las que prestan ayuda e incluso toman un grado de responsabilidad en su crianza.

Se pudo observar en varios casos que en cuanto a algunas responsabilidades las diferencias entre sexos eran significativas e incluso algunos llegaron a duplicarse, como primera evidencia se pudo observar que el número de mujeres duplica al número de hombres que trabajan en la empresa reflejado en la tabla número 2, de igual manera en la tabla número 6 se observó que un mayor número de mujeres se encuentran casadas o viven en concubinato, caso que se repiten en las tablas 11, 13 y 16 donde los hijos, padres y nietos tienden a vivir más con sus madres, abuelas o hijas encuestadas.

En las tablas siguientes desde la número 17 hasta el número 24, que corresponden al cuidado de los hijos, nietos, padres, llevar a los hijos o nietos al colegio, llevar a los mismos y a sus padres al médico y además comprar los productos del CLAP (bolsa de alimentos promovidos por el gobierno de Venezuela), estas muestran resultados que se duplican en el caso de las mujeres como mayores responsables de estos aspectos, es en estos casos donde se evidencia de manera más fuerte el fenómeno del suelo pegajoso, ya que los mismos recaen de forma mucho más fuerte en las mujeres que en los hombres.

Es importante recalcar que en los únicos casos en donde se vieron resultados duplicados con mayoría de hombres fue en la tabla número 26, la cual corresponde al promedio de la disponibilidad de tiempo libre para sí mismos, para las mujeres fue de 2 horas mientras que

para los hombres fue de 4 horas, las encuestadas ocupan todo su día al trabajo y luego al llegar a su hogar deben cumplir con otras labores como la limpieza, cocinar y el cuidado de algún familiar de ser el caso, entre otros, los cuales reducen de manera significativa el poco tiempo libre que pueden tener para el disfrute o descanso.

El escenario antes mencionado se refleja más en las mujeres encuestadas que en los hombres ya que son las mismas las que toman responsabilidad de estas tareas de manera diaria, mientras que las respuestas de los hombres daban a entender que estas responsabilidades son de algún otro familiar o ayudan de manera esporádica en dichas actividades.

Por otro lado se pudo observar en la tabla número 27 que un mayor número de hombres tiene mayor tasa de retención en las empresas estudiadas, específicamente periodos mayores a un año que las mujeres, por lo que se puede observar que estos tienen menos dificultades para mantenerse en sus empleos, de igual manera en la tabla número 9 se refleja que hay un mayor número de hombres que viven solos que de mujeres, con esto se comprueba que efectivamente los hijos y nietos tienden a vivir con sus madres o abuelas de manera más frecuente, caso que se repite para los padres de las encuestadas o para familiares que requieren de atención especial.

Al evidenciarse que los únicos casos donde se aprecia que los hombres son mayoría en aspectos que les permiten hacer otras actividades, tener tiempo de descanso y no tener ciertas cargas, se puede comprobar que el fenómeno del suelo pegajoso es una realidad que afecta a las mujeres, donde las mismas deben encargarse de todas las responsabilidades relacionadas con el hogar teniendo un tiempo bastante limitado para desarrollarse en otros ámbitos o tener el tiempo para realizar otras actividades de disfrute.

Por otro lado quedó demostrado que ambas empresas obedecen el artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) sobre los límites de la jornada de trabajo. En donde se encontró que el 100% de los encuestados trabajan ocho horas, con su respectiva hora de almuerzo. Esto quiere decir que los trabajadores del sector de limpieza de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) tienen una jornada de trabajo cuya

duración es la que está establecida en la ley. Los turnos varían de 6 a.m. a 3:00 p.m. el diurno y de 11:00 a.m. a 8:00 p.m. el mixto.

Algo que se pudo demostrar en el estudio es el bajo nivel educativo de la mayoría de los encuestados, esto es un elemento que de manera general ayuda al crecimiento de una persona a nivel laboral, por ello este hecho representa limitaciones o dificultades para que las personas encuestadas puedan escalar a un nivel socioeconómico mayor, ya que sus oportunidades son escasas, si se analiza en la actualidad que hay una mayor fuerza laboral femenina trabajando en este sector y este tipo de trabajos que representan extensiones de las labores del hogar, se deduce que en este sector se ve a un número mayor de mujeres afectadas por esta situación, muchas de las mismas dejaron sus estudios por limitaciones económicas, porque debieron ocuparse del cuidado de sus hijos o porque necesitaban ayudar al mantenimiento de sus familias.

El hecho de no poseer cierto nivel educativo crea limitaciones a cualquier persona para evolucionar tanto profesional como socialmente, esto aunado a las responsabilidades del hogar y al cuidado de los familiares, los cuales recaen de manera más frecuente sobre las mujeres que sobre los hombres, lo cual se ha demostrado en el presente estudio, eso crea grandes dificultades para que las mismas escalen a mejores niveles socioeconómicos, dejándolas en la base de la pirámide económica, evidenciándose de esta manera el fenómeno del “suelo pegajoso” en los casos estudiados.

De igual manera se afirma que las empresas objeto de estudio cumplen con el artículo 129 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) donde se establece el pago del salario mínimo para cualquier trabajador:

El Estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal.

Si bien los trabajadores perciben un salario mínimo establecido por la ley y en algunos casos este salario es mayor al tener un cargo superior como el de supervisor, en el cual, asumiendo este cargo, en ambas empresas se tiene un mayor número de mujeres. Con la

situación actual la inflación sobrepasa los ingresos y, esto aunado a todas las dificultades antes mostradas impide que las personas encuestadas en general puedan tener una calidad de vida realmente buena. Esto no solo afecta a las mujeres sino a la población en general.

La situación actual no solo afecta a las mujeres sino a la población en general, sin embargo algo que se debe recalcar es que la mayoría de los encuestados son el sustento y tienen el mayor peso del ingreso familiar, en el caso de las mujeres esto representa una carga adicional ya que además de llevar la responsabilidad del cuidado del hogar y sus hijos, se encargan de generar los ingresos para el mantenimiento del mismo, por ende no pueden descuidar ninguno de estos aspectos, tornándose más complicado el hecho de tener otras oportunidades de formación personal o incluso tiempo para sí mismas.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES

En correspondencia con el objetivo número uno, se puede afirmar que el fenómeno “suelo pegajoso” en el presente estudio fue evidenciado en varios casos, entre los principales factores que evidencian es que las mujeres encuestadas son el sustento de su hogar por lo que es en estos casos en donde se puede reflejar el fenómeno estudiado, es una carga adicional ya que las mismas deben encargarse del cuidado de sus hijos y mantenimiento del hogar en general por lo que el tiempo adicional que puedan tener para realizar otras actividades que les permitan formarse o alcanzar otras metas es bastante limitado.

Para el segundo objetivo se demostró que efectivamente las responsabilidades del hogar recaen de manera más frecuente sobre las mujeres donde se puede observar que aportan el doble de la dedicación en las mismas, estas se reflejan en las tablas número 10, 11, 13, 16, 17 y en adelante hasta la tabla número 24 correspondientes al cuidado de los hijos, nietos, padres, familiares con necesidades especiales y compras de los productos regulados, de igual manera la mayoría de las encuestadas expresó que la disponibilidad de tiempo para sí misma es bastante limitado ya que al momento de llegar del trabajo deben encargarse de laborales antes mencionadas además de la limpieza, cocina y aseo en general del hogar.

También se hizo evidente la responsabilidad que tienen las madres sobre el cuidado de sus hijos, nietos, padres y familiares con atención especial, esto si bien se da en ambos casos tanto en hombres como mujeres, al momento de encuestar a los hombres muchos respondían “de eso se encarga mi esposa”, por lo que se ratifica que sí existe el fenómeno “suelo pegajoso” para este sector de la población, donde la mayor responsabilidad en cuestiones del hogar y cuidado a otros familiares es adjudicada a las mujeres. Es importante destacar que ninguna de las encuestadas le dejaba este tipo de responsabilidades a sus esposos o parejas, de igual manera la mayoría de los encuestados tanto hombres como mujeres se encontraban solteros pero con hijos y en la mayoría de los casos los mismos viven con sus madres, siendo estas las responsables de su cuidado y protección.

Para el tercer objetivo en el caso específico de las mujeres se pudo evidenciar que tienen dos etapas a lo largo de su vida, la primera en una edad temprana donde generalmente son madres y la segunda donde son personas mayores y generalmente se convierten en abuelas. En cuanto a las trabajadoras encuestadas se pudo evidenciar que en la mayoría de los casos sus madres (abuelas) las ayudaban en el cuidado de sus hijos mientras trabajaban, en este caso el “suelo pegajoso” se refleja en las abuelas, ya que éstas son las que toman las responsabilidades del cuidado de sus nietos durante casi todo el día por lo que no cuentan con mucho tiempo libre para sí mismas. En el caso de las encuestadas que ya tenían nietos, tomaban esta responsabilidad en caso de enfermedad o de llevarlos al colegio de manera esporádica, ya que con el trabajo era imposible cuidarlos.

Se pudo mostrar en el presente estudio que si bien tanto hombres como mujeres tienen dificultades para evolucionar, avanzar y mantenerse trabajando en el área de limpieza, éstas se ven reflejadas en las mujeres debido a que además de enfrentarse al poco tiempo disponible, los bajos ingresos y la situación actual del país, las mismas deben tomar la responsabilidad de cuidar a sus hijos, padres o nietos, todos estos elementos convergen y las mantienen en un “suelo pegajoso” que les impide avanzar dentro del mercado laboral.

Como cuarto objetivo, podemos observar que en Venezuela están establecidas políticas de personal que toman en cuenta la igualdad de oportunidades, sin importar el sexo, pero en la sociedad se le atribuyen y catalogan ciertos trabajos al sexo femenino como el trabajo doméstico y la limpieza, por ello existe un mayor número de mujeres trabajando para este sector.

Las empresas objetos de estudio y la universidad aceptaron la realización del estudio con el objetivo de favorecer las condiciones de vida de la población y de reducir el fenómeno del “suelo pegajoso”. Cada día se observa que son más las personas que están dispuestas a disminuir y eliminar las percepciones culturales o estereotipos que son adjudicados al sexo femenino, es por esto que las instituciones políticas y las empresas deben afrontar el fenómeno del “suelo pegajoso”, para evitar que más mujeres tengan que lidiar tanto con la carga laboral como la familiar casi por completo.

En la actualidad el nivel educativo es de gran importancia para lograr un mayor crecimiento socioeconómico, esto si bien afecta a las mujeres con dificultades para avanzar es un hecho que en general afecta a la población estudiada, de igual manera los ingresos también impiden que estas trabajadoras puedan escalar a mejores niveles de vida, ya que aunado a la situación actual del país los mismos solo sirven para subsistir y cubrir algunas necesidades básicas.

Entre las medidas a desarrollar como prioridad actualmente en el país, destacan las de generar políticas educativas y de empleo que capaciten a las personas, haciendo hincapié en la igualdad de oportunidades y derechos, tanto para el sexo femenino como para el masculino, debido a que todos estos trabajadores alcanzaron niveles muy bajos en su educación, logrando máximo culminar la educación secundaria, además de las políticas antes mencionadas es importante generar estrategias de compensación.

Finalmente, tras el análisis del fenómeno del “suelo pegajoso en el sector limpieza, es evidente que se debe aumentar la participación del sexo masculino en este tipo de trabajos, para así eliminar las brechas que encuentran día a día las mujeres y ayudarlas a tener un balance vida/trabajo; la idea es partir con las mismas oportunidades y con las mismas cargas familiares.

## RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan un conjunto de recomendaciones, para el Estado, las empresas Mega Services XXI, Consulrima Servicios 2020 y sus trabajadores a fin de mejorar e ir eliminando las brechas asociadas al fenómeno “suelo pegajoso”.

En primer lugar, se ha encontrado que en Venezuela existen políticas que toman en cuenta la igualdad de oportunidades, sin importar el sexo, pero en la sociedad se le atribuyen y catalogan ciertos trabajos al sexo femenino como el trabajo doméstico y la limpieza, por eso se pudo observar que existe un mayor número de mujeres trabajando para este sector, por lo que se recomienda que como políticas de las empresas de limpieza este el reclutar el mismo número de trabajadores masculinos como femeninos, para así ir eliminando esas responsabilidades que se le atribuyen al sexo femenino.

Entre una de las recomendaciones para el Estado, es que en Venezuela la calidad de la educación ha venido disminuyendo, por lo que es muy desigual para el carácter público, que para el privado. A través de la investigación se puso en evidencia que preguntas tales como si tiene algún miembro de su familia que requiera atención especial o hasta inclusive cuál era su nivel educativo les costaba responder, por lo que se recomienda que se tomen acciones y se mejore la educación a través de los programas de formación implementados por el Estado, ya que un gran número de encuestados culminaron sus estudios en la primaria.

Se observa que existe una inequidad para acceder a una vida digna y de calidad, en ciertos sectores de la población en Venezuela, esto persiste específicamente como un problema fundamental para la calidad de vida del sector de limpieza, ya que como se demostró, es una actividad mal remunerada, en donde la mayoría de la personas ganan un salario mínimo y además socialmente son vistos como un trabajo de baja estima. Esto trae como consecuencia que los trabajadores de ese sector tengan mayor probabilidad de ubicarse bajo la línea de la pobreza. Esto evidencia que no se responde al artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), en donde establece que:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

Por esta razón se le recomienda al Estado que mejore el salario y que establezca políticas económicas y sociales que ayuden a contrarrestar la pobreza en este sector de la población, ya que como cualquier otro trabajador merece vivir dignamente y poder satisfacer sus necesidades básicas de nutrición, vivienda, salud y educación.

Unido a esto como futuras industriólogas, se realizó una búsqueda de sindicatos u otras organizaciones no sindicales representativas del sector de limpieza y no se encontró información al respecto, por lo que se infiere que en Venezuela no existen. Por tal razón, este sector se debe organizar para articular sus demandas y necesidades, ya que nos mencionaron que el salario no es suficiente y a veces la empresa en donde están contratados no les brinda las herramientas para que ellos trabajen y cuiden de su seguridad y salud laboral. Como bien se sabe, las empresas deben cumplir con el artículo 43 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) sobre la responsabilidad objetiva del patrono o patrona, en donde establece que:

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo.

Al mismo tiempo deben cumplir con el artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) sobre los derechos de los trabajadores:

No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, el trabajador debe ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas.

Por otra parte para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de ambas empresas se insta a la Universidad Católica Andrés Bello a prestar atención y ayudar en el diseño de estas políticas de salud laboral, ya que si bien esto no forma parte de sus responsabilidades de manera directa, es importante que cualquier organización sea consciente de las políticas organizacionales de sus proveedores y busquen siempre que los mismos trabajen de manera correcta sin perjudicar a sus trabajadores.

Entre otra de las recomendaciones para ambas empresas, está ligada al artículo 343 de la LOTTT, sobre el centro de educación inicial con sala de la lactancia y al artículo 101 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sobre el trabajador beneficiario o trabajadora beneficiaria, en donde establecen que, aquel empleador que ocupe a más de veinte trabajadores que perciban una remuneración mensual en dinero que no exceda del equivalente a cinco (5) salarios mínimos, deberá mantener un centro de educación inicial con sala de la lactancia y de no ser así, cancelarle el monto en dinero que le corresponda.

En un mismo orden de ideas es recomendable que las empresas busquen la forma de dar cierta ayuda a sus trabajadores con hijos para que puedan desenvolverse de manera más eficiente en el trabajo, es decir, buscar algún convenio con una guardería o brindar una ayuda en el pago de los porcentajes de mensualidades de las mismas, esto debido a que muchas de las trabajadoras tienen hijos y además tienen toda la carga salarial, por ende es difícil para ellas llevar ambas responsabilidades, esta ayuda les brindaría un alivio e incluso puede mejorar su desempeño en el trabajo, ya que no faltarían o llegarían tarde por responsabilidades con sus hijos.

Por último, para futuros alumnos interesados en el fenómeno del “suelo pegajoso” se les recomienda realizar un estudio más amplio, para dejar ratificado que el sexo femenino en sector limpieza sufre de este fenómeno, esto enriquecería la información que existe sobre este tema, con el cuál día a día las mujeres tienen que lidiar.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Acevedo, D (2002). *El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela*. Universidad de Carabobo. Recuperado el 02 de Diciembre de 2017, disponible en: [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/saludlab trabajoysaludlaboralmujeres.pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/saludlab%20trabajoysaludlaboralmujeres.pdf)
- Acevedo, D. (2005). *Desigualdades de sexo en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana*. Revista venezolana de estudios de la mujer, Vol 10, N° 24, pp. 161-178. Recuperado el 29 de Octubre de 2017, disponible en: [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_vem/article/viewFile/2253/2146](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/viewFile/2253/2146)
- Banco Mundial. (2011). *Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de sexo y desarrollo*. Recuperado el 29 de Octubre de 2017, disponible en: <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>
- Castro, R. (2009). *Las trabajadoras domésticas: aproximaciones cuantitativas y cualitativas a su realidad social y jurídica en Venezuela*. Revista de La Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas N° 5, pp. 463-502. Recuperado el 26 de Noviembre de 2017, disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-16.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2013). *Trabajo decente e igualdad de sexo. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos, quinta edición*. México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones, segunda edición*. México: McGraw-Hill.
- Cruzado, A. (s.f.). *Cuerpos encerrados de cómo las mujeres reales e imaginadas son confinadas en su espacio*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017, disponible en: [http://www.academia.edu/23893606/Cuerpos\\_encerrados](http://www.academia.edu/23893606/Cuerpos_encerrados). De c% C3% B3mo las m u jeres reales e imaginadas son confinadas en su espacio
- De conceptos. (s.f.). *Concepto de madre*. Recuperado el 15 de Febrero de 2018, disponible en: <https://deconceptos.com/ciencias-naturales/madre>
- Díaz, I., Verján, R., y Castrejón, E. (2014). “*Estereotipos de sexo y turismo: análisis cualitativo del “suelo pegajoso” en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana (México)*”. Revista Turydes: Turismo y Desarrollo, N° 17 (diciembre 2014). Recuperado el 02 de Diciembre de 2017, disponible en: <http://www.eumed.net/rev/turydes/17/suelo-pegajoso.html>
- Educalingo. (s.f.). *Abuela*. Recuperado el 17 de Febrero de 2018, disponible en: <https://educalingo.com/es/dic-es/abuela>
- Entwistle, G. (2015). *Políticas de la limpieza. Trayectorias laborales, desigualdades múltiples y movilidad social entre las mujeres del servicio de limpieza de calles en Cochabamba, Bolivia*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Recuperado el 02 de Diciembre de 2017, disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D10680.dir/gabriel-entwistle-informe-final.pdf>
- Fernández, G., e Higuera, M. (2010). *¿Cómo medir asociaciones de sexo en el mercado laboral? Una propuesta cualitativa para el caso español*. Clm. Economía, N° 17, pp. 61-62 (noviembre 2010). Recuperado el 16 de Noviembre de 2017, disponible en: [http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/aviles\\_higuera\\_clm17.pdf](http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/aviles_higuera_clm17.pdf)

Ferreiro, M. (2015). *La revolución social de las mujeres: luces y sombras*. Instituto universitario de estudios feministas y de sexo. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017, disponible en: [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/146148/TFM\\_2015\\_Ferreiro\\_Diaz.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/146148/TFM_2015_Ferreiro_Diaz.pdf?sequence=1)

Gómez, M., Hormigos, J., y Pérez, R. (2016). *Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas*. Revista Mexicana de Sociología, Vol. 78, N° 2, pp. 203-228. Recuperado el 16 de Noviembre de 2017, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/321/32145074002.pdf>

González, J., y Solano, C. (2007). *Estructuras sociales, división sexual del trabajo y enfoques metodológicos. La estructura familiar y la función socio-sanitaria de la mujer*. Revista investigación y educación en enfermería. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1052/105215404007.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación, sexta edición*. México: McGraw-Hill.

Lebeer, G., y Martínez, E. (2012). *Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo*. Revista Laboreal, Volumen VIII, N°1, pp. 29-40. Recuperado el 02 de Diciembre de 2017, disponible en: [http://www.laboreal.up.pt/files/editions/2012\\_07/laboreal\\_2012\\_07\\_es.pdf#page=28](http://www.laboreal.up.pt/files/editions/2012_07/laboreal_2012_07_es.pdf#page=28)

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Decreto Presidencial Nro. 8.938, Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT). *Derechos de los trabajadores (artículo 53 de la LOPCYMAT)*. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, disponible en: [http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/derechos\\_deberes\\_trabajadores.html](http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/derechos_deberes_trabajadores.html)

Mestre, J., Guillen, J., y Caro, F. (2012). *Abuelas cuidadoras en el siglo XXI: Recurso de conciliación de la vida social y familiar*. Vol. XII, N° Extra, pp. 231-238. España: Universidad de las Islas Baleares. Recuperado el 10 de Febrero de 2018, disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024437025>

Organización Internacional del trabajo (OIT). (1992). *Sexo y mercado de trabajo en América Latina, procesos y dilemas*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2017, disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/47758/1/9223087252.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). Alto al trabajo forzoso. Nuevo informe global de la OIT. *Más allá del "techo de cristal". Las mujeres en el mundo del trabajo: avance, pero lento*. Revista N° 39. Recuperado el 13 de Noviembre de 2017, disponible en: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/revista/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Recuperado el 02 de Diciembre de 2017, disponible en: [http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_180549.pdf](http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2017, disponible en: [http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_435169.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2017, disponible en: [http://www.unesco.org/library/PDF/wcms\\_457094.pdf](http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf)

Orlando, M., y Zúñiga, G. (2010). *Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por sexo*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2017, disponible en: <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/temasdecoyuntura/article/view/1752>

Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Pérez, L. (2005-2006). *Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro*. Recuperado el 23 de Febrero de 2018, disponible en: [http://www.infogerontologia.com/documents/gerontologia/estudio\\_abuelas.pdf](http://www.infogerontologia.com/documents/gerontologia/estudio_abuelas.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2013). *Humanidad dividida: Cómo hacer frente a la desigualdad en los países en desarrollo*. Nueva York, PNUD. Recuperado el 26 de Noviembre de 2017, disponible en: <http://www20.iadb.org/intal/catalogo/PE/2014/14099es.pdf>

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Publicado en la Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006.

Todoaro, R., y Godoy, L. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Recuperado el 01 de Marzo de 2018, disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>

Virgilí, D. (2014). *Condición de sexo y trabajo remunerado*. Recuperado el 23 de Junio de 2018, disponible en: [http://www.temas.cult.cu/sites/default/files/articulos\\_academicos\\_en\\_pdf/Descargar%20art%C3%ADculo%20en\\_49.pdf](http://www.temas.cult.cu/sites/default/files/articulos_academicos_en_pdf/Descargar%20art%C3%ADculo%20en_49.pdf)

## ANEXOS

### ANEXO A. Cuestionario para la recolección de datos

#### Cuestionario

Agradecemos su colaboración para responder el siguiente cuestionario, el mismo servirá para la realización de nuestra tesis en la Escuela de Ciencias Sociales.

<b>Considero que:</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>	<b>N/A</b>
01. Tengo algún miembro de mi familia que requiera atención especial				
02. Me encargo del cuidado de mis hijos				
03. Me encargo del cuidado de mis nietos				
04. Mi madre me ayuda en el cuidado de mis hijos				
05. Me encargo de llevar a mis hijos al colegio				
06. Me encargo de llevar a mis nietos al colegio				
07. Cuido a mis hijos cuando se enferman				
08. Cuido a mis nietos cuando se enferman				
09. Me encargo del cuidado de mis padres				
10. Me encargo de llevar a mis padres al médico				
11. Me encargo de madrugar para comprar los productos regulados o del CLAP				
12. Mi madre se encarga de madrugar para comprar los productos regulados o CLAP				

13) Edad:

Entre 20 y 24 años       Entre 36 y 40 años       Entre 51 y 55 años   
 Entre 25 y 29 años       Entre 41 y 45 años       56 años o más   
 Entre 30 y 35 años       Entre 46 y 50 años

14) Sexo: Femenino  Masculino

15) Nombre de la compañía con la cual trabaja: Consulrima  Mega Services XXI

16) Lugar donde reside:

Antímano       El Junquito       El Cementerio   
 Caricua       23 de Enero       San Agustín   
 La Vega       Las Adjuntas       San Martín   
 Los Teques       Los Valles del Tuy   
 Catia       Petare

17) Nivel educativo: Primaria  Secundaria  Bachiller

18) Estado civil: Soltero/a  Casado/Concubino  Divorciado/a  Viudo/a

19) Número de hijos:

20) Número de nietos:

21) ¿Por quienes está conformado su hogar?:

Vive solo  Hijos  Nietos  Pareja  Padres  Otros

22) ¿Qué edad tienen sus padres?:

Madre:

Entre 40 y 55 años

Entre 56 y 70 años

Entre 71 y 86 años

86 años o más

Padre:

Entre 40 y 55 años

Entre 56 y 70 años

Entre 71 y 86 años

86 años o más

23) Disponibilidad de tiempo para sí mismo al día: 2 horas  4 horas  6 horas o más

24) Antigüedad en la empresa:

Menos de un año  1- 5 años  6- 10 años  Más de 10 años

25) ¿Cuántas horas realiza un trabajo remunerado diariamente?:

Menos de 8 horas  8 horas

26) ¿Cuánto es su salario mensual?:

Mínimo

Entre 3.000.000 y 9.000.000

Entre 10.000.000 y 16.000.000

Entre 17.000.000 y 23.000.000

27) Número de miembros que trabajan y reciben ingresos:

1  2  3

28) ¿Quién tiene mayor peso del ingreso familiar?: \_\_\_\_\_

29) ¿Reciben bonos o subsidio por parte del gobierno?

Sí  No

**Muchas gracias por su tiempo**