



**UNIVERSIDAD DE CARABOBOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS - PYMES - DEL EDO. CARABOBO.
(DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS CONCILIADORAS)**

Autora:

Lcda. Judith Bracho Villegas

Bárbula, octubre de 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS - PYMES - DEL EDO. CARABOBO.
(DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS CONCILIADORAS)**

Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Magister en
Administración de Trabajo y Relaciones Laborales

Autora:

Lcda. Judith Bracho Villegas

C.I.: V-13.046.999

Bárbula, octubre de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado "LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS - PYMES - DEL EDO. CARABOBO. (DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS CONCILIADORAS)", presentado por: JUDITH COROMOTO BRACHO VILLEGAS, cédula de Identidad V-13.046.999, para optar al Título de: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: APROBADO a los 09 días del mes de octubre del año 2015.

Apellidos y Nombres

C.I.

Firma

<u>Casparini Victor</u>	<u>11.561.580</u>
<u>Xarel A. Polanco</u>	<u>6.012.852</u>
<u>Brenda Legada</u>	<u>V-14.024.767</u>

DEDICATORIA

Dijo una vez Baltazar Gracián, poeta español del Siglo XVI: “Todo lo que realmente nos pertenece es el tiempo; incluso el que no tiene nada más, lo posee.”

Esta investigación es una apuesta por devolvernos lo que nos pertenece, *TIEMPO*. Debemos encontrar el equilibrio en nuestras vidas, ser capaces de organizarnos para trabajar, pero también para vivir, disfrutar y ser.

Judith Bracho Villegas

AGRADECIMIENTOS

¡Gracias Papá!, porque tu inteligencia y perspicaz sentido de la vida configuró lo que soy.

¡Gracias Mamá!, porque tu fortaleza y dedicación a los demás me enseñó lo que es la entrega y el valor de la familia.

¡Gracias Valeria!, hija de mi vientre, porque contigo la vida tienen más sentido. Aprendí a amar de verdad la primera vez que vi tus ojos.

¡Gracias Familia!, hermanos, tía, primos y amigos por dejarme ser parte de sus vidas y ayudarme a crecer.

Y ¡Gracias a Dios!, por sobre todo, por darme la vida y por ayudarme a tener la valentía para vivirla según mis ideales, porque encontré mi vocación y puedo vivir de ella.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS - PYMES - DEL EDO. CARABOBO.
(DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS CONCILIADORAS)**

**Autora: Lcda. Judith Bracho
Tutor: MSc. Anaís Marrero
Octubre de 2015**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar las dificultades de conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas del Estado Carabobo. Para ello, a través del desarrollo de una investigación con diseño de campo se estudiaron cuatro aspectos a saber, en primer lugar las necesidades de conciliación de los tiempos personales y laborales de los trabajadores; así mismo las dificultades que enfrentar para lograr el equilibrio entre sus distintas responsabilidades; en tercer lugar el marco normativo venezolano que sirve de escenario para el desarrollo de medidas conciliatorias, y finalmente, la manera en que las dificultades de conciliación impactan a los trabajadores tanto en su vida personal como en factores ligados al trabajo. Los resultados sugieren que el tema de la conciliación debe ser del interés tanto para la generación de políticas públicas como de estrategias organizacionales por el impacto y alcance que tiene.

Palabras Clave: Conciliación de la vida personal y laboral. Pequeña y mediana empresa.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS - PYMES - DEL EDO. CARABOBO.
(DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS CONCILIADORAS)**

Autora: Lcda. Judith Bracho

Tutor: MSc. Anaís Marrero

Octubre de 2015

ABSTRACT

This research had as main objective to analyze the difficulties of reconciling work and family life of workers of small and medium enterprises in the Carabobo State. To do this, through the development of a field research design three aspects namely, first needs to reconcile personal and work time workers were studied; likewise the difficulties faced to achieve balance between their different responsibilities; thirdly the Venezuelan legal framework that sets the stage for the development of conciliatory measures, and finally, how the difficulties of reconciling impact workers in their personal life and factors related to work. The results suggest that the issue of reconciliation should be of interest to both the generation of public policies and organizational strategies for the impact and reach that it has.

Key Words: Reconciling work and family life. Small and medium enterprises.

ÍNDICE GENERAL

	Pag.
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Resumen	vii
Índice de Cuadros	xi
Índice de Figuras	xiii
Introducción	xvi
Aprobación del Tutor	iii
Resumen	v
Índice de Cuadros	ix
Introducción	xi
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	17
Objetivos de la Investigación	21
Justificación de la Investigación	21
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación	25
Bases Teóricas	28
Definición de Términos Básicos	48
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la Investigación	53
Nivel de la Investigación	54
Población y muestra	55
Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información	58
Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	60
Operacionalización de Variables	62
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS DE LOS DATOS, INTERPRETACIÓN DE LOS	
RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67

Análisis de los Datos e Interpretación de los Resultados	67
Conclusiones	93
Recomendaciones	96
LISTA DE REFERENCIAS	98
ANEXOS	102

ÍNDICE DE CUADROS

	Pag.
1. Tiempo de Trabajo y Tiempo fuera del Trabajo	33
2. Beneficios de las Políticas de Conciliación promovidas por la Organizaciones	35
3. Medidas de conciliación de la vida personal y laboral promovidas por las empresas	38
4. Cuadro de Operacionalización de Variables	62
5. Sexo de los Encuestados.	67
6. Rango de edad de los Encuestados.	68
7. Estado Civil de los Encuestados.	69
8. Trabajadores con hijos	69
9. N° de hijos de los trabajadores	70
10. Rangos de edad de los hijos de los trabajadores.	70
11. Personas Dependientes.	70
12. N° de personas dependientes del trabajador	70

13. Situación Laboral de la Pareja/Conyugue	72
14. Promedio de Ingresos Familiar	72
15. Régimen de Tenencia de la Vivienda	72
16. Tiempo Semanal dedicado al trabajo	73
17. Tiempo Semanal dedicado a la familia/hogar	74
18. Tiempo Semanal dedicado a actividades personales	74
19. Concepto de Conciliación de la Vida Personal y Laboral.	76
20. Dificultades Conciliación de la Vida Personal y Laboral.	76
21. Estrategias de apoyo para el cuidado de los hijos y personas dependientes.	77
22. Normativas de la Empresa que facilitan la Conciliación de la vida personal y laboral.	78
23. Grado de Acuerdo/ Desacuerdo con Afirmaciones acerca de la Conciliación de la Vida Personal y Laboral.	80
24. Jerarquización de Estrategias de Conciliación de la Vida Personal y Laboral.	83
25. Permisos remunerados y no remunerados en la normativa venezolana	85
26. Preguntas guía para grupo focal.	90

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pag.
1. Influencia de la conciliación trabajo-familia sobre la percepción y comportamiento del trabajador	47

INTRODUCCIÓN

El desarrollo teórico y la investigación en el campo de las ciencias sociales son una exigencia creciente de nuestra sociedad, pues es la manera en la que la academia puede realizar aportes significativos a su entorno, enaltecendo su papel de gestores del conocimiento, orientados siempre hacia aquellos temas que se van constituyendo en áreas de interés o fuentes de dificultades y problemas para las personas y su entorno.

En este sentido, a través de la presente investigación se pretende abordar el estudio de un ámbito de las relaciones laborales que hasta la fecha ha despertado poco interés, pero que sin embargo es un recurso tan valioso para el ser humano que ha sido comparado con las más grandes riquezas materiales: el tiempo.

Es así, como esta investigación estudiará la forma en la que el uso del tiempo está dispuesto para los trabajadores, intentando encontrar respuestas a cómo los trabajadores de varias Pequeña y Medianas Empresas PyMES del Estado Carabobo enfrentan la posibilidad de conciliar los tiempos de trabajo con el resto de las actividades propias de los seres humanos: familia, estudios e intereses fuera distintos a lo laboral; al mismo tiempo intentando conocer cómo las mayores o menores dificultades para conciliar todos sus roles en las veinticuatro horas que los obsequia cada día les obliga a tomar diversas estrategias a fin de superarlas.

Para el desarrollo de este trabajo investigativo se han dividido sus contenidos de la manera siguiente: en el Capítulo I se describe el problema de investigación tal como ha sido abordado en el presente estudio, resaltando además la conveniencia de el mismo como aporte para la comprensión más profunda de los diversos temas de la gestión de los recursos humanos dentro de las organizaciones.

Más adelante, en el Capítulo II se compila todo el basamento teórico pertinente para la comprensión y análisis del problema de investigación..., iniciando además dicho capítulo con una reseña de investigaciones previas del tema que sirven de guía para el desarrollo de este trabajo, y que cabe destacar que dada la novedad del tema, las fuentes de investigación nacionales son prácticamente inexistentes, siendo el ámbito internacional donde se encuentran algunos referentes.

En ese mismo apartado se presenta el resultado del arqueo bibliográfico realizado a fin de determinar las medidas de conciliación presentes en la normativa legal venezolana.

De seguida, en el Capítulo III, se establecen los lineamientos teóricos que regirán el proceso de investigación, el diseño investigativo seleccionado para llevar a cabo el estudio, así como el nivel o profundidad con el que se abordará el tema. Igualmente se delimita la población y la muestra de la que se tomará la data necesaria para la elaboración de resultados y conclusiones acerca del tema en cuestión, así como la forma en la que se tratará la información recolectada a fin de producir dichos resultados.

A continuación, en el Capítulo IV de este Trabajo Especial de Grado se presentan los datos obtenidos de la investigación, así como su análisis e interpretación, para finalmente dar lugar a las conclusiones y recomendaciones del autor.

De esta manera, con la aprobación de investigación se espera que sus resultados puedan constituirse en un aporte a entender con mayor claridad el tema de estudio, y que a partir de ello la gestión de los recursos humanos pueda establecer estrategias más acertadas en relación al problema de conciliación del tiempo personal y laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las nuevas realidades en las relaciones de trabajo, en las sociedades, así como en las propias personas definen en un momento determinado la forma en la que las Organizaciones, cualquiera sea su tipo, establecen las políticas y normas aplicables a la regulación de la selección, coordinación, mantenimiento y desarrollo de su recurso humano.

En este orden de ideas, superadas ya hace mucho tiempo las teorías simplistas, por calificar lo menos, que sugerían que la compensación del trabajo estaba representada en la remuneración que el trabajador recibe como contraprestación del servicio que ejecuta en una empresa, ahora la investigación en torno al recurso humano conoce de sobra que el ser humano, como ente integral, requiere no sólo de una remuneración por su trabajo, sino que la satisfacción incluye una serie de factores que están dentro y fuera del ámbito laboral, y abarcan los factores familiares, así como otros intereses.

De esta manera, una de las mayores dificultades que enfrentan los trabajadores es la imposibilidad de atender todos y cada uno de los roles e intereses importantes en su vida, siendo el trabajo el que absorbe y ocupa la mayor parte del tiempo productivo de las personas adultas, obligándolos muchas veces a dejar de lado muchos de los intereses personales por el poco tiempo disponible.

Hechas las consideraciones anteriores, cuando desde la Empresa, y como parte de las estrategias de administración de los recursos humanos, no se generan oportunidades para que los trabajadores puedan atender también sus intereses fuera del trabajo, es decir para que logren conciliar su vida profesional y su vida personal, se propicia en el mismo una insatisfacción permanente, al tener que dejar de lado aspectos de su vida que le son significativos.

Además, se tiende a pensar que los problemas de conciliación son únicamente del género femenino, principalmente para aquellas mujeres que son madres de hijos pequeños; como plantea Meil (2010:8): “La percepción de que el problema de conciliación es fundamentalmente una realidad que afecta solo a las mujeres está muy extendida en el imaginario colectivo”.

Ahora bien, aunque es cierto que las iniciativas de conciliación fueron inicialmente dirigidas sobre todo a mujeres y madres trabajadoras, ello en parte debido a los roles culturales asignados a hombre y mujeres, las necesidades de conciliación no están limitadas a un género particular; como comenta Alles (2010):

El poseer múltiples intereses en una situación que se presenta tanto en varones como en mujeres, y esa multiplicidad de intereses debe ser administrada adecuadamente. Más allá de que entre los varones ciertos roles o intereses pueden ser menos exigentes que otros, y de que en las mujeres algunos de ellos se viven como “más obligatorios”, toda persona posee diferentes intereses, que, a su vez, pueden variar a lo largo de la vida. (Pág. 27)

Visto así, la necesidad de desarrollar satisfactoriamente otros roles e intereses fuera del trabajo son parte de la esencia humana, por lo que

cualquier trabajador, puede y debe, beneficiarse de las políticas organizacionales que busquen promover la conciliación de la vida privada y laboral. Un reto adicional es el hecho de, como plantea en el mismo texto el autor, “esta perspectiva no sólo se encuentra en la percepción general de la población, sino que también está muy arraigada en las propias empresas e incluso entre el personal directivo de Recursos Humanos”.

Lo cierto es que, el espectro de los intereses distintos al trabajo varían en cada individuo, incluyendo elementos tales como hobbies, actividades deportivas, culturales y/o religiosas, estableciendo una amplia posibilidad en la combinación que de estos factores puede tener un individuo como prioritarios en su vida; por lo tanto, aunque con combinaciones diferentes, prioridades individuales y únicas, todos los individuos deben establecer estrategias, con o sin el apoyo de las empresas, para poder cumplir con su trabajo, sin que ello signifique un sacrificio para el resto de sus intereses.

La investigación en el ámbito laboral y sus dinámicas han probado una y otra vez que las personas satisfechas con su vida son más confiables, responsables y productivas en general en su desempeño laboral, es el tipo de persona con la que se quiere contar en las Organizaciones, y los profesionales de Recursos Humanos deben estar conscientes de que es responsabilidad de las dichas Organizaciones, y parte de su labor profesional, establecer políticas de recursos humanos que no solo reconozcan, sino que influyencien todos los aspectos de la vida de los trabajadores entendidos como seres integrales.

Cabe agregar que, la mayoría de las personas que trabajan, sin importar el nivel jerárquico en que se desempeñen, enfrentan la difícil tarea de intentar equilibrar sus responsabilidades laborales con el resto de su vida, encontrar el tiempo necesario para ocuparse cabalmente de los roles que

tiene fuera del trabajo, pues en general los horarios poco flexibles son un elemento cotidiano de la realidad laboral en Venezuela.

En efecto, para tratar este tema, se ha generalizado el uso del término Conciliar, del Latín Conciliare, que según el Diccionario de la Lengua Española, consiste en conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias, pues en la práctica, como comenta Alles, muchos de los roles que debe ejercer una persona, parecen enfrentados, no solo en relación al escaso tiempo del que se dispone en la actualidad, sino que debe hacerse además garantizando que en cada uno de los roles o actividades el desempeño o la efectividad no sean desmejorados, o afectados negativamente, y es este enorme reto el cuestionamiento que persigue esta investigación.

Aun cuando en las leyes laborales venezolanas se establece la necesidad de monitorear y colaborar en el aprovechamiento del tiempo libre del trabajador, desde el concepto de las vacaciones, hasta los programas recreativos laborales, así como la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece la progresiva disminución de la jornada laboral, esto no es sino un esfuerzo incipiente en la materia que nos ocupa, pues la simple disposición de más tiempo libre no es sinónimo de armonía y equilibrio en todas las facetas de la vida de una persona.

De lo anterior se desprende, que debe ser responsabilidad de las propias organizaciones la implementación de estrategias que faciliten al personal conciliar su desempeño laboral con el resto de los roles que cumple en su vida; estrategias que deben incluir desde el apoyo al trabajador en el establecimiento de sus prioridades, hasta la flexibilización de horarios y la implementación de estrategias y políticas de recursos humanos que permitan alcanzar el objetivo propuesto.

No obstante, la realidad de las organizaciones venezolanas en la actualidad, en un entorno altamente conflictivo, y con las grandes dificultades socioeconómicas en las que se encuentra inmerso, han colocado a la mayoría de las empresas en un modo de operación que podríamos llamar de “supervivencia”, sobre todo si hablamos de las Pequeñas y Medianas Empresas - PYMES, que por sus propias características tienen menos capital financiero, relacional y administrativo con los cuales hacerle frente a las dificultades.

En un contexto como el descrito, es poco el interés o el esfuerzo que las PYMES dedican al desarrollo de su recurso humano; sin embargo, no por ello las personas tienen menos necesidades de equilibrar y atender cabalmente todos los aspectos de su vida e general; ser eficientes en su trabajo, sin descuidar la vida familiar y el resto de sus intereses personales.

Dada las condiciones que anteceden, los trabajadores se encuentran en una disyuntiva, sin el apoyo y la iniciativa empresarial para la conciliación, deben implementar sus propias estrategias para intentar establecer el equilibrio necesario entre sus roles, y tratar de lidiar con la insatisfacción que ese desequilibrio y la imposibilidad de organizar sus tiempos puede acarrear.

En este sentido la autora se preguntó lo siguiente: ¿Cuáles son las necesidades de distribución del tiempo entre los distintos roles que ocupan los trabajadores? ¿Es posible para los trabajadores y trabajadoras atender cabalmente sus distintas actividades y responsabilidades? ¿Apoyan las empresas a sus trabajadores y trabajadoras para conciliar su vida laboral y personal? ¿Cómo afecta al trabajador las dificultades para conciliar su vida laboral y personal?.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las dificultades de Conciliación de la Vida Personal y Laboral para trabajadores y trabajadoras de las Pequeñas y Medianas Industrias - PyMES del Estado Carabobo dentro del Marco Normativo Laboral Venezolano.

Objetivos Específicos

1. Conocer las necesidades de Conciliación de la Vida Personal y Laboral de los trabajadores y trabajadoras del Estado Carabobo.
2. Identificar las estrategias que utilizan los trabajadores como medidas para intentar Conciliar su Vida Personal y Laboral.
3. Contrastar el marco normativo laboral venezolano que sirve de base para la implementación de estrategias para la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores.
4. Estudiar el impacto de las dificultades de Conciliación de la Vida Personal y Laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Justificación de la Investigación

La investigación de los temas relacionados con la Conciliación de la Vida Personal y laboral de los trabajadores, y cómo enfrentan los trabajadores y trabajadoras estas necesidades, así también como la forma en que la mayor o menor posibilidad de conciliar impacta sobre los trabajadores, son aún una iniciativa muy austera en el país.

En este contexto, en el ámbito académico esta investigación puede circunscribirse dentro de la Línea de Investigación de la Facultad de Ciencias Económica y Sociales de la Universidad de Carabobo, denominada Gestión de las Personas, pues tal como es descrita por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual (2001:35), la misma intenta crear espacios donde se analicen diversos elementos relacionados con la gestión del recurso humano en la organizaciones desde un acercamiento que conjuga la teoría y la práctica.

Al respecto, aunque es un tema poco explorado, es una tendencia creciente en las organizaciones alrededor del mundo, con la premisa de que es necesario ampliar la visión de lo que compete o no a las empresas en la búsqueda de bienestar y calidad de vida de sus trabajadores, que pueda luego traducirse en productividad y crecimiento organizacional.

Desde la perspectiva teórica, se partió de la premisa que el avance en cualquier materia que repercuta en aumentar el conocimiento de la realidad y necesidades de los trabajadores y trabajadoras venezolanos, en temas que atañen a la interacción entre su vida laboral y el resto de sus intereses familiares y privados son siempre necesarios para las relaciones Industriales, como ciencia administrativa que exige la constante adaptación de la gerencia de los recursos humanos a las realidades y exigencias del momento social e histórico que se viva.

En ese mismo sentido, se buscó profundizar el conocimiento de los factores claves que inciden en la relación entre la organización del trabajo en las pequeñas y medianas empresas venezolanas y su compatibilidad con la necesidad de los trabajadores y trabajadoras de cumplir con el resto de sus roles de su vida personal, así como también indagar el impacto que tiene en éstos la mayor o menor posibilidad de compatibilizar ambos aspectos, a fin

de tratar de entender si puede existir alguna relación entre las circunstancias evaluadas y algunos indicadores laborales dentro de cualquier organización, como la evaluación de desempeño, rotación de personal, ausentismo, entre otros.

En el ámbito de lo práctico, una vez analizada la problemática que presenta la conciliación de la vida profesional y la vida laboral para los trabajadores venezolanos, y cómo impacta la vida cotidiana de estos trabajadores, se sugieren alternativas y estrategias posibles dentro de la realidad laboral venezolana que puedan considerarse para la promoción de la conciliación desde las empresas, asumida como una política en materia de recursos humanos para mejorar la calidad de vida del trabajador, el clima organizacional y el desempeño y efectividad de la empresa.

Es importante hacer notar, que son muy pocas las propuestas en esta materia que podemos conocer dentro de las organizaciones venezolanas, al igual que trabajos con rigor científico que aborden el problema planteado, por lo que se considera importante dar los primeros pasos en la discusión del tema en el ámbito de las organizaciones venezolanas a través de esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

La revisión de otras investigaciones realizadas en el área del conocimiento en la que se desarrolla la presente investigación es siempre provechosos para el desarrollo de la misma, pues le provee de otros enfoques y puntos de vista con el que distintos autores han abordado problemas similares, al tiempo de que los resultados de dichas investigaciones podrían arrojar luces para el tratamiento del tema en cuestión, por lo que de seguida se presentan algunas investigaciones relacionadas con el tema de la Conciliación de la Vida Personal y Profesional de los Trabajadores, que sin duda servirán de orientadores.

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, son pocos los referentes teóricos y empíricos del tema, y hasta este momento no se ha podido obtener ninguna investigación en la materia, llevada a cabo en el país que pueda servir de antecedente para el mismo; por lo que los trabajos que a continuación se reseñan son todos de origen internacional.

En primer lugar debemos referirnos a Chinchilla, Navarro y otros. (2010), con su trabajo **Impacto de las políticas y prácticas de conciliación familia trabajo en organizaciones venezolanas**, investigación desarrollada por el Centro internacional de trabajo y familia de la Universidad de Navarra. En dicha investigación contó con una muestra de 305 empleados de aproximadamente 70 empresas de bienes y servicios ubicadas en el Distrito

Capital de la República Bolivariana de Venezuela, y el objetivo del mismo fue conocer la percepción de apoyo que los empleados perciben de la compañía en la que trabajan, en cuanto a las políticas y prácticas que favorecen la conciliación de su ámbito familiar con el laboral y el impacto que esto tiene en su intención de dejar la empresa, la lealtad y el vínculo con la misma.

Los resultados sugieren que los empleados venezolanos valoran la posibilidad de conciliación de la vida personal y profesional que pueden ofrecerle sus organizaciones, y esa valoración incide en el grado de compromiso de ese trabajador con la Empresa.

La anterior investigación contribuye con el presente trabajo, pues señala que efectivamente para los trabajadores venezolanos, el tema de la conciliación es materia de interés, y que su promoción en las empresas donde éstos trabajan puede colaborar a incrementar los niveles de bienestar y el sentido de pertinencia del trabajador.

De igual manera, debemos considerar lo presentado por Golik (2013) en su trabajo: **Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación.** Investigación realizada para optar al título de Ph.D. en Administración de Empresas, orientación Recursos Humanos, de la Universidad Paris I - Panthéon Sorbonne. El autor plantea en este trabajo que las nuevas generaciones, con una concepción distinta y particular del mundo y del ámbito laboral. Específicamente, la denominada generación Y, constituida se destaca por sus creencias, aspiraciones y actitudes diferentes a las de las generaciones precedentes. Este estudio explora las expectativas de esta generación con respecto al balance vida laboral y vida privada, examinando la influencia de los padres y el género, y su impacto sobre las elecciones laborales.

Dicho trabajo, desarrollado como una investigación de campo, con una muestra de 217 jóvenes universitarios de pregrado, encontró que los mismos, quienes constituyen las generaciones de relevo en el ámbito laboral profesional, privilegian los aspectos intrínsecos del trabajo, muestran interés tanto en desarrollar una carrera como en el equilibrio entre su vida profesional y su vida privada.

Este estudio contribuye en la presente investigación en la medida que pone de manifiesto que las nuevas generaciones de profesionales están menos dispuestas que sus predecesoras a sacrificar sus intereses y roles personales en pos del trabajo, por lo que se vuelve una necesidad de la Administración de recursos humanos en la organizaciones promover estrategias en este sentido.

Otro referente lo constituye el trabajo de Albert López-Ibor y otros (2010). Como parte de su trabajo para la Escuela de Estadística de la de Universidad Complutense de Madrid: **Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa**, donde los autores abordan el tema de la conciliación desde las perspectivas de la empresa.

En dicha investigación, la muestra la constituyeron 228 directivos/as de recursos humanos de empresas de la Comunidad de Madrid, y se analizaron las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que aplican las empresas y las organizaciones, sus costos y beneficios para las empresas, así como la percepción de los directivos de las empresas analizadas unas actitudes hacia el desarrollo de medidas de conciliación.

Los resultados de la misma concluyen que en las empresas españolas en general existe un creciente interés sobre la conciliación vida personal y laboral, y su grado de acogida en cada organización depende de la

apreciación que la gerencia, incluida la alta gerencia y los mandos medios tengan a favor de la conciliación, y por otra parte, de la sensibilización de la organización hacia los temas de corresponsabilidad, es decir, a no caer en la falsa concepción de que la conciliación es un tema más de hombres que de mujeres.

Este trabajo sirve de insumo para el presente estudio, pues permite entender el grado de vinculación de la existencia o no de políticas de conciliación en una empresa con la percepción que del tema tenga la directiva, por lo que sería de gran ayuda para el avance en la materia promover e involucrar a los profesionales de recursos humanos acerca de la conveniencia empresa – trabajador de la implementación de tales medidas.

Por otro lado, son de interés para esta investigación el trabajo de ascenso para la Universidad de Cádiz, de Biedma Ferrer, J. y Medina Garrido, J. (2014). **Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo**. El objetivo del mismo consistió en el análisis del impacto de la implantación de medidas de conciliación trabajo-familia en la percepción de los trabajadores y cómo ésta puede influir en su comportamiento, especialmente en su desempeño organizativo.

Su enfoque metodológico lo ubica como un trabajo de investigación documental, pues los autores realizaron una revisión exhaustiva de la literatura y de los principales trabajos de investigación relacionados con el conflicto trabajo-familia y las medidas de conciliación para superar dicho conflicto, para extraer conclusiones sobre su impacto en el desempeño del trabajador.

Esta investigación propone un modelo integrador que muestra las relaciones existentes entre la conciliación trabajo-familia y variables

perceptuales, de un lado, y relacionadas con el comportamiento organizativo del trabajador, de otro.

Entre las variables perceptuales se analizaron el estrés, la satisfacción laboral y la motivación. En cuanto a las variables relacionadas con el comportamiento organizativo del trabajador se estudió el absentismo, el abandono y el desempeño. Los resultados del mismo análisis mostraron evidencias de que la existencia de conciliación trabajo-familia es percibida favorablemente por los trabajadores y mejora su comportamiento organizativo, especialmente su desempeño.

Esta investigación constituye un aporte al basamento teórico de la presente investigación, y destaca el hecho de que las variables de estudio, que resultaron influenciadas por las posibilidades de conciliación trabajo-familia por parte de los autores son similares a las que fueron evaluadas en el presente trabajo.

Bases Teóricas

En este apartado de la investigación, el autor se propone en reseñar las teorías y postulados que sustentan la investigación; lo que en palabras de Arias (2012:106) “es el producto de la revisión documental-bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones que sirven de base a la investigación por realizar.”

Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Debemos iniciar por definir lo que se entiende por conciliación de la vida personal y laboral, que se circunscribe a la posibilidad de un individuo de atender de forma satisfactoria el ámbito laboral, así como el resto de los roles que esa persona ha decidido tener fuera del trabajo, por lo que la conciliación así definida es inicialmente una realidad personal.

A pesar de ello, las dificultades de conciliación tienen su origen en las formas de organización social, y de organización del trabajo en las que vivimos, por lo que pasa a formar parte de las responsabilidades de las organizaciones laborales, en el momento en el que se comprende que la imposibilidad de conciliar el trabajo y la vida personal afectará su satisfacción, desempeño laboral y pertinencia e identificación de ese trabajador con la organización.

En este orden de ideas, el tema de la Conciliación salta a la palestra a raíz de los cambios socioeconómicos que se dan a partir del siglo XX. La incorporación de las mujeres a la vida laboral, por la necesidad de contar con más de un ingreso para la manutención del núcleo familiar, supuso una ruptura en la estructura nuclear de la familia hasta ese momento, que estaba constituida básicamente por un hombre como proveedor, y la mujer como cuidadora del hogar y de los hijos.

Sin embargo, de la mano con ese cambio estructural, no se dieron los cambios paralelos necesarios en la organización del trabajo, la legislación laboral, la responsabilidad del trabajo del hogar, necesarios para acompañar dichos cambios.

No obstante, como afirma Moccia (2011):

La conciliación (...) no debe dirigirse sólo a la mujer, ya que las dificultades de conciliar la vida laboral con el resto de las facetas de la vida no es una cuestión que afecte sólo a ella. Es, por tanto, indispensable, que la gestión empresarial actual entienda la conciliación no solamente como una herramienta más para controlar el comportamiento de las personas y para ajustarlas a las necesidades de la organización, sino como la posible generación de un entorno en el que la dirección, a través del establecimiento de un oportuno clima laboral, demuestre un sentido de aprecio y de respeto hacia los trabajadores/as. Las personas pueden y deben contribuir activamente a la eficiencia de la organización. (p.15)

Vida Personal y Laboral

A los fines de entender el alcance del problema, debemos antes que en las estrategias organizacionales de conciliación, enfocarnos en las necesidades de conciliación de las personas. Los intereses personales son tan únicos y variados como los seres humanos.

Sin lugar a dudas, y como lo define nuestra carta magna, el trabajo es un derecho y un deber, es un “hecho social”, que permite al individuo sentirse útil para sí mismo, para su entorno cercano y para la sociedad en general, a través de la expresión y ejercicio de sus capacidades. Por lo que, sin lugar a dudas, el trabajo es un elemento fundamental de la vida adulta, responder las preguntas: “¿De qué voy a vivir? ¿Cuál va a ser mi fuente de ingresos?, va a configurar buena parte de la experiencias vitales de un individuo, así como su nivel socioeconómico, y en general su calidad de vida.

Queda claro entonces que no se trata de cuestionar per se el rol como trabajador, sino que, el espacio-tiempo que ocupa el trabajo, no debe interferir con las posibilidades del individuo de ejercer su libertad para escoger cómo vive el resto de su vida, en otros roles como por ejemplo la vida de pareja primero, que normalmente a través de los años deriva en la constitución de una familia, la práctica de algún deporte, pasatiempos, educación, actividades comunitarias, intereses políticos, participación en actividades religiosas, tiempo personal, meditación; en fin, una gran cantidad de opciones, con distinto valor entre individuos, e incluso para el mismo individuo en distintas etapas de la vida,

Tiempo y Trabajo

Como puede inferirse, el tema de la conciliación está absolutamente relacionado con la variable tiempo. Se requiere conciliar, pues no se cuenta con el tiempo suficiente para atender los distintos roles de una persona. La sabiduría popular entendió, desde siempre, el tiempo como un elemento de altísimo valor.

En el trabajo, la jornada laboral establece el tiempo que el trabajador dispone o utiliza para el trabajo. El tiempo restante puede definirse como *tiempo personal*, y es el que el trabajador debe distribuir entre sus roles no laborales.

En el siguiente cuadro se conceptualiza acerca del tiempo dentro y fuera del trabajo:

Cuadro N° 1: Tiempo de Trabajo y Tiempo fuera del Trabajo

Tiempo de Trabajo	Tiempo fuera del Trabajo
<i>Jornada Laboral:</i> Horas dedicadas al desempeño de las actividades propias del trabajo. Está caracterizada en función de la organización del trabajo en la empresa, jornada, turnos, entre otros.	<i>Tiempo relacionado con el trabajo:</i> aquel que se utiliza en el traslado desde y hacia el lugar de trabajo, o el dedicado a finalizar alguna tarea laboral en el hogar.
	<i>Tiempo dedicado a la existencia:</i> referido al que se ocupa en alimentarse, dormir, o en el cuidado y la higiene personal.
	<i>Semi-ocio:</i> aquel que se ocupa en actividades para las que existe cierto compromiso.
	<i>Ocio:</i> tiempo dedicado por completo a elecciones personales, tales como leer, ir al cine, compartir con la familia.

Fuente: Elaboración propia a partir de Alcover De La Hera, Carlos y otros. (2004)

Conciliación y Empresa

En este contexto, para el Ayuntamiento de Madrid (2007) la conciliación significa equilibrar el reparto de tareas y responsabilidades en el ámbito familiar y equilibrar los tiempos personales y familiares con los tiempos de trabajo. En resumen, un nuevo reparto de responsabilidades y tiempos que necesita una reorganización de la familia, del trabajo y de la sociedad.

En relación a lo anterior también plantea la OIT (2009) que

Las políticas de conciliación pueden adoptar la forma del modelo tradicional, en el cual el bienestar familiar está a cargo de las mujeres; o asumir un paradigma acorde a la nueva realidad de las familias latinoamericanas y caribeñas, que privilegie la articulación fluida entre las actividades familiares, domésticas y la vida laboral. La forma democrática y coherente con el trabajo decente exige modificar la actual división sexual del trabajo, que no sólo establece una rígida asignación de roles sino que, además, se sustenta en desigualdades entre hombres y mujeres. (p 13.)

A partir de ello, se desprende entonces la necesidad de establecer prácticas que permitan compatibilizar el trabajo con la vida personal de los trabajadores, tal como señala Moccia (ob.cit): La integración de la conciliación de la vida laboral y familiar en la cultura empresarial responde no sólo a razones de carácter legal, sino sobre todo a razones de carácter organizativo/empresarial, presentándose como una seria y potente inversión en el capital humano.

Con base en lo anterior, las políticas de conciliación promovidas por las organizaciones aportan una serie de beneficios, no solo para el trabajador, sino también para la propia organización, que podríamos resumir de la siguiente manera:

Cuadro N° 2. Beneficios de las Políticas de Conciliación promovidas por la Organizaciones

Calidad en la Gestión de Recursos Humanos	• Mejora el clima laboral. • Mejora la gestión y la planificación del tiempo. • Disminución del estrés y los conflictos laborales • Aumento de la satisfacción de personal.
Ahorro en gasto de personal	• Aumenta la retención del talento cualificado. • Disminución de los costes de reclutamiento y formación. • Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.
Mayor productividad y rendimiento económico	• Mayor compromiso de la plantilla. • Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores. • Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales. • Aumento de la capacidad productiva. • Mejora en la atención y prestación de servicios. • Disminución del índice de absentismo.
Mejora la imagen de la empresa	• Atracción de nueva clientela. • Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa que promueve la conciliación y la igualdad. • Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios. • Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la seguridad social, ventajas fiscales).

Fuente: Conciliación de la vida personal y profesional. Gobierno de España. (2010).

Para la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2009), las principales iniciativas empresariales en favor de la conciliación, pueden enmarcarse en cuatro grandes apartados:

- Organización del tiempo de trabajo, por ejemplo: sistemas de trabajo con horario variable, trabajo a tiempo parcial, trabajos compartidos, trabajo a domicilio y teletrabajo;
- Servicios para el cuidado y atención de niños/as, adultos/as mayores y familiares enfermos/as o discapacitados/as, por ejemplo: guarderías en las empresas o subsidios para contratar servicios externos, lugares habilitados para la lactancia, apoyo de la empresa para los/as trabajadores/as que tienen que cuidar a un/a familiar, uso del teléfono por razones familiares;
- Licencias adicionales a las contempladas por la legislación (por razones tales como emergencias familiares, maternidad y paternidad, enfermedad o cuidado de familiares), o licencias no remuneradas sin pérdida de empleo por las mismas razones;
- Servicios de información y formación profesional: materiales informativos, información sobre las políticas de la empresa respecto a las responsabilidades familiares, cursos y talleres, etc. (p. 3)

Aunque en el desarrollo de la siguiente investigación se ha querido resaltar la universalidad de las necesidades de conciliación para trabajadores y trabajadoras sin importar su condición personal, sin lugar a dudas, uno de los roles que tienden a ser más demandantes de tiempo y energía para los individuos es la familia, sobre todo cuando los hijos están en edad de requerir cuidados permanentes.

Es por ello que tanto las regulaciones del estado, como las prácticas conciliatorias promovidas desde las organizaciones tienen siempre capítulo especial en la materia.

En el caso de los Estados, la tendencia es establecer condiciones especiales para las madres y padres que trabajan. Por su parte, las organizaciones, señala la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2010) lo siguiente:

En el ámbito del lugar de trabajo, existen fundamentalmente dos tipos de medidas que pueden ayudar a los padres para hacer frente a sus responsabilidades relacionadas con el cuidado de sus hijos:

- medidas que afectan a las condiciones laborales de los padres, de manera que ellos mismos puedan cuidar de sus hijos cuando necesiten atención; y
- medidas que ayuden a los padres a acceder a los cuidados prestados por otros. (Pág. 29)

Para finalizar, Caballero (2010), diserta sobre las posibles consecuencias para una organización, si no es capaz de entender la importancia del tema de la conciliación, en ese sentido afirma:

Un tratamiento inadecuado, o lo que es peor, una respuesta inexistente ante estas demandas llevaría a trabajadores y trabajadoras a experimentar niveles de estrés directamente relacionados con problemas de salud y absentismo laboral, con el consiguiente descenso de la productividad en la empresa. Por no mencionar el elevado índice de abandonos del mercado del trabajo, por parte de muchas personas, que incapaces de compaginar el trabajo en la empresa y sus obligaciones familiares, hacen una opción de vida alejada del mundo laboral. Esta

“fuga” de trabajadores y trabajadoras es especialmente gravosa para la empresa, dado que entraña la pérdida de las destrezas que poseen y la de la inversión realizada en formación, lo que redunda en mayores costes. (p. 6)

Como ya se ha dicho, aunque muy incipientemente, las empresas han empezado a entender que las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores también le competen a la gerencia de personal. Las principales estrategias que hasta la fecha pueden encontrarse promovidas desde las organizaciones se resumen en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 3: Medidas de conciliación de la vida personal y laboral promovidas por las empresas.

Tipo de Medida	Medida	Formas de Operar
1) Organización del Tiempo de Trabajo	1.1) Duración de la Jornada de trabajo.	• Reducción de la jornada conservando el sueldo. • Posibilidad de optar por jornada parcial.
	1.2) Jornada flexible o diferida.	Flexibilidad horaria pactada. Ej.: • 24hrs. Libres cada 3 días de trabajo. • Trabajar todos los días hasta más tarde y salir los viernes a las 17:00 hrs. • Adelantar horario de entrada y salida. • Cambio de hora de almuerzo por inicio de jornada más tarde o término más temprano.
	1.3) Salidas	Establecimiento de cierta cantidad

	pactadas para la atención de necesidades familiares o administrativas.	de horas mensuales o día anuales para trámites personales, reuniones de apoderados, etc.
	1.4) Permisos programados para capacitación o desarrollo de proyectos personales.	Establecimiento de cierta cantidad de horas mensuales o día anuales para capacitación o desarrollo de proyectos personales: postgrados, cursos, viajes al extranjero, docencia.
	1.5) Combinación de jornadas de trabajo en la empresa y en el hogar.	Posibilidad de realizar parte del trabajo en el hogar.
	1.6) Tiempo de Vacaciones adicional al legal.	Establecer días extra de vacaciones como incentivo para que se los tomen en alguna época del año o bien como incentivo.
	1.7) Pausas laborales sin goce de sueldo para capacitación o por motivos personales.	Meses o años de permiso para postgrado, servicio militar, maternidad, voluntariados, etc.
2) Permisos por responsabilidad es familiares.	2.1) Nacimiento de hijos.	Días de permiso con goce de sueldo a trabajadoras por maternidad o a trabajadores por paternidad, adicional a lo que establece la ley.

	2.2) Matrimonio.	Días de permiso por matrimonio.
	2.3) Muerte de familiar directo.	Días de permiso por muerte de cónyuge, hijo o pariente directo.
	2.4) Enfermedades de personas dependientes.	Días de permiso establecidos para esos fines.
3) Cuidado Infantil.	3.1) Cuidado infantil	•Financiamiento de sala cuna o jardín infantil de trabajadores excluidos por la norma: hombres, mujeres que trabajan en empresas de menos de 20 trabajadores o con niños entre 2 y 5 años. •Convenido para rebajas en salas cunas o jardines infantiles.. •Generación de actividades o convenios para niños que cubran la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral.
	3.2) Cuidado de ancianos.	•Financiamiento de hogares de ancianos. •Financiamiento de cuidado de ancianos a domicilio. •Convenios para rebajas.
	3.3) Recreación infantil o actividades para hijos.	•Organización de vacaciones infantiles. •Organización de actividades recreacionales. •Escuela de fútbol.
	3.4) Apoyo a labores domésticas.	Convenios con empresas de prestación de servicio de aseo o de otro tipo de apoyo a las labores

		domésticas.
	3.5) Apoyo en la realización de trámites.	Persona encargada para el pago de cuentas.
4) Otros.	4.1) Apoyo en caso de traslado a otra ciudad.	• Inserción laboral para cónyuge. • Inserción para hijos en colegios. • Apoyo en la búsqueda de vivienda.
	4.2) Transporte del trabajador/a desde puntos de acercamiento.	

Fuente: Gobierno de Chile. SERNAM. (2003)

Bases Legales de la Conciliación de la Vida Personal y Profesional

La necesidad de las políticas de conciliación surge como una necesidad social de adaptar la vida personal familiar a las formas de vida propias de la realidad productiva de las actuales sociedades, ello coloca al Estado como promotor y garante de tales políticas, a través de mecanismos que le son propios como la legislación y la norma.

A nivel internacional, y en lo que podríamos señalar como normas supraconstitucionales, la Organización Internacional del Trabajo, tiene décadas de trabajo dedicadas a la promoción de la igualdad de acceso al trabajo para hombres y mujeres, así como la promoción de la conciliación de la vida personal y laboral.

En un nivel más local, como lo indica Caballero (2010):

Los gobiernos han intentado responder a los cambios sociales actuando en diversos niveles: haciéndose cargo del coste social y económico que supone compatibilizar el trabajo con las

responsabilidades familiares; estableciendo infraestructuras destinadas a apoyar la mejor administración y satisfacción de las necesidades de la familia; fomentando la flexibilidad horaria, contratación a tiempo parcial, permisos de maternidad y paternidad; así como a nivel legislativo. (p. 4)

De esta manera, la legislación laboral venezolana siempre ha sido materia de especial interés para los gobiernos, y en los últimos años se han ido aprobando e implementando normas que favorecen la posibilidad de que los trabajadores, hombres y mujeres puedan atender a cabalidad sus roles dentro y fuera del trabajo. En razón de ello, y como sugiere Caballero (ob.cit): Mientras la política familiar articulada a través de prestaciones monetarias tiene por objeto capacitar a las personas beneficiarias de las mismas a hacer frente adecuadamente a los gastos que comporta tener una familia, la conciliación de la vida laboral y familiar proporciona **tiempo**.

En razón de lo anterior tenemos que la legislación venezolana, desde la Constitución Nacional exalta los derechos laborales, como parte de los derechos sociales de todos los ciudadanos venezolanos, en su Artículo 90 establece la progresiva disminución de la jornada laboral y la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo integral de los trabajadores, principio que es luego es recogido por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras reproduce ese principio constitucional en su artículo 174.

Si bien es cierto que, tal como se señaló anteriormente, las leyes y políticas públicas en materia de conciliación tienden a procurar mayor disponibilidad de tiempo para el trabajador, no es menos cierto que con las actuales dificultades económicas, si la ganancia de tiempo, implica para el

trabajador la disminución de su ingreso, esta no será factible en la práctica, pues los trabajadores venezolanos no pueden absorber el impacto que una disminución del ingreso tienen en el presupuesto familiar; por lo que las iniciativas, desde la Ley, como desde las organizaciones deben estar encaminadas a ganar tiempo, sin perder ingresos.

Dadas las consideraciones que anteceden, es menester indagar, en la legislación venezolana, lo establecido como permiso remunerado para los trabajadores, e igualmente, en la esfera de lo organizacional, cuales son las prácticas conciliatorias que no inciden negativamente sobre el sustento económico de los trabajadores.

En ese sentido, la legislación venezolana regula principalmente los permisos laborales, licencias concedidas al trabajador para ausentarse del trabajo a fin de atender situaciones definidas. Durante estos permisos, el trabajador puede seguir percibiendo remuneración o no de acuerdo a lo establecido por la norma.

Cae agregar que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras - LOTT, así como sus diferentes reglamentos, establecen las situaciones en las que el trabajador tiene “permiso” para ausentarse, pero otros instrumentos normativos también regulan ciertas situaciones de este ámbito, por ejemplo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – LOPCYMAT, La Ley de Protección a las Familias, la Maternidad y la Paternidad, e incluso la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física

Tiempos de Trabajo

Como hemos visto, la legislación venezolana, básicamente ha tratado de influir sobre el tiempo, especialmente tendiente a maximizar el tiempo del que dispone el trabajador fuera del trabajo, y se centra en algunos términos claves como tiempo libre, tiempo de descanso, recreación, entre otros.

Al respecto, la LOPCYMAT, es una de las normas a través de las cuales se ha profundizado un poco el tema. En su Artículo 40, al establecer las funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, órganos multidisciplinarios creados y mantenidos por las entidades de trabajo, en su numeral 9 ordena: “Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre”. Siendo deber del trabajador, según la misma norma, artículo 54, numeral 11: “Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.”

En relación a ello, el sistema desarrollado para la supervisión del uso y disfrute del tiempo libre, se limita a medir los tiempos de trabajo y de descanso, pues el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – RPLOPCYMAT, en su artículo 36, detalla que este sistema de vigilancia del tiempo abarca elementos como: la jornada laboral, horas extraordinarias, descanso diario, descanso semanal y el tiempo de vacaciones.

Cabe destacar para cerrar este punto, que la revisión del marco legal venezolano para el tema de la conciliación es uno de los objetivos específicos que se ha planteado la autora, por lo que entre los resultados de la investigación podrá profundizarse y delimitarse efectivamente el mismo.

Calidad de Vida y Satisfacción en el Trabajo

Definir la Satisfacción en el trabajo comprende elementos de evaluación y percepción. Robbins (2009:79) define la satisfacción en el trabajo “como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características”. Los distintos elementos que son evaluados para que un individuo mida la satisfacción que siente hacia su trabajo van desde la complejidad o dificultad de las tareas que realiza; pasando por otros elementos como la autonomía en el trabajo, el grado de peligro al que se expone, la relación con supervisores y compañeros de trabajo, hasta la cercanía del centro de trabajo al hogar y las posibilidades de equilibrar su trabajo con la vida personal.

Efectivamente, como señala Robbins (2009):

Los trabajadores perciben cada día que el trabajo invade sus vidas personales, y esto no les gusta. Por ejemplo, estudios recientes sugieren que los empleados quieren labores que les den flexibilidad en la programación de su labor de tal manera que administren mejor los conflictos trabajo-vida. De hecho, hay evidencias que indican que actualmente, para un empleado la prioridad del balance entre las demandas del trabajo y las de la vida es mayor que la de la seguridad en el trabajo. (Pág. 25)

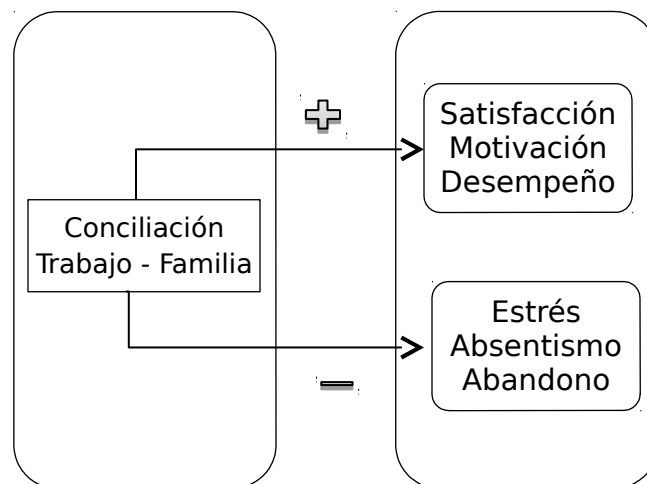
En el mismo orden define Alles (2010:59), la satisfacción laboral como “un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables sobre la base del cual los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva, una sensación de relativo agrado o desagrado por algo.”

Como se ha visto, aunque la satisfacción en el trabajo es multifactorial, las posibilidades de conciliar la vida personal y laboral influyen en el nivel de

satisfacción que un individuo en un momento determinado puede manifestar hacia su trabajo.

En este punto, es interesante resaltar el modelo propuesto por Biedma y Medina (2014) que han establecido a fin de tratar de explicar la influencia de la conciliación trabajo-familia sobre la percepción y comportamiento del trabajador. El modelo desarrollado por los autores es el siguiente:

Figura N° 1: Influencia de la conciliación trabajo-familia sobre la percepción y comportamiento del trabajador



Fuente: Biedma y Medina (2014)

Con este gráfico, se pretende describir la relación directa, positiva y significativa entre la conciliación de la vida personal y laboral, y la satisfacción en el trabajo, traducida en motivación y buen desempeño; lo

mismo que sucede en caso contrario, es decir, que las dificultades o la imposibilidad de conciliar estos aspectos propician situaciones de estrés, aumento del absentismo laboral y rotación.

Aunque los autores utilizan el término “trabajo-familia”, que es quizás un enfoque un poco más reducido del que en esta investigación se le ha querido dar al ámbito y alcance de la conciliación.

De esta manera, cada uno de los componentes teóricos aquí desarrollados sustentan la investigación, y sirven de referente para la misma.

Definición de Términos Básicos

Beneficio Social: Conjunto de prestaciones adicionales a las obligaciones legales del empleador, especificadas generalmente en el convenio laboral o en la política de recursos humanos de la institución, que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida del empleado o su entorno familiar. La empresa ofrece a los empleados la posibilidad de dedicar parte de su paga variable a servicios personales, desde planes de jubilación hasta la compra en condiciones ventajosas de equipos de informática, cursos de idiomas o seguros de automóvil.

Capital Humano: Conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, contactos e ideas que tienen los trabajadores de una empresa, o por extensión, de un país. Se considera el factor trabajo como una aportación más de capital a las empresas, debido a la existencia de unos conocimientos y habilidades que las personas trasladan a través de su actividad a las organizaciones

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Condiciones de Trabajo: Conjunto de factores físicos, sociales y organizativos que constituyen el contexto en que una persona trabajadora desarrolla sus tareas.

Conflicto Vida Personal Trabajo: se define como la interferencia entre el trabajo y la vida privada que crea tensión o problemas a los individuos como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles.

Corresponsabilidad: La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Enriquecimiento del Trabajo: Acción cuyo fin es aumentar la satisfacción del personal empleado, que consiste en obtener mayor flexibilidad y variedad en el trabajo.

Flexibilidad Laboral: Estrategia de gestión empresarial que busca facilitar la combinación e integración de las responsabilidades familiares y laborales de los empleados/as, buscando espacios de colaboración entre la empresa y sus empleados.

Globalización: Proceso de interrelación e interdependencia entre los diferentes agentes políticos, económicos, sociales y culturales del mundo. Puede incluir un enfoque de dirección tendente a la internacionalización de las empresas desde sus sedes locales originarias, lo que hace que las economías domésticas se vuelvan interdependientes.

Gobierno Corporativo: Sistema de relaciones entre los propietarios y los gestores de una determinada empresa y los posibles conflictos de intereses que se derivan en la dirección y en el control de la misma. Se trata del entramado de organización y control de las actividades y asuntos de la entidad, lo que incluye actividades de regulación interna.

Grupo de Interés: Individuo o colectivo que se relaciona y que tiene expectativas sobre el comportamiento de una organización. Se trata de todas las partes interesadas de la empresa, que pueden afectar o ser afectadas por la consecución de las actividades de la misma.

Motivación: Conjunto de factores o estímulos que determinan la conducta de una persona. La naturaleza de las motivaciones es enormemente compleja, existiendo elementos conscientes e inconscientes, fisiológicos, intelectuales, afectivos y sociales que están en interacción permanente.

Productividad: Relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla o entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos.

Responsabilidad Social Empresarial: Compromiso de la empresa ante los grupos de interés y ante la sociedad. Supone la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

Retención de Talento: Acción de incorporar a la gestión estratégica de la empresa un modelo adecuado que favorezca la posibilidad de atraer, motivar y conservar a los profesionales que agregan un alto porcentaje de valor a los procesos empresariales.

Retribución: Recompensa o pago por la ejecución de una obra o por la prestación de un servicio. Puede ser un salario o un sueldo o cualquier otra gratificación satisfecha por el empresario al trabajador en razón de su relación laboral.

Rol: Papel que desempeña cada persona dentro de una unidad social determinada. Cada institución se puede analizar en función del conjunto de roles asumidos por cada uno/a de sus componentes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es un apartado o sección del trabajo de investigación que da cuenta de la manera en la que el autor abordará las variables e interrogantes planteadas para la búsqueda y tratamiento de la información necesaria para el desarrollo de los objetivos de la investigación.

Para Arias (1999:) “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el "cómo" se realizará el estudio para responder al problema planteado”.

De la misma forma Balestrini (2006:125) afirma que:

El Marco Metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales

implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados.(p.125)

De esta manera, la autora pretende describir en las páginas siguientes la forma en la que se abordará la recolección y el tratamiento de la información, a los fines de poder cumplir con los objetivos de este trabajo.

Diseño de la Investigación

A decir de Arias (2012:27), el diseño de la investigación es la estrategia general que adoptó el investigador para responder al problema planteado”. La forma de determinar cuál es el diseño investigativo a desarrollar deberán considerarse dos aspectos:

- a) El origen de los datos: primarios en diseños de campo y secundarios en estudios documentales.
- b) Por la manipulación o no, de las condiciones en las cuales se realiza el estudio: diseños experimentales y no experimentales o de campo. (p. 27)

En el caso de estudio, para poder determinar el impacto que la brecha entre las necesidades y posibilidades que tienen los trabajadores de las Pequeñas y Medianas empresa en el Estado Carabobo se ha elegido una investigación de campo o diseño de campo.

Para Sierra, citado por Ramírez (2010:51), la investigación de campo es aquel tipo de investigación a través de la cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural. Más adelante señala el autor, “lo que es

necesario dejar claramente establecido es que en este tipo de estudios el investigador no tiene como objetivo el manipular las variables.”

Por su parte, resalta Sabino (2002) sobre la investigación de campo que:

...se basan en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad. Su innegable valor reside en que a través de ellos el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad. Esto, en general, garantiza un mayor nivel de confianza para el conjunto de la información obtenida. No obstante, los diseños de campo presentan la clara limitación de su reducido alcance: son muchos los datos que no se pueden alcanzar por esta vía, ya sea por restricciones espaciales o temporales, por carencia de recursos o por diversas otras razones. Las investigaciones de campo quedan así reducidas a un sector mucho más pequeño de la realidad, aunque éste se puede abordar con mayor precisión y seguridad. (p. 67)

Nivel de la Investigación

En palabras de Arias (2012:23), “el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno.”

En el caso de estudio de esta investigación, se ha seleccionado un diseño explicativo, que para Arias (2002:23), que “la investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos puede ocuparse de la determinación de las causas (investigación post facto).”

Tal como se ha visto, el diseño de la presente investigación pretende profundizar sobre las causas y consecuencias de las dificultades de conciliación de la vida personal y laboral de un grupo de trabajadores de la pequeña y mediana industria del Estado Carabobo.

Sobre el tema abunda Sampieri (2010) al acotar que:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos y del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta. (p. 108)

En razón de lo anterior, la investigación persigue conocer las causas de las dificultades que enfrentan los trabajadores en relación a la conciliación de la vida personal y laboral y el impacto de tales circunstancias en el accionar de los mismos.

Población y Muestra

Población

Arias (2012:81) señala que la “población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.”

La población se puede clasificar a decir de Ramírez (2010:63) como finita o infinita, y define el autor, la población finita como aquella “cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad”; y

más adelante establece que se considera población infinita aquella de cuyos elementos es imposible tener un registro.

Añade Arias (2002:82) una categoría adicional, la población accesible o población muestreada, y la define como la porción finita de la población objetivo a la que realmente se tienen acceso y de la cual se extrae una muestra representativa. Su tamaño depende del tiempo y los recursos del investigador.

En razón de lo anterior, para la presente investigación la población accesible son los trabajadores doce pequeñas y medianas empresas del Estado Carabobo, que a pesar de que dichas organizaciones tienen actividades económicas variadas, son similares en el tamaño de las mismas, que en promedio ocupan cerca de diez (10) trabajadores cada una, y por un estilo gerencial caracterizado por ser empresas familiares, administradas directamente por sus accionistas.

De esta forma la población estará constituida por ciento veinte (120) trabajadores y trabajadoras de pequeñas y medianas empresa de la zona industrial de la Ciudad de Valencia del Estado Carabobo, donde se pretende medir cuáles son las necesidades de Conciliar la vida o los roles personales de los trabajadores con las exigencias y retos propios de su trabajo.

Muestra

Cuando para el investigador no es posible analizar la totalidad de la población, bien sea por el tamaño de la misma o por limitaciones propias de la investigación, se debe seleccionar una muestra representativa de la población que será el entorno en el que se llevará a cabo la investigación.

Señala Balestrini (2006:) que la muestra estadística es:

Una parte de la Población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de la población. (p. 141)

En relación a los tipos de muestras o muestreo señala Sampieri (2002:176) que “categorizamos las muestras en dos grandes ramas: las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos”, en el otro caso, el muestreo no probabilístico, la selección de los elementos obedece a los intereses y decisiones del investigador.

En relación a la determinación del tamaño de la muestra de la población de estudio, en palabras de Arias (2012:86) los criterios para estimar el tamaño de la muestra, a través de criterios estadísticos es el uso de una fórmula establecida para, tal como lo es el caso de esta investigación, la población es finita.

En ese caso, para una población de noventa y ocho (98) trabajadores, con un grado de confianza del 95%, un error muestral del 5% y una proporción de 0,05, tenemos que con la aplicación de la formula se obtuvo como muestra la cantidad de cuarenta y seis (46) trabajadoras y trabajadores, según la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

N= Población

Z= nivel de confianza

p= probabilidad a favor

q= proporción

e= error muestral

Para el desarrollo de esta investigación la autora estableció la selección de la muestra según la siguiente fórmula; a los fines de poder obtener datos de cada una de las empresas que constituyen la población, a través de un muestreo no probabilístico se seleccionará una muestra representativa de trabajadores de cada una de las mismas, posteriormente y para cada una de las empresas se seleccionarán aleatoriamente cuatro (4) o cinco (5) trabajadores en cada caso. De esta manera se contó con una muestra final de cuarenta y seis trabajadores pertenecientes en similar proporción a las empresas objeto del estudio.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Una vez definidos los aspectos previos de la investigación, corresponde el turno de seleccionar las técnicas e instrumentos que serán utilizados para la obtención de los datos necesarios para responder a las interrogantes planteadas y a los objetivos del trabajo de investigación.

En relación al tema comenta Balestrini (2006) lo siguiente:

...se debe señalar y precisar, de manera clara, y desde la perspectiva metodológica, cuales son aquellos

métodos, instrumentos y técnicas de recolección de la información, considerando las particularidades y límites de cada uno de éstos, más apropiados, atendiendo a las interrogantes planteadas en la investigación y a las características del hecho estudiado, que en su conjunto nos permitirán obtener y recopilar los datos que estamos buscando. (p.146)

Con referencia a lo anterior señala Arias (2012:67) que se “entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o la forma particular de obtener datos o información”, y el mismo se encuentra directamente ligado al tipo de investigación en el diseño de la misma. Y más adelante aclara el autor que un “instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”.

De esta manera, para la presente investigación, que fue encauzada a través de un modelo de campo, las técnicas de investigación aplicadas consistieron en la encuesta y el método de los grupos focales.

La encuesta, en palabras de Arias (2012:72) es una “técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra e sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema particular.” El instrumento propio de la encuesta lo constituye el cuestionario.

Para la aplicación de esta técnica, la investigación se apoyó en el uso del instrumento denominado cuestionario, un cuestionario es, para Arias (2012:74) “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de preguntas.”, y combinará preguntas cerradas policotómicas, es decir donde las opciones de respuestas son varias y el encuestado debe seleccionar sólo una de ellas, y preguntas abiertas, en la que el encuestado tiene la posibilidad de desarrollar su respuesta libremente. (Ver anexo 1.)

La técnica de los grupos focales son una variación de las entrevistas, utilizada en las ciencias sociales que se realiza en forma grupal, y en la que el entrevistador profundiza y explora las perspectivas individuales, experiencias y percepciones de los participantes con respecto al tema.

Señala en ese sentido Aigner (2002) lo siguiente:

Las entrevistas logradas mediante la estrategia de grupos focales tienen como propósito registrar cómo los participantes elaboran grupalmente su realidad y experiencia. Como todo acto comunicativo tiene siempre un contexto (cultural, social), entonces el investigador debe dar prioridad a la comprensión de esos contextos comunicativos y a sus diferentes modalidades. (p.3)

Para el desarrollo del grupo focal se realizó un muestreo intencional, delimitado principalmente por la posibilidad de reunir a varios trabajadores de las distintas organizaciones objeto de estudio; se ejecutaron dos sesiones de grupo focal, logrando una muestra de ocho trabajadores y trabajadoras pertenecientes a cinco de las empresas participantes en cada ocasión. A los fines de estandarizar la sesión se estructuró una guía de entrevista estructurada, y se llevó registro actuarial del desarrollo del procedimiento completo.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez culminado el proceso de recolección de los datos, corresponde el turno del análisis e interpretación de los mismos.

Al respecto pondera Balestrini (2006):

Esta es una etapa de carácter técnico, pero al mismo tiempo, de mucha reflexión, involucra, la introducción de cierto tipo de operaciones ordenadas, estrechamente

relacionadas entre ellas, que facilitarán realizar interpretaciones significativas de los datos que se recogerán, en función de las bases teóricas que orientarán el sentido del estudio y del problema investigado. (p.169)

Es en este apartado donde el autor de la investigación intentará dar respuesta a los objetivos planteados al inicio de la investigación, para ello se tabularon y analizaron los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los sujetos muestreados, apoyándose en este punto con técnicas gráficas que facilitarán el análisis y la obtención de conclusiones a partir de la investigación realizada; así como un reporte analítico de la información obtenida a través del grupo focal que se desarrolló.

Operacionalización de Variables

Cuadro N° 3. Cuadro de Operacionalización de Variables

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
1. Conocer las necesidades de Conciliación de la Vida Personal y Laboral de los Trabajadores de los trabajadores y trabajadores del Estado Carabobo.	Conciliación de la vida personal y laboral	Conciliación de la vida personal y laboral	Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. La posibilidad de los trabajadores y trabajadoras para conciliar sus diferentes roles viene sujeta a las disposiciones legales en la materia, a	Roles o actividades Distribución y uso del tiempo diario del trabajador. Roles o actividades extralaborales del trabajador. Tiempo familiar.	• Sexo del trabajador. • Hijos del trabajador. • Personas dependientes del trabajador. • Características del grupo familiar del trabajador. • Distribución de actividades y responsabilidades diarias del trabajador. • Actividades familiares.	Encuesta Cuestionario Grupo Focal	Textos/Páginas web Trabajos de investigación Artículos científicos. Organizaciones. Trabajadores.

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
			las iniciativas que las empresas promuevan y a los recursos que éstos desarrollen para lograr atender de forma equitativa todas sus responsabilidades	Cuidado de la salud. Jornada Laboral Descanso intrajornada. Días de Descanso Semanal Disfrute efectivo de las vacaciones Permisos Laborales: Remunerados y no remunerados.	· Actividades de cuidado de la salud: sueño, deporte, alimentación. · Duración de la jornada laboral. · Días de descanso semanal. · Tiempo <i>in itinere</i> (Desde y hacia el trabajo) · Uso del tiempo libre. · Disfrute del período vacacional. · Permisos laborales remunerados que posee el trabajador.		

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
				el trabajador. Medidas de Conciliación que ofrece la empresa	· Estrategias de apoyo para el cuidado de los hijos. · Estrategias de apoyo para el cuidado de personas dependientes.		

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
3. Contrastar el marco normativo laboral venezolano que sirve de base para la implementación de estrategias para la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores.	Marco normativo o laboral	Marco normativo laboral venezolano en torno a la Conciliación vida personal - laboral	Normas y disposiciones en materia normativa laboral que tienden a establecer los mecanismos para la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores	Jornada Laboral. Tiempo de Descanso Disminución del tiempo de trabajo Permisos Remunerados y no remunerados Uso del tiempo libre y recreación	• Duración de la jornada laboral. • Tiempo de descanso intrajornada • Días de descanso semanal. • Jornadas reducidas. • Permisos laborales remunerados y no remunerados que posee el trabajador. • Uso del tiempo libre	Investigación Documental	Textos/Páginas web Trabajos de investigación Artículos científicos. Organizaciones.
4. Analizar el impacto de las dificultades de Conciliación	Satisfacción Laboral	Impacto de las dificultades para la Conciliación vida	Consecuencias para el trabajador de la relación entre la	Ausentismo Laboral Rotación Laboral Cumplimiento de Jornada Laboral	• Ausentismo Laboral. • Faltas justificadas e injustificadas al trabajo. • Rotación laboral.	Encuesta Cuestionario Grupo Focal	Textos/Páginas web Trabajos de investigación Artículos científicos. Organizaciones.

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
de la Vida Personal y Laboral en la Satisfacción Laboral de los trabajadores.		personal - laboral	necesidad de conciliar el tiempo laboral con el personal y la posibilidad que tiene de lograrlo	Satisfacción con el Tr+abajo	· Impacto de la falta de conciliación en la familia. · Impacto de la falta de conciliación en la pareja. · Impacto de la falta de conciliación en el tiempo personal. · Cumplimiento de Jornada Laboral. · Tiempos de descanso y recreación. · Satisfacción con el Trabajo. · Calidad de Vida		

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS DATOS, INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Análisis de los Datos e Interpretación de los Resultados

Ítem 1: Sexo de los Encuestados.

Cuadro N° 5. Sexo de los Encuestados.

Categoría	Mujer		Hombre	
Ítems	f	%	f	%
1	28	61	18	39

Fuente: Instrumento de recolección de la Información aplicado a cuarenta y seis (46) trabajadores de Pequeñas y Medianas Industrias – PyMES del Edo. Carabobo, por Bracho (2015).

Esta primera interrogante pretendió establecer el porcentaje de participación de hombres y mujeres en la investigación, lo que pudiera servir, más adelante en la interpretación de los resultados para establecer o explicar algunas tendencias detectadas que pudieran estar más ligadas al género femenino.

La muestra refleja que en la Venezuela actual, en lo que ha pequeñas y medianas empresas se refiere, la mujer tiene una presencia importante en la ocupación de puestos de trabajo, superando incluso la de los hombres en

este caso por más de un veinte por ciento, lo que apoya la tesis de que con la incorporación de ambos miembros de la pareja al trabajo remunerado y dependiente trastocó la dinámica de los tiempos de cuidado del hogar y de los hijos.

Ítem 2: Rango de edad de los Encuestados.

Cuadro N° 6. Rango de edad de los Encuestados.

Categoría	De 18 a 25 años		De 25 a 40 años		Más de 40 años	
Ítems	f	%	f	%	f	%
2	10	22	19	41	17	37

Fuente: Bracho (2015).

El segundo ítem de la encuesta permite establecer el rango de edad en el que se encuentran los encuestados. Ello aporta a la investigación una visión de la relación entre las necesidades/ dificultades de conciliación y la edad del encuestado, pues se sabe que en cada una de las distintas etapas de la vida las actividades personales y familiares de las persona varía a lo largo de los años.

Para la muestra estudiada, aunque la mayoría se encuentra entre los 25 y 40 años, un porcentaje similar dice tener más de 40 años, por lo que podemos caracterizar la muestra como un grupo cuya mayoría tiene más de 25 años; lo que usualmente significa que son personas que ya tienen carga familiar, normalmente con hijos en edad escolar.

Ítem 3: Estado Civil de los Encuestados.

Cuadro N° 7. Estado Civil de los Encuestados.

Categoría	Soltero/a		Vive en pareja		Casado/a		Divorciado/ Separado/a		Viudo/a	
Ítems	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	8	17	7	15	19	41	9	20	3	7

Fuente: Bracho (2015).

Esta interrogante permite establecer el rango de edad en el que se encuentran los encuestados. Ello aporta a la investigación una visión de la relación entre las necesidades/ dificultades de conciliación y la edad del encuestado, pues se sabe que en cada una de las distintas etapas de la vida las actividades personales y familiares de las persona varía a lo largo de los años.

Para la muestra estudiada, aunque la mayoría se encuentra entre los 25 y 40 años, un porcentaje similar dice tener más de 40 años, por lo que podemos caracterizar la muestra como un grupo cuya mayoría tiene más de 25 años; lo que usualmente significa que son personas que ya tienen carga familiar, normalmente con hijos en edad escolar.

Ítems 4, 5 y 6: Caracterización Familiar de los Encuestados

Cuadro N° 8. Trabajadores con hijos

Categoría	Si		No	
Ítems	f	%	f	%
4	31	66	15	34

Fuente: Bracho (2015).

Cuadro N° 9. N° de hijos de los trabajadores

Ítem 4 N° Hijos	f	%
--------------------	---	---

1	11	32
2	10	36
3	9	29
4	1	2

Fuente: Bracho (2015).

Cuadro N° 10. Rangos de edad de los hijos de los trabajadores.

Categoría	De 0 a 2 años		De 3 a 5 años		6 a 10 años		De 11 a 15 años		De 15 a 17 años	
Ítems	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	14	29	13	27	11	23	6	13	4	8

Fuente: Bracho (2015).

Cuadro N° 11. Personas Dependientes.

Categoría	Si		No	
Ítems	f	%	f	%
6	5	11	41	89

Fuente: Bracho (2015).

Cuadro N° 12. N° de personas dependientes del trabajador

Ítem 6 N° Personas Dependientes	f	%
1	5	100

Fuente: Bracho (2015).

Los datos obtenidos a través del cuestionario nos permiten conocer que el 66% de los encuestados tienen hijos propios o de la pareja con la que conviven, lo que permite determinar que además del tiempo para asuntos de tipo personal, treinta y uno de los encuestados deben enfrentar además los retos propios de la crianza de hijos.

Además el 70% de la muestra tiene a su cargo 2 o más hijos, siendo que en la misma proporción la mayoría de los hijos/as tiene un máximo de 10 años de edad. De la misma manera un pequeño porcentaje refiere tener personas mayores de edad que no pueden valerse por sí mismas a su cargo, cinco encuestados afirmaron tener adultos mayores bajo sus cuidados, lo que añade un peso adicional a las cargas familiares con las que deben lidiar.

Estos datos permiten inducir que para los trabajadores y trabajadoras las responsabilidades y demandas familiares ocupan un lugar importante de sus actividades cotidianas.

Ítem 7, 8 y 9: Configuración Socioeconómica del Grupo Familiar de los Encuestados.

Cuadro N° 13. Situación Laboral de la Pareja/Conyugue:

Categoría	Tiempo completo		Tiempo Parcial		Independiente		Busca Empleo		Hogar	
Ítems	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7	17	65	3	11	1	4	2	8	3	12

Fuente: Bracho (2015).

Cuadro N° 14. Promedio de Ingresos Familiar:

Categoría	Hasta Bs. 7.000		De Bs. 7.001 a 12.000		De Bs. 12.0001 a 18.000		De Bs. 18.001 a 25.000		Más de Bs. 25.000	
Ítems	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	5	11	16	35	23	50	2	4	0	0

Fuente: Bracho (2015).

Cuadro N° 15. Régimen de Tenencia de la Vivienda:

Categoría	Propia		Alquilada		De un Familiar		Multi Familiar		Otros	
Ítems	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9	7	15	19	41	9	20	10	22	1	2

Fuente: Bracho (2015).

Los Ítems 7, 8 y 9 buscan establecer las características socioeconómicas del grupo familiar de los encuestados, puesto que estas son determinantes tanto en las necesidades como en las posibilidades de conciliación de los trabajadores.

En la muestra estudiada más del 70% de los encuestados y sus parejas o conyugues trabajan ambos, por lo que, entre ambos deben tratar de cumplir con sus respectivas cargas laborales e intentar compartir las responsabilidades propias del hogar y la familia; sin que ninguno de los dos pueda dedicarse exclusivamente a éstas, como si lo refirieron tres de los encuestados cuyas parejas se dedican de forma exclusiva a las actividades del hogar y la familia.

Por otro lado el nivel de ingresos familiar promedio de los encuestados evidencia que más del ochenta por ciento gana cerca de dos salarios

mínimos (Poco más de Bs. 15.000) lo que restringe las posibilidades de buscar estrategias adicionales para intentar conciliar sus diferentes responsabilidades, pues no se puede prescindir del ingreso de ninguno de los integrantes de la pareja, y adicionalmente, por lo general el apoyo de terceros para el cuidado de los hijos, el hogar y otras actividades de apoyo generalmente es costoso.

Ítems 10, 11, 12: Distribución del Tiempo Personal de los Encuestados.

Cuadro N° 16. Tiempo Semanal dedicado al trabajo:

Categoría	Entre 40 y 50 horas		De 50 a 60 horas		Más de 60 horas	
Ítems	f	%	f	%	f	%
10	8	17	29	63	9	20

Fuente: Bracho (2015).

Cuadro N° 17. Tiempo Semanal dedicado a la familia/hogar:

Categoría	Entre 6 y 12 horas		De 13 a 18 horas		Más de 18 horas	
Ítems	f	%	f	%	f	%
11	21	46	20	43	5	11

Fuente: Bracho (2015).

Cuadro N° 18. Tiempo Semanal dedicado a actividades personales:

Categoría	Entre 3 y 5 horas	De 6 a 8 horas	Más de 8 horas
-----------	-------------------	----------------	----------------

Ítems	f	%	f	%	f	%
12	34	74	9	20	3	6

Fuente: Bracho (2015).

La distribución del tiempo disponible para los trabajadores y trabajadoras encuestados es de vital importancia al momento de establecer el mayor o menor equilibrio con el que pueden asumir sus diferentes actividades.

En la muestra se puede evidenciar en primer lugar que la gran mayoría, un 83% afirma dedicar al trabajo más de 50 horas a la semana, aunque es de destacar que este número no corresponde solo a las horas de la jornada laboral, pues se pidió a los encuestados que incluyeran el tiempo de traslado, por considerar el mismo parte del tiempo dedicado a la actividad laboral, pues no es aprovechable por el trabajador para ninguna otra de sus áreas de interés.

Siendo la jornada laboral en Venezuela de 40 horas semanales, los resultados indican que diariamente el trabajador invierte por lo menos dos horas en trasladarse desde y hacia el trabajo.

Los resultados del Ítem 10, explican los presentados en los dos Ítems 11 y 12: tiempo dedicado a la familiar/hogar y tiempo dedicado a intereses personales, siendo estos últimos los más limitados pues el 74% de la muestra dedica un máximo de 5 horas semanales a atender intereses personales tales como pasatiempos, deportes, actividades culturales, recreación, entre otros, lo que se traduce en menos de una hora diaria disponible para tales actividades.

En relación al tiempo dedicado a la familia, los resultados sugieren que el tiempo disponible fuera del trabajo es utilizado mayoritariamente para las tareas del hogar y la familia; sin embargo, dado el poco tiempo disponible más del 80% de los encuestados dice disponer un máximo de 18 horas a la semana para asuntos familiares, es decir, apenas una tres horas diarias.

Ítem 13: Concepto de Conciliación de la Vida Personal y Laboral.

- a. Dedicar al trabajo todo el tiempo que requiere y el resto a su vida personal y familiar.
- b. Dedicar a Ud. mismo y a su familia todo el tiempo que requieren y el resto del tiempo a su trabajo.
- c. Conseguir un equilibrio razonable entre el tiempo que dedica a su vida personal, su familia y su trabajo.
- d. Otra definición.

Cuadro N° 19. Concepto de Conciliación de la Vida Personal y Laboral.

Categoría	a		b		c		d	
Ítems	f	%	f	%	f	%	f	%
13	3	6	10	22	32	70	1	2

Fuente: Bracho (2015).

Al indagar sobre la concepción que tienen los trabajadores y trabajadores acerca de lo que significa conciliación de la vida personal y laboral, el resultado es alentador, porque la gran mayoría, un 70% reconoce que se trata de poder atender equilibrada y eficientemente cada una de las áreas de interés que una persona puede tener, sin que la dedicación a una de ellas vaya en detrimento del tiempo que efectivamente pueda dedicar a las restantes. Otra porción interesante de los encuestados, un 22%, se

inclina por la idea de que el trabajo debería estar en tercer lugar, dedicando solo aquel tiempo restante luego de atender adecuadamente los intereses personales y la vida familiar.

Ítem 14: Dificultades Conciliación de la Vida Personal y Laboral.

Cuadro N° 20. Dificultades Conciliación de la Vida Personal y Laboral.

Categoría	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
Ítems	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14	22	48	16	36	3	6	2	4	3	6

Fuente: Bracho (2015).

Cuando se indagó acerca de las dificultades para alcanzar ese equilibrio entre las tareas y responsabilidades que refiere la conciliación, casi la mitad de la muestra afirma tener dificultades para conciliar de forma permanente, mientras otro 36% señala que casi siempre encuentra obstáculos para alcanzar el equilibrio deseado.

Las dificultades de conciliación son un tema de conflicto permanente para los encuestados, apenas un 6% de la muestra negó tener alguna dificultad para conciliar, lo que indica que debe ser tema de interés para la gestión de recursos humanos la revisión de los desequilibrios que la configuración de los tiempos de trabajo puede traer a los individuos y su entorno personal.

Ítems 15 y 16: Estrategias de apoyo para el cuidado de los hijos y personas dependientes

Cuadro N° 21. Estrategias de apoyo para el cuidado de los hijos y personas dependientes

Categoría	Servicio Especializado		Tercero Remunerado		Conyugue /Pareja		Un familiar		Otros	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. Cuidado de los hijos	10	26	10	26	3	10	5	18	0	0
16. Cuidado de los personas dependientes	0	0	1	20	0	0	4	80	0	0

Fuente: Bracho (2015).

En el caso de los servicios de apoyo para los hijos e hijas, así como para los trabajadores que tienen a su cargo personas que no pueden valerse por sí mismas los resultados señalan que las estrategias adoptadas por los trabajadores son algo distinta en casa caso.

En el caso de los hijos, los trabajadores en su mayoría refieren utilizar los servicios de centros especializados en el cuidado infantil, es decir guardería y colegios, destacando en este punto que la legislación laboral venezolana establece la obligatoriedad del pago de matrículas y mensualidades de un centro de educación inicial para los hijos e hijas de los trabajadores menores de cinco años. (Art. 344 LOTTT).

A diferencia de lo anterior, cuando se trata de personas mayores de 18 años que dependen del trabajador, la estrategia utilizada para su atención es el apoyo en el grupo familiar, pues cuatro de los cinco trabajadores que

manifestaron tener esta situación afirman que delegan en un familiar el cuidado de estas personas dependientes.

Ítems 17 al 25: Normativas de la Empresa que facilitan la Conciliación de la vida personal y laboral

Cuadro N° 22. Normativas de la Empresa que facilitan la Conciliación de la vida personal y laboral

Categoría	Si		No	
	f	%	f	%
17. Posibilidad de flexibilizar la jornada laboral por razones familiares o personales	6	13	40	87
18. Permisos remunerados para atender enfermedades o diligencias personales	11	24	35	76
19. Posibilidad de elegir y rotar turnos de trabajo	5	11	41	89
20. Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada	4	9	42	91
21. Posibilidad de trabajar a tiempo parcial en un momento determinado si requiere más tiempo para asuntos familiares o personales	4	9	42	91
22. Período de permiso por maternidad superior al establecido en la LOTTT	0	0	46	100
23. Período de permiso por paternidad superior al establecido en la LOTTT	0	0	46	100
24. Posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo	0	0	46	100
25. Beneficios socioeconómicos especiales para el cuidado de hijos/as o personas dependientes	19	41	27	59

Fuente: Bracho (2015).

La iniciativa de las organizaciones de trabajo en el tema de conciliación es sin duda importante herramienta para la obtención del equilibrio conciliatorio. Por ello se indagó entre los encuestados la disponibilidad o no de alguna de las medidas de conciliación más comunes en la organizaciones.

Los resultados indican que el tema conciliatorio no es prioridad en ninguna de las empresas a las que pertenecen los trabajadores encuestados. Ninguna de las medidas de conciliación evaluadas están disponibles para la mayoría.

Es resaltante el hecho de que los trabajadores encuestados afirmaron que en ninguna de la Organizaciones en las que laboran existen permisos por paternidad o maternidad superiores a los establecidos en la Ley del Trabajo, que supone catorce días de permiso remunerado en el caso del padre (Art. 339 LOTTT) y un descanso pre y postnatal que juntos acumulan un total de veintiséis semanas (Art. 336 LOTTT). El mismo resultado anterior se evidenció antes de la posibilidad de trabajar en un espacio geográfico distinto al de las instalaciones de la empresa, con o sin el apoyo de la tecnología (teletrabajo).

Por otra parte la medida más apoyada por las entidades de trabajo en esta investigación fue la de los beneficios socioeconómicos adicionales para el cuidado de hijos e hijas o personas dependientes, que si bien no es una estrategia dirigida a la disponibilidad de tiempo para el trabajador, si puede colaborar con sus posibilidades de atender mejor su entorno familiar, por lo que puede asumirse como favorecedora de la conciliación.

Ítem 20: Grado de Acuerdo/ Desacuerdo con Afirmaciones acerca de la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Cuadro N° 23 Grado de Acuerdo/ Desacuerdo con Afirmaciones acerca de la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Categoría	Si		No	
	f	%	f	%
26. Uno de los miembros de la pareja debe trabajar menos o no trabajar para que el otro para que pueda ocuparse de las responsabilidades personales y familiares.	42	91	4	9
27. Las dificultades para compaginar la vida personal, familiar y laboral deterioran la educación y el bienestar de los hijos e hijas.	39	85	7	15
28. Las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral deterioran las relaciones de pareja.	43	93	3	7
29. Para poder tener más tiempo para atender todas las responsabilidades (laborales, familiares y personales) duermo menos de 8 horas diarias.	41	89	5	11
30. He tenido que dejar de asistir a ocasiones importantes de mi vida personal y familiar por no querer pedir permiso en el trabajo.	44	91	2	9
31. Para poder tener más tiempo para atender todas las responsabilidades familiares y personales he faltado injustificadamente al trabajo por lo menos una (1) vez en los últimos tres meses.	41	89	5	11

Fuente: Bracho (2015).

La incorporación de los Ítems 26 al 31 en el instrumento obedeció a la necesidad de medir algunas percepciones en los trabajadores en relación al tema de la conciliación.

Los resultados mostraron una tendencia mayoritaria en todos los casos; a decir de los trabajadores las dificultades de conciliación afectan negativamente sus vidas. Con resultados superiores al 85% todos afirman que las dificultades de conciliación deterioran las relaciones de pareja e impactan negativamente en la educación de los hijos; lo cual podría explicarse, entre otras cosas, por los resultados obtenidos al indagar sobre el tiempo semanal dedicado a la vida familiar, en el Ítem 11, que señala que los encuestados pueden promediar cerca de tres horas diarias a atender su entorno familiar.

De la misma forma es interesante conocer, que según los resultados obtenidos, ante la falta de tiempo personal los trabajadores señalan que para poder contar con más tiempo libre deben sacrificar las horas de sueño, lo cual podría afectar la salud y su capacidad en general. Así mismo señalan que para evitar pedir reiteradamente permisos en el trabajo, han tenido que optar por dejar de asistir a eventos importantes en sus otras áreas de interés.

Así mismo, la mayoría señala que las dificultades de conciliación los han obligado en algunas circunstancias a faltar injustificadamente a sus puestos de trabajo, lo que podría acarrear consecuencias sobre su ingreso mensual, por los descuentos de nómina, así como en la evaluación del desempeño e incluso afectar su estabilidad laboral.

De igual manera es interesante notar el apoyo mayoritario a la percepción de que si en los grupos familiares, alguno de los miembros de la

pareja puede dedicarse en mayor medida o de forma exclusiva a las tareas del hogar y la familia pueden mejorar las posibilidades generales de equilibrio en el entorno familiar.

Ítem 21: Jerarquización de Estrategias de Conciliación de la Vida Personal y Laboral

- a. Número de días/horas de permiso remunerado para atender asuntos personales
- b. Permisos remunerados para acompañar y asistir a hijos/as y/o personas dependientes en citas médicas
- c. Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada
- d. Posibilidad de elegir y rotar turnos de trabajo
- e. Trabajo a tiempo parcial
- f. Ampliación de permisos maternidad
- g. Ampliación de permisos paternidad
- h. Posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo
- i. Jornadas de trabajo intensivas con más días de descanso semanal
- j. Beneficios socioeconómicos especiales para el cuidado de hijos/as o personas dependientes.

Cuadro N° 24. Jerarquización de Estrategias de Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Categoría	Primer Lugar		Segundo Lugar		Tercer Lugar	
Ítems	f	%	f	%	f	%
a	14	30	11	24	11	24
b	8	17	9	20	7	15
c	6	13	5	11	8	17

d	13	28	3	7	2	4
e	0	0	0	0	1	2
f	3	7	12	26	5	11
g	1	2	1	2	0	0
h	0	0	0	0	0	0
i	0	0	3	7	9	20
j	1	2	1	2	3	7

Fuente: Bracho (2015).

Finalmente se indagó acerca de las preferencias de los encuestados por algunas medidas de conciliación que pueden estar presentes en las entidades de trabajo. Las preferencias se inclinan por contar con un número de días/horas de permiso remunerado para atender asuntos personales, como la estrategia señalada como más importante para la mayoría de los trabajadores.

Similar apoyo recibieron el disfrute de permisos remunerados para acompañar y asistir a hijos/as y/o personas dependientes en citas médicas, ampliación de los permisos al nacimiento de los hijos, especialmente el permiso por maternidad, así como la flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada.

En general todos los trabajadores manifestaron la conveniencia de la implementación de medidas tendientes a la conciliación en sus respectivas entidades de trabajo.

Marco Normativo Laboral Venezolano y Conciliación

A los fines de poder establecer el entorno normativo que hace posible las estrategias de conciliación para los trabajadores se realizó un arqueo documental de las principales normas jurídicas; en primer lugar enfocados a los que en las bases teóricas se definió como el objetivo de las políticas públicas para la conciliación: la procura de mayor *tiempo personal* para el trabajador.

De esta manera se evaluaron las normas legales con incidencia en los permisos de trabajo, tanto remunerados como no remunerados, y se encontró que la marco jurídico en relación a los permisos laborales es bastante numeroso, y se ha resumido en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 25: Permisos remunerados y no remunerados en la normativa venezolana.

PERMISO REMUNERADO	PERMISO NO REMUNERADO
Reposo Médico, debidamente validado por el IVSS, hasta por doce meses. En estos casos la Empresa cancela los primeros 3 días del reposo, y a partir del cuarto día del mismo solo el 33% del salario, pues corresponde al IVSS la cancelación del restante 67%. (LOTTT: Artículo 72: Literales a, b, c./ Artículo 73). Reposo Pre y Post Natal. Seis (6) semanas de reposos prenatal y veinte (20) semanas de reposo postnatal. (LOTTT: Artículos 336, 337 y 338). Permiso de Paternidad. Catorce días continuos desde la fecha de nacimiento	• El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar. • El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley. • La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria. • El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes. • La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.

del hijo (a) o fecha de colocación del menor en adopción. (LOTTT: Artículo 339). En caso de enfermedad grave del hijo o hija durante el nacimiento, así como de las complicaciones graves de salud, que con ocasión del parto coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un periodo igual a catorce días continuos. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada será de veintiún días continuos. Cuando fallezca la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. (LOPFMP: Artículo 9). Permiso por Adopción de Menor. En caso de adopción de un niño o niña menor de tres años, la trabajadora disfrutará de un descanso de veintiséis (26) semanas a partir de la fecha en la que el (la) menor le sea dado en colocación familiar. (LOTTT: Artículo 340). Descanso de Lactancia. Dos descansos Diarios de media hora ($\frac{1}{2}$) dada uno si la Empresa cuenta con Centro de Educación Inicial con Sala de lactancia, y de una y media horas ($1 \frac{1}{2}$) cada uno si la Entidad de Trabajo no cuenta con un Centro de Educación Inicial que cuente con sala de lactancia. (LOTTT: Artículo 345). Permiso para Control Pre-natal: Durante el embarazo, la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de un (1) día o dos (2) medios días de licencia o permiso remunerado cada mes a los fines de su atención médica. Para disfrutar de este permiso la	• Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores. (LOTTT: Artículo 72: Literales d, e, f, g, h, i./ Artículo 73).
---	---

trabajadora, deberá presentar mensualmente ante el patrono o patrona un certificado de consulta de control de salud, expedido por un centro de salud. (<i>RPLOPCYMAT: Artículo 15</i>). Permiso de Control Pediátrico: Durante el primer año de vida del niño o niña, y al efecto de garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña la madre o el padre incorporado al trabajo, a disfrutar de un (1) día de licencia o permiso remunerado cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico. Para disfrutar de este permiso el o la trabajadora, deberá presentar mensualmente ante el patrono o patrona un certificado de consulta de control de salud, expedido por un centro de salud. (<i>RPLOPCYMAT: Artículo 15</i>). Tiempo utilizado por el Delegado o Delegada de Prevención para el desempeño de sus funciones, así como para su formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Si se realizan dichas actividades dentro de su jornada laboral se considerará y pagará como si hubiere laborado efectivamente. Si las actividades son realizadas fuera de la jornada de trabajo se otorgará al Delegado o Delegada de Prevención, dentro de la semana siguiente, un tiempo de descanso remunerado igual al utilizado en las mismas. (<i>LOPCYMAT: Artículo 44 y RPLOPCYMAT: Artículo 54</i>). Permiso para Actividades Deportivas en Representación Nacional, Estatal o Municipal: Cuando un trabajador es seleccionado para representar al país, al estado o al municipio en competencias internacionales, nacionales, estatales o municipales, cuenta con un permiso	
--	--

remunerado de hasta un máximo de noventa (90) días. (LODAFEF: Artículo 14, numeral 5)	
Abreviaturas utilizadas: LOTTT: LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES. LOPCYMAT: LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. LOPFMP: LEY PARA PROTECCIÓN DE LAS FAMILIAS, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD. LODAFEF: LEY ORGÁNICA DE DEPORTE, ACTIVIDAD FÍSICA Y EDUCACIÓN FÍSICA. RPLOPCYMAT: REGLAMENTO PARCIAL DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	

Fuente: Elaboración Propia (2015)

Cabe destacar que existen una serie de circunstancias que se presentan cotidianamente en las Empresas, las cuales en su mayoría pueden considerarse dentro de lo establecido en el Artículo 72 de la LOTT, en su literal h: “h) La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.”, por lo que son potestad del Patrono su otorgamiento y no existe obligatoriedad para su remuneración. Entre ellos pueden mencionarse: Permisos para tramitar documentos legales: cédula de identidad, partidas de nacimiento, documentos civiles o mercantiles, etc.; Comparecencia ante organismos públicos; Permiso por Luto; Inscripción de los hijos menores de edad en el sistema escolar; y los demás que no estén expresamente señalados en la normativa legal como permisos remunerados.

Claro está que el carácter remunerado o no del permiso o licencia influirá en la disposición del trabajador a solicitar dicho beneficio; por lo que se destaca que de los hallazgos, son más las situaciones establecidas por la norma como permisos no remunerados que los remunerados, llamando incluso la atención que el permiso remunerado de mayor duración en toda la

norma, a excepción de los permisos relacionados con el embarazo, está contenido en la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física.

En este mismo sentido, y en relación a las estrategias para el cuidado de los hijos, según la clasificación citada de la OIT, las mismas pueden agruparse en dos: medidas que afectan a las condiciones laborales de los padres, de manera que ellos mismos puedan cuidar de sus hijos cuando necesiten atención; y medidas que ayuden a los padres a acceder a los cuidados prestados por otros.

En relación a lo antes expuesto, la legislación venezolana posee iniciativas en ambos sentidos, por una parte, privilegia el tiempo que madres y padres pueden pasar con sus hijos, la mayoría de ellos con carácter remunerado, que han sido explicado en detalle en el Cuadro N° 24. Por otro lado, la LOTTT, en sus artículos 343 y 344; así como en el Artículo 102 de su Reglamento, establece para los patronos la obligatoriedad de contar con centros de educación inicial, para los hijos de los trabajadores hasta los seis años, que puede ser sustituido por un aporte económico destinado al pago de la matrícula y las mensualidades de un centro de educación inicial externo. Cabe destacar que el monto a pagar es el equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario mínimo.

Resultados del Grupo Focal

Tal como se estableció en el marco metodológico, a los fines de enriquecer la investigación desde una perspectiva cualitativa, el investigador se valió de la técnica del grupo focal para tratar de profundizar el conocimiento obtenido acerca de la percepción de los trabajadores y

trabajadoras de pequeñas y medianas empresas sobre el tema de la conciliación de la vida personal y laboral.

En ese sentido, en dos sesiones distintas se entrevistaron un total de dieciséis trabajadores pertenecientes a las empresas que participaron en el estudio.

Las sesiones se extendieron por cerca de dos horas en cada oportunidad, dedicando los primeros minutos a la presentación del objetivo y estrategias de la reunión, así como a propiciar un ambiente cómodo que propiciara la participación.

Las preguntas guía estuvieron orientadas a estimular el análisis del tema, y se fueron presentando de forma que propiciaran la participación de los presentes. Dichas preguntas fueron las siguientes:

Cuadro N° 26. Preguntas guía para grupo focal.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué entienden por Conciliación de la vida laboral y personal?2. ¿Consideran que tienen dificultades para conciliar las distintas responsabilidades personales, familiares y laborales que tienen?3. ¿Cómo se sienten con respecto a eso?4. ¿Cuál área o áreas de su vida han descuidado a causa de las dificultades de conciliación?5. ¿Su vida familiar/de pareja se ve afectada por las dificultades para conciliar?6. ¿Sienten que en la empresa entienden y colaboran con ustedes para que puedan tener una vida equilibrada y atender correctamente todas sus facetas?7. ¿Cómo sería la situación ideal de equilibrio entre sus diferentes responsabilidades en los ámbitos personal, familiar y laboral? |
|--|

Fuente: Bracho (2015).

Una vez superada la resistencia inicial de los participantes, los mismos estuvieron dispuestos a compartir en el grupo las vivencias propias en relación al tema de la conciliación.

La pregunta de apertura: ¿Qué entienden por Conciliación de la vida laboral y personal?, permitió conocer que a pesar de que los trabajadores y trabajadoras no se encuentran familiarizados con el término conciliación, sin duda viven y sufren los desafíos propios del mismo. La sesión permitió establecer una definición común que quizá se resume muy bien en un comentario de una de las trabajadoras: “es no poder vivir mi vida completa por tener que venir a trabajar”.

Todos y cada uno manifestó tener dificultades para encontrar el equilibrio para atender todas sus responsabilidades y manifestaron sentirse frustrados y hasta culpables cuando tienen que cumplir con su trabajo antes que con su familia. Un trabajador refería que se le “partía el corazón” cuando tenía que dejar a su hijo de ocho años solo en la casa por más de una hora cuando debía salir a trabajar, mientras el niño esperaba la hora de ir al colegio.

También expresaron que han tenido que abandonar algunos intereses y actividades personales importantes para cumplir con sus horarios de trabajo. Una trabajadora compartió con el grupo que siempre obtuvo buena calificaciones en la escuela, y que le habría gustado continuar estudiando, pero tuvo que comenzar a trabajar muy joven. Sin embargo eso la ha motivado a inculcar en sus hijos la necesidad de proseguir sus estudios y obtener un título universitario.

Otro trabajador señaló en las sesiones que tardaba cerca de tres horas en trasladarse desde y hacia el trabajo cada día, y ese era más tiempo

del que podía compartir con su pareja, a la que usualmente le dedicaba cerca de dos horas diarias.

Todos manifestaron dormir menos de las ocho horas recomendadas a fin de contar con un poco más de tiempo para otras actividades, y señalaron que normalmente hacia el final de la semana se encontraban totalmente agotados y su rendimiento en el trabajo era menor.

Al final coincidieron igualmente en la percepción de que las empresas no consideran importante ni colaboran con sus posibilidades de conciliación, un comentario al respecto señalaba: “a la empresa lo único que le importa es que cumplas horario, no les interesa tu vida...”. También reconocieron como muy positiva la reducción de la jornada laboral con la aprobación de la LOTTT en el año 2012, así como los dos días de descanso continuo.

En ese mismo orden de ideas, en una de las sesiones llegaron a reconocer que con la inamovilidad laboral instaurada tienen un poco más de libertad de, en palabras de un trabajador: “faltar al trabajo sin que te puedan despedir por eso”, y aprovechar ese tiempo en “diligencias personales”.

En general ambas sesiones terminaron siendo muy positivas y aleccionadoras, logrando un alto nivel de participación, y aportando información a la investigación que no sirvió sino para reiterar los resultados de la encuesta.

Conclusiones

De los resultados del análisis e interpretación de los datos obtenidos a lo largo de la investigación se evidenció que para los trabajadores y trabajadoras que participaron en la investigación el tema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un desafío, para lograr un equilibrio entre el cumplimiento de las responsabilidades en cada uno de sus áreas de interés.

De esta manera, la información suministrada sugiere que cuando falta tiempo para cumplir con los distintos roles, son las responsabilidades familiares, y sobre todo aquellos aspectos circunscritos al ámbito de lo personal los que resultan más afectados, pues la mayor proporción del tiempo semanal es dedicado a atender aspectos relativos al trabajo.

A lo largo de la investigación, con una muestra caracterizada en su mayoría por hombres y mujeres con edades comprendidas a partir de los 25 años, el mayor reto es cumplir la demanda del grupo familiar en el que en la mayoría de los casos ambos miembros de la pareja trabajan y tienen hijos en edad escolar. En este caso las medidas legales de permisos dirigidos a la maternidad y paternidad, así como el aporte financiero que deben hacer las empresas para el pago de centros de educación inicial, son medidas que apuntan precisamente a esta faceta del problema de estudio.

Resulta esperanzador saber que los resultados apuntan a que los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su nivel jerárquico o formación, entienden claramente que el concepto de conciliación se refiere a poder lograr un equilibrio sostenible entre los diferentes roles, dándole al trabajo el lugar de importancia en los valores personales.

En el mismo orden de ideas, también se evidenció que en las organizaciones a las que pertenecen los trabajadores que participaron en la investigación el tema de la conciliación no es una prioridad. En la mayoría de los casos las empresas solo ofrecen los beneficios ya consagrados en la legislación laboral y apenas se evidencia una mejora de tales condiciones en elementos relativos a beneficios económicos, sin procurar estrategias que permitan al trabajador hacer un mejor uso de su tiempo.

Adicionalmente, el grupo focal con los trabajadores permitió también acercarse desde una perspectiva más personal a las emociones y actitudes asociadas a las dificultades de conciliación; dejando entrever que las medidas de conciliación podrían constituir una estrategia interesante para la motivación de los trabajadores y trabajadoras en la organizaciones, que puede influir en los niveles de satisfacción laboral que estos manifiestan y redundar en su desempeño y productividad en general.

En el ámbito personal, las estrategias de conciliación más frecuentemente utilizadas por los trabajadores son normalmente restringir actividades, dando prioridad a la atención de la familia, y dejando de lado intereses personales, prosecución de estudios, e incluso el sueño, descanso y recreación, en procura de cumplir su rol como miembro de una familia.

Así mismo, los resultados apuntan a que las medidas conciliatorias que cuentan con más apoyo son las que otorgan autonomía al trabajador para ajustar los tiempos a sus propias necesidades tales como permisos remunerados para acompañar y asistir a hijos/as y/o personas dependientes en citas médicas, flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada, posibilidad de elegir y rotar turnos de trabajo y la ampliación de algunos permisos ya establecidos en la norma legal.

En este mismo sentido, es interesante señalar que el tema del trabajo a distancia, apoyado o no a través del uso de nuevas tecnologías, no es referencia ni para las organizaciones, ni para los trabajadores, quizás en parte porque el nivel de los trabajadores que participaron en la investigación es esencialmente operativo.

En relación al marco jurídico que regula el tema, en Venezuela el mismo bastante modesto, aborda sobre todo lo referido a algunas condiciones de licencias o permisos laborales, y por otro lado hace alguna aproximación, sin mayor profundidad, al disfrute del tiempo libre por parte del trabajador. Vale resaltar que el término conciliar, o el concepto de conciliación de la vida personal y laboral aún se encuentra ausente en la legislación nacional.

Por otra parte, lo evidenciado sugiere que algunos problemas comunes en las organizaciones podrían contar con las dificultades de conciliación entre sus causas; por ejemplo temas como el ausentismo, bajo rendimiento, e incluso algunas referencias a temas de seguridad y salud en el trabajo, pues los encuestados señalaron dormir menos de lo necesario para poder contar con tiempo adicional para atender compromisos personales, lo que podría ser fuente de riesgos laborales al tener un trabajador, que luego de dormir lo necesario, podría encontrarse somnoliento y desconcentrado al realizar un trabajo peligroso o importante.

Finalmente, los trabajadores y trabajadoras expresaron apoyo a las iniciativas legales a favor de la conciliación, como la reducción de la jornada laboral a un máximo de cuarenta horas semanales y los dos días continuos de descanso remunerado por semana; por lo que este tema podría ser fuente también de políticas públicas en materia de empleo y productividad.

Recomendaciones

Aunque la investigación se centró en la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras respecto al tema de la conciliación la recomendaciones van dirigidas a quienes detentan responsabilidades en la gestión de los recursos humanos organizacionales:

- Debemos en este punto recalcar que el tema de la conciliación se encuentra en el ámbito de lo personal, por lo que es responsabilidad de los individuos iniciar las estrategias de conciliación, aun cuando no forme parte del interés de las organizaciones para las que trabajan.
- En sintonía con lo anterior, una iniciativa sencilla para iniciar el tema en el ámbito organizacional puede consistir en capacitar a los trabajadores para que puedan analizar, priorizar y tratar de definir un equilibrio deseado entre sus intereses.
- Incorporar el tema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras como parte de las políticas en la gestión de personal.
- Establecer políticas permanentes a los fines de monitorear el estilo de vida de los trabajadores, pudiendo así detectar nuevas necesidades de conciliación a raíz de los cambios personales.
- Propiciar la adopción progresiva de medidas que apoyen la conciliación como estrategia de motivación laboral.
- Promover estrategias especiales de apoyo para la reincorporación progresiva de la nueva madre y/o padre al trabajo posterior a los permisos de maternidad/paternidad.
- Estudiar mecanismos de incorporación de nuevas metodologías de división, planificación, organización, ejecución y control del trabajo, con o sin el apoyo de nueva tecnología, que detecte posibles puestos o tareas susceptibles de ser desarrollados mediante trabajo a distancia o teletrabajo.

- Incorporar en los planes y programas de capacitación del personal herramientas que permitan al trabajador y trabajadora revisar y definir su proyecto de vida; así como el uso más eficiente del tiempo.

Finalmente, debemos reiterar que el tema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral apenas comienza a ser tendencia en el ámbito de la gestión de personas por lo que se insta a las universidades e instituciones científicas a que propicien la investigación y profundización del mismo.

Lista de Referencias

- Aignerren, Miguel. (2002). **La técnica de recolección de información mediante grupos focales**. Revista: La Sociología en sus escenarios. Centro de Estudios de Opinión. N° 6. Universidad de Antioquia. Colombia. Documento en línea. Disponible: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/view/1611/1264>
- Albert López-Ibor, Rocío y otros. (2010). **Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa**. Cuadernos de Trabajo de la Escuela de Estadística, núm. 02/2010. Universidad Complutense de Madrid, España. Documento en línea. Disponible: https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02_2010_polit_concil.pdf
- Alcover De La Hera, Carlos y otros. (2004). **Introducción a la. Psicología del Trabajo**. Editorial McGraw-Hill. España.
- Alles, Martha. (2010). **Conciliar la Vida profesional y personal. Dos miradas: organizacional e individual**. Gránica. Buenos Aires.
- Alles, Martha. (2011). **Diccionario de Recursos Humanos**. 1º Edición. Gránica. Buenos Aires.
- Arias, Fidias. (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. Editorial Episteme. 6ta Edición. Caracas.
- Ayuntamiento de Madrid (2007). **Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas**. Documento en línea. Disponible: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Guia_buenas_practicas_conciliacion_vida_personal_familiar_laboral_Ayuntamiento_Madrid.pdf

Balestrini, Miriam. (2001). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. Consultores Asociados BL. Caracas

Biedma Ferrer, J. y Medina Garrido, J. (2014). **Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo**. *Intangible Capital*, 10(3) pp 448-466. Documento en línea. Disponible: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=54932488007>

Caballero, María. (2010). **Políticas Empresariales de Conciliación Vida Familiar y Laboral: Buenas Prácticas**. Revista Acciones e Investigaciones Sociales, pp. 135-154. Documento en línea. Disponible: http://www.igualando.org/recursos/docs/conciliaci%C3%B3n%20y%20usos%20del%20tiempo/pol%C3%A9ticas_empresariales.%20Buenas%20pr%C3%A1cticas.pdf

Calvo, A. **Flexibilidad y equilibrio entre trabajo y vida familiar**. Artículo en Línea. Disponible: https://www.ica.es/publicaciones/anales_get.php?id=1374.

Chinchilla, Navarro y otros. (2010). **Impacto de las políticas y prácticas de conciliación familia trabajo en organizaciones venezolanas**. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. N° 48. pp. 9-26. Centro internacional de trabajo y familia de la Universidad de Navarra, España. Documento en línea. Disponible: http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/b/uploads/31970_Chinchilla-et-al_RRIL2012_Impacto.pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000) Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.453 Extraordinario del 24 de Marzo 2000.

Gobierno de Chile. Servicio Nacional de la Mujer. (2003). **Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa**. Documento en línea. Disponible: http://deres.org.uy/wp-content/uploads/Guia_de_Conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar_AccionRSE.pdf

Gobierno de España. Ministerio de la Igualdad. (2010) **Conciliación de la vida personal y profesional**. Documento en línea. Disponible: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf

Golik, Mariela. (2013). **Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación**. Cuadernos de Administración, vol. 26, núm. 46, enero-junio, 2013, pp. 107-133. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia Documento en línea. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/205/20527100005.pdf>

Juste, Gloria (2011). **Conciliar no es trabajar menos, es trabajar de forma más eficiente**. Revista Lex Nova. (65), 58-61. Revista en Línea. Disponible: http://portalcorporativo.lexnova.es/revista_In/Revista65/revista65.htm

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.336.. Julio 26, 2005. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.076. Decreto Presidencial Nro. 8.938. Mayo 7, 2012. Caracas.

Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.773. Septiembre 20, 2007. Caracas.

Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 39.74. Agosto 23, 2011. Caracas.

Macinnes, J. (2005). **Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar**. Revistas Científicas Complutense. Universidad Complutense de Madrid. Cuadernos de Relaciones Laborales. Revista en línea. Disponible: revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/.../32349

Meil, Gerardo. (2004). **Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y laboral**. Fundación Encuentro. Capítulo de Libro en Línea. Disponible: http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/gmeil/espaniol/publicaciones/capitulos-libros/conciliacion2004.pdf

Meil, Gerardo. (2010). **Guía de Buenas Prácticas para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal**. Universidad de Autónoma de Madrid. Libro en Línea. Disponible: http://www.ayto-alcaladehenares.es/portalAlcala/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_207_1.pdf

Moccia, Salvatore. (2011). **Los posible beneficios de la conciliación**. Revista Acciones e Investigaciones Sociales, pp. 135-154. Documento en línea. Disponible: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3909926>

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2009). **Lugares de trabajo que apoyan la conciliación: mejores empresas**. Notas OIT sobre trabajo y familia. Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189332.pdf

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2010). **Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo**. Notas OIT sobre trabajo y familia. Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travel/documents/publication/wcms_151190.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD y Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2009). **Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social**. Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

Ramírez, Tulio. (2010). **Cómo hacer un proyecto de Investigación**. Editorial Panapo. Caracas.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.596. Enero 3, 2007. Caracas.

Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2009). **Comportamiento organizacional.** Decimotercera edición. Pearson Educación, México.

Sabino, Carlos (2002). **El Proceso de Investigación.** Documento en línea. Disponible:
<https://es.scribd.com/doc/157895760/Carlos-Sabino-El-Proceso-de-Investigacion#download>

Sampieri, Roberto y otros. (2010). **Metodología de la Investigación.** Editorial McGRAW-HILL. 5ta Edición. México.

ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN



**UNIVERSIDAD DE CARABOBOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**



Y RELACIONES LABORALES CAMPUS BÁRBULA

CUESTIONARIO

Estimado Trabajador:

A continuación se presentan un cuestionario que tiene por finalidad obtener información acerca de las necesidades/dificultades de Conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores. Dicha información será usada para el desarrollo del Trabajo Especial de Grado Titulado: titulado: **“LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS - PYMES - DEL EDO. CARABOBO. (DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS CONCILIADORAS)”**, presentado por la ciudadana **JUDITH BRACHO VILLEGAS**, por lo que la información aquí suministrada será de carácter confidencial y no será usada para otro propósito distinto a este.

El cuestionario, consta de una serie de planteamientos, que tienen como objeto conocer lo que usted siente y piensa acerca de sus necesidades y posibilidades de conciliar las diferentes facetas de su vida: trabajo, familia e intereses personales, por lo tanto, no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Es por ello que agradecemos responda con la mayor objetividad y sinceridad a cada planteamiento; marcando con una (X) la alternativa que corresponda a su elección.

Estimado trabajador: Marque con una equis (x) la respuesta que considere más ajustada a su situación u opinión:

1. Indique su Sexo:
a. Femenino b. Masculino ☐

2. ¿En cuál de estos intervalos se encuentra su edad?
 - a. De 18 a 25 años ☐
 - b. De 25 a 40 años ☐
 - c. Más de 40 años ☐

3. ¿Cuál es su estado Civil?
 - a. Soltero/a ☐
 - b. Vive en pareja ☐
 - c. Casado/a ☐
 - d. Divorciado/Separado/a ☐
 - e. Viudo/a ☐

4. ¿Tiene hijos/as suyos o de su pareja que conviven con Ud.?
 - a. Si ☐
 - b. No ☐
 Indique el número: _____

5. ¿Edades de estos hijos/as?
 - a. De 0 a 2 años ☐
 - b. De 3 a 5 años ☐
 - c. 6 a 10 años ☐
 - d. De 11 a 15 años ☐
 - e. De 15 a 17 años ☐

6. ¿Cuántas personas dependientes (personas de 18 o más años de edad que requieran de cuidados) tiene a su cargo? _____ (Indique el número).

7. Si está casado/a o vive en pareja, su cónyuge o pareja trabaja:
 - a. Tiempo completo ☐
 - b. Tiempo Parcial ☐
 - c. Independiente ☐
 - d. Busca empleo ☐
 - e. Se dedica a labores del hogar ☐

8. ¿Cuál es el rango de ingresos promedio que recibe su grupo familia? (Bs./mes):
 - a. Hasta Bs. 7.000 ☐
 - b. De Bs. 7.001 a 12.000 ☐
 - c. De 12.0001 a 18.000 ☐
 - d. De 18.001 a 25.000 ☐
 - e. Más de Bs. 25.000 ☐

9. Respecto a su vivienda actual:
 - a. Propia ☐
 - b. Alquilada ☐
 - c. De un familiar ☐
 - d. Multifamiliar (Reside más de un grupo familiar) ☐
 - e. Otros _____

10. El Número de horas por semana que dedica habitualmente a su trabajo es (Incluya el tiempo de trasladarse desde y hasta el trabajo):
 - a. Entre 40 y 50 horas ☐
 - b. De 50 a 60 horas ☐

c. Más de 60 horas ☐

11. El Número de horas por semana que dedica habitualmente al cuidado de los hijos/personas dependientes o cuidado del hogar:
- a. Entre 6 y 12 horas ☐
 - b. De 13 a 18 horas ☐
 - c. Más de 18 horas ☐

12. El Número de horas por semana que dedica habitualmente a su vida personal (deportes, ocio, actividades culturales, otros):
- a. Entre 3 y 5 horas ☐
 - b. De 6 a 8 horas ☐
 - c. Más de 8 horas ☐

13. ¿Para Ud. qué significa la conciliación de la vida personal, laboral y familiar?
- a. Dedicar al trabajo todo el tiempo que requiere y el resto a su vida personal y familiar. ☐
 - b. Dedicar a Ud. mismo y a su familia todo el tiempo que requieren y el resto del tiempo a su trabajo. ☐
 - b. Conseguir un equilibrio razonable entre el tiempo que dedica a su vida personal, su familia y su trabajo. ☐
 - c. Otra definición: _____

14. ¿Tiene dificultades/ problemas para poder atender adecuadamente todas las áreas y responsabilidades de su vida personal, laboral y familiar?
- a. Siempre ☐
 - b. Casi siempre ☐
 - c. A veces ☐
 - d. Casi nunca ☐
 - e. Nunca ☐

15. ¿Utiliza algún tipo de servicio para cuidar a sus hijos/as o los de su pareja?
- a. Servicios especializados (Guardería inscrita en el MPPE) ☐
 - b. Los niños/as están al cuidado de un tercero (Remunerado) ☐
 - c. Los niños/as están atendidos por su cónyuge o pareja ☐
 - d. Los niños/as están atendidos por familiares (no remunerados) ☐
 - e. Otros: _____

16. ¿Utiliza algún tipo de servicio para cuidar a personas dependientes mayores de 18 años a su cargo?

- a. Centros especializados en la asistencia a personas dependientes (incluye centros de día, etc.). ☐
- b. Asistencia domiciliaria remunerada. ☐
- c. Las personas dependientes están atendidas por su cónyuge o pareja. ☐
- d. Las personas dependientes están atendidas por familiares (no remunerados). ☐
- e. Otros: _____

17. ¿En la empresa donde trabaja le es posible flexibilizar la jornada laboral por razones familiares o personales?

- a. Si ☐
- b. No ☐

18. ¿Le ofrece su trabajo la posibilidad de obtener permisos remunerados para atender enfermedades o diligencias personales?

- a. Si ☐
- b. No ☐

19. ¿Le ofrece su trabajo la posibilidad de elegir y rotar turnos de trabajo?

- a. Si ☐
- b. No ☐

20. ¿Le ofrece su trabajo flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada?

- a. Si ☐
- b. No ☐

21. ¿Le ofrece su trabajo la posibilidad de trabajar a tiempo parcial en un momento determinado si requiere más tiempo para asuntos familiares o personales?

- a. Si ☐
- b. No ☐

22. ¿Le ofrece su trabajo un período de permiso por maternidad superior al establecido en la LOTTT?

- a. Si ☐
- b. No ☐

23. ¿Le ofrece su trabajo un período de permiso por paternidad superior al establecido en la LOTTT?
- a. Si ☐ b. No ☐
24. ¿Le ofrece su trabajo la posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo?
- a. Si ☐ b. No ☐
25. ¿Le ofrece su trabajo beneficios socioeconómicos especiales para el cuidado de hijos/as o personas dependientes?
- a. Si ☐ b. No ☐
26. ¿Se encuentra de acuerdo o no con la siguiente afirmación: “Uno de los miembros de la pareja debe trabajar menos o no trabajar para que el otro pueda ocuparse de las responsabilidades personales y familiares”?
- a. Si ☐ b. No ☐
27. ¿Se encuentra de acuerdo o no con la siguiente afirmación: “Las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral deterioran las relaciones de pareja”?
- a. Si ☐ b. No ☐
28. ¿Se encuentra de acuerdo o no con la siguiente afirmación: “Las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral deterioran las relaciones de pareja”?
- a. Si ☐ b. No ☐
29. ¿Se encuentra de acuerdo o no con la siguiente afirmación: “Para poder tener más tiempo para atender todas las responsabilidades (laborales, familiares y personales) duermo menos de 8 horas diarias”?
- a. Si ☐ b. No ☐

30. ¿Se encuentra de acuerdo o no con la siguiente afirmación: “He tenido que dejar de asistir a ocasiones importantes de mi vida personal y familiar por no querer pedir permiso en el trabajo”?

- a. Si ☐ b. No ☐

31. ¿Se encuentra de acuerdo o no con la siguiente afirmación: “Para poder tener más tiempo para atender todas las responsabilidades familiares y personales he faltado injustificadamente al trabajo por lo menos una (1) vez en los últimos tres meses”?

- a. Si ☐ b. No ☐

32. De entre las siguientes, **numere por orden de importancia las tres medidas** que considera serían **más efectivas** para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y hombres trabajadores: (Siendo 1 la más importante de las tres opciones seleccionadas y 3 la menos importante de las tres opciones seleccionadas)

a. Número de días/horas de permiso remunerado para atender asuntos personales	
b. Permisos remunerados para acompañar y asistir a hijos/as y/o personas dependientes en citas médicas	
c. Flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada	
d. Posibilidad de elegir y rotar turnos de trabajo	
e. Trabajo a tiempo parcial	
f. Ampliación de permisos maternidad	
g. Ampliación de permisos paternidad	
h. Posibilidad de trabajar desde casa/teletrabajo	
i. Jornadas de trabajo intensivas con más días de descanso semanal	
j. Beneficios socioeconómicos especiales para el cuidado de hijos/as o personas dependientes	

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.



UNIVERSIDAD DE CARABOBOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



GUÍA DE ENTREVISTA PARA EL GRUPO FOCAL

Introducción: Presentar el objetivo de la reunión. Definir conceptos básicos.
Romper el hielo. (Primeros 30 minutos de la sesión).

Desarrollo del Grupo Focal. (1 a 1 y ½ horas)

Preguntas Guía:

1. ¿Qué entienden por Conciliación de la vida laboral y personal?
2. ¿Consideran que tienen dificultades para conciliar las distintas responsabilidades personales, familiares y laborales?
3. ¿Cómo se sienten con respecto a eso?
4. ¿Cuál área o áreas de su vida han descuidado a causa de las dificultades de conciliación?
5. ¿Su vida familiar/de pareja se ve afectada por las dificultades para conciliar?
6. ¿Sienten que en la empresa entienden y colaboran con ustedes para que puedan tener una vida equilibrada y atender correctamente todas sus facetas?
7. ¿Cómo sería la situación ideal de equilibrio entre sus diferentes responsabilidades en los ámbitos personal, familiar y laboral?

Cierre: Resumen de lo conversado. Intervención final de cada participante.
Agradecimientos. (30 minutos finales de la sesión).