



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA DESDE UNA**  
**PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Autora:**  
Farías, Dariana  
C.I.: 19.753.481

Bárbula, abril de 2024



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



## **CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Tutora:**

Themis Sandoval U

**Autora:**

Farías, Dariana  
C.I.: 19.753.481

**Línea de investigación:**

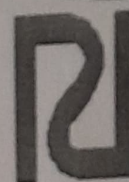
Actores Laborales y Género

**Trabajo de grado presentado para optar al Título de  
Licenciado de Relaciones Industriales**

Bárbula, abril de 2024



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
VALENCIA, VENEZUELA



ACTA DE VEREDICTO DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

TEG N°

Periodo: 1-2024

Nosotros, miembros del Jurado designado por Consejo de Escuela para la evaluación del Trabajo de Grado cuyo expediente es el N° \_\_\_\_\_ y titulado:

CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA DESDE UNA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO. -

El cual ha sido elaborado por:

Apellidos y Nombres:

Cédula de Identidad N°:

Firma:

DARIANA FARIAS

19.753.481

Dariana Farias

Estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales.

Bajo la tutoría del Profesor(a): THEMIS SANDOVAL Cédula N°: 9678556

Hacemos constar que reúne los requisitos exigidos y por tanto el Trabajo Especial de Grado ha sido calificado como: APROBADO.

COORDINADOR:	<u>THEMIS E SANDOVAL U</u>	<u>9678556</u>	<u>[Firma]</u>
MIEMBRO:	<u>Lenny A. Uzcátegui</u>	<u>8.045.520</u>	<u>Lenny A. Uzcátegui</u>
MIEMBRO:	<u>Bruno Valera</u>	<u>7575154</u>	<u>[Firma]</u>
SUPLENTE:			

EN BARBULA A LOS 3 DÍAS DEL MES DE MAYO DE 2024.

Edif. Uno. P.B. Campus Bárbula. Municipio Naguanagua. Edo. Carabobo.  
Telf.: 0241-6147994 / Campus La Morita - Edo. Aragua, Telf. 0243 - 2710606  
[www.faces.uc.edu.ve](http://www.faces.uc.edu.ve)



#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad

Elaborado por

M. Luisa M...

Secretaría de...

FACES UC



FACESUCI



FACESUCI



FACES UC



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

**CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE  
GÉNERO**

Tutora:  
Themis Sandoval

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Relaciones Industriales  
Por: Themis E Sandoval Uzcátegui  
C.I.: V-978556

Bárbula, marzo 2024



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
CONSEJO DE ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
VALENCIA, VENEZUELA



Nº 7

Valencia, 08 de Diciembre de 2023.

Ciudadano Profesor:  
Prof. Themis Sandoval

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión ordinaria No. 701, celebrada el día 08/12/2023, acordó designarla como Tutora del Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **CONCILIACIÓN TRABAJO – FAMILIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO** con el cual el (los) Br(es) **Farias, Dariana** portadora de la cédula de identidad Nº 19.753.481, quien(es) aspira(n) obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales. (Bárbula)

Atentamente,

  
Prof. Raúl Núñez  
Director – Presidente del Consejo de Escuela de  
Relaciones Industriales



**NOTA:** Favor entregar una fotocopia de este oficio al (los) bachiller(es), en virtud de que éste es uno de los requisitos obligatorios para anexar escaneado en el Cd.

Realizado por María Luisa M. C.  
Secretaría de Escuela de R.I.

Edif. Uno. P.B. Campus Bárbula. Municipio Naguanagua. Edo. Carabobo.  
Telf.: 0241-6147994 / Campus La Morita – Edo. Aragua, Telf. 0243 – 2710606  
[www.faces.uc.edu.ve](http://www.faces.uc.edu.ve)

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad

Elaborado por  
M. Luisa

FACES UC



FACESUCI



FACESUCI



FACES UC





**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

**CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE  
GÉNERO**

Tutora:  
Themis Sandoval

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Relaciones Industriales  
Por: Themis E Sandoval Uzcátegui  
C.I.: V-978556

Bárbula, abril 2024

## DEDICATORIA

*Dedico mi trabajo primeramente a Dios, quien no me abandono en ningún momento y me ha dado la fortaleza necesaria para no desmayar aun en los momentos más difíciles; a mis hijos, a quienes amo con todo mi corazón, son mi motivación diaria para cada reto que surge, aun siendo pequeños me apoyan, me instan a seguir luchando, amo que me vean lograr mis objetivos, que sientan que nunca me rindo muy a pesar de las adversidades, espero y les sirva de ejemplo; también a mi familia, mis padres, hermano y sobrinos que están constantemente a mi lado, no me dejan sentirme sola, y a toda mi familia en general por cualquier palabra de inspiración y motivación.*

*Quiero también dedicarle este trabajo de grado a todas esas mujeres luchadoras, creativas y emprendedoras, que se levantan cada día con sueños y metas que lograr, aquellas que aun siendo madres, hijas, esposas, amigas, compañeras no dejan de batallar por una vida mejor para sus familias y el logro de metas personales. Son fuente de inspiración para el mundo, es grato verlas lograr sus sueños y observar que con el pasar de los años los frutos son buenos.*

*Por último quiero dedicarle esta investigación a Anthony Hurtado, papá de mis niños, por ser la primera persona en motivarme a estudiar, enseñarme el camino, a no dejarme sola en esos inicios, y aunque hoy estés en condiciones delicadas de salud, cuanto quisiera que compartieras conmigo esta alegría de estar a tan sólo un paso de lograr lo que un día fue nuestro sueño, aunque en el camino debiste abandonar tus estudios, sé que estarías muy feliz de verme lograrlo, mis mejores recuerdos dentro de cada rincón de la Facultad están a tu lado...*

*Dariana Fariás*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecida primeramente con Dios quien me enseñó su misericordia diariamente, me enseñó a tenerlo en primer lugar en mi diario vivir, a amarlo antes que a nada, gracias Señor mi Dios. “El Señor es mi fuerza y mi escudo; mi corazón en El confía; de El recibo ayuda. Mi corazón salta de alegría, y con canticos le daré gracias. Debemos dar gracias a Dios porque Él nos da las fuerzas que necesitamos en medio de cualquier circunstancia” (Salmo 28:7).

También quiero agradecer a mi familia en general por el apoyo, por sus palabras de aliento y motivación en momentos difíciles, a las amistades que marcaron la diferencia y han estado al pendiente en todo el proceso, además quiero mencionar a Cesar Ruiz por ser de gran apoyo estos últimos semestres, por ser solidario en muchos momentos, también a mis compañeros, que muy a pesar de sus propias circunstancias, siempre saben brindar apoyo incondicionalmente.

Quiero expresar mis más sinceros agradecimientos a mi tutora Themis Sandoval, quién me apoyo de manera dedicada durante la elaboración de esta investigación, por ser esa profesora que marca la diferencia dentro del aula de clases; de igual manera quiero agradecer al profesor Bruno Valera por la dedicación y esfuerzo que brinda cada día en sus labores dentro de la facultad, por buscar todas las herramientas para que tengamos el mejor de los aprendizajes.

Quiero agradecer a todas esas mujeres por su tiempo y toda la disposición para colaborar y ser parte de este estudio, sin ustedes no podría haber llevado a cabo este trabajo de investigación.

Finalmente, agradecida con la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, a todo su personal, en especial a y con cada profesor por compartir sus conocimientos, por continuar levantándose cada día para ir al salón de clases y dar lo mejor de sí, demuestran verdadera vocación y la lucha por sacar un país adelante.

Dariana Farias





**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**CONCILIACIÓN DE TRABAJO FAMILIA DESDE  
UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Autora:** Farias, Dariana

**Tutora:** Themis Sandoval U

**Fecha:** abril, 2024

**RESUMEN**

En la actualidad las mujeres están emprendiendo, asumiendo riesgos y retos para cubrir necesidades económicas y a su vez lograr un equilibrio trabajo familia. El objetivo de la investigación es analizar la conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género de mujeres emprendedoras de la ciudad Valencia Estado Carabobo; es un estudio descriptivo, de campo, las técnicas utilizadas son la encuestas y observación, utilizando un cuestionario mixto tomando como base los instrumentos de otras investigaciones, siendo el mismo un estudio con una muestra intencional de 18 mujeres que reúnen características predeterminadas. Entre los resultados: las mujeres emprendedoras tienen edades entre 23 y 55 años, con hijos en edades de cuidados constantes; acudieron al emprendimiento por necesidades económicas y oportunidad de negocio, no trabajaban antes del emprendimiento y todas dedicadas al hogar. Sus emprendimientos pertenecen al sector económico terciario, poseen personal a su cargo, tienen local propio, utilizando como recursos ahorros personales y préstamos de parientes y teniendo exceso de responsabilidades. Su jornada laboral conformada por múltiples actividades diarias, dedicando entre 24 a 60 horas semanales a sus emprendimientos, reciben ayuda constante de sus familiares en especial de sus madres. El emprendimiento ha facilitado la conciliación trabajo familia. Las mujeres experimentan la vida trabajo familia de una manera diferente a la de los hombres, ellas tienen mayor preocupación por mantener estable ambos aspectos.

**Palabras clave:** mujer, emprendimiento, conciliación trabajo familia.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**WORK-FAMILY CONCILIATION FROM A GENDER PERSPECTIVE**

**Autora:** Farias, Dariana

**Tutora:** Themis Sandoval U

**Fecha:** abril, 2024

**SUMMARY**

Currently, women are entrepreneurship, taking risks and challenges to cover economic needs and at the same time achieve a work-family balance. The objective of the research is to analyze the work-life balance from a gender perspective of entrepreneurial women in the city of Valencia, Carabobo State; It is a descriptive, field study, the techniques used are surveys and observation, using a mixed questionnaire based on instruments from other investigations, being a study with an intentional sample of 18 women who meet predetermined characteristics. Among the results: the entrepreneurial women are between 23 and 55 years old, with children at ages of constant care; They came to the venture due to economic needs and business opportunities, they did not work before the venture and they were all dedicated to the home. Their ventures belong to the tertiary economic sector, they have staff under their supervision, they have their own premises, using personal savings and loans from relatives as resources and having excess responsibilities. Their workday is made up of multiple daily activities, dedicating between 24 to 60 hours a week to their endeavors, and they receive constant help from their families, especially their mothers. Entrepreneurship has facilitated the reconciliation of work and family. Women experience work-family life in a different way than men; they are more concerned about keeping both aspects stable.

**Keywords:** women, entrepreneurship, work-family balance

## ÍNDICE GENERAL

<b>Dedicatoria</b>	vii
<b>Agradecimiento</b>	viii
<b>Resumen</b>	ix
<b>Índice de cuadros</b>	xiv
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
	Pág.
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento de problema	19
Objetivos de la investigación	
<i>Objetivo general</i>	25
<i>Objetivos específicos</i>	26
Justificación de la Investigación	26
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	
Antecedentes	28
Referente teórico	33
Teorías del Enriquecimiento Trabajo-Familia.	
Bases teóricas	
Conciliación Trabajo Familia	
Relación entre la Conciliación y el Género	
Familia	
La responsabilidad desde la familia	
Mecanismos Institucionales para el logro de la igualdad real	
Valor femenino del trabajo	
conciliación laboral desde perspectiva de genero	

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

Naturaleza De la investigación	44
Estrategia Metodológica	46
Población y/o muestra	52
Técnica E instrumento de recolección de datos	53
Validez y confiabilidad	54

#### **CAPÍTULO IV**

Análisis Interpretación de Resultados	56
Conclusiones	83
Recomendaciones	85

<b>LISTA DE REFERENCIAS</b>	86
-----------------------------	----

<b>ANEXOS</b>	92
---------------	----

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
<b>Cuadro Nro. 1</b>	
<b>1. Cuadro técnico metodológico</b>	48
<b>1. Cuadro técnico metodológico (cont.)</b>	49
<b>1. Cuadro técnico metodológico (cont.)</b>	50

## INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo vive en constante evolución, tradicionalmente el trabajo era visto como el intercambio de fuerza física a cambio de una retribución, sin embargo debido a rápidos cambios y avances tecnológicos, hoy día el trabajo es visto desde una aspecto contrario los trabajadores pasaron hacer el capital más valioso dentro de las organizaciones donde se les requiere uso de su inteligencia intelectual, se busca continuamente el confort a través de innumerables estrategias donde el trabajos pueda desempeñar sus labores de manera agradable.

Entre las estrategias ha surgido la Conciliación trabajo familia, si bien sabemos el trabajo y la familia son la base fundamental de las personas, se trabaja para obtener una remuneración y cubrir las necesidades básicas dentro del hogar, propias y de nuestros familiares, la familia es nuestro primer cambio social donde nacemos, nos formamos, aprendemos costumbres y culturas, las personas tienen la necesidad de ser parte de un núcleo que los represente y de alguna manera sentirse identificado.

Por esta razón a nacido la necesidad de crear medidas dentro de las organizaciones que buscan trabajadores mentalmente estables, las organizaciones comprometidas con los trabajadores, medidas donde el trabajador pueda equilibrar su vida familiar y laboral, para ello se crean horarios más flexibles, permisos por maternidad, guarderías, entre otros.

Aunado a esto también debemos mencionar la integración de la mujer al mundo del trabajo, anteriormente la mujer era cuidadora del hogar quien se encargaba de las labores domésticas, el cuidado de los niños, adultos mayores y personas dependientes, a pesar de ser una carga poco ligera era un trabajo no remunerado y sin



crecimiento personal ni profesional, debido a esto la mujer decide integrarse al mundo del trabajo causando una revolución total en las costumbres de las empresas, la mujer paso de ser ama de casa a tener la gerencia de cargos antes solo ocupados por hombres, demostrando con gran inteligencia buenos resultados, sin embargo sigue sobrellevando cargas domésticas, a pesar del cambio aun muchos hogares se manejan de la antigua manera obligando a la mujer asumir múltiple actividades ya que en mucho de los casos es la única en llegar del trabajo y atender el hogar.

Ahora bien, la intención del trabajo es abordar la conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género, como la mujer realiza diariamente sus labores y como logra equilibrar ambos aspectos sin tener que descuidar ninguna de las partes, la principal motivación de darle una perspectiva de género a la siguiente investigación es entender porque a pesar de los cambios aún sigue existiendo tal distinción, pues dentro de las organizaciones siempre se espera que sea la mujer quien tenga la solicitud de faltar un día a su lugar de trabajo por ir a una consulta médica de sus hijos, reunión escolar o para el cuidado de algún adulto mayor a cargo de la familia.

En Venezuela actualmente debido a la crisis económica, la falta de organizaciones empleando, las personas han tomado la decisión de emprender y son las mujeres las que lideran esta oportunidad de negocio, se han preparado en estudios profesionales en diferentes ramas de servicios prestados, cocina, estética, peluquería, entre otros. Aparte de darle al presente trabajo una perspectiva de género también se pretende indagar el trabajo de las mujeres emprendedoras.

Se pretende dar un aporte académico de cuáles son los aspectos que se deben considerar para lograr una conciliación trabajo familia, que tareas realizan las mujeres a diario, que retos enfrentan, que estrategias utilizan para lograr un equilibrio.

Todo lo descrito anteriormente se conforma de la siguiente manera:

Capítulo I, se establece el planteamiento del problema, que conforma la índole de la investigación, dando paso al tema de conciliación trabajo familia. Luego de esto se encuentran las interrogantes que permitieron la formulación de los objetivos, objetivo general y objetivos específicos, y, por último, las razones y argumentos que conforman la justificación de su realización.

Capitulo II, está conformado por el marco teórico que incluye los antecedentes que contribuyeron a la consolidación de los aspectos teóricos y metodológicos desarrollados en el presente estudio, a su vez, se describe el referente teórico considerado idóneo para el desarrollo del tema en cuestión. El cual obedece a la Teoría del enriquecimiento trabajo-familia por Jiménez y Moyano (2008) y finalmente las bases teóricas las cuales dan sustento teórico a la investigación acerca de todo lo referente conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género.

Capitulo III, se explica la metodología de la investigación empleada para dar respuesta a la problemática evidenciada. Da a conocer la forma en cómo se lograron alcanzar los objetivos y presenta información sobre la naturaleza de la investigación, a la cual alcanzo un diseño de campo tipo descriptivo. De igual modo la población está conformada por 18 mujeres emprendedoras de la Ciudad de Valencia Estado Carabobo. Así mismo se detallan la técnica e instrumento de recolección de datos. A su vez, este capítulo se presenta la validez y confiabilidad propias del instrumento de recolección de datos aplicado a las mujeres emprendedoras.

Capitulo IV, se analizan los resultados obtenidos de la recolección de datos, con el fin de dar una respuesta acertada a los objetivos planteados en la investigación. Se presentaron los hallazgos obtenidos y las respectivas interpretaciones y análisis en función del marco teórico desarrollado en la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

Durante años, el mundo del trabajo ha sido marcado por diferentes cambios y transformaciones en los aspectos económicos, sociales, políticos y tecnológicos, uno de ellos ha sido la incorporación de la mujer al mundo laboral y el surgimiento del concepto de conciliación trabajo-familia, esto genera múltiples roles que pueden potenciar o limitar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Las personas asumen una doble responsabilidad en su diario vivir el cuidado del hogar y el trabajo, si se observa desde una relación de género, específicamente la mujer; los resultados constantes identifican mayor responsabilidad del trabajo no remunerado.

En concordancia a lo anterior, conciliar trabajo y familia, es un problema de nuestro tiempo que experimentan a diario un gran número de personas, mujeres y hombres, que perciben a menudo dramáticamente la dificultad de atender debidamente a su familia y, simultáneamente, hacer frente a sus obligaciones profesionales. Vale decir, la vida familiar y laboral son dos ámbitos básicos de formación y realización de la persona que, a pesar de no ser ciertamente opuestos, se viven hoy en día de manera centrada. Según Debeljuh (2012) expresa:

Familia y trabajo son dos ámbitos de la vida humana que se atraen y a la vez se exigen porque en ellos se centra el desarrollo personal. Ambas realidades están íntimamente relacionadas: el trabajo se entiende en relación con las personas que uno quiere y, por tanto, se trabaja por el bienestar de la propia familia. Por su parte, la familia representa el primer núcleo donde la persona desarrolla sus potencialidades y sus roles más importantes como ser padre, madre, esposo(a) o hijo(a). (p 12).

Haciendo referencia Martin (2011):

La vida familiar-laboral se plantea en términos de organizar el tiempo de trabajo y el dedicado a la atención de armonía de la vida familiar y laboral deben adaptarse a las circunstancias de las familias, ofreciéndose alternativas de mejora reales y efectivas, que sepan atender a sus demandas y que les permitan desarrollarse en términos de libertad y autonomía. (p.208).

El trabajo y la familia son dos ejes primordiales en la vida de los seres humanos, con el trabajo las personas pueden sostener las necesidades económicas del hogar, básicas, sociales y recreativas. A través del trabajo las personas no solo obtienen beneficios económicos también existen beneficios de crecimiento personal y profesional que brindan a los trabajadores mayor calidad de vida y estabilidad mental. Otra parte importante es ofrecerle la oportunidad de tener espacios de convivir con su familia.

Aunque la mayoría de las empresas no tomen en cuenta lo importante que resulta la conciliación trabajo familia, porque se tiene la creencia que para el trabajador es una labor fácil el tratar de equilibrar ambos escenarios, según Arredondo, Estrada y Valdés (2021:1) “la conciliación trabajo-familia consiste en la compatibilización de los tiempos dedicado a ambas esferas de la vida y abarca el desarrollo pleno de hombres y mujeres en las mismas”. En referencia a esto el trabajo y hogar, siendo esto uno de los mayores problemas que enfrentan en el diario vivir las personas, debido a las enormes responsabilidades que demanda el conducir un hogar y a su vez cumplir con los retos profesionales, horarios extensos de trabajo y trabajos extracurriculares. El querer mantener todo en orden pueden causar un desencadenante de dificultades como enfermedades, pérdidas de empleo hasta rupturas de hogares.

En tiempos pasados no existían tales conflictos debido a que las familias tenían arreglos para tratar de mantener estable ambos espacios el hogar y el trabajo, las mujeres eran encargadas de llevar el hogar y el padre salía de casa a trabajar y sustentar la parte económica, para Sabater (2014:165)

...el padre encargado de la parte productiva económica y la mujer cuidadora del hogar, haciendo una clara división de roles: la mujer asumía el rol hogareño, doméstico, al cuidado de los más pequeños y ancianos y enfermos, mientras el hombre asumía la parte laboral para sustentar económicamente el hogar. (p.165).

Es en la Revolución Industrial, y los procesos de urbanización ocurren varios cambios, que vinieron a transformarlo todo, la manera en que vivían las personas, el trabajo y muchos otros aspectos sociales y culturales. En este sentido Solé (2011), manifiesta que:

La familia preindustrial era en ese momento extensa, y en ella convivían varias generaciones en una unidad productiva donde la casa y el trabajo estaban extremadamente unidos. En este sentido, las mujeres no eran objeto de discriminación en el sentido de que colaboraban en los diversos trabajos y eran conscientes de la centralidad y necesidad de su aportación. Después, los hombres de la familia se marcharon a la fábrica, a la ciudad o a las colonias, a ganar el salario, y la mujer se quedó sola en casa, desarrollando el trabajo de cuidados (p.23- 24).

El autor precitado plantea que, a finales del siglo XX ocurrió un cambio significativo en la conceptualización del trabajo. Tal como explica Valenzuela y Cruces. (2015:4) “a partir de ese momento se produjo un giro importante que generó las primeras aproximaciones al tema del balance trabajo y familia”. Este cambio estuvo impulsado por tres eventos importantes, el primero de ellos fue la crisis del paradigma fordista, el cual había perdido fuerza en un mercado mundial cada vez más competitivo y centrado en la calidad y la diversificación. En segundo lugar, la

creciente incorporación de la mujer en el trabajo y los consecuentes retos para la conciliación entre los roles laborales y familiares. En tercer plano, la naciente economía del conocimiento, la cual permitió darle mayor importancia a los procesos de creación e innovación propiciando una reconfiguración de los modelos productivos y permitiendo que los ambientes de trabajo se hicieran más flexibles y comunicativos.

En medio de las revoluciones de la segunda mitad del siglo XX fue el cambio de escenario de los hombres y las mujeres en el trabajo, la manera en la estructura del mundo laboral como por el inicio de una disputa muy fuerte entre hombres y mujeres sobre quien debía asumir la responsabilidad doméstica. Las mujeres dejaron de estar constantemente en el hogar, donde solo se dedicaban a actividades domésticas y comenzaron hacerlo hacer parte activa del mundo laboral.

En este orden de ideas, Venezuela, en estos tiempos de cambio social, cultural y empresarial resulta de valiosa importancia hacer nuevas soluciones y alternativas que la sociedad moderna exige. Investigar el comportamiento de la mujer en la conciliación trabajo familia, donde se puede construir mejores ambientes de trabajo, espacios más perceptivos y humanos, que exista verdadero compromiso con el bienestar de los individuos y sus familias. Tal como señala Muchinsky (2007:149) “El trabajo ocupa un lugar y peso específico tan importante en nuestras vidas que de alguna manera se constituye en eje vertebrador y estructurador de las mismas y de los roles sociales que desempeñamos”.

En las últimas décadas, se han venido realizando muchos estudios sobre las relaciones entre el trabajo y la familia, que han dado lugar al término, según Belausteguigoitia (2009:13), “Empresa Familiarmente Responsable, o grupos de familias con emprendimientos, que son un tipo de organización que comprende al individuo como un ente biopsicosocial”, es decir, que no solamente es trabajador, sino que también es padre, madre, hijo(a), esposo(a), roles que siempre han existido



pero que ahora han tomado su verdadero valor, aún existen muchas brechas que no permiten un indudable logro, aunque podemos decir que no estamos como en tiempos remotos.

Por lo anterior descrito, Debeljuh y Revuelta, (2017:16) coinciden al mencionar que, “la responsabilidad es la facultad humana de asumir nuestras propias decisiones y por eso se vive de manera individual”. También es importante mencionar que las mujeres trabajan a la par de los varones fuera de casa, asumiendo ambas actividades, tanto ámbito familiar como laboral, son conscientes que deben buscar estrategias óptimas para asumir la doble tarea y en muchos de los casos de no hacer posible sobrellevar esta carga deben abandonar sus trabajos, para criar a sus hijos hasta que tengan una edad donde ya no sean dependientes de ellas y de alguna manera tratar de retomar sus actividades profesionales, es por esta razón que la mujer se ve afectada en el ámbito profesional, cuando estas deciden retomar el trabajo son las exigencias laborales que le impiden regresar.

Cabe destacar que, aun en la actualidad, las mujeres buscan conciliar el ámbito laboral con el ámbito doméstico, es decir que la conciliación trabajo familia sigue siendo tema de conflicto en donde las demandas laborales que existen no se ajustan a las expectativas que tienen las mujeres, en cuanto a los trabajos que desean obtener, debido a esto algunas mujeres han decidido incorporarse en el mercado laboral por medio del emprendimiento, donde les resulta más viable asumir los dos roles sin tener que descuidar ninguna de las partes. Por tal razón se pretende analizar la conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género de mujeres emprendedoras en Valencia Estado Carabobo.

Foro Familia (2019:1) define a la Conciliación trabajo familia de la siguiente manera:

Organizar la carga laboral y los horarios de trabajo adaptándose racionalmente a las necesidades de la familia:

atención y cuidado de los hijos, presencia de ambos progenitores en el hogar, dedicación mutua de los cónyuges, cuidado de los mayores y los dependientes. (p.1)

Es decir, que para lograr una conciliación trabajo familia es necesario establecer acuerdos entre madre y padre, en cómo abordar la carga familiar adaptándose a las exigencias laborales.

Es importante señalar que, el equilibrio trabajo-familia se encuentra fuertemente relacionado con los niveles de satisfacción laboral y compromiso de las personas por organizarse, como señalan Chinchilla y Cols. (2003:14) una persona que logra equilibrar con éxito sus roles profesionales y personales, “si se encuentra más satisfecho y comprometido con su trabajo lo cual tiene impacto directo sobre sus niveles de productividad y bienestar laboral”. Asimismo, las empresas que se sienten responsables permiten a los empleados adaptar sus horarios a las necesidades de sus familias sin tener que rebajar los índices de productividad.

Aunque por mucho tiempo el tema de la conciliación trabajo familia ha venido afectando tanto a hombres como a mujeres, es en la actualidad donde aún la mujer sigue sufriendo graves consecuencias, debido a la poca flexibilidad que ofrecen los empleadores, la poca ayuda domestica por parte de esposos o familiares, llevan a la mujer el renunciar a sus actividades profesionales y dedicarse exclusivamente a el hogar. En la actualidad existe un incremento en los emprendimientos debido a la situación económica que atraviesa el país, sin embargo esto ha traído consigo oportunidades y surgimiento de nuevas ideas para las mujeres Venezolanas, en cada avenida o calle se pueden observar pequeños negocios de emprendimientos de mujeres que han tomado la decisión de retomar sus actividades laborales de esta forma, muchas tienen la idea de hacerlo cerca de casa para poder manejar ambas partes trabajo y hogar, de esta manera han logrado un mayor equilibrio.

El emprender un negocio no es solo abrir un local y esperar que surjan las ventas, es necesario el estudio del mercado, saber con qué contamos, que sabemos hacer y capacitarnos a través de cursos y talleres para mejorar la atención servicios prestados a los clientes, como define Díaz (2012:1) el emprendimiento es la “capacidad de una persona para gestionar y organizar diversos factores de la producción, innovar, tomar riesgos y enfrentar situaciones imprevistas”.

Partiendo del escenario anteriormente expuesto, se presentan las siguientes interrogantes:

¿Qué características tienen las mujeres emprendedoras que convinieron ser parte del estudio?

¿Cuáles son las características generales del emprendimiento de las mujeres en estudio?

¿Cuál es la jornada laboral de las mujeres emprendedoras?

¿Qué percepción tienen las mujeres emprendedoras respecto a la conciliación trabajo familia?

### ***Objetivo general***

Analizar la conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género de mujeres emprendedoras de la ciudad Valencia Estado Carabobo.

### ***Objetivos específicos***

Caracterizar a las mujeres emprendedoras de la Ciudad de Valencia que convinieron ser parte de estudio.

Determinar las características generales del emprendimiento de las mujeres en estudio.

Describir la jornada laboral de las mujeres emprendedoras.

Determinar la percepción de las mujeres emprendedoras respecto a la conciliación trabajo familia.

### **Justificación de la investigación**

Resulta relevante explorar los elementos asociados a la conciliación trabajo familia, siendo este fenómeno de gran valor tanto para el individuo como para las organizaciones. Para el individuo resulta de vital importancia, conservar un balance entre las esferas más relevantes de su vida, es cierto que hoy en día, la conciliación es mucho más que una simple cuestión femenina; es una cuestión social desde la perspectiva del género. Hoy día la mujer es emprendedora, proactiva, participativa, organizada, capaz de desarrollar y efectuar ambas labores.

El tema conciliación familia-trabajo, es de gran relevancia ya que, le aporta al lector conocimientos de la labor familiar, que se encuentra enmarcado dentro de los programas más amplios de sensibilización social; para lograr mayor equidad entre mujeres y los hombres, así como igualdad de oportunidades, con miras a fomentar una relación equitativa entre la vida laboral y familiar, comportamentales e interaccionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles que desempeña la mujer en la actualidad, comprende las dimensiones de reparto justo: una actuación coordinada y la asunción de la responsabilidad compartida y equitativa de su tiempo.

Los resultados del siguiente trabajo son relevantes y se suscriben a la línea de investigación actores laborales y género perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (FACES UC), que puede

servir como base para concientizar sobre la importancia e identificación de situaciones que interfieran en el equilibrio profesional y personal de la mujer, en este sentido es aportar, promover y difundir la necesidad de que las mujeres integren su actividad laboral en las responsabilidades familiares.

Los resultados del presente estudio conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género, pueden brindar conocimientos a los futuros graduandos contribuyendo a su desarrollo profesional y familiar de las mujeres en el proceso formativo de igual manera aportar sustento teórico a futuros trabajos con características afines.

La investigación conciliación trabajo familia puede ser de provecho para futuras investigaciones ya que se puede utilizar como antecedente a los futuros investigadores de los factores que pueden influir de manera positiva o negativa para la mujer en el mundo laboral y doméstico.

Así mismo, como futuros profesionales de Relaciones Industriales, se pretende brindar ideas formativas que sirvan de herramientas útiles y necesarias para el desarrollo en el ámbito laboral en cuanto a la conciliación trabajo y familia, tener un mínimo de conocimientos todo lo que un trabajador debe pasar sobretodo la mujer para lograr un equilibrio, para así el día de liderar una organización utilizar las mejores estrategias para los empleados a cargo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

#### **Antecedentes de la investigación**

Consecutivamente a la revisión de las diferentes investigaciones referentes a la conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género en el entorno de mujeres emprendedoras, se encontraron algunos estudios que hacen referencia al tema y brindan un aporte a esta investigación, entre los cuales se pueden mencionar.

En referencia Doderó, (2021) presenta su investigación titulada Conciliación vida Laboral y Familiar, Impacto en el clima organizacional del área de ventas de una Empresa prestadora de servicios de Recursos Humanos, trabajo de grado para optar al título de Administrador de los Recursos Humanos. En la Universidad del CEMA, Buenos Aires Argentina.

Este estudio tuvo como objetivo diseñar nuevas políticas de conciliación y adecuaciones de las actuales, con el propósito que el equipo de ventas pueda conciliar mejor su vida laboral y familiar, consecuentemente sean más productivos, sus integrantes decidan permanecer más tiempo en la organización, reduciendo el índice de rotación anual y todo lo que se vea reflejado en mejores valores en la encuesta a realizarse septiembre 2021. Metodológicamente es una investigación que obedece a los lineamientos trabajo de campo, de tipo cualitativo. Se recomienda premiar económicamente en forma anual a aquellos que autoricen mayor cantidad de pedidos de conciliación y al alcance de sus objetivos en ventas. Con base al estudio del caso y las conclusiones arribadas, se propone a la empresa acciones alternativas para



ejecutar durante el año 2020 respecto a la conciliación vida laboral y familiar con impacto positivo en la percepción del equipo de ventas.

Cabe destacar, que este trabajo guarda relación con la investigación ya que se estudia de igual manera la conciliación trabajo familia, y el impacto que esto tiene sobre los trabajadores, buscando a través de la conciliación trabajo familia tener trabajadores más productivos, motivados y enfocados en el logro de las metas.

Manso (2020), en su trabajo de investigación intitulada El rol de la mujer en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, el cual presentó para optar al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Valladolid, España.

Como objetivo el autor se planteó analizar la conciliación de la vida laboral y familiar en España en relación al género, junto con el análisis de las diferentes medidas de conciliación y las consecuencias se puede observar la evolución de la mujer en el ámbito laboral y la igualdad formal y real que laborales que existen para la mujer como resultado de esa conciliación. A lo largo de esta investigación existe entre mujeres y hombres. Además, se estudió el uso de las medidas de conciliación por parte de cada género para demostrar los problemas que acarrearán estas medidas de conciliación para las mujeres como son la brecha salarial y el techo de cristal.

Estas características hacen que la mujer se encuentre en una situación precaria respecto a la del hombre como consecuencia de una mayor carga de responsabilidades y carencia de tiempo lo que se traduce en un abandono o falta de horas para centrarse en su promoción en el ámbito laboral. Además, la última parte de este estudio hace referencia a un tipo de familia como es la monoparental, en la cual se acentúan aún más los problemas a la hora de conciliar vida laboral y personal, ya que se caracteriza por la existencia de un solo progenitor. Esta investigación exploratoria de naturaleza evolutiva. Dio como resultados que las realidades de las

mujeres y los hombres no se encuentran en igualdad de condiciones en el ámbito laboral y que la igualdad formal y real no se ha alcanzado de manera plena.

Cabe destacar que, el trabajo guarda relación con la investigación ya que se estudia de igual manera la conciliación trabajo familia, haciendo énfasis en como la mujer toma medidas de conciliación y demuestra los problemas que acarrear, la desigualdad de género que aun a pesar de los grandes cambios y de esta ser incorporada al mundo laboral, sigue siendo una brecha en las condiciones laborales que no se adaptan a la realidad diaria de la mujer.

Ruperti, Espinel, Naranjo, Aguilar. (2021), en su investigación Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de covid19. Caso Ecuador, realizada cuando se inició el confinamiento por la presencia del Covid-19, en Ecuador y los hogares se convirtieron en sitios de trabajo.

El presente estudio tiene como objetivo caracterizar la vida familiar y bienestar laboral en función a los estilos de afrontamiento que se presentan en el actual contexto a través de un estudio cuantitativo. Se recopilieron datos por medio de un formulario en línea, se usó un Cuestionario Socio demográfico denominado Confinamiento por Covid-19 y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés-CAE. Participaron 258 personas (65,9 % mujeres y 34,1 % hombres). Los resultados evidencian características importantes de la conciliación vida familiar - bienestar laboral, que el tiempo de dedicación a los hijos e hijas - hogar y la adaptación al teletrabajo, no revelan un equilibrio entre las variables de roles y género. Las personas con menos adaptación al teletrabajo presentan afrontamientos Evaluativos ( $r = - 140$ ;  $p = 0,024$ ) y personas en dedicación total (hogar y labores) superan las horas establecidas y presentan estilos Focalizados en la solución ( $r = 0,155$ ;  $p = 0,013$ ), en la Religión ( $r = - 0,189$ ;  $p = 0,002$ ) y en la Evitación ( $r = 0,187$ ;  $p = 0,003$ ).

El trabajo guarda relación con la investigación ya que; el objetivo de estudio estuvo centrado en como las familias afrontan la vida familiar y el bienestar laboral, donde no se revela un equilibrio de ambas esferas en una igualdad de género, la mujer sigue siendo quien está al frente del cuidado del hogar, no existe una distribución de labores domésticas entre el hombre y la mujer.

Sandoval y Delgado (2020), en su artículo Mujeres del sector salud: su protección en tiempo de Covid-19. Un abordaje desde la perspectiva de género, publicado en la Revista Gaceta Laboral de la presentaron un estudio con el objetivo de describir la experiencia de las mujeres del sector salud en cuanto a las estrategias de protección en tiempo de COVID-19 desde la perspectiva de género en Venezuela.

En el mismo, se especifican las formas de proteger al personal de salud planteados por la Organización Internacional del Trabajo, las cuales son: preservar la seguridad del personal sanitario, proteger la salud mental, vigilar las horas de trabajo, proteger al que tenga un contrato de corta duración y a los voluntarios y contratar y formar a más personal de salud. Durante la investigación se observó que el 70% del personal sanitario son mujeres las cuales se vieron afectadas. El mayor porcentaje de trabajadores sanitarios y sociales de todo el mundo lo tienen las mujeres, realizando múltiples actividades diarias, en comparación con los hombres. Las mujeres siguen teniendo mayor carga ya que muchas de ellas siguen teniendo la responsabilidad de ser madres, cuidadoras de familiares dependientes y las actividades domésticas, colocándolas en un riesgo de tener estrés durante sus actividades cotidianas.

Es un estudio descriptivo, de diseño experimental, transeccional, de campo, con base documental, ubicado en el paradigma cuantitativo. Se utilizó la perspectiva de género para constatar que la experiencia no es igual para los hombres como para las mujeres ya que deben regresar de sus trabajos a realizar labores domésticas.

Se utilizó técnicas de encuesta y entrevista; y como instrumento un cuestionario con preguntas mixtas e ítems en escalamiento tipo Lickert; siendo la muestra no probabilística, intencional y sesgada de 18 médicas. Entre los resultados presentados se encuentran: seguridad y salud: tienen información sobre la prevención y tratamiento del virus. Salud mental: están sometidas a mayor estrés tomando medidas por su cuenta. Contrato y formación de personal: es suficiente con necesidad de formación en atención de emergencias sanitarias. Infraestructura sanitaria inapropiada; materiales y medicamentos insuficientes. Vigilancia horas de trabajo diarias: las labores en el sector salud disminuyeron en unas 2,93 horas; autocuidado, descanso y esparcimiento sin cambios; el cuidado de hijos y personas mayores se incrementó 3,12 horas.

Dicho estudio tiene una vinculación con el presente trabajo de investigación, es el análisis de los resultados desde la perspectiva de género, resaltando el trabajo de la mujer donde se ve obligada a realizar diversas tareas diariamente por tener la mayor carga doméstica, cuidado de los hijos y personas dependientes aunados de las actividades laborales.

Bustos, (2023), realizó su investigación Estrategias de conciliación familiar y laboral en padres y madres trabajadores: un análisis de género según el sector laboral, trabajo final de Master en la Universitat Oberta de Catalunya Master Universitario en Dirección y Gestión de RRHH.

Este estudio tiene como objetivo explorar las estrategias de conciliación utilizadas por padres y madres trabajadores, analiza posibles diferencias de género en la ansiedad laboral y la conciliación mediante un enfoque metodológico mixto, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas. Los resultados resaltan la importancia de considerar las perspectivas de género en la conciliación familiar y laboral, dado que los roles y expectativas de género tradicionales presentan desafíos tanto como para los hombres como para las mujeres.

Principalmente se encontró que las mujeres tienden a utilizar más estrategias de conciliación que los hombres, y ambos géneros experimentan ansiedad laboral sin diferencias significativas. Las entrevistas personales también revelan la importancia de las estrategias implementadas por las empresas, como horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo y permisos parentales, para promover la conciliación y abordar la ansiedad laboral. Con estos hallazgos concluye la necesidad de implementar medidas de conciliación más efectivas y flexibles por parte de las empresas que permitan a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales y mejorar la conciliación familiar y laboral.

Finalmente, en lo que se refiere aporte a la presente investigación, son los resultados obtenidos que revelan la necesidad de implementar estrategias en las empresas para que los trabajadores logren una conciliación trabajo familia.

## **Referente teórico**

### **Teoría del enriquecimiento trabajo-familia por Jiménez y Moyano (2008)**

Recientemente se ha incorporado en la literatura relacionada con la interacción entre el trabajo y la familia, una perspectiva que, aunque reconoce el conflicto, pone mayor énfasis en la relación positiva entre ambos dominios. Desde esta perspectiva, emerge el concepto de equilibrio trabajo-familia. Jiménez y Moyano (2008:16) define como “una tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada rol con una actitud de dedicación y procurando responder de manera óptima a cada uno de ellos”. Señalan que el equilibrio resulta de la satisfacción de todos los ámbitos de la vida, lo cual requiere la puesta en marcha de ciertos recursos personales como la energía, el tiempo y el compromiso personal para desempeñarse efectivamente en todos los dominios.

Asimismo, Greenhaus y Cols. (2003) explican:

Para lograr el equilibrio entre los roles laborales y familiares, es necesario ajustar o equilibrar tres componentes: (a) el tiempo, relacionado con la cantidad de horas que se dedican al trabajo contra la cantidad de horas que se le dedica al rol familiar; (b) el nivel de compromiso, tener un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y con el trabajo; y (c) lograr un equilibrio en términos de la satisfacción en cada uno de los ámbitos. (p.29).

De acuerdo con Carlson, Hunter, Ferguson y Whitten (2014:32), en sus investigaciones en torno al tema del trabajo y la familia han demostrado relaciones positivas entre el equilibrio trabajo familia y los niveles de satisfacción laboral y familiar, rendimiento, salud física, salud psicológica y bienestar en general. Para comprobarlo, llevaron a cabo un estudio explorando las relaciones entre el enriquecimiento en ambas direcciones y la satisfacción laboral y familiar e incluyendo dos variables moderadoras, el estrés psicológico y el estado de ánimo.

La conciliación de la vida laboral y familiar, es importante para la gestión de los recursos humanos, tanto porque los empleados buscan una mejor calidad de vida, como por los cambios acaecidos en la estructura familiar y en el avance hacia la igualdad laboral de hombres y mujeres. El aumento en el número de familias monoparentales y de familias con personas dependientes en las que ambos cónyuges trabajan en el mercado laboral externo, ha dado más protagonismo a las prácticas flexibles que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la forma en qué dichas prácticas influyen en la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados.

Es importante mencionar que, hasta hace no mucho tiempo al pensar en estos temas, la cuestión estaba bastante simplificada porque la estructura familiar y las dinámicas derivadas de ella giraban en torno a una organización del trabajo en la que el varón era el principal protagonista y la mujer se ocupaba en casa de las tareas de



cuidado. Este viejo paradigma ha sido enterrado a fines del siglo pasado con la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral (aunque esto no implica que siga habiendo familias con esa distribución de roles) y replantea una nueva interacción entre el ámbito laboral y familiar con la consiguiente corresponsabilidad tanto del varón como de la mujer para sacar adelante un trabajo y una familia.

De la calidad de vida que se da dentro de cada familia depende en mucho las relaciones de sus miembros en otros ámbitos de la vida: el trabajo, la escuela, el club deportivo, el voluntariado, etc. De la cultura de cuidado que se fomente en cada hogar dependerá la calidad de los vínculos que se forjarán en otras esferas de la vida porque no hay que olvidar que el desarrollo solo puede darse si las relaciones y los espacios de cada persona, de cada empresa, de cada comunidad -entre sí y en su relación con los demás, son relaciones y espacios de cuidado. Para Debeljuh y Revuelta (2017):

Que cada persona y cada familia asuma su responsabilidad en el cuidado de sus seres queridos, entendido como un servicio a los demás es algo intransferible e ineludible. Ahora bien, la integración de esa realidad familiar con el trabajo profesional no debe ser entendida como un tema de alcance exclusivamente personal. (p.42).

La teoría guarda relación con la investigación ya que, las constantes transformaciones han traído consigo cambios políticos, sociales y tecnológicos donde el hombre divide la vida social y la vida familiar, surge la necesidad para las personas de administrar su tiempo y darle lugar a cada obligación; Cabe destacar que, las nuevas dinámicas de la realidad social de los individuos y con ello, cambios significativos en las principales estructuras sociales, entre ellas, el trabajo y la familia. Tal como explican León y Chinchilla (2010:6), “las políticas que favorecen la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, están adquiriendo un nuevo protagonismo favoreciendo el equilibrio del empleado” en su ámbito profesional y personal, impactando favorablemente los niveles de productividad, satisfacción y compromiso dentro de las organizaciones.

## **Bases teóricas**

### **Conciliación Trabajo Familia**

Se basa en la idea de que las personas desempeñan diferentes roles, los que dependen principalmente de las expectativas de cada uno. Surge como resultado de las presiones existentes en el ámbito laboral y las presiones familiares al contraponerse ambos dominios. Fue concebida para definir roles en el ámbito familiar. Cabe destacar que, las personas desempeñan múltiples y variados roles. (Simultáneamente y a lo largo de la vida), los cuales moldean profundamente la conducta. En referencia Girbau (2010:7) “la conciliación puede entenderse como un constructo con un gran componente social y económico que determina el desarrollo de la sociedad y de los individuos como colectivo”.

La conciliación trabajo familia, es una organización que se debe asumir con responsabilidad tanto el padre como la madre. La necesidad de conciliar el trabajo y la familia cada día tiene más relevancia, debido a la calidad de vida y mayor productividad que demuestran las personas al estar equilibrados en los dos aspectos más importantes que son familia y trabajo. La falta de apoyo a los trabajadores por las organizaciones solo conlleva a personas poco productivas, sobrecargadas y desanimadas. No solo basta con intentar cumplir con políticas organizacionales, si no lograr un verdadero apoyo que logre responder a las necesidades de los trabajadores, armonizando la vida laboral y familiar.

En referencia, Martínez (2009:25) “el término en el par trabajo-familia, se sigue empleando para designar un modelo tradicional de reparto de tareas en el que una pareja heterosexual con hijos e hijas asigna las tareas a ella y los ingresos a él”, podemos decir que aun en la actualidad sigue funcionando esta forma de conciliar un hogar, madre cuidadora y padre encargado de la economía, sin embargo la mujer

emprende maneras como generar ingresos desde casa o labores económicas menos demandantes de tiempo y energía.

### **Relación entre la Conciliación y el Género**

La realidad social se resume en que, las familias deben trabajar para poder vivir y a la vez deben hacerse cargo de las responsabilidades familiares (antiguamente llevadas a cabo por la mujer). Para poder compaginar estas dos obligaciones, se puede hacer uso de diferentes técnicas de conciliación. Manso (2020:20), “estas técnicas son, entre otras, los permisos de maternidad y paternidad, reducciones de jornada laboral, trabajo a tiempo parcial, excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes y otras facilidades reconocidas en los convenios colectivos”. Tales técnicas de conciliación son la contestación a múltiples problemas que presentan los trabajadores a la hora de tener que cuidar a sus niños y personas dependientes que tenemos a nuestro cargo, más las labores domésticas y recreativas. Para Debeljuh y Revuelta, (2017):

Es muy frecuente que cuando se habla de conciliar trabajo y familia la mirada se centre en el tiempo y la energía que el trabajo absorbe, a costa de la energía y del tiempo necesario para dedicarse a la casa y a la familia. Ante esta disyuntiva una salida rápida es buscar una solución desde la gestión del tiempo y los parámetros de la eficiencia organizacional. (p.34).

Cabe destacar que, por lo antes expuesto, el tiempo puede ser un factor limitante para las personas que trabajan y conforman un hogar, además de ello, la energía que emplea el ser humano para realizar cualquier actividad que lo requiera dentro de sus actividades diarias bien sea en su lugar de trabajo o el hogar. Estos dos factores tiempo y energía son escasos durante un día, ya que los horarios de trabajo son de 8 horas al día, sin contar con las horas que se pasan dentro de un tráfico mientras se traslada un trabajador, el día solo tiene 24 horas y debemos usar 16 o más

de ellas para trabajar y descansar quedando solo pocas horas para las múltiples actividades del hogar.

Por lo anterior, resulta interesante referirse al significado de la familia y la responsabilidad desde ella, como el trabajo, entendiendo a la familia como aquel grupo de personas formado por aquellos individuos que se unen, primordialmente, por relaciones de filiación o de pareja. El Diccionario de la Lengua Española (2001:22), la define, entre otras cosas, “como un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas, lo que lleva implícito los conceptos de parentesco y convivencia, aunque existan otros modos, como la adopción”. Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), es el elemento natural, universal y fundamental de la sociedad, tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Para Debeljuh y Revuelta, (2017):

La familia es el núcleo de la sociedad. En ella se forma a los hombres y mujeres del futuro. Es la base para que todo ser humano se pueda integrar a la vida social. La familia es de tal importancia para cada persona y para toda sociedad que se han de poner los medios para ayudarla a formar un ambiente acogedor para el pleno desarrollo de todos sus miembros. (p. 44).

La familia es la base fundamental del ser humano, nacemos en una familia crecemos y nos formamos dentro de ella, según Bezanilla y Miranda (2013:2) “a la familia se le considera un grupo primario por excelencia, debido a que la persona debido a que la personas desde que nace se encuentra inmersa en él y es ahí donde vive y se desarrolla” en el luego conformamos nuestras propias familias, es una necesidad innata del ser humano, el socializar el querer crear un núcleo social resulta muchas veces como actividades innecesarias poco tomadas en cuenta. Desde el nacimiento se crea la socialización, primero con nuestras familias, luego en la primaria, secundaria, universidad, se comienza a tener amistades, se aprende ordenes

sociales, valores inherentes. Además de todo ello la socialización es capaz de brindarnos salud emocional.

En referencia, Debeljuh y Revuelta, (2017:38). De ahí que “la responsabilidad de toda familia de ayudar al nacimiento, crecimiento y desarrollo de cada miembro sea también intransferible e indelegable”, entre otros motivos, porque es el amor el que nutre ese cuidado. Esa responsabilidad de la familia no solo se extiende a las actividades domésticas, también es importante el desarrollo humano, el crecimiento de los hijos, la educación, la recreación, las actividades alternas, el cuidado de nuestros padres cuando ya son adultos mayores o parientes con alguna patología que requiere de cuidados constantes.

En la acción remuneradora el hombre pone en esparcimiento su razonamiento, conocimiento y valores, entendiendo que: Damasio (1994/2010:246) “razón como la capacidad de pensar y de hacer inferencias de una manera ordenada y lógica” permitiéndole así tomar decisiones de manera razonable y objetiva y no actuar como una simple máquina. En referencia Weber, (1919:176) “concibió el trabajo como una actividad natural del ser humano que le permite apropiarse de la naturaleza y transformarla para satisfacer sus necesidades infinitas, permitiéndole dar sentido a su vida, ya que se hace mediante la relación del hombre con la naturaleza”.

Cabe destacar que el trabajo, es una actividad laboral que mejora la interacción social entre las personas, mediante intercambio de ideas, creencias, religiosas, preferencias culturales. Hoy día las modalidades de interacción laboral cara a cara siguen vigentes, pero cada vez más están siendo reemplazadas por nuevas modalidades que nacen con el avance tecnológico. Para López (2022:10) “la interacción virtual son elementos de esta nueva era del trabajo, por lo tanto, la creatividad, la independencia, la iniciativa, la flexibilidad y la habilidad para aprender nuevas tareas”.

En la actualidad el trabajo es visto como un máximo logro donde las personas utilizan su intelecto, conocimientos, habilidades y actitudes, se desarrollan vínculos sociales con los compañeros. En tiempos anteriores el trabajo era visto de manera contraria, se consideraba una función por hombres con gran fuerza física y de poca inteligencia, hoy día es necesario desarrollar competencias laborales, para desempeñar en los más importantes trabajos. En referencia Martínez (2009:24), “para otros es reduccionistas incluir solo trabajo y familia ya que otras esferas de la vida también son importantes cuidado no pagado, trabajo doméstico, actividades de ocio” este tipo de aspectos que, excluidos, como lo son el cuidado de familiares enfermos, el trabajo del cuidado personal o cuidado del hogar, el tiempo dedicado a recreación u ocio.

### **Mecanismos institucionales para el logro de la igualdad real**

se refiere En cuanto al concepto de igualdad de oportunidades, de acuerdo a Murguialday (2001:16), a “la capacidad legal, social y política de mujeres y hombres para movilizar y gestionar recursos de todo tipo, en condiciones igualitarias”. Este término se usa generalmente para hacer referencia a que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para desarrollar determinadas actividades o para el disfrute de los bienes y servicios.

En este orden de ideas, las políticas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres pretenden dar herramientas legales, educativas o de otro tipo, precisamente a las mujeres en pro de que puedan modificar su situación individual en caso de haber discriminación alguna. En tal sentido, estas políticas son comúnmente formuladas en términos de la posibilidad de acceso de las mujeres a iguales recursos que los hombres, todo ello suponiendo que su acceso a la educación y la capacitación laboral posibilitará un aumento a sus oportunidades de empleo, representación y acción política, dándoles una posición igual a la de los hombres socialmente.

Por otro lado, según lo establecido por García (2018; s/n), las Naciones Unidas definen la igualdad de género como “igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”, es decir, el sexo con el que se nace nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que se puedan tener a lo largo de la vida. La igualdad de género de igual manera es para el mencionado autor

Un principio jurídico universal, mientras que la equidad de género introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real que de alguna forma compense la desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación política o mercado laboral, entre otras. (p. s/n)

En consecuencia, la equidad debe aplicarse en el género tal como se aplica en otros ámbitos.

### **Valor femenino del trabajo**

El trabajo para las mujeres puede ser transformador para sus vidas, aunque les da crecimiento personal y profesional, puede causar cambios radicales en sus hogares, debe tener claro sus objetivos y como va a manejar cada aspecto hogar y familia. Para Gasteiz (1997):

Las mujeres valoran el trabajo como algo más, en comparación con que el trabajo ha significado para los hombres. Sin embargo, para muchas mujeres el trabajo es entendido como centro de vida, siendo para ellas una única plataforma de crecimiento personal, además de un configurador de la identidad y reconocimiento personal, no tiene sentido. No obstante, en ambos casos el trabajo no deja de ser un componente más de sus vidas, es decir, una parte fundamental e importante, pero no la única, por lo que no

tiene sentido si se monopoliza las demás e impide el desarrollo de otras actividades (p.101).

A pesar de que el trabajo es algo relativamente nuevo para las mujeres, son muy comprometidas y han desarrollado la habilidad de realizar múltiples tareas al mismo tiempo, una mujer es capaz de estudiar, trabajar y atender su hogar sin necesidad de descuidar una de las partes, muy a pesar de esto no queda tiempo para la calidad de vida familiar, es por ello que nace la necesidad de mejoras laborales, ayuda de parte del esposo o familiares en el ámbito doméstico, el cuidado de los niños y todo lo que un hogar requiere. La mujer a la hora de trabajar suele ser muy profesional y cumplida, tienen una manera natural para expresar opiniones de forma sincera, contribuyen con nuevas ideas, son capaces de instruir con mayor paciencia.

### **La Conciliación laboral desde una perspectiva de género es:**

La feminista De Barbieri (2002:43) afirma “que no cree en la existencia de un método feminista, sino de una adecuada o inadecuada investigación, al señalar que la investigación sobre mujeres no es necesariamente investigación feminista”.

La perspectiva de género no busca darle un sentido feminista, es una manera de visualizar desde un punto de vista, desde las vivencias reales que viven las mujeres diariamente intentado conciliar los aspectos fundamentales de la vida, trabajo familia. Si observamos en términos generales las personas deben usar distintas estrategias que no siempre será las mejores para poder lograr un equilibrio, ya que las organizaciones no sienten familiarmente comprometidas. Sin embargo, si le damos un enfoque directamente en como las mujeres buscan de manera proporcionada equilibrar ambos aspectos, se identifica que para la mujer es mucho mas complicado, que siguen existiendo obstáculos que le impiden desarrollarse profesionalmente, y deben elegir otras alternativas que se ajusten a sus necesidades.



La conciliación trabajo familia no es igual para el hombre trabajador como para la mujer trabajadora, si bien se sabe la mujer a pesar de tener la responsabilidad del trabajo remunerado no puede dejar de lado el trabajo no remunerado que es el doméstico que engloba el cuidado de los niños, educación de los hijos, cuidado de familiares enfermos y adultos mayores que requieren de más atención, de alguna manera a pesar de los grandes avances que ha tenido la mujer en muchos aspectos, no se ha logrado un avance significativo que rompa con la determinación de que la mujer es la única responsable del trabajo doméstico.

### **Participación de las mujeres en la esfera de la producción**

Las mujeres, según lo establecido por Delgado (2021; 9), “han participado de diversas formas en la producción social, es decir, han desarrollado diversos trabajos”. Sin embargo, como resultado de las ideologías patriarcales, el trabajo de las mujeres ha sido minimizado e inclusive invisible a los ojos de los demás.

Cabe destacar que, a pesar de que las mujeres han sido el factor fundamental en la producción de mantenimiento, que son las acciones destinadas a conservar los sujetos y objetos sociales, mal llamadas tareas domésticas, éstas tenían una importancia económica mayor que la de los hombres en las sociedades primarias, en virtud de que incidían en la alta valoración social de las actividades que los hombres realizaban. Lo que implica que, la humanidad empezó a construir las distinciones entre el espacio público a saber: visible, valorado, el espacio masculino, y el espacio privado: invisible, menos valorado, el espacio femenino (Delgado; 2021; 12).

Cabe destacar que, a finales del Siglo XIX, muchas mujeres se incorporaron a las incipientes industrias ligeras, producto del crecimiento urbano, por ejemplo, en las fábricas de tabacos y cigarrillos, telares, entre otros, las mujeres jugaron un papel destacado. De acuerdo a lo establecido por Delgado (2021:15), en aquel periodo

histórico el salario de las mujeres, tanto en las tareas urbanas como rurales, constituía, entre un 35% y un 60% del salario percibido por los hombres, por el mismo tipo de trabajo. Sin embargo, estas mujeres fueron pioneras en la incorporación femenina al trabajo asalariado, sobre todo a nivel de los sectores medios, las mujeres siguieron incorporándose a tareas como la docencia o el periodismo, entre otras.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Naturaleza de la investigación**

La naturaleza de la presente investigación es de tipo descriptiva, ya que se pretende analizar las características de las mujeres que buscan conciliar su vida laboral con la vida familiar, estas mujeres son trabajadoras, con un hogar (esposo, hijos), proactivas, emprendedoras, dinámicas, este tipo de mujeres buscan por medio de estrategias lograr un equilibrio entre ambos aspectos trabajo familia.

Cabe destacar, que para Delgado de Smith (2008:249) “así como los estudios exploratorios pretenden descubrir, las investigaciones descriptivas están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno”, vale decir, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones objeto de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2006:73) al referirse a este tipo de investigación señalan que la descripción, “puede ser más o menos profunda, pero, en cualquier caso, se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito”.

Esta investigación centra su atención en analizar la conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género, ya que es mucho más que una simple cuestión femenina; se transformó en una cuestión social, en este sentido; dentro de la perspectiva de género, el conflicto afecta principalmente a la mujer, que sigue siendo la principal, y a veces la única, responsable del trabajo hogareño. Por lo tanto, se mostrará como la mujer equilibra el trabajo y la familia, el ámbito laboral y el ámbito doméstico. Por lo antes descrito, será descriptiva, ya que se pretende mostrar la característica y la visión de la mujer referente al trabajo-familia, como se organiza para efectuar ambas cosas.

El diseño que enmarca la presente investigación, es de campo, se apoya en informaciones que provienen del uso de las técnicas de encuesta y observaciones. Cabe destacar que, es el análisis sistemático de problemas, con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes a predecir su ocurrencia.

Según Arias (2006:31) una investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”. Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables”. Es decir, estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta.

Se justifica, el uso de este diseño, ya que se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos. Claro está, en una investigación de campo también se emplea datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico. Cabe destacar que en las investigaciones con diseño de campo; los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se les denomina primarios. Según Tamayo (2003:3), “el valor de esto radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas”.

### **Estrategia metodológica**

Con la finalidad de llevar a cabo la investigación fue necesario asumir diversas estrategias, entre las cuales se encuentran:

- Revisión exhaustiva documental de fuentes bibliográficas nacionales e internacionales, tanto físicas como digitales.
- Proceso y análisis de las variables, permitiendo así la definición de los indicadores e ítems que sirvieron de insumos para la elaboración del instrumento de recolección de datos.
- Elaboración del Cuadro Técnico Metodológico.
- Elaboración y aplicación del instrumento de recolección de datos.
- Transcripción y vaciado de información, procediendo al análisis respectivo.
- Contrastación de las respuestas obtenidas con lo planteado en las bases teóricas.
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

En relación con la elaboración del cuadro técnico metodológico, Delgado de Smith (2008:261) “la elaboración de este cuadro permite ir descomponiendo a partir de los aspectos generales, los elementos más concretos que le permiten al investigador acercarse a la realidad objeto de estudio”. En este sentido, el cuadro refleja, el objetivo general, como los objetivos específicos del estudio. Asimismo, se exponen los espacios involucrados, con sus respectivas definiciones, acordes a la orientación que se le ha dado a cada una de ellas a lo largo de la investigación. También, se desglosan los indicadores e ítems pertinentes.

Cabe destacar que, en el Cuadro Técnico Metodológico, se precisan también cual es el instrumento escogido para llevar a cabo la dirección de la investigación a través de la recolección de datos, por medio de la cual se dará respuesta a los objetivos específicos tomando en cuenta el desglose que se hace en el cuadro presentado.

A los fines de apreciar con mayor detalle lo mencionado con anterioridad, se puede visualizar el cuadro técnico metodológico que se presenta a continuación. (Ver cuadro 1).

Cuadro 1 (Cont.)  
**Cuadro técnico metodológico**

<b>Objetivo general:</b> Analizar la conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género de mujeres emprendedoras de la ciudad Valencia Estado Carabobo.						
<b>Objetivo específico 1 y 2</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e Instrumento</b>	<b>Fuente</b>
Caracterizar a las mujeres emprendedoras de la ciudad Valencia Estado Carabobo que convinieron ser parte del estudio.	Caracterización	Definición:  “Caracterizar una población es el intento de determinar las condiciones particulares que la distinguen en materia de estructura social, política y económica”. Gallon Meneses y Minotta (2017).	1.1 Datos socio demográficos          1.2 Datos laborales	1. Edad 2. Estado civil 3. Escolaridad 4. Formación específica sobre el emprendimiento. 5. Hijos 6. Apoyo con hijos 7. Apoyo en el hogar 8. Apoyo con familiar con condición física especial 9. Cuenta con persona para atención especial 10. Apoyo de cuidados especiales 11. Actividades antes de emprender 12. Motivos para emprender	Encuesta instrumento cuestionario	18 mujeres dedicadas al emprendimiento de Valencia, Estado Carabobo.

Determinar las características generales del emprendimiento de las mujeres en estudio.	Características del emprendimiento	Cualidades que permiten distinguir los emprendimientos	<p>2.1 Aspectos generales</p> <p>2.2 Medios de obtención de recursos</p> <p>2.3 Obstáculos</p>	<p>13. Sector económico</p> <p>14. Tamaño (Nº de trabajo)</p> <p>15. Antigüedad</p> <p>16. Tipo de establecimiento</p> <p>17. Condición de establecimiento</p> <p>18. Figura jurídica</p> <p>19. Medios de obtención de recursos</p> <p>20. Dificultades al emprender</p>	Encuesta instrumento cuestionario	18 mujeres dedicadas al emprendimiento de Valencia, Estado Carabobo.
--	------------------------------------	--	--	---	-----------------------------------	--

Elaborado por: Farias (2024), a partir de Simón (2020).

Cuadro 1 (Cont.)  
Cuadro técnico metodológico

<b>Objetivo general:</b> Analizar la conciliación trabajo familia desde un punto de vista de género en mujeres emprendedoras de la ciudad Valencia Estado Carabobo						
<b>Objetivo específico 3</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e Instrumento</b>	<b>Fuente</b>
Describir la jornada laboral de las mujeres emprendedoras	<b>Jornada Laboral</b>	Minaya (2009:33) Define “el tiempo que dedica el trabajador al empresario, por la relación que le vincula con este último en el contrato de trabajo; relación que es bilateral y donde existen derechos y obligaciones para las dos partes”.	3.1 Multipresencia          3.2Apoyo	21.Jornadas Laborales 22.Dedicación a actividades 23.Actividades compartidas 24.Apoyo actividades cotidianas 25.Apoyo actividades domesticas 26.Familia 27.Personal contratado 28.Número de personas que prestan apoyo domestico 29.Tipo de apoyo 30.Importancia del apoyo domestico	Encuesta instrumento cuestionario	18 mujeres dedicadas al emprendimiento de Valencia, Estado Carabobo.

Elaborado por Farias (2024), a partir de Delgado, A (2013).



Cuadro 2 (Cont.)  
**Cuadro técnico metodológico**

<b>Objetivo general:</b> Analizar la conciliación trabajo familia desde un punto de vista de género en mujeres emprendedoras de la ciudad Valencia Estado Carabobo						
<b>Objetivo específico 4</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e Instrumento</b>	<b>Fuente</b>
Determinar la percepción de las mujeres emprendedoras respecto a la conciliación trabajo familia.	<b>Percepción</b>	Es un “proceso activo de búsqueda de la correspondiente información, distinción de las características entre sí. Creación de una hipótesis apropiada y, después, comparación de esta hipótesis con los datos originales”	Conciliación trabajo familia	31.En diferentes momentos 32.Horario 33.Estrategias utilizada 34. Mejoras de Conciliación de trabajo familia.	Encuesta instrumento cuestionario	18 mujeres dedicadas al emprendimiento de Valencia, Estado Carabobo.

Elaborado por Farias (2024) a partir de Junta de Andalucía (2020).

## **Población**

Es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación, por lo que es un elemento imprescindible para ella. Para Parra (2012:82) la población la define como la “totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen una característica en común”. Vale decir que es el conjunto de elementos los cuales darán origen a datos e interpretaciones.

Se realiza un estudio en mujeres que viven en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo y cumplen con el papel de ser informantes clave, a los fines de responder las inquietudes surgidas en la investigación. Para la presente investigación la unidad de análisis comprende el conjunto de mujeres.

En tal sentido, el grupo de mujeres que forman parte de la población estudiada, se seleccionó atendiendo los siguientes criterios: corresponsabilidad familiar, que se desenvuelva en atender adecuadamente las responsabilidades familiares y laborales, atender las demandas de trabajo doméstico y cuidado en la familia, dispuestas a participar en la investigación y aportar información valiosa para la misma. Por lo que la población de mujeres que son parte de la investigación es infinita y la muestra es intencional, donde se alcanzaron conseguir un total de 18 que reúnen los criterios establecidos.

## **Técnica e instrumento de recolección de datos.**

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual encierra un conjunto de recursos destinados a recoger, proponer y analizar informaciones para lo cual hace uso de un cuestionario u otro tipo de instrumento. Para tal fin en esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta, la cual es definida por Hernandez, Fernandez y Baptista

(2014:310), como “el instrumento mas utilizado para resolver datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto a una más variables a medir”.

El instrumento utilizado es el cuestionario, el cual es definido por Hernández (2012) de la siguiente manera: sobre una población o muestra de personas. Con respecto al cuestionario Hernández (2012) plantea:

El investigador social debe diseñar un instrumento para medir las variables conceptualizadas al plantear su problema de investigación. Este instrumento es el cuestionario; en éste las variables están operacionalizadas como preguntas. Éstas no solo deben tomar en cuenta el problema que se investiga sino también la población que las contestará y los diferentes métodos de recolección de información. (p. 26).

Por lo que se elaboró un cuestionario tomando en consideración instrumentos utilizados en tres diferentes investigaciones, permitiendo así dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos, según lo siguiente:

Para abordar el objetivo 1, que es caracterizar a las mujeres emprendedoras de la Ciudad de Valencia que convinieron ser parte de estudio, y el 2, determinar las características generales del emprendimiento de las mujeres en estudio, fue utilizada parte de la información del instrumento del Dr. Javier Damián Simón (2020), según lo publicado en el artículo científico intitulado Mujeres emprendedoras y situación de sus unidades económicas en la zona de Tuxtepec, Oaxaca, México.

Para el objetivo específico 3, describir la jornada laboral de las mujeres emprendedoras, se tomó elementos del instrumento utilizado por Aura Adriana Delgado (2013) para elaborar su trabajo doctoral titulado transición de ejecutivas hacia la alta gerencia en empresas de capital privado. Un abordaje desde la perspectiva de género.

Finalmente, para abordar el objetivo 4, determinar la percepción de las mujeres emprendedoras respecto a la conciliación trabajo familia, fue utilizado parte del

cuestionario aplicado por la Junta de Andalucía, para elaborar su Informe Emprendimiento y Conciliación (2020).

Con base a lo anterior, el cuestionario se considera mixto, el cual contiene preguntas dicotomicas de respuestas con alternativa simple (si/no), preguntas de respuestas de alternativas multiples y reactivos en escala tipo Likert, definida por Hernandez Fernandez y Baptista (2014:238), como “un conjunto de items presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reaccion de los participantes”.

Según lo antes expuesto, el cuestionario quedó conformado por 34 items, compuesto por diecinueve (19) con opciones de respuestas de alternativas multiples; siete (7) opciones de respuestas dicotomicas de alternativa simple (si/no), seis (6) opciones de respuesta abiertas, y dos (2) de escala tipo Likert, las cuales se le asigno una puntuacion de valor aritmetico a cada respuesta por item, para efectos de su analisis como se indica a contiucion:

- Definitivo (valor 5)
- Muy importante (valor 4)
- Importante (valor 3)
- Medianamente importante (valor 2)
- No fue importante (valor 1)

### **Validez y confiabilidad**

Es importante señalar que, al momento de validar el instrumento empleado en la investigación, llámese cuestionario, es imperante que se haga mediante la dirección establecida desde el inicio del proceso investigativo. Por ello, Bernal (2010:235) expresa “la validación de los instrumentos de recolección de la información son objetivos de la investigación, este proceso se realiza en la fase de desarrollo o de

trabajo de campo”. Es decir, la guía se determina por los objetivos de investigación, y en base a ellos, es necesario que se realice una adecuada selección de los elementos elaborados en el cuadro metodológico, buscando que den respuesta a cada uno de los ítems. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006:377) la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”.

Cabe destacar que el instrumento de recolección de datos, tal como se describió anteriormente, fue elaborado tomando en consideración los realizado por otros investigadores, siendo innecesario realizar el proceso de validación.

### **Confiabilidad**

En cuanto a la confiabilidad se contó con el apoyo de un profesor de la cátedra de estadística de la Universidad de Carabobo, el cual realizó el cálculo bajo el coeficiente Alpha de Cronbach”, esta herramienta Alpha de Cronbach, según el autor Milton (2010:250), “...es un instrumento constituido por la escala de Likert, o cualquier escala múltiple...” donde se puede calcular de acuerdo a “...la correlación de cada reactivo o ítem con cada uno de los otros, resultando una gran cantidad de coeficientes de correlación”. Donde se permite medir el grado en que los ítems de los instrumentos son comprendidos desde un enfoque común de personas encuestadas, garantizando un criterio de respuestas semejantes en una población con características similares, evitando de esa manera la dispersión en la información suministradas, causadas por interpretaciones erróneas.

Luego de realizar el cálculo correspondiente bajo el coeficiente Alpha de Cronbach, el instrumento de recolección de datos (cuestionario) dio que el 0.9979, considerado como de alta consistencia interna entre los ítems y altamente confiable, según los cálculos obtenidos. (Ver anexo 1).

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En el siguiente capítulo se presenta de manera detallada el análisis e interpretación de los resultados conseguidos por medio de la aplicación de un instrumento de recolección de datos, por el cual se pretende dar respuesta al objetivo general Analizar la Conciliación trabajo Familia desde una Perspectiva de Género de Mujeres Emprendedoras Ubicadas en Valencia Estado Carabobo y los objetivos específicos planteados en este estudio.

Según lo antes descrito, el análisis e interpretación de los datos, para Hernández, Fernández y Baptista (2014),

La comprensión detallada por la cual se requiere de una investigación con respecto a la situación actual de la empresa, estableciendo el tipo de información que facilitará el proceso de toma de decisiones. La información debe ser definida de forma precisa con respecto al proyecto de investigación. (p. 117).

Siguiendo el mismo orden de ideas, tomando en consideración que la naturaleza es de tipo descriptiva cuya estrategia metodológica fue un cuadro técnico metodológico el cual fue respondido a través de una encuesta tipo cuestionario estructurado por (34) ítems (ver anexo 1), procedentes de los indicadores extraídos del cuadro mencionado antes. Cabe destacar que, con los resultados obtenidos se pretende dar respuesta los objetivos específicos planteados al inicio de la investigación. Los cuales son:

1. Caracterizar a las mujeres emprendedoras de la ciudad de Valencia que convinieron ser parte del estudio.
2. Determinar las características generales del emprendimiento de las mujeres en estudio.

3. Describir la jornada laboral de las mujeres emprendedoras
4. Determinar la percepción de las mujeres emprendedoras respecto a la conciliación trabajo familia.

A continuación, se presenta resumen de los resultados y detalles por ítem, con las variables y cada indicador. Con correlación al objetivo específico N° 1

## 1. Caracterización de las mujeres emprendedoras.

### Datos socio-demográficos

Ítem 1. Edad

Tabla N° 1. Análisis de ítem 1

Las encuestadas tienen edades comprendidas entre 23 años y 55 años.

EDADES						
23	29	32	36	40	44	55
1	3	6	3	2	2	1
5,55%	16,66%	33,33%	16,66%	11,11%	11,11%	5,55%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

Entre las edades de las mujeres encuestadas se puede observar las diferencias entre ellas, la de menor edad es de 23 años que representa el 5,55% (1), quien siempre ha trabajado como emprendedora, se dedica a la venta de ropa; tres de ellas con 29 años que representa un 16,66% (3) entre las cuales una está dedicada a la depilación y pigmentación de cejas y partes corporales, la otra se dedica a la peluquería, la tercera tiene una venta de comida rápida.

Siguiendo con el mismo orden de ideas, seis mujeres de 32 años, que representan el 33,33%, entre las cuales una se dedica a culminar sus estudios universitarios y su emprendimiento trata de un local comercial de venta de víveres, otra de ellas se dedica a la venta de desayunos, almuerzo y sopas, la siguiente mujer es Abogado tiene su propio escritorio jurídico ubicado en su casa y trabaja desde ahí, la siguiente

mujer tiene un salón de belleza donde se dedica a la depilación y pigmentación de cejas, además de maquillaje, la otra tiene un salón de belleza y ella se dedica a realizar manicura y pedicura, la otra tiene un local de venta de desayunos almuerzos y sopas.

Así mismo, se puede visualizar en los resultados que tres mujeres con 36 años, quienes representan el 16,66% (3), una de ellas se dedica a la repostería, venta de yogures artesanales y demás postres, otra de ellas se dedica a la venta de comida desayunos almuerzos y sopas, la tercera tiene un gimnasio donde ella misma es instructora; están otras dos con 40 años, que representa el 11,11% de las mujeres encuestadas, una de ellas se dedica a ventas de golosinas de manera informal y la otra tiene un restaurant de sushi, otras dos mujeres tienen 44 años que representa el 11,11% (2) una de ellas se dedica a la ventas de víveres y la siguiente se dedica a dar clases particulares de primaria; por ultimo esta una mujer de 55 años que representa el 5,55% (1) se dedica a dar clases particulares de primaria.

El emprendedor posee ciertas características y atributos, tal como lo establece Vainrub (2009) y que se pueden reconocer en el caso de estudio: “atrevido, soñador, trabajador, líder, vendedor de ideas, detallista independiente, curioso, plazo, enfocado a lograr objetivos y metas, motivado, honesto, integro, que comparte el éxito con el equipo que suma voluntades y con sentido de aventura”. Las mujeres encuestadas poseen estas características, unas con más intensidad que otras, no pierden el valor y las ganas de luchar cada día, por más obstáculos y días malos siempre se mantienen constantes y perseverantes a lo que quieren lograr.



## Ítem 2. Estado Civil

Tabla N°2. Análisis de ítem 2

Soltera	Casada	Separada	Divorciada	Viuda	En unión estable de hecho
2	5	5		1	5
11.11%	27,77%	27,77%		5,55	27,77%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 27,77% (5) de las mujeres encuestas informaron ser casadas, un 27,77% (5) separadas, otro 27,77% (5) en unión libre de hecho, 11,11% (2) solteras y un 5,55% (1) viuda.

Se entiende por estado civil legal a la situación de convivencia administrativamente reconocida de las personas en el momento en que se realiza la recogida de información. Consta de las siguientes modalidades: soltero o soltera, casada o casado, viudo o viuda, separada o separado y divorciado o divorciada. Eustat (Instituto Vasco).

## Ítem 3. Escolaridad

Tabla N° 3. Análisis de ítem 3

Sin estudios	Primaria	Secundaria	Técnico medio	TSU	Universitario	Postgrado	Doctorado
	1	14			3		
	5,55%	77,77%			16,66%		

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

Las mujeres encuestadas respondieron de la siguiente manera un 77,77% son bachilleres, un 11.11% primaria, y un 16,66% universitario.

La formación profesional constituye, en definitiva, OIT (2014:23) “un recurso estratégico para lograr una mayor inserción en la economía mundial, favorecer el desarrollo económico y social de los países”, “la naturalización de los cuidados de la tarea que se supone femenina no solo constituye un obstáculo para la participación laboral de las mujeres. También para sus posibilidades de formación”.

Aunque el 77,77% de las mujeres encuestadas solo son bachilleres esto no le ha sido impedimento para emprender, algunas dijeron haber comenzado estudios universitarios y no poder culminarlos por diferentes razones, tales como, no contar con un sustento económico para los estudios, otras ya tenían hijos y no contaban con alguien de confianza que los cuidara menos con el dinero para cubrir gastos de guardería.

#### Ítem 4. Cursos y/o talleres relacionados con el emprendimiento

Tabla N°4. Análisis de ítem 4

SI	NO
10	8
55,55%	44,44%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

Como se puede observar el 55,55% (10) de las encuestadas indicó que si se han formado a través de cursos y talleres para aprender nuevas técnicas y de esta manera brindar un mejor servicio al cliente, entre las mujeres preparadas en sus emprendimientos están, las que se dedican a depilación y pigmentación de cejas, la peluqueras, la abogada, las que dictan tareas a niños de primaria, y el 44,44% (8) respondieron no haber realizados cursos ni talleres, que son mayormente las que trabajan con ventas de comidas almuerzos desayunos entre otros, las que tienen comercios de víveres.

A pesar de que el emprendimiento es una oportunidad que puede generar ganancias es necesario formarse por medio de talleres y cursos, de las mujeres encuestadas algunas afirmar tener mejores ganancias desde que se mantienen actualizadas en las nuevas tendencias y técnicas que competen a sus emprendimientos.

Liñán, Rodríguez-Cohard & Rueda-Cantuche (2011), en cuanto los elementos para incrementar las actitudes empresariales: la educación y la iniciativa empresarial, “el emprendedor en estudio muestra claramente que su proceso de formación, en una variedad de áreas, ha permitido desarrollar habilidades importantes, contando con los ingredientes necesarios para convertir su sueño en realidad: un negocio exitoso”

#### Ítem 5. Correlación a la tendencia de hijos

Tabla N°5 Análisis de ítem 5

Si	No	Cantidad				Viven con usted	
17	1	1º	4	2	1	17	1
94.44%	5.55%	55,55% (2)	22,22% (1)	11,11% (3)	5,55%	94,44%	5,55%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

De las encuestas un 94,44% (17) afirma tener hijo, mientras el 5,55% (1) refiere no tener hijos. Entre la cantidad de hijos que tiene cada una un 55,55% (10) indica tener 2 hijos entre edades comprendidas 4 años a 17 años de edad, otras 22.22% (1) dice tener un hijo entre las edades comprendidas de 2 años a 17 años. Es preciso recalcar que un 94,44% de las encuestadas afirma vivir con sus hijos entre las edades comprendidas de 2 años a 17 años, edades donde la atención de madre es demandante.

#### Ítem 6. Apoyo con hijos

Tabla N° 6. Análisis de ítem 6

SI	NO	NO TIENE HIJO
8	8	1
44,44%	44,44%	5,55%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

De las 18 encuestadas un 44,44% expresaron tener quien se quede con sus niños mientras trabajan en sus emprendimientos fuera del horario habitual, mientras que el 44,44% dijo no tener quien se quede con sus hijos por lo cual quedan solos estos serias entre las edades más avanzadas 13 años a 17 años y el 5,55% no tiene hijos.

Un gran número de mujeres no cuentan con los recursos económicos para contratar un personal que se encargue de los niños mientras ella trabaja, Waisgrais de la UNICEF (2011:1) señalo “la incompatibilidad del cuidado de los hijos y el trabajo remunerado acentúa la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral y favorece la reproducción de la pobreza”

Aunque en comparación a tiempos pasados los hombres han venido apoyando un poco más a las mujeres en las actividades domésticas y el cuidado de los niños aun no es un cambio completamente significativo, las mujeres encuestadas manifiestan tener más apoyo de sus madres que de sus esposos las que son casadas, las que tienen hijos pero son separadas dicen no tener ninguna clase de ayuda de parte del padre de los hijos en cuanto al cuidado diario, si desean trabajar ellas son las únicas responsables de buscar quien las apoyo con el cuidado de los niños. Lipovsky, (2003):

No ha habido un cambio radical en la lógica de la división por genero de las tareas, los papeles familiares, solo ha habido una mayor cooperación masculina dentro del mismo marco tradicional que se fundamenta en la preponderancia de las mujeres al frente de las tareas domésticas. (p.88)

#### Ítem 7. Apoyo en el hogar

Tabla N° 7 Análisis de ítem 7

Madre	Otros familiares
7	1
38,88%	5,55%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 38,88% de las encuestadas expresaron que la persona que se queda con sus hijos mientras trabaja es su madre, mientras el 5.55% los cuida otro familiar.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la participación laboral de las mujeres sigue siendo cerca de 30 puntos porcentuales menores que los hombres. “el acceso al cuidado subsidiado puede tener un impacto positivo significativo en la tasa de empleo y en el número de horas que las mujeres trabajan”

#### Ítem 8. Familiares en condición vulnerable

Tabla N° 8 Análisis de ítem 8

SI	NO	VIVEN CON USTED
2	16	2 (NO)
11,11%	88,88%	11,11%

Elaborado por: Farías (2024) con base a resultados de cuestionario.

De las 18 encuestadas el 88,88% respondió no tener familiares con condiciones especiales que requiera de atención constante, mientras que el 11,11% dice tener un familiar con condiciones especiales quien necesita atención constante durante todo el día; Cabe destacar que, una de ellas tiene a su esposo en condición de cama, quien necesita cuidados especiales luego de tener un accidente de tránsito, refiriendo que se queda al cuidado de sus familiares (mamá o hermanas) mientras tiene que trabajar; por otro lado, la otra refiere tener un hermano en la misma condición y solo se aparta de él cuándo debe trabajar y algunas noches mientras lo cuida otros familiares, entre

los que se encuentran, mamá, hermanas, primas o esposa. Por lo tanto, estas mujeres confirman tener quien se quede con su familiar en condición vulnerable mientras tiene que trabajar.

La mujer cuando un familiar se enferma asume con responsabilidad y dedicación cuidar de esa persona, busca las estrategias necesarias para lograr un equilibrio y no abandonar sus empleos, estas mujeres emprendedoras que manifestaron tener un familiar en condición delicada, adaptaron nuevos horarios de trabajo y días libres y de esta manera no perder sus emprendimientos. En referencia a esto Soler (2005:4) “designo como la doble presencia al hecho por el que las mujeres participan en el mercado de trabajo, pero sin abandonar la actividad doméstica”.

Ítem 11. Actividades antes de emprender  
Tabla N° 11 Análisis de ítem 11

Estudiaba	Buscando empleo	Trabajo asalariado	No trabajaba	Dedicada al hogar
3	4	3	15	18
16,66%	22,22%	16,66%	83,33%	100%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

La necesidad de emprender muchas veces puede surgir por no contar un empleo, por no tener el tiempo suficiente para trabajar dentro de una empresa cumpliendo un horario laboral, esta necesidad se ve mucho más seguido en las mujeres ya que son ellas quienes mayormente se encargan del hogar y buscan solucionar, de alguna manera, el aspecto laboral. De las encuestadas, un 16,66% dijo estar estudiando antes de emprender, el 22,22% refirió estar desempleado buscando empleo, seguidamente 16,66% respondió tener un trabajo de manera asalariada, el 83,83% indico no trabajar antes de emprender y por último el 100% indico ser las encargadas de las actividades domésticas dentro del hogar.

Bruni, Gherardi y Poggio (2004:407) “el emprendimiento y el mundo de los negocios ha pertenecido históricamente a un universo simbólico típicamente masculinizado”. Sin embargo, en la actualidad las mujeres se incorporado a el emprendimiento. (Santander 2019:1) “integración de la mujer a los espacios de trabajo remunerado, para alcanzar mayor empoderamiento femenino basado centralmente en la autonomía económica”

Muchas veces el buscar empleo para las mujeres no resulta tarea sencilla más aun cuando se tiene hijos entre edades de cuidados constantes. Las mujeres que tienen un empleo asalariado renuncian y deciden emprender para manejar su tiempo conforme a sus propias necesidades el estar dedicada al hogar, el cuidado de los hijos, limpieza, preparación de alimentos muchas veces no deja tiempo para desempeñar una actividad laboral.

Ítem 12. Motivos para emprender  
 Tabla N° 12 Análisis de ítem 12

Necesidades económicas	Superación personal	Desempleo	Oportunidad de negocio
11	11	11	14
61,11%	61,11%	61,11%	77,77%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 61,11% de mujeres encuestas respondieron tener necesidades económicas a la hora de motivarse a emprender, al igual dicen tener deseos de superación personal y no contar con un empleo, el 77,77% dijo ver la oportunidad de negocio.

Cromie (1987:163) reconoce “trece aspectos de diferencias las mujeres y hombres emprendedores, y donde se encuentra que las mujeres se preocupan menos por la

ganancia de la empresa y más por el tiempo necesario para el cuidado y crianzas de sus hijos, lo que a su vez se convierte en una razón poderosa para emprender”.

La mayoría de las encuestadas dicen haber tenido numerosas razones para emprender pero entre esas estuvo la oportunidad de negocio, la mayoría de los emprendedores surgen de momentos de crisis, tienen ideas brillantes y ven oportunidades donde otros no la pueden ver, creen en ellos mismos y por lo general los emprendedores son personas soñadoras y entusiastas, estas mujeres no tuvieron la oportunidad de culminar sus estudios, de conseguir un empleo dentro de una prestigiosa organización, debido a situaciones personales y los demás problemas con crisis económica en todo el país. Sin embargo, nada de esto las detuvo por el contrario nació la motivación a emprender.

**2. Características generales de la unidad económica:**

Ítem 13. Sector económico al que pertenece el emprendimiento.  
Tabla N° 13. Análisis de ítem 13.

SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO
		18
		100,00%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

EL 100% de las encuestadas dijo pertenecer al sector económico terciario.

Tal como se presentó anteriormente las mujeres encuestadas se dedican al sector servicio en las siguientes actividades:

Entre las edades de las mujeres encuestadas se puede observar las diferencias entre ellas, la de menor edad es de 23 años que representa el 5,55% (1), quien siempre ha trabajado como emprendedora, se dedica a la venta de ropa; tres de ellas con 29



años que representa un 16,66% (3) entre las cuales una está dedicada a la depilación y pigmentación de cejas y partes corporales, la otra se dedica a la peluquería, la tercera tiene una venta de comida rápida.

Siguiendo con el mismo orden de ideas, seis mujeres de 32 años, que representan el 33,33%, entre las cuales una se dedica a culminar sus estudios universitarios y su emprendimiento trata de un local comercial de venta de víveres, otra de ellas se dedica a la venta de desayunos, almuerzo y sopas, la siguiente mujer es Abogado tiene su propio escritorio jurídico ubicado en su casa y trabaja desde ahí, la siguiente mujer tiene un salón de belleza donde se dedica a la depilación y pigmentación de cejas, además de maquillaje, la otra tiene un salón de belleza y ella se dedica a realizar manicura y pedicura, la otra tiene un local de venta de desayunos almuerzos y sopas.

Así mismo, se puede visualizar en los resultados que tres mujeres con 36 años, quienes representan el 16,66% (3), una de ellas se dedica a la repostería, venta de yogures artesanales y demás postres, otra de ellas se dedica a la venta de comida desayunos almuerzos y sopas, la tercera tiene un gimnasio donde ella misma es instructora; están otras dos con 40 años, que representa el 11,11% de las mujeres encuestadas, una de ellas se dedica a ventas de golosinas de manera informal y la otra tiene un restaurant de sushi, otras dos mujeres tienen 44 años que representa el 11,11% (2) una de ellas se dedica a la ventas de víveres y la siguiente se dedica a dar clases particulares de primaria; por ultimo esta una mujer de 55 años que representa el 5,55% (1) se dedica a dar clases particulares de primaria.

Gózález, Rio y Dominguez (1989:12) “En términos de servicios o sector servicios se ha utilizado y se utiliza muy a menudo para referirse a un conjunto de actividades económicas sumamente heterogéneas”.

Ítem 14. Tamaño del emprendimiento.

Tabla N° 14. Análisis de ítem 14.

Tamaño del emprendimiento (cantidad de personas)			
4	3	2	1
27,77%	22,22%	11,11%	38,88%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

EL 27,77% de las encuestadas confirmo tener un emprendimiento conformado por cuatro (4) personas incluyéndola, el 22,22% dice tener tres (3) personas en el emprendimiento incluyéndola, seguidamente el 11,11% dice tener 2 personas y por último el 38,38% labora sola dentro de su emprendimiento.

Existen diferentes tipos de emprendimientos según su tamaño: (Bonilla 2009:4)

- Emprendimiento pequeño que el propietario dirige y trabajo con un par de empleados.
- Emprendimientos escalables: son aquellos que son pequeños al consolidarse luego van creciendo.

Las encuestadas manifiestan que su emprendimiento les ha dado la oportunidad de integrar personas que les apoye y ellas darle a cambio una remuneración, algunas de ellas dicen tener familiares dentro del emprendimiento, lo cual a traído beneficios para todos.

Ítem 15. Cantidad de años en el emprendimiento.

Tabla N° 15. Análisis de ítem 15.

8 años	5 años	4 años	3 años	2 años
1	5	5	2	5
5,55%	27,77%	27,77%	11,11%	27,77%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

Las mujeres encuestadas el 27,77% indicaron tener 5 años de emprender, confirmando tener muy buenos resultados económicos y muchos logros personales y profesionalmente dentro del área donde se desenvuelven; otro 27,77% respondió tener 4 años y 2 años, mientras que el 11,11% tienen 3 años de emprendimiento y por último el 5,55% (1) tiene 8 años de emprender.

Cabe destacar que todas plantearon haber tenido inicios fuertes, queriendo abandonar por no ver resultados a corto plazo, sin embargo, confirman que en la constancia es donde se encuentra el éxito.

Herrera (2026:1) “Las mujeres buscan alcanzar un punto donde no puedan quizá relajarse, pero si estar un poquito más cómodas ya que el duro trabajo tiene su recompensa”.

La mayoría de las encuestadas dicen que cada día aspiran estar mejor y seguir creciendo constantemente, aunque algunas manifestaron estar tranquilas como están y que buscaran crecer cuando ya sus hijos estén en edades más avanzadas.

Ítem 16. Tipo de establecimiento.

Tabla N° 16. Análisis de ítem 16.

Si es local	No es local
11	7
61.11%	38,88%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 61,11% de las encuestas confirmo tener local comercial en lugares estratégicos para el funcionamiento de su emprendimiento, el 38,88% de las encuestadas marcó no contar con un local comercial para su emprendimiento.

Ítem 17. Condición del establecimiento.

Tabla N° 17. Análisis de ítem 17.

Desde casa	Propio	Alquilado	Vendedora ambulante
6	7	4	1
33,33%	38,88%	22,22%	5,55%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 38,88% de las encuestas dicen tener un local propio, que construyeron en lugares que le regalaron, otros son comprados; el 33,33% trabaja desde casa, contando con espacio acondicionado para poder trabajar, lo que dificultad un poco para establecer horarios entre estar en casa y trabajar, muchas de ellas a pesar de estar en casa, dejan al cuidado de los hijos a sus madres que le bridan el apoyo para poder atender con concentración sus trabajos. El 22,22% trabajan desde un local, pero de manera alquilada, y el 5,55% trabaja en las calles tiene un puesto de golosinas.

Smart (2023:1) “La condición del establecimiento es importante para los negocios, es muy diferente tener un local comercial propio, tener uno alquilado o trabajar desde casa. El trabajar desde casa puede ser algo incómodo esto hace muy difícil

mentalizarte para comenzar a trabajar y comienza a afectar en gran medida la autodisciplina”.

Trabajar en oficinas propia te obliga a salir de casa, pues debes salir temprano y abrir el centro de trabajo.

Ítem 18. Figura Jurídica.

Tabla N° 18. Análisis de ítem 18.

Persona natural	Persona jurídica
17	1
94,44%	5,55%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

De las mujeres encuestadas el 94,44% seleccionó ser persona natural y el 5,55% indico ser persona jurídica.

Ítem 19. Medios de obtención de recursos.

Tabla N° 19. Análisis de ítem 19.

Ahorros personales	Préstamos de parientes	Préstamos de amistades
8	7	3
44,44%	38,88%	16,16%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 44,44% de las encuestadas indican comenzar sus emprendimientos con ahorros personales, seguidamente un 38,88% dijo tener prestamos de parientes hermanos, padres, esposo para poder obtener su emprendimiento, por último, un 16,16% dijo obtener ayuda de préstamos de algunas amistades.

Para la obtención de recursos muchas veces se deben tomar riesgos, como prestamos, aunque la mayoría de las encuestadas obtuvieron los recursos atreves de ahorros personales otras asumieron deudas.

Según Drucker (1985:3) “requiere una visión y la pasión y el compromiso para guiar a otros en la persecución de dicha visión. También requiere la disposición de tomar riesgos calculados”.

Ítem 20. Dificultades al emprender.

Tabla N° 20. Análisis de ítem 20.

Dificultades al emprender	Cantidad	
Desconocimiento de las normas de regulación	4	22,22%
Problemas para acceder a redes y mercados para la distribución de productos	5	27,77%
Inconvenientes con fuentes de financiamientos	5	27,77%
Poco acceso a la tecnología	5	27,77%
Escasa capacitación	6	33,33%
Miedo a asumir riesgos	4	22,22%
Pocos activos	10	55,55%
Exceso de responsabilidad	12	66,66%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 22,22% de las encuestadas dijo tener desconocimiento de las normas de regulación, definición de Selznick (1985:363) sobre la regulación “control sostenido y enfocado ejercicio por una agencia estatal sobre actividades que son valoradas por la comunidad”. En este sentido las encuestadas que dicen no tener conocimientos sobre las normas precitadas, son aquellas que poseen ventas de víveres, restaurante de sushi, las que trabajan con depilación y pigmentaciones, a la hora de obtener productos nacionales e internacionales.

El 27,77% marcó en la encuesta tener inconvenientes al momento de acceder y distribuir los productos ya sea por no poseer un transporte propio o por escases de

algunos productos de mejor calidad en el país, y deben adquirirlos de países vecinos. Seguidamente el 27,77% de las encuestadas dijo tener inconvenientes con la fuente de financiamiento, ya sea por no tener el dinero completo o por hacer la solicitud a instituciones bancarias y no tener respuesta. Por otro lado, el 27,77% respondió tener poco acceso a la tecnología, si bien se sabe hace unos años atrás la comunicación en el país era algo difícil, no tenían acceso a internet.

El 33,33% de las encuestadas dijo tener escasa capacitación, tenían muchas ideas y ganas, pero poca capacitación, muchas de ellas comentaron que debieron esperar tener la suficiente capacitación para poder dar inicio a sus emprendimientos por medio de cursos y talleres. El 22,22% de las mujeres manifestó tener miedo a asumir retos a la hora de tomar créditos, ya sean con entidades bancarias o con amistades, miedo de no tener los ingresos esperados para poder asumir la deuda.

El 55,55% dijo no contar con suficientes activos, Miller (1975:5) afirma que: “el activo está constituido por las cosas de valor que poseen”. Entre estos activos son activos están mobiliarios, local comercial, entre otros”.

Por último, el 66,66% de las encuestadas dijo tener exceso de responsabilidad, como la limpieza del hogar, cocinar alimentos, llevar los hijos al colegio, educar a los hijos, lavar, planchar y un sin fin de actividades diarias que no les permitía tener el tiempo para emprender, debieron utilizar muchas estrategias para lograr equilibrar un poco ambas partes.

A tales efectos, es importante resaltar lo planteado por Damian (2020) con base al estudio realizado por el Banco Mundial (2010) sobre los seis grandes obstáculos que enfrentan las mujeres que viven en América Latina al iniciar un emprendimiento formal:

1. Poca preparación para realizar los trámites complejos para el registro del emprendimiento y el cumplimiento de las normas mercantiles y legales establecidas.
2. Problemas para acceder a redes y mercados para distribuir sus productos, ya que no cuentan con contactos ni información sobre los medios para el financiamiento, la tecnología y canales de distribución.
3. Menores probabilidades de conseguir capacitación.
4. Temor a asumir riesgos a asumir como el de la solicitud de créditos.
5. Sus activos son menores en cuanto a cantidad y valor que el de los hombres, limitando así la posibilidad de hipotecas para conseguir fondos necesarios para iniciar su negocio o avanzar en él.
6. Desproporción en cuanto a las responsabilidades por cuestiones relacionadas con género, es decir, con los diversos roles asumidos por ellas, afectando así el potencial y las oportunidades de las mujeres en sus emprendimientos.

### 3. Jornada laboral:

Ítem 21. Jornada laboral.

Tabla N° 21. Análisis de ítem 21.

Emprendedora	Estudiante	Madre	Hija	Ama de casa	Esposa	Compañera
18	1	17	17	17	10	2
100,00%	5,55%	94,44%	94,44%	94,44%	55,55%	11,11%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

La totalidad de las encuestadas son emprendedoras, solo una de ellas es estudiante 5,55% de carrera universitaria, el 94,44% es madre, hija y ama de casa diariamente, el 55,55% tiene esposo algunas cuentan con la ayuda domestica de parte de los esposos



otras manifiestan no tenerla o al menos no a diario y con la misma responsabilidad con la que ellas asumen dichas tareas, y el 11,11% se considera compañera.

La experiencia internacional, a evidenciado que las mujeres eligen el tiempo parcial de trabajo remunerado, dado que este permitiría conciliar, de mejor forma, la esfera familiar y laboral (PNUD,2010).

Las mujeres encuestadas tomaron la decisión de emprender ya que les permite planificar mejor su tiempo, a pesar de esto manifiestan tener alto compromiso con sus emprendimientos, aunque consideran que a la hora de tener una reunión escolar de sus hijos pueden ir sin ningún problema o cita médica, a diferencia que en un empleo dentro de una organización resulta mas complicado porque los empleadores comienzan a conjeturar que no tienen responsabilidad con el trabajo.

Por lo anterior, es relevante estudiar el tiempo de trabajo de las mujeres, toda vez que las tensiones entre las responsabilidades domésticas y el trabajo remunerado, es uno de los principales motivos que aducen las estas para no participar en el mercado laboral, (Comunidad mujer, 2011<sup>a</sup>; PNUD, 2010).

## Ítem 22. Dedicación a actividades.

Tabla N°22 Análisis de ítem 22.

	Dedicación a actividades		
4	8	2	2
22,22%	44,44%	11,11%	11,11%

Las encuestadas realizan múltiples actividades a la semana como lo son: emprendimiento, elaboración de alimentos, limpieza del hogar, lavar, ser esposa, hija compañera, educar a los hijos, asistir a consultas médicas propias, de los hijos, esposos suegros, padres y otros familiares, también realizan actividades para su propio esparcimiento como: gimnasio, iglesia, 22,22% dice tener entre 93 a 96 horas

semanales entre todas las actividades antes nombradas, el 44,44% dice tener de 61 horas a 67 horas semanales entre todas las actividades, un 11,11% dice tener 73 horas semanales y un 11,11% dice que se lleva de 86 a 88 horas semanales entre todas las actividades.

La doble jornada laboral femenina. Se refiere a la suma de tiempos de trabajo, tanto del ámbito no remunerado, como el doméstico, carga que principalmente recae en las mujeres. En tal sentido, según la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN,2009), ocho de cada diez mujeres realizan, de lunes a viernes, un promedio de media hora de tareas domésticas como son: preparación de alimentos, cuidado de personas, administración del hogar, pago de cuentas, entre otras, en contraste con cuatro de cada diez hombres, en el mismo periodo (Instituto Nacional de Estadísticas, 2009).

#### Ítem 23. Actividades compartidas.

Tabla N°23 Análisis de ítem 23.

	ACTIVIDADES COMPARTIDAS			
5	4	5	2	2
27,77%	22,22%	27,77%	11,11%	11,11%

Entre las actividades múltiples que realiza la mujer como: emprendimiento elaboración de alimentos, limpieza del hogar, lavar, ser esposa, hija, compañera, educar a los hijos, asistir a consultas médicas propias, de los hijos, esposos, suegros, padres y otros familiares, también realizan actividades para su propio esparcimiento como: gimnasio, iglesia. el 27,77% manifiesta ser ayudada de 7 a 6 actividades antes nombradas, por el esposo o familiares, el 22,22% dice ser ayudada de 5 a 4 actividades, otro 27,77% de las encuestadas manifiesta ser ayudada en 1 a 3 actividades y por último el 11,11% dicen ser ayudadas en cero actividades.

Es difícil considerar que en tiempos actuales aun existan mujeres que no cuenten con ayuda domestica principalmente de sus esposos, las mujeres llegan a sus casas a realizar múltiples tareas que muchas veces resultan mas agotadoras que el trabajo remunerado, de este modo, los hombres, tienen una baja participación en el trabajo doméstico, incluso si no están empleados (Comunidad Mujer, 2012).

Ítem 24. Apoyo de actividades cotidianas.

Tabla N°24 Análisis de ítem 24.

Apoyo en actividades cotidianas	
Si	No
88,88%	11,11%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 88,88% de las encuestadas manifiesta ser apoyada las actividades cotidianas por familiares como la madre y hermanos, de las que tienen esposos se sienten muy poco apoyadas. El 11,11% de las encuestadas manifiesta no ser apoyada en ninguna actividad cotidiana.

Para las mujeres encuestadas resulta importante el apoyo de sus familiares en todas las actividades cotidianas, es algo fundamental para el buen funcionamiento del hogar manifiestan. Aquellas que viven con sus madres o algunos hermanos en casas maternas dicen tener gran apoyo, en el buscar a los niños al colegio, cubrirlas en alguna actividad de ultima hora, en contraste las que son casadas dicen ser muy poco apoyadas en las actividades diarias del hogar.

Ítem 25. Apoyo a actividades domesticas.

Tabla N°25 Análisis de ítem 25.

Apoyo en actividades domésticas		
Madre e hijos	Hijos y esposo	Hermanos
11	4	1
61,11%	22,22%	5,55%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 61,11% de las encuestadas manifiesta que tienen ayuda en las actividades domésticas por sus madres, mientras que el 22,22% tienen ayuda domestica de los esposos e hijos y el 5,55% de hermanos.

Ítem 26. Familia.

Tabla N°26 Análisis de ítem 26.

Consideración sobre el apoyo de la familia				
Definitivo	Muy importante	Importante	Medianamente importante	No fue importante
5	8	5		
27,77%	44,44%	27,77%		

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

Para el 27, 77% fue definitivo la ayuda familiar, el 88,88% manifiesta que fue muy importante y el 27,77% dice que fue importante.

Para estas mujeres la familia fue un aspecto muy importante, el darles un apoyo incondicional, algunas de ellas manifiestan no haberlo podido lograr sin el apoyo familiar incluyen, tías, hermanos, esposo, padres incluso sus hijos. En referencia, Vainrub (2008) expresa “los miembros de la familia establecen un conjunto de valores que tienen gran impacto en la cultura del negocio. Entre la familia y la

empresa se establece un lazo inviolable que impide saber dónde comienza una y termina otra”.

Ítem 27. Personal contratado.

Tabla N° 27 Análisis de ítem 27.

SI	NO
	18
	100%

Elaborado por: Farías (2024) con base a resultados de cuestionario.

La totalidad de las encuestadas manifiesta no tener personal doméstico contratado.

**4. Conciliación trabajo familia:**

Ítem 31. Conciliación trabajo familia en diferentes momentos.

Tabla N°31 Análisis de ítem 31.

Conciliación en diferentes momentos del emprendimiento			
	Antes	Al inicio	Al consolidarse
La facilitó	14	4	14
	77,77%	22,22%	77,77%
Conciliación en diferentes momentos del emprendimiento			
	Antes	Al inicio	Al consolidarse
La complicó	4	14	4
	22,22%	77,77%	22,20%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 77,77% de las mujeres encuestadas considera que el emprendimiento facilitó la conciliación trabajo familia antes de comenzar el emprendimiento; el 22,22% considera que al inicio del emprendimiento fue fácil y el 77,77% planteó que facilitó la conciliación trabajo familia. Por el contrario, el 22,22% reseñó que antes del emprendimiento la conciliación trabajo familia era fácil, el 77,77% manifiestan que al inicio del emprendimiento se les complico la conciliación y luego el 22,22% dice que al consolidares el emprendimiento les complico la conciliación trabajo familia.

Ítem 32. Horarios trabajo familia en diferentes momentos.

Tabla N°32 Análisis de ítem 32.

Horarios en diferentes momentos del emprendimiento			
	Antes	Al inicio	Al consolidarse
Lo facilitó	18	18	14
	100,00%	100%	77,77%
Horarios en diferentes momentos del emprendimiento			
	Antes	Al inicio	Al consolidarse
Lo complicó			4
			22,22%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

La totalidad de las encuestadas refiere que el emprendimiento facilitó el horario de trabajo antes de iniciarlo y al inicio, el 77,77% dice que lo complico. Por el contrario, el 22,22% plantea que complico el horario al consolidarse.

### Ítem 33. Estrategias para mejorar la conciliación.

Tabla N°33 Análisis de ítem 33.

Apoyo de la pareja	Apoyo familiar	Apoyo de cercanos	Contratación de terceros para apoyo con hijos	Contratación de terceros para apoyo con emprendimiento
6	14		2	5
33,33%	77,77%		11,11%	27,77%

Elaborado por: Farias (2024) con base a resultados de cuestionario.

El 33,33% de las encuestas plantea que el tener apoyo de sus esposos es una de las estrategias utilizadas para la conciliación trabajo familia; cabe destacar que, el 77,77% marcó que la mayor estrategia utilizada para conciliar la trabajo familia ha sido tener apoyo de familiares como madre y hermanos; por otro lado, el 11,11% cuenta con personas para ayudas escolares de los hijos (tareas dirigidas) y el 27,77% de las encuestas indicó que otra de la estrategia que ha permitido mejorar la conciliación mencionada ha sido el tener apoyo de personas contratadas en sus emprendimientos.

Anays, Estrada y Valdes (2023:1) “la conciliación trabajo familia consiste en la compatibilización de los tiempos dedicados a ambas esferas de la vida y abarca desarrollo pleno de hombres y mujeres en las mismas”.

Para lograr una armonía en ambos escenarios las encuetadas desarrollaron estrategias, algunas dicen colocar horarios determinad cada semana mediante mutuo acuerdo con familiares y esposo, establecer cuales son las metas a corto y largo plazo, mantener comunicación efectiva con sus familiares. Las mujeres manifiestan que desde que dirigen el hogar de manera organizada mediante diálogos familiares han conseguido un mejor equilibrio.

#### Ítem 34. Emprendimiento y conciliación trabajo familia

Tabla N°34 Análisis de ítem 34.

Si	No
14	4
77,77%	22,22%

El 77,77% de las emprendedoras expone que el hecho de ser emprendedora mejoro su conciliación trabajo familia, ya que, por ejemplo, si desea ir una reunión familiar o algún evento con amistades lo puede hacer: sin embargo, el 22,22% refiere lo contrario, ya que muchas veces los horarios se les extiende, sobre todo en días festivos, entre ellos, las navidades y deben trabajar largas horas ya que son los días con más clientes, pero se pierden de disfrutar en familia.

Centro de Negocios (2023:1) “la conciliación laboral y personal para un emprendedor implica equilibrar eficazmente el tiempo y las responsabilidades entre su negocio y su vida personal para mantener un bienestar integral”.

En la actualidad las personas buscan un balance laboral y familiar. Para las mujeres encuestadas dicen sentirse plenas al lograr mantener equilibrado los dos aspectos. Si bien, dicen, tener que trabajar mucho en temporadas altas deben quedarse mas horas, sin embargo, dicen tener mejor conciliación trabajo familia desde el momento de emprender.



## CONCLUSIONES

Como conclusiones se presenta a continuación una serie de respuestas a los objetivos planteados al principio de la investigación. Con relación al primer objetivo, caracterizar a las mujeres emprendedoras de la Ciudad de Valencia que convinieron ser parte del estudio, se puede apreciar como a través de sus propias necesidades crearon oportunidades de empleo sin importar las circunstancias han asumido con valentía cada obstáculo para hacer surgir sus emprendimientos.

Sin contar con estudios universitarios, con hijos menores de edad, muchas de ellas separadas, solo con ideas, sueños y metas que cumplir, estas mujeres establecieron emprendimientos, donde han tenido la oportunidad de crecer económicamente e intelectualmente, adquiriendo conocimientos de como atender un público, como vender, que métodos utilizar para mayores ventas, formación constante según el avance tecnológico.

Tienen personal a su cargo y poseen locales propios, el 77,77% son bachilleres razón que no fue limitante para emprender, vieron la oportunidad de negocio, desarrollaron habilidades a través de cursos y talleres, conforme a las actividades realizadas en sus emprendimientos a través de cursos y talleres, se prepararon y emprendieron.

Antes de emprender tenían necesidades económicas, muchas aun culminando sus carreras universitarias, otras debieron abandonar sus carreras a raíz de la crisis económica que venía atravesando el país. Incluso muchas de ellas trabajaron en el extranjero por algunos años, consiguieron reunir algo de dinero regresaron a su país y emprendieron. Superando la crisis los obstáculos, dicen estar mejor que varios años atrás.

Siguiendo el orden de ideas el objetivo 2, que fue determinar las características generales del emprendimiento de las mujeres en estudio, la totalidad de ellas planteo contar con un emprendimiento perteneciente al sector económico terciario (prestado de servicios) por motivo a esto han desarrollado habilidades de comunicación, empatía con los clientes para poder prestar un buen servicio.

Después de algún tiempo de emprendimiento algunas ya cuenta con locales propios, otras locales alquilados y algunas aun trabajan desde casa, el tener un local propio les trae algo de beneficio ya que al salir de casa y tener que darle apertura a el local las coloca en mayor grado de responsabilidad, y que es necesario establecer horarios definidos, sin embargo las que trabajan en casa dicen tener espacios exclusivos para sus emprendimientos lo cual no afecta de gran manera a la hora de trabajar, manifiestan si tener menos tiempo para el emprendimiento ya que estando en casa surgen más inconvenientes de carácter doméstico.

Por otro lado, el abordaje del objetivo 3, describir la jornada laboral de las mujeres emprendedoras presentes en esta investigación, estas dedican entre 28 y 60 horas semanales a sus emprendimientos, también dedican horas a las actividades domésticas, cuidado de los niños además buscan constantemente equilibrar el trabajo y la familia con ayuda de familiares mayormente de la madre de las mujeres en estudio; cabe destacar que, a pesar de ello, estas mujeres tienen excesos de responsabilidades diariamente, muchas aspiran ver crecer su emprendimiento pero la cantidad de actividades realizadas no les permite por lo cual han decidido esperar que sus hijos tengan mayor edad donde ellos puedan desarrollar habilidades que les permitan a ellas tener mas tiempo para sus trabajos.

Para finalizar, se puede concluir en cuanto al objetivo 4, determinar la percepción de las mujeres emprendedoras respecto a la conciliación trabajo familia, que el 77,77% de las mujeres considera que la conciliación mejoró debido al

emprendimiento, manifiestan que las tareas diarias siguen siendo pesadas pero que son más llevaderas debido a la constante comunicación y ayuda familiar, manifiestan que la razón de estar más satisfechas es el no tener que pedir permisos constantes a jefes para poder ir a una consulta médica o reunión escolar. El apoyo de sus familiares ha sido importante donde incluso muchas manifiestan no haberlo logrado sin la ayuda de ellos, a pesar de no tener personas que realicen sus actividades domésticas, la ayuda cotidiana les ha funcionado, el que les apoyen a buscar a sus hijos al colegio o asistir a sus actividades de deportes, esto las hace sentir más seguras y tranquilas.

## **Recomendaciones**

Con el análisis efectuado de las mujeres emprendedoras, se recomienda una serie de sugerencias en pro a cambios positivos:

- Revisar semanalmente las actividades a realizar establecer horarios para mantener el tiempo más organizado.
- Evitar realizar actividades extras donde tengan que trasladarse a lugares lejanos.
- Establecer metas a corto plazo y concentrarse en cumplirlas.
- Contratar personal de limpieza que les brinde apoyo en el hogar por lo menos una vez a la semana.
- Tener tiempos para ellas, realizar actividades para su propio disfrute.
- Trabajar por conseguir locales propios donde se puedan establecer horarios de trabajo.
- Utilizar más las redes sociales para impulsar las ventas.

## LISTA DE REFERENCIAS

Arredondo Anays, Estrada Miriam y Vales Miriam (2023). **Conciliación Trabajo-Familia**. Centro Internacional de Restauración Neurológica (CIREN). La Habana, Cuba.

Arias, Fidias (2006). **El proyecto de investigación**. Introducción a la metodología científica. 5ta edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.

Arias, María Mercedes y Giraldo, Clara Victoria (2011). El rigor científico en la investigación. **Revista Invertir. educar enferm.** (Vol.29 no.3) Medellín.

Banco Santander (2019). <https://www.santander.com/es/sala-de-comunicación/notes-de-prensa/2020/06/santanser-espana-seadhiere-at-programas-de-igualdad-de-genero-del-pacto-mundia-de-naciones-unidas>.

Belausteguigoitia, Rius. (2009). El campo de las empresas familiares en Latinoamérica. **Revista: Gestión & Sociedad**, (pp 13-25).

Bernal, César (2010). **Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales**. Editorial Prentice Hall. Colombia.

Benzanilla José y Miranda Amaparo (2013). **La familia como grupo social: una reconceptualización**. Universidad de valle México.

Bonilla Luis (2009). **Tipos de emprendimientos**. <https://es.scribd.com/document/445806643/tipos-de-emprendimiento>.

Bruni, Attila. Gherardi. Silvia y Poggio Barbara (2004). Doing Gender, Doing entrepreneurship: An Ethnographic Account of intertwined Bactices. *Gender, Work & Organization* (pp 406-429).

Carlson, Dawn. Hunter, Emily y Whitten, Dwayne. (2014). Work–Family Enrichment and Satisfaction: Mediating Processes and Relative Impact of Originating and Receiving Domains. **Revista: Journal of Management**, **40(3)**, (pp 845-865). Texas University.

Centro de Negocios (2023). **Conciliación laboral y familiar siendo emprendedor**: <https://www.cwo.es/conciliacion-laboral-y-familiar/>.

Comunidad de la mujer (2011a). **Mujer y trabajo: Servicio doméstico, la ocupación que emplea mas mujeres.** Serie comunidad Mujer. (pp 101-11). Chile.

Comunidad mujer (2012). **Mujer y trabajo: servicio domestico, la ocupacion que emplea mas mujeres.** Serie Comunidad Mujer. (pp 14.1-11). Chile.

Chinchilla, Poelmans Y León, Cols. (2003). **Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150 empresas españolas.** IESE: Universidad de Navarra.

Clark, Stats. (2000). **Work\Family Border Theory. Equilibrio Trabajo Familia. Human Relations, 53, 747-770.**

Damián Simón, Javier (2020). **Mujeres emprendedoras y situación de sus unidades económicas.** en la zona de Tuxtepec, Oaxaca; México. Universidad de Papaloapan, México.

De Barberi T. (2002). **Sobre la categoría género.** Una introducción teorica-metodologica en: varios autores: fin de siglo. Género y cambio civilizatorio. Ediciones de las mujeres. Chile.

Debeljuh Patricia y Revuelta María, (2017). **Hacia una responsabilidad compartida: Familia, Empresa y Sociedad.** Editorial EISE. Universidad Austral.

Debeljuh, Patricia (2012). Conciliación trabajo y familia: ¿dilema personal o responsabilidad empresarial? **Revista de Negocios del IEEM**, (pp78-81).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). **Paz, Dignidad e Igualdad en un planeta sano.** Naciones Unidas.

Delgado, Luis (2021). **Mujer, Trabajo y Derechos Laborales.** Editorial Fundación Género con Clase. Caracas Venezuela

Delgado, Aura Adriana (2013). **Transición de ejecutivas hacia la alta gerencia en empresas de capital privado. Un abordaje desde la perspectiva de género.** Tesis Doctoral no publicada. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad de Carabobo.

Delgado de Smith, Yamile (2008). **La Investigación Social en Proceso: ejercicios y respuestas.** Editorial Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Delgado de Smith, Yamile; Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel. (2002). **Conduciendo la Investigación**. Editorial Comala. Caracas, Venezuela.

Diaz Casero, Hernández Mogollón. (2012). **A structural modelo of the antecedentes to entrepreneurial capacity**. International Small Business Jorunal, 30.8.

Dodero Christian, Fernando Troilo (2021). **Conciliación vida laboral y familiar: impacto en el clima organizacional del área de ventas de una empresa prestadora de servicios de Recursos Humano**. Cema Universidad. Argentina.

Diccionario de la Lengua Española (2001). **Definición de familia y tipos**. Disponible en: <https://www.wordreference.com> › definicion › familia

Duran, Carolina. (2021). **Anuario IET Trabajo y Relaciones Laborales**.

Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF)

Foro, Familia (2019). Conciliación trabajo familia. **Foro de la familia XX aniversario 2009-2019**, Disponible en: <https://www.forofamilia.org/lineas-de-accion/familia/conciliacion-familiar-y-laboral/>

Gallo, Nancy. Meneses, Yeison y Minotta, Carlos (2014). **Caracterización poblacional vista desde la perspectiva del desarrollo humano y el enfoque diferencial**. Disponible: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-32612014000200009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612014000200009)

García, Noemí (2018). **¿Qué es la igualdad de género? ¿En qué consiste?** Blog en línea. Disponible: <https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/igualdad-de-genero/>

Gasteiz, Vitoria (1997). **Mujeres y trabajo productivo: expectativas y frenos**. Instituto Vasco de la Mujer. Bilbao. España. Editorial EMAKUNDE.

Giménez, Solé (2011). Historia del feminismo (siglos XIX y XX). **Revista Pamplona**. Eunsa. ISBN (pp 978).

Girbau, María (2010). **La conciliación de la vida personal, laboral y la satisfacción en el trabajo, estudios en enfermeras en atención primaria**.

Greenhaus J. Collins (2003). **The relation betmen work-family balance and quality of life.** Jowrnal of vacalional Behavior.

Hernández, Oscar (2012). **Estadística Elemental para Ciencias Sociales.** Tercera Edición. San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

Hernández, Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2006). **Metodología de investigación.** Edición Mc Graw Hill. México.

Hernández, Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2014). **Metodología de investigación.** 6ta Edición Interamericana de editores. México.

Jiménez, A. y Moyano, Elena (2008). Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para mejorar la Calidad de Vida. **Revista UNIVERSUM**, (pp116-133).

Junta de Andalucía (2020). Informe Emprendimiento y Conciliación. <https://www.andaluciaemprende.es/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Emprendimiento-y-Conciliaci%C3%B3n.pdf>

Kalliath, Thomas Y Brough, Paula (2008). Work-life balance: **A review of the meaning of the balance construct.** *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327.

León, Carin y Chinchilla, Nuria (2010). Conciliación Laboral y Familiar. ¿Es posible en tiempos de crisis? **Harvard Deusto Business Review**, 56-62.

Lipovetsky, Grilles (2003). **La familia ante el reto de la tercera mujer: amor trabajo.** Libro ponencias. Madrid.

Martín, Rodrigo (2011). Conciliar hoy: un gran desafío. Horizontes de la familia ante el siglo XII: reflexiones con motivo del XXV aniversario del Instituto Universitario de la Familia. Madrid. **Revista Universidad Pontificia de Comillas.** ISBN 978-84-8468-342-1.

Martínez, María (2009). **Género y conciliación de la vida familiar y laboral.** Edición. Editorial: Componell Mucia. España.

Miller, Finney (1975). **Curso de contabilidad**. Introducción I, tercera Edición. Mexico, D.F.: Uteha.

Manso, Sandra (2020). **El rol de la mujer en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar**. Universidad Valladolid. España.

Muchinsky, Paul (2007). **Psicología aplicada al trabajo**. México: Cengage Learning

Murguialday, Clara (2001). **Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género**. Documento en línea. Disponible: <https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/Material.pdf?hash=26c84dfbfecf340d661f31992697d68&idioma=CA>

López, Joan. (2022). **Redefinición de la relación laboral: Análisis del trabajo en las plataformas digitales de servicios. Un informe de Justicia y Equidad**. Barcelona,

Organización internacional del trabajo OIT (2014).

Parra, Egleé (2012). **Lo que debes saber sobre un Trabajo de Investigación**. 2<sup>da</sup> Edición. Editorial: Morlés Sánchez.

Picón, Darío y Melian, Yanina (2014). **La unidad de análisis en la problemática enseñanza aprendizaje**. UNPA (14), 1-17.

Quero Virla Milton (2010). **Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach**. Universidad privada Dr, Rafael Bellosó Chacín. Venezuela. (pp 248-252).

Ruperti, Erika. Johana Espinal. Carlos Naranjo y Diana Aguilar (2020). **Conciliación de vida familiar y bienestar laboral**. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, N° 15. (pp 18-30). Universidad Nacional de Chimborazo.

Sabater, Carmen. (2014). **La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral**. Universidad de Rioja. Logroño, España.

Sandoval, Themis y Delgado Aura (2020). Mujeres del sector salud: su protección en tiempos de Covid-19. Un abordaje desde la perspectiva de género. **Revista Gaceta Laboral, Universidad del Zulia**, vol. N°2 (pp156-184).



Soler Tobío (2005). **Madres que trabajan. Dilemas y estrategias.** (feminismo. Madrid.

Tamayo, Mario. (2003). **El Proceso de Investigación Científica.** 4ª edición. Editorial Limusa. México.

Vainrub, Roberto (2009). **Una guía para emprendedores. Convertir sueños en realidades.** Quinta edición. Editorial Pearson-Ediciones. IESA. México.

Valenzuela, Hugo, Reygadas, Luis y Cruces, Francisco (2015). Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas. **Revista española de investigaciones sociológicas**, 150, (pp191-210).

## **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**CONFIABILIDAD**

Yo, **Bruno M. Valera H. C.I. V-7.575.154**, profesor de Estadística de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo; por medio de mi experiencia como especialista, revise el proceso de medición de la confiabilidad del instrumento aplicado por **DARIANA FARIAS C.I. V- 19.753.481**, que consta de preguntas cerradas de SI y NO; preguntas de estimación tipo Lickert y preguntas con alternativas múltiples; de tres o más alternativas: se presentan las alternativas de respuestas y las personas deben circunscribirse a ellas. Se aplicó el instrumento para probar la confiabilidad: La cual fue calculada aplicando **Coefficiente Confiabilidad de Reproductividad** (Metodología de la Investigación, Hernández Sampieri, 1998 pag.276), que consiste en dividir el número de unidades (ítem) catalogadas con errores por el codificador; dividido entre el número total de unidades (ítem) de análisis. Un error, es una inconsistencia y por tanto disminuye la confiabilidad del instrumento.

$$Cr = 1 - \frac{\text{Número de Errores}}{\text{Número total de Respuestas}}$$

Número total de Respuestas = Sujetos x Número de Items

$$Cr = 1 - \frac{5}{2.340} \quad Cr = 0,9979$$

(2.340 respuestas producto de multiplicar 18 sujetos x 130 Items es el total respuestas y 05 respuestas con error (05 errores se dividen entre el total respuestas. La confiabilidad se mide de 0 a 1, y cuando equivale a 0,90 o más y mientras más cerca este de 1, es más confiable, como en este caso. El instrumento es de alta confiabilidad.

**Magister Lcdo. BRUNO M. VALERA H.**  
**C.I. V- 7.575.154**  
**Profesor de Estadística FACES**

## Cuestionario

El presente cuestionario permitirá analizar la conciliación trabajo familia desde una perspectiva de género de mujeres emprendedoras de la ciudad de Valencia, Estado Carabobo. Las respuestas facilitadas por usted son anónimas. Se le agradece de antemano el tiempo y esfuerzo para responder a cada una de las interrogantes.

### *1. Caracterización de las mujeres emprendedoras.*

#### Datos socio-demográficos:

1. Edad: \_\_\_\_\_

2. Estado civil:

Soltera		Separada		Viuda	
Casada		Divorciada		Unión estable de hecho	

3. Escolaridad:

Sin estudios	
Primaria	
Secundaria	
Técnico Medio	
Técnico Superior Universitario	
Univeristario	
Postgrado	
Doctorado	

4. Se ha formado en cursos y/o talleres relacionados con el emprendimiento?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Tiene hijos?

Si		No	
Cantidad	Edad	Vive con usted	
		Si	No

En caso de tener hijos:

6. ¿Cuenta con apoyo de otra persona para atenderlo(s) mientras labora? Si \_\_\_\_  
No \_\_\_\_

7. ¿Quién se queda con su(s) hijo(s) en caso de ausentarse del hogar producto del trabajo fuera del horario establecido?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. ¿Vive con usted algún familiar que necesite su apoyo constante por tener alguna condición?

Si		No				
Cantidad	Edad	Vive con usted		Condición		
		Si	No	Adulto mayor	Discapacidad	Otra

En caso de estar a cargo de algún familiar que necesite su apoyo:

9. ¿Cuenta con otra persona para atenderlo(s) mientras labora? Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

10. ¿Quién se queda con su familiar mientras labora?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### Datos laborales:

11. Marque con una equis (x) la(s) actividad(es) que realizaba antes de decidir emprender:

Estudiaba	
No trabajaba	
Desempleada buscando empleo	
Dedicada a las actividades del hogar y cuidado de la familia	
Trabajo de modo asalariado	

12. Motivos para emprender:

Por favor marque con una equis “x” el o los motivos que tuvo para emprender:

Necesidades económicas	
Oportunidad de negocio	
Superación personal	
Tradición familiar	
Herencia	
Desempleo	
Combinación de motivos (Detalle)	

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

2. *Características generales de la unidad económica:*

13. Sector económico al que pertenece el emprendimiento:

Detalle

Sector primario (explotación de recursos naturales)		
Sector secundario (manufactura, transformación de materia)		
Sector terciario (prestación de servicios)		

14. Tamaño del emprendimiento (cantidad de trabajadores incluyéndola a usted):

---

15. Cantidad de años con el emprendimiento:

\_\_\_\_\_

16. Su emprendimiento funciona en un local: Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

17. Marque el tipo de establecimiento:

Local propio		Local prestado	
Local alquilado		Otro	

Detalle:

18. Indique la figura jurídica del emprendimiento:

Persona natural		Persona jurídica	
-----------------	--	------------------	--

19. Medios utilizados para obtener los recursos económicos para el emprendimiento:

Ahorros personales	
Préstamo de amistades	
Préstamo de parientes	
Préstamo de instituciones	

20. Marque él o los obstáculos que tuvo para emprender:

Desconocimiento de las normas de regulación	
Problemas para acceder a redes y mercados para distribuir los productos	
Inconvenientes con fuentes de financiamiento	
Poco acceso a la tecnología	
Escasa capacitación y servicios de desarrollo empresarial	
Miedo a asumir riesgos de tomar créditos	
Pocos activos	
Exceso de responsabilidades por cuestiones de género (esposa, jefa de hogar, hijos menores, entre otros)	

### 3. Jornada laboral de las mujeres emprendedoras:

21. De acuerdo a la diversidad de roles asignados a las mujeres, nos corresponde desarrollar más de una jornada laboral. Marque con una “x” las jornadas que realiza:

Emprendedora	
Madre/hija/ ama de casa/ esposa/compañera	
Estudiante	
Otro. Especifique	

22. Marque con una “x” las actividades semanales que realiza y las horas que le dedica:

Actividades	Horas semanales
Emprendimiento	
Limpieza del hogar	
Preparación de alimentos propios y/o para otros	
Lavar, planchar, llevar a la tintorería	
Esposa/ compañera/ hija	
Educación hijos (revisión de tareas, creación de hábitos, compartir juegos, hobbies, reuniones escolares)	
Asistir a consultas médicas /odontológicas:	
Propias	
Pareja	
Padres	
Hijos	
Suegros	
Otros familiares	
Actividades para el propio esparcimiento (gimnasio, club, iglesia)	
Otras: (especifique)	

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



23. De las actividades señaladas, marque con una “x” las que realiza con su pareja o familiares:

Actividades realizada con pareja o familiares	
Emprendimiento	
Limpieza del hogar	
Preparación de alimentos propios y/o para otros	
Lavar, planchar, llevar a la tintorería	
Esposa/ compañera/ hija	
Educación hijos (revisión de tareas, creación de hábitos, compartir juegos, hobbies, reuniones escolares)	
Asistir a consultas médicas /odontológicas:	
Propias	
Pareja	
Padres	
Hijos	
Suegros	
Otros familiares	
Actividades para el propio esparcimiento (gimnasio, club, iglesia)	
Otras: (especifique)	

24. Para mantenerse en su emprendimiento, ¿cuenta con apoyo familiar para la realización de las actividades cotidianas? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

25. ¿Quiénes la apoyan y/o comparten las obligaciones domésticas?

Madre \_\_\_\_\_ Padre \_\_\_\_\_ Hermanas/os \_\_\_\_\_ Cuñadas/os \_\_\_\_\_  
Esposo/Pareja \_\_\_\_\_ Suegra/o \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_ Especifique:

\_\_\_\_\_

26. ¿Qué tan importante ha sido el apoyo familiar (esposo/pareja, padres, suegros, hermanos, etc) para atender su emprendimiento?

Definitivo	Muy importante	Importante	Medianamente importante	No fue importante
5	4	3	2	1

27. ¿Cuenta con personal doméstico o de apoyo en su hogar? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

28. ¿Cuántas personas? \_\_\_\_\_

29. ¿Con qué tipo de personal doméstico o de apoyo cuenta?

Doméstica		Cocinero/a	
Chofer		Ayudante para tareas escolares	
Niñera		Otro, especifique	

30. ¿Cuán importante ha sido el apoyo doméstico (empleada, chofer, niñera, etc.) para llegar a su cargo actual?

Definitivo	Muy importante	Importante	Medianamente importante	No fue importante
5	4	3	2	1

4. *Percepción de las mujeres emprendedoras respecto a la conciliación trabajo familia:*

31. Marque con una “x” equis la manera como percibe la conciliación trabajo familia en los diferentes momentos del emprendimiento:

Momentos del emprendimiento	Conciliación trabajo familia	
	La facilitó	La complicó
Antes de tener el emprendimiento		
Al inicio del emprendimiento		
Al consolidarse el emprendimiento		

32. Marque con una “x” equis la manera como percibe el horario laboral y la conciliación trabajo familia en los diferentes momentos del emprendimiento:

Horario de trabajo en diferentes momentos	Conciliación trabajo familia	
	La facilitó	La complicó
Antes de tener el emprendimiento		
Al inicio del emprendimiento		
Al consolidarse el emprendimiento		

33. Marque con una “x” equis las estrategias utilizadas para mejorar la conciliación trabajo familia:

Estrategias utilizadas para mejorar la conciliación trabajo familia

Apoyo de la pareja	
Apoyo familiar: hermanos, padres	
Apoyo de cercanos: familia lejana, amigos, vecinos	
Contratación de personas para apoyo en el hogar	
Contratación de personas que apoyen en las tareas del hogar y cuidado	
Contratación de personas que apoyen a hijo(s)	
Contratación de personas que apoyen en el emprendimiento	
Otras, especifique	

---



---



---



---



---

34. ¿El hecho de convertirse en emprendedora ha permitido mejorar la conciliación trabajo familia? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_