



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CATEDRA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

**BALANCE TRABAJO-FAMILIA: SUS EFECTOS EN EL  
DESARROLLO PROFESIONAL DE MUJERES MILITARES**

**TUTORA:**

Prof. Carmen Liliana Cubillos

**AUTORES:**

MARIEL BRICEÑO  
TOMAS VARGAS

**CARACAS, JULIO DE 2015**



**Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Psicología  
Cátedra de Psicología Industrial**

## **Balance Trabajo-Familia: Sus Efectos en el Desarrollo Profesional de Mujeres Militares**

(Trabajo especial de grado presentado ante la Escuela de Psicología, como requisito parcial para optar al título de Licenciado(a) en Psicología)

**Tutora:**

Prof. Carmen Liliana Cubillos

**Autores:**

MARIEL BRICEÑO<sup>1</sup>  
TOMAS VARGAS<sup>2</sup>

Julio, 2015

---

<sup>1</sup> Mariel Briceño, estudiante de la Mención Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo, favor comunicarse a la siguiente dirección: [mariel16-@hotmail.com](mailto:mariel16-@hotmail.com)

<sup>2</sup> Tomás Vargas, estudiante de la Mención Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo, favor comunicarse a la siguiente dirección: [hmrvargas@gmail.com](mailto:hmrvargas@gmail.com)

## **Agradecimiento**

*A Dios principalmente por su apoyo en cada momento de mi vida.*

***“Porque yo sé los planes que tengo para vosotros”.***

***Declara el Señor***

***“planes de bienestar y no de calamidad,  
Para daros un futuro y una esperanza.***

***La Biblia. Jeremías 29:11***

*A las madres militares que compartieron sus experiencias de vida y las de sus hijos permitiéndome obtener el material para esta interesante y provechosa investigación.*

*A mi mamá por acompañarme a lo largo de esta maravillosa carrera como lo es Psicología, por asesorarme, comprenderme, apoyarme y explicarme en todo momento. Le estoy y estaré profundamente agradecida.*

*A Tomás, mi compañero de Tesis, quien me brindó su apoyo para juntos presentar nuestro trabajo de grado.*

*A mi tutora, la profesora Liliana Cubillos, que con mucho cariño, receptividad y disposición, nos recibió aceptando ser nuestra tutora, justo cuando estaba preocupada debido a las distintas dificultades que se presentaron al momento de la designación de tutor. A usted profe, muchas gracias, sepa que la admiro. Le estoy profundamente agradecida.*

*A mis profesores, compañeros y compañeras de Psicología por ayudarme a crecer personal y profesionalmente.*

*A mi prima Dayuri Tapia, por su apoyo y amistad incondicional en mi vida.*

*A mis compañeros de trabajo militares y civiles de la División de Psicología de la Comandancia General del Ejército por su colaboración y apoyo en este trabajo.*

*A todas las personas que me apoyaron en los momentos que presenté dificultades con la computadora, a Dayuri,, Teniente Jaspe Miro, Robert Quevedo y mi Tío Henry.*

*A toda mi familia, por su apoyo incondicional.*

## **Dedicatoria**

*A Dios por su amor sin condiciones.*

*A mi mamá, por apoyarme en todo momento, por ser ejemplo de esfuerzo, dedicación, entrega y amor por lo que se hace. A su tesis de pregrado, útil y guía para la nuestra.*

*A nuestra querida UCV, me siento privilegiada de haber estudiado en la casa que vence la sombra.*

*Mariel*

## **Agradecimientos**

*A Dios ante todo por darme las fuerzas para continuar y no rendirme a pesar de las adversidades que me arrojaron durante toda mi carrera.*

*A mi bellísima madre Marlene, mi amiga, confidente, mi inspiración y artífice de mi existencia.*

*A mi princesa Sara que desde que llegó a mi vida, llena de color mi ser con su personalidad tan particular, definitivamente ¡tenía que estudiar psicología hija mía!.*

*A mi esposa Maribel por apoyarme y acompañarme en todo este largo proceso, sé que no ha sido fácil.*

*Las amo inmensamente.*

## Dedicatoria

*Debo agradecer al creador ante todo, mi Dios que nunca me has abandonado gracias Padre por existir.*

*A nuestra bellísima tutora Carmen Liliana Cubillos quien con sus extensos conocimientos nos guió con muchísima paciencia, cordialidad, amabilidad y empatía.*

*Nuestra maravillosa UCV que definitivamente vence la sombra y cada vez son más las que la acechan, pero la luz del conocimiento guía la existencia de esta casa de estudio.*

*A la Escuela de Psicología por abrir nuevos horizontes de conocimiento en mi persona, le estaré eternamente agradecido por ser instruido por excelentes profesores.*

*Tomás*

## **Balance Trabajo-Familia: Sus efectos en el Desarrollo Profesional de mujeres militares**

Mariel Briceño  
mariel16-@hotmail.com

Tomás Vargas  
[hmrvargas@gmail.com](mailto:hmrvargas@gmail.com)

Tutora: Carmen Liliana Cubillos  
[cubilloslpsi@yahoo.es](mailto:cubilloslpsi@yahoo.es)

Universidad Central de Venezuela  
Escuela de Psicología

### **Resumen**

La presente investigación pretende describir el Balance Trabajo- Familia: sus efectos en el desarrollo profesional de mujeres militares que pertenecen al Ejército Bolivariano de Venezuela. Se recurre a distintas concepciones formuladas por Frone, Grzywacz & Bass, Edwards & Rothward, Diener, entre otros, por ejemplo, trabajo, vida familiar, patrones de crianza, desempeño laboral, microsistema laboral, entre otros. Esta investigación, de enfoque cualitativo, presenta un carácter descriptivo y constituye un estudio de campo. Para la recolección de información se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada. Participaron diez (10) mujeres con grados oficiales y subalternos del EJBV.

Se emplea el análisis de contenido para el tratamiento de los datos. Los resultados más resaltantes confirman que son numerosos los factores que actúan como barreras para el desarrollo laboral femenino en la estructura de la organización militar, siendo los principales la auto percepción de la mujer, el Balance Trabajo- Familia y la existencia de estereotipos organizacionales como reflejo de la sociedad.

**Descriptor:** Balance trabajo-familia, mujeres militares con grados oficiales y subalternos del EJBV, desarrollo laboral, estructura familiar, estilos de crianza.

## **Work - Family Balance: Its Effects on the Professional Development of Military Women.**

Mariel Briceño  
mariel16-@hotmail.com

Tomás Vargas  
[hmrvargas@gmail.com](mailto:hmrvargas@gmail.com)

Tutora: Carmen Liliana Cubillos  
[cubilloslpsi@yahoo.es](mailto:cubilloslpsi@yahoo.es)

Central University of Venezuela  
School of Psychology

### **Abstract**

This research aims to describe the work - family Balance: its effects on the professional development of military women belonging to the Bolivarian army of Venezuela. It uses different conceptions made by Frone, Grzywacz & Bass, Edwards & Rothward, Diener, among others, for example, work, family life, parenting patterns, labor performance, labor microsystem, among others. This research, of qualitative approach, presents a descriptive and is a field study. For data collection semi-structured interview technique is used. Ten (10) women participated with officer's degrees and junior officers EJBV.

Use the content for the treatment of the data analysis. The most outstanding results confirm that there are numerous factors that act as barriers to women's career development in the structure of the military organization, the main self-perception of women, the Work-family balance and the existence of organizational stereotypes reflect of society.

**Keywords:** work-family balance, women military officers and junior EJBV degrees, career development, family structure, parenting styles.



## INDICE

	Pp.
Agradecimientos.....	ii
Dedicatorias.....	iv
Resumen.....	vi
Introducción.....	1
<b>1. EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del Problema.....	5
1.2. Objetivos	
1.2.1. Objetivo General.....	11
1.2.2. Objetivos Específicos .....	11
<b>2. MARCO REFERENCIAL</b>	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	12
2.2. Bases Teóricas	
2.2.1. Introducción del Equilibrio Trabajo-Familia.....	17
2.2.2. Familia .....	18
2.2.3. Igualdad y equidad de género en el ambiente laboral y familiar.....	19
2.2.4. Trabajo.....	20
2.2.5. Balance Trabajo Familia .....	21
2.3. Balance Trabajo- Familia en el Ejército.....	22
2.3.1. Dinámica y estructura familiar .....	22
2.3.2. Estilos de crianza .....	22
2.3.3. Utilización del tiempo libre.....	24
2.3.4. Competencias militares en el rol materno .....	25
2.3.5. Valores familiares .....	25
2.3.6. Normatividad .....	26
2.3.7. Satisfacción laboral.....	27
2.4. Fuerza Armada Nacional de Venezuela.....	27
2.5. Balance Trabajo-Familia en mujeres del Ejército.....	30
2.6. Niveles de Ascensos Militares.....	30
2.7. Bases Conceptuales.....	31

2.8.	Fundamentos legales .....	33
2.8.1.	Fundamentos legales internacionales.....	33
2.8.2.	Fundamentos legales nacional.....	34
2.9.	Rol del Psicólogo Industrial en las Organizaciones.....	35
3.	<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1.	Consideraciones Generales.....	37
3.2.	Tipo de investigación.....	37
3.3.	Diseño de investigación .....	37
3.4.	Población y participantes.....	38
3.5.	Técnica e instrumentos de recolección de información.....	39
3.6.	Procedimientos.....	40
4.	<b>ANÁLISIS DE CONTENIDO</b> .....	43
	Dinámica y Estructura Familiar.....	46
	Estilos de Crianza.....	50
	Valores Familiares.....	56
	Normatividad.....	61
	Satisfacción Laboral.....	68
	Utilización del Tiempo Libre.....	76
	Competencias Militares en el Rol Materno.....	80
5.	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	83
6.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	94
7.	<b>LIMITACIONES y RECOMENDACIONES</b>	
	Limitaciones.....	97
	Recomendaciones.....	97
	Referencias.....	99
	<b>Anexos</b>	
	Anexo 1.....	107
	Anexo 2.....	111
	Anexo 3.....	113
	Anexo 4.....	116

## INDICE DE TABLAS

	Pp.
Tabla 1. Población de la investigación.....	39
Tabla 2. Nomenclatura.....	43
Tabla 3. Sistema de categorías y subcategorías.....	44
Tabla 4. Dimensión 1: Dinámica y Estructura Familiar.....	46
Tabla 5. Dimensión 2: Estilos de Crianza.....	50
Tabla 6. Dimensión 3: Valores Familiares.....	55
Tabla 7. Dimensión 4: Normatividad.....	60
Tabla 8. Dimensión 5: Satisfacción Laboral.....	68
Tabla 9. Dimensión 6: Utilización del Tiempo Libre.....	76
Tabla 10. Dimensión 7: Competencias Militares en el Rol Materno.....	80

## INTRODUCCION

*Comencé en la Academia Militar del Ejército y como toda joven...  
mi sueño es ser General y Ministra de la Defensa,  
me gustaría se considerara a la mujer como debería ser,  
razón por la que luchó mucho nuestro comandante supremo  
1er Tte. Estaba.*

En la sociedad contemporánea los trabajadores y trabajadoras hacen sacrificios de su vida personal, ocupando parte significativa de su tiempo en el trabajo, más que con su familia, en la medida de obtener beneficios materiales que le permitan una mejor calidad de vida. Sin embargo, cada vez más personas, especialmente mujeres se niegan a aceptar como inevitable, la clase de vida laboral que prevalece en los países en desarrollo y también en los industrializados. Gerentes de empresas, algunos gobiernos, hombres y mujeres de negocios que pueden ser incluidos en el primer grupo, han aceptado la alienación en el trabajo como un costo que debe pagarse para lograr el desarrollo. La tendencia es tratar de incrementar los beneficios materiales y crear empleos (Noriega, Gutiérrez, Méndez y Pulido 2004).

El segundo grupo, el cual incluye líderes políticos, líderes sindicales, investigadores sociales y algunos empresarios con mentalidad diferente, reclaman formas alternativas de organización en el trabajo, con la finalidad de proveer empleos de mayor significado para el trabajador a fin de generar el equilibrio deseado entre la vida laboral y familiar. Un “buen empleo”, era definido, en términos de ocupación estable, salario adecuado y algunos beneficios adicionales como vacaciones, planes de retiro, entre otros.

Después de la gran depresión del mundo occidental de los años treinta y con el desarrollo de un interés creciente por parte del público, se establecieron regulaciones en el campo de la seguridad, aspecto sanitario, salarios mínimos y una reducción en las horas laborales a fin de que tanto padres como madres compartan con sus hijos, creando un clima reconfortante en el hogar (Lorenzo, Sola y Cáceres, 2005)

Las implicaciones que conlleva el término Balance Trabajo- Familia es utilizado con significados contradictorios por parte de los diversos grupos interesados, tienen algunas razones para preocuparse por el equilibrio entre la vida y el trabajo. La investigación que se presenta se sitúa bajo un contexto nacional de profundas transformaciones culturales y sociales, en donde la mujer ha ampliado su rol de cuidadora a cuidadora – proveedora, para entrar al mundo del trabajo remunerado. Sin embargo, y de forma no reconocida por el sector, la investigación ha revelado que existen factores estructurales y culturales invisibles que funcionan como obstáculos al desarrollo profesional de las mujeres.

La incorporación de la mujer en el ejército ha favorecido el surgimiento de nuevos modelos familiares, como las parejas en las que ambos miembros son militares, las parejas en las que la mujer es militar y el hombre es civil, además se ha producido un incremento de las familias monoparentales donde las mujeres en su mayoría son quienes la encabezan (Escarda, 2011).

Las razones mencionadas anteriormente son las que conducen a que en este estudio se pretenda hacer conscientes estos componentes, con el fin de que mejoren las condiciones laborales de las mujeres militares y puedan, al igual que los hombres, optar por altos y reconocidos cargos en la carrera militar.

Son numerosos los factores que actúan como barreras para el desarrollo laboral femenino en la estructura de la organización militar, siendo los principales la auto percepción de la mujer, el balance Trabajo-Familia y la existencia de estereotipos organizacionales como reflejo de la sociedad. De esta forma, este estudio constituye un aporte y a la vez un punto de partida de una línea de investigación que impacte positivamente en la inserción laboral femenina y su desarrollo dentro de las instituciones públicas. Conocer las razones que obstaculizan sus ascensos, es un deber, no solo académico, sino también ético de esta investigación.

A pesar de las diferencias en terminología y énfasis, dos perspectivas principales sobre la calidad de vida en el trabajo pueden claramente diferenciarse en la mayoría de las

definiciones; una perspectiva, centra su atención en las características del trabajo y en el ambiente y la otra se concentra, en el impacto que estas características tiene sobre el trabajador o la trabajadora.

El presente trabajo destaca la importancia de integrar las diversas interpretaciones del balance en el trabajo y la familia, a fin de formular una perspectiva, lo suficientemente amplia que incluya dimensiones sociológicas, económicas, psicológicas y políticas. El término balance Trabajo- Familia se refiere a la calidad de vida en el trabajo, considerando las dimensiones objetivas y subjetivas.

Ambas dimensiones son igualmente críticas para conceptualizar en su amplio contexto. El componente objetivo, está en relación con el grado de participación y control sobre el sistema de trabajo, y el componente subjetivo, con la experiencia y sentimientos que demuestren los trabajadores y las trabajadoras, como resultado del equilibrio. La conceptualización que servirá para el marco de referencia, enfatiza los aspectos trabajo – familia, en el proceso de toma de decisiones a nivel superior y subalterno de la organización militar.

Este trabajo está estructurado en varias partes. En la primera parte se plantea el problema de investigación, sus objetivos, importancia y la justificación de la misma. En la segunda, se presenta el marco referencial, investigaciones que sirvieron de apoyo en los antecedentes relacionados al balance trabajo– familia, seguido de las bases conceptuales, se enmarca el aspecto jurídico tanto internacional como nacional.

Luego, se presenta los elementos que contienen el método científico y la metodología empleada a los procedimientos técnicos operacionales en un estudio descriptivo de campo, la técnica de entrevista semi-estructurada, así como la validación de la misma.

Posteriormente, se presenta el análisis de contenido, es decir, los resultados de los elementos de recolección de datos aplicados en la población, que va desde el registro,

codificación, comprensión, entre otros, para la presentación y análisis cualitativo, hasta el análisis de la información recogida en las entrevistas, que finalmente culmina con la discusión de los resultados obtenidos.

Por último, se elaboran las conclusiones y recomendaciones, las cuales se explican en base al análisis realizado, así como las recomendaciones y aportes del trabajo. Luego se presentan las referencias que fueron empleadas y analizadas durante el desarrollo de las partes antes descritas, para fundamentar teóricamente este trabajo.

## I. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del Problema

La relación entre la vida cotidiana en el ámbito doméstico, el trabajo asalariado y la condición de ser mujer establece problemas complejos para el estudio y la causalidad de las enfermedades. Tradicional y culturalmente en países Latinoamericanos a la mujer se le ha adjudicado un rol en donde la principal ocupación es la de dedicarse a las actividades domésticas (Noriega y cols., 2004).

Las nuevas demandas que incrementan los ingresos económicos de la familia, han obligado a muchas mujeres a colocarse en algún sitio del aparato productivo, a tomar la decisión de ausentarse eventualmente de las tareas domésticas, lo que ha provocado cambios importantes, no sólo en su propia percepción, sino también en la dinámica familiar.

Los referidos autores sostienen, que se han identificado diferencias significativas entre las mujeres que se dedican únicamente al hogar y aquéllas que combinan estas actividades con el trabajo asalariado. La mujer trabajadora que tiene un mayor control sobre su trabajo experimenta mayor bienestar psicológico, en comparación con la que tiene poco control en su trabajo o aquélla que nunca ha tenido un trabajo asalariado.

Los primeros pasos que dio la mujer fuera del hogar fue en la docencia. Pero no en todas las instituciones educativas, ni en todos los niveles. Se les permitió impartir clases en el nivel primario y luego en el secundario. La participación en otras áreas se debió principalmente a que se necesitaba otra fuente de ingreso para la familia, entonces se permitió a la mujer salir en busca de trabajo, lo cual resultó en un cambio mundial que se dio principalmente en la década de los 60. En nuestro país también se dio este fenómeno.



A partir de los años 80, las mujeres optaron a todas las profesiones ofertadas por nuestras casas de estudio. Eligieron carreras que, en un principio eran propias de los hombres, como: ingeniería, arquitectura, ciencias económicas, derecho, medicina, entre otras (Lorenzo, Sola y Cáceres, 2005). En la actualidad, se evidencia una equivalencia e incluso, cada vez aumenta el número de mujeres ofertando para estudiar las carreras mencionadas.

Por otro lado en Venezuela, el 24 de junio del año 2000, el Presidente Hugo Chávez anunció la incorporación de las mujeres a todos los componentes de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (FANB), fue así como un componente de jóvenes mujeres entró a estudiar en las academias del Ejército, la Armada, la Aviación y la Guardia Nacional.

En el 2001 se abre por segunda vez en la historia de este país el programa de formación militar femenino según la Resolución No. DG8758 del 16 de Octubre del 2002 emanada del Ministerio de la Defensa de la República Bolivariana de Venezuela, decisión fortalecida por la presión social ejercida por organizaciones feministas nacionales e internacionales.

La igualdad de género dentro de la FANB supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. De acuerdo a esta premisa, ingresó, en el año 2001, el primer contingente de mujeres al ciclo de formación de oficiales del Ejército, hecho que marcó un hito en la historia de la Academia Militar. Dicho ingreso no tenía antecedentes en los componentes del Ejército y de la Guardia Nacional, a diferencia de la Armada y la Aviación que iniciaron un proceso de inclusión de la mujer en 1970, suspendido poco tiempo después.

Para el 2014, el 33.5% del total de personas que integran la Fuerza Armada eran mujeres, así lo informaba la antigua Ministra del Poder Popular para la Defensa, Carmen Meléndez, quien se convirtió en la primera mujer de Venezuela y América Latina en ser ascendida al rango de Vicealmirante.

Los supuestos en los que suelen basarse las políticas de integración de género en el ámbito militar presentan algunos problemas. Por un lado, si bien es cierto que las Fuerzas Armadas están constantemente buscando la cohesión interna puesto que se trata de una dimensión central para la actuación en un conflicto armado y el funcionamiento cotidiano de la institución, la cohesión y la integración institucional son procesos frágiles, precarios y contextuales, además de parciales y heterogéneos ya que no abarcan la totalidad del espacio institucional ni se producen del mismo modo y con los mismos sentidos (Badaró, 2003).

Así, las políticas públicas que apuntan a definir mecanismos para “integrar” a las mujeres a la Fuerza Armada o que monitorean esa “integración” están condenadas al fracaso si no parten de la base de que se trata de una política que apunta a lograr la integración de personas a espacios poco integrados, a espacios sociales e institucionales en donde la integración es más un horizonte normativo y moral que moviliza las prácticas que una constatación de la realidad.

Por otro lado, refiere el autor que la integración de los hombres también es problemática, no sólo la de las mujeres. Si bien las mujeres suelen encontrar mayores obstáculos que los hombres en espacios predominantemente masculinos como la Fuerza Armada, sería un error deducir que lo que hay que hacer es buscar las formas de que las mujeres se integren sin que esto implique revisar los mecanismos institucionales de integración de todos los individuos que conforman la institución, es decir, los mecanismos que hacen que una persona se transforme en “uno más”.

Esto último, asegura Badaró (2003), se vincula con los criterios de medición de la integración y la identificación de posibilidades de estructura de la institución para las mujeres militares. ¿Es posible medir la integración? De hecho, los mecanismos formales e informales que obstaculizan la “integración” de las mujeres también pueden producir la desintegración entre los supuestamente integrados (los hombres) o, por el contrario, habilitar nuevas formas de integración para todas las mujeres y todos los hombres de la institución. Es decir, estos mecanismos pueden habilitar nuevas formas de estructura que a su vez introduzcan posibilidades de cambio institucional.

Motivado a esto, se decidió ahondar sobre los aspectos que inciden en el Balance Trabajo–Familia en mujeres militares con grados superiores del Ejército Bolivariano de Venezuela, debido a inconvenientes, limitaciones, dificultades, entre otros, presentes en las madres militares y como esto le ha impedido desarrollarse de manera óptima e integrarse a ese componente por su rol de madres y mujeres.

En consonancia, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece en el capítulo V, *de los Derechos Sociales y de la Familia*, lo siguiente:

Artículo 75. El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de los derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes. El estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a vivir, ser criados o criadas y a desarrollarse en el seno de su familia de origen. Cuando ello sea imposible o contrario a su interés superior, tendrán derecho a una familia sustituta, de conformidad con la ley. La adopción tiene efectos similares a la filiación y se establece siempre en beneficio del adoptado o la adoptada, de conformidad con la ley. La adopción internacional es subsidiaria de la nacional.

Así mismo, establece en el capítulo 1 del título III, *Disposiciones generales, de los Derechos Humanos de Garantías y Deberes*, lo siguiente:

Artículo 21. *Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:*

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de

personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellos se cometan.

3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana salvo las fórmulas diplomáticas.
4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

En apoyo al tema, los artículos escritos anteriormente contribuyen a la no discriminación y al respeto hacia la igualdad de género, sumado a la protección de la familia como asociación natural de la sociedad y como espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas.

La cultura del mundo del trabajo que persiste fue diseñada y es dirigida aún por gente que no conoció otras alternativas y muchas veces no saben lo que desean y/o necesitan hombres y mujeres en términos familiares. El ritmo de trabajo de los individuos y de las parejas impide que las personas vivan como tales e incluso, cumplan con su función reproductiva social básica, la de tener y cuidar hijos. La creciente tensión y demanda incompatible entre el trabajo y la familia tiene consecuencias negativas, tanto en la salud y el bienestar de los individuos, y su productividad, como en la estabilidad de las relaciones familiares (Min Mujer, 2015).

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que, la desestabilización de un cierto modo de vida, provocado por la reestructuración de la economía, tiene sus efectos en términos de salud y calidad de vida, en consecuencia, parecería influenciar la reproducción biológica de la población. Por ende, es sorprendente visualizar mujeres que ocupan cargos reconocidos en instituciones públicas o empresas privadas y la relación respecto al balance trabajo - familia, en términos llanos, algunas de ellas, se enfrentan a separaciones, divorcios, escasa relación con sus esposos e hijos y en algunos casos sin la posibilidad de tener hijos.

Valdría la pena reconocer la importancia de las mujeres en el ámbito laboral, que logren desarrollar un liderazgo acorde con sus propias características que en sí mismas ya son diversas, precisamente esta diversidad permite nuevos estilos de liderazgo y evita que se imiten liderazgos masculinos que han prevalecido en esta sociedad machista, he aquí el interés del tema a investigar, debido a que desde un tiempo para acá se ha observado la repetición de este patrón de conducta en mujeres militares.

Y es precisamente ser madre, lo que lleva a una militar a querer optimizar su tiempo para lograr el equilibrio entre su vida laboral y familiar. Esta oportunidad la apreció uno de los autores que realizó pasantías voluntarias y luego ingresó como personal administrativo en la Comandancia General del Ejército, lo cual, le permitió observar, percibir, comprender y sensibilizarse al respecto, sobre situaciones que suceden en la carrera militar, al mismo tiempo que creció el interés en conocer la dinámica laboral y familiar a la que muchas madres militares están expuestas. Razón por la cual se propone realizar este trabajo en la cual se determine los aspectos que inciden en el balance trabajo - familia y se analice las características del mismo, tomando en cuenta las funciones que desempeñan.

Por esta razón se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los aspectos del Balance Trabajo - Familia que inciden en el desarrollo profesional de las mujeres militares del Ejército Bolivariano de Venezuela?

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Describir los aspectos del Balance Trabajo - Familia que inciden en el desarrollo profesional de mujeres militares del Ejército Bolivariano de Venezuela (EJBV).

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Conocer los aspectos que inciden en el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar en madres militares del Ejército Bolivariano de Venezuela.
- Describir las relaciones predominantes entre los estilos de crianzas, trabajo y niveles de ascensos de las mujeres militares del Ejército Bolivariano de Venezuela.

## II. MARCO REFERENCIAL

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

Como apoyo a la presente investigación, se enunciarán algunos de los estudios que describen el balance entre el desarrollo profesional de las mujeres y su vida laboral y familiar, destacan los de: Jiménez y Moyano (2008), Noriega, Gutiérrez y cols, (2004), Contreras, Pedraza y Mejía (2011), Lorenzo, Sola y Cáceres (2005) y Escarda (2011).

Jiménez y Moyano (2008), investigadores chilenos, estudiaron los Factores Laborales de Equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida, este trabajo arrojó el récord horario de permanencia de los trabajadores en el trabajo, equivalente a más de 100 días al año, respecto del horario en países desarrollados. Manifiestan que hay una creciente incorporación femenina al trabajo, mecanismos socializadores infantiles debilitados, incremento del divorcio, disminución del tamaño de las familias, aumento de mujeres jefas de hogar y familias monoparentales, en consecuencia, hay depresión, estrés laboral, suicidio y todo ello aumenta las posibilidades de conflicto entre familia y trabajo. Como contribución a su prevención y solución, se revisa aquí la literatura psicológica pertinente.

Aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, aumentan el bienestar y satisfacción laboral -menor nivel de estrés, más control personal del trabajo y de tiempo familiar-, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad. Culturas organizacionales con alto grado de formalidad y jerarquía, menor autodeterminación e intimidad, muestran menos bienestar y mayor dificultad para integrar trabajo-familia. Revisar las políticas públicas a la luz de estos resultados, aplicar las medidas referidas, e investigar nuevas medidas apropiadas a Chile es un medio para mejorar la calidad de vida en ese país.

Los referidos autores verifican, que internacionalmente se ha avanzado en identificar algunos factores de los que depende el equilibrio trabajo-familia y la existencia de algunas metodologías para intervenir y modificar la forma de organizar el trabajo en pos del bienestar de los trabajadores y de los beneficios de la producción simultáneamente, ello debiera ser utilizado en nuestras organizaciones productivas.

Se consideró un aporte significativo al presente trabajo, por cuanto los citados autores señalan un desafío para gerentes generales, gerentes de recursos humanos o psicólogos industriales, introducir este conocimiento en las políticas organizacionales y en los métodos de trabajo, en beneficio del equilibrio trabajo-familia en las organizaciones laborales del y para el siglo XXI, a fin de mejorar la calidad de vida y reforzar los valores familiares.

Un trabajo realizado por investigadores Mexicanos (Noriega y cols., 2004), sobre las relaciones entre condiciones de vida - trabajo y trastornos mentales en mujeres trabajadoras de la salud en el Instituto de los Seguros Sociales, arrojó en relación con el trabajo asalariado, que la morbilidad mental se encontró asociada con la duración de la jornada, el ausentismo y la falta de contenido del trabajo. El desarrollo de habilidades, la satisfacción y la creatividad fueron aspectos "protectores" o preventivos de trastornos mentales y de fatiga. Los principales riesgos y exigencias que actuaron como causantes de estrés fueron los siguientes: el calor, el ruido, el esfuerzo físico, las posiciones forzadas y el trabajo intenso y repetitivo.

Es importante señalar como las mujeres tienen dificultad de insertarse en el mercado laboral, principalmente las mujeres casadas y / o con hijos pequeños, la identidad femenina sigue ligada al trabajo doméstico porque las mujeres siguen siendo consideradas las responsables del hogar, percepción que la propia mujer tiene.

Los autores señalan que el trabajo en las mujeres es una forma de mostrar sus capacidades, pero sí se encuentran en tensión con las funciones del trabajo doméstico hacen



arreglos en la composición familiar, modificando la distribución de las tareas en el hogar y los arreglos sobre el trabajo; lo cual condicionan la utilización del tiempo libre.

Contreras, Pedraza y Mejía (2011), investigadores de la Universidad del Rosario en Bogotá Colombia, realizaron un trabajo sobre la mujer y el liderazgo empresarial, su objetivo fue describir la situación actual de la mujer en el trabajo remunerado y analizar las circunstancias que le han impedido alcanzar altas posiciones en las compañías. El núcleo de la discusión giró en torno a las barreras del liderazgo femenino y cómo estas pueden ser superadas a través del reconocimiento de las diferencias. Argumentaron que el principal problema relacionado con la participación inequitativa en cargos de alta gerencia se debe principalmente a los estereotipos femeninos, los cuales suelen ser contrarios a los roles de liderazgo aceptados por la mayoría de las culturas. Se resalta la necesidad de que las mujeres ejerzan el liderazgo desde sus propias características, en vez de imitar el tradicional rol de liderazgo masculino.

El propósito del estudio descrito, fue el abordaje de esta problemática a partir de una revisión documental que dé cuenta de la situación actual de la mujer en el mundo laboral, para lograr tal objetivo, se mostraron algunos datos respecto a la ocupación actual de la mujer en cargos reconocidos, sus condiciones a nivel laboral, social y educativo, y se comentó su inminente, aunque lento, ascenso a la alta dirección. Posteriormente, se discutió en torno a las barreras que sustentan la inequidad para ocupar estos cargos y se resaltó la necesidad de superar la búsqueda de la igualdad, pues justamente el reconocer las diferencias biológicas, sociales, psicológicas y culturales entre hombres y mujeres permitirá alcanzar la equidad, favoreciendo así el desarrollo de las mujeres como líderes empresariales.

El estudio arrojó como resultado que es inminente el ascenso de las mujeres en la escala empresarial, los datos así lo señalan: disminución en las tasas de natalidad, mayor nivel de estudio, incremento de la jefatura femenina, entre otros. Lo anterior, constituye un reto para la gestión del talento humano y para la alta gerencia: evitar la discriminación, las

diferencias salariales, la inequidad en la participación directiva que no permite a algunas mujeres tener experiencia en ellas y perpetúa la disparidad.

Los autores aclaran, que el ocupar un cargo en la alta dirección puede ser visto también como una opción para la mujer, sobre la cual ella debe decidir, pues muchas mujeres no ascienden, no por discriminación, ni por inequidad sino por tener intereses diversos y el laboral precisamente es primordial. No escapa de la realidad las mujeres militares por cuanto también son líderes en su lucha por ascender y ocupar cargos importantes dentro de su organización.

Lorenzo, Sola y Cáceres, (2005), realizaron un trabajo sobre el liderazgo femenino en los cargos directivos: un estudio longitudinal en la Universidad de Granada, hace referencia a que la presencia de la mujer en los cargos directivos sigue siendo hoy uno de los grandes retos para este colectivo. En este artículo se muestra la realidad sobre el número de hombres y mujeres que desempeñan los cargos de alta representación institucional, como pueden ser el de Decano/a, Secretario/a o, para el caso de los departamentos, el de Director/ a y el de Secretario/a, a través de la revisión de las memorias universitarias de cada curso académico, desde 1990 hasta el 2005.

Dicho estudio abarca, por una parte, una perspectiva diacrónica, entendida como la evolución seguida en los distintos centros o facultades de la Universidad de Granada, de la presencia femenina en los cargos directivos de los últimos quince años. Por otra, partiendo de una visión sincrónica, trató de centrarse de un modo más específico en analizar, con una mayor profundidad y precisión, la posición de la mujer en los cargos directivos de los diversos departamentos que integran la Facultad de Ciencias de Educación.

El estudio descriptivo determinó la realidad presentada, como es el dominio mayoritario del hombre en el poder, desde los años noventa hasta nuestros días, en los cargos directivos más altos del conjunto de facultades que conforman la Universidad de Granada, en general, y en los departamentos de la Facultad de Ciencias de la Educación.

En relación a lo descrito con anterioridad, ofrece un aporte significativo a este trabajo, ya que los autores trataron de sensibilizar al profesorado universitario sobre las ventajas o dificultades para aspiraciones hacia posiciones de prestigio, responsabilidad o autoridad, con el propósito de aprovechar su situación de poder para promover, desde su intervención en el ámbito político, una serie de propuestas de mejora para paliar posibles situaciones de discriminación por razón de género que se hayan detectado.

Asimismo, aprovechar su influencia en los futuros profesionales (estudiantes universitarios), desde su desempeño docente, para orientar a las generaciones jóvenes en valores, enseñanzas, así como directrices que deben considerarse como referentes para formar a las generaciones venideras, basadas en la igualdad y la no discriminación, valorando equitativamente los roles masculinos y femeninos. Para las jóvenes mujeres militares del Ejército Bolivariano de Venezuela, en su proceso de formación de su carrera y su aspiración de ascenso a ocupar cargos importantes, son primordiales estas directrices.

Otro estudio realizado en la Fuerza Armada Española sobre la profesión militar y el suelo pegajoso (Escarda, 2008) se analizó la situación de las esposas o parejas (mujeres) de los militares, en las trayectorias laborales. El término “suelo pegajoso” se utiliza para describir un patrón de empleo discriminatorio que mantiene un cierto grupo de personas en la parte inferior de la escala de trabajo (CULCON, 2003). Se utiliza para describir las barreras a la promoción profesional totalmente discriminatorias que bloquea el avance de las mujeres japonesas en puestos de mandos intermedios, difícilmente comprometidas a mejorar su situación.

El trabajo arrojó que en la trayectoria laboral de los militares españoles tanto hombres como mujeres, se enfrentan indudablemente al suelo pegajoso. En algunos casos, los militares van desarrollando su trayectoria laboral según su criterio individual y sin que les afecten otros factores, sin embargo, en otros casos, ya sea de manera voluntaria o forzosa, pueden llegar a limitar o reconducir sus carreras buscando la estabilidad familiar. Teniendo en cuenta la variable sexo, se ha podido comprobar que en parte de las

investigaciones, el suelo pegajoso ha hecho referencia exclusivamente a la situación de la mujer.

La autora mencionada, refiere el suelo como un factor que está presente dentro de la profesión militar, tanto en hombres como en mujeres, frenando en muchos casos, sus carreras por estar con sus familias, llegando incluso, en casos excepcionales a plantearse el abandono de su profesión, por lo tanto debe formar parte de esta investigación por su aporte significativo. Las mujeres miliares del Ejército Bolivariano de Venezuela; en algunas ocasiones deben renunciar a su formación y promoción de ascensos para poder hacerse cargo de sus familias.

## **2.2. Bases Teóricas**

Una vez, conocidos los antecedentes que apoyan la presente investigación, se enunciará la revisión bibliográfica, la procedente de fuentes digitales, como del internet a fin de describir los aspectos teóricos vinculados al balance entre el desarrollo profesional de las mujeres militares y su vida familiar.

### *2.2.1. Introducción del Equilibrio Trabajo- Familia*

De acuerdo a Frone (2003), la concepción de “*Equilibrio Trabajo-Familia*”, tiene dos significados, por un lado, la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los papeles familiares y por otro, el modo como el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de “*Facilitación Trabajo- Familia*”. Dentro de la primera definición, Greenhaus & Buttel (1985) explorando la prevalencia, predictores y resultados del conflicto trabajo-familia, establecen que en este tipo de conflicto, los dominios familiares y laborales se influyen mutuamente pudiendo producir incompatibilidades, es decir, el trabajo puede interferir en la familia (conflicto trabajo-familia) y la familia puede interferir con el trabajo (conflicto familia-trabajo).

Respecto a la facilitación, para Grzywacz & Bass (2003) representa la situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desarrolladas por un dominio (laboral o familiar) logran ser transferidas de una manera positiva y reforzante en el otro dominio. De esta manera se configura un taxonomía del equilibrio trabajo- familia centrada por una parte, en la dirección de influencia entre papeles laborales y familiares (trabajo - familia versus familia – trabajo) y dos tipos de efectos (conflicto versus facilitación).

### 2.2.2. *Familia*

La familia, por una parte, representa el eje central del ciclo vital de acuerdo con el cual transcurre la existencia de las personas: se trata de una institución social fundamentada en relaciones afectivas (Nardone, Giannotti, & Rocchi, 2003), ya que se aprenden valores, creencias, normas y formas de conducta apropiadas para la sociedad a la que pertenece (Cava & Musitu, 2001).

Este proceso tiene lugar en un ambiente o clima social, que se define como el ambiente percibido e interpretado por los miembros que integran una organización –en este caso la familia– y que, a su vez, ejerce una importante influencia en el comportamiento de los integrantes de ese contexto (Martínez, 1996), así como en su desarrollo social, físico, afectivo e intelectual (Schwarth & Pollishuke, 1995).

Por otra parte, refiere (Modino, 2014) la familia es la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se supone duradero, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, en el cual existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia.

Desde que nacemos, la familia se constituye el principal grupo de apoyo y de sostenimiento. Se comienza con la conducta de apego, nada más nacer, y se termina con la posibilidad que nos brinda la familia de acceder a los recursos que nos ofrece la sociedad.

En este sentido, el grupo familiar cumple una serie de funciones con respecto a sus hijos, que serían las siguientes:

- a) Asegurar su supervivencia, su crecimiento y su socialización en las conductas básicas de comunicación, diálogo y simbolización.
- b) Aportar a sus hijos un clima de afecto y apoyo sin los cuales el desarrollo psicológico sano no sería posible.
- c) Aportar a los hijos la estimulación necesaria para relacionarse de una forma competente con su entorno físico y social, así como la capacidad para responder a las demandas y exigencias planteadas por su adaptación al mundo que les toca vivir.
- d) Tomar decisiones con respecto a la apertura hacia otros contextos educativos que compartirán con la familia la tarea de educación del pequeño.

### *2.2.3. Igualdad y equidad de género en el ambiente laboral y familiar*

En Venezuela, el Consejo General de Policía elaboró para sus funcionarios un Manual Practiguía para la equidad de género en los cuerpos policiales con el fin de consolidar el Sistema Integrado de Policía. Este nuevo modelo se utiliza como base para la asignación de cargos, ascensos, transferencias y otras situaciones administrativas de los funcionarios y las funcionarias de carrera policial, la calificación de servicio, la cual consiste en la evaluación de las condiciones éticas, profesionales, técnicas, físicas y psicológicas que lo acrediten para la obtención de una determinada asignación (BAQUIA, 2010).

Este trabajo recoge las dificultades al ingreso de mujeres a los cuerpos policiales, la desigual asignación de funciones (que concentra a las funcionarias en labores administrativas y de oficina y las aleja de tareas operativas), los retrasos en los ascensos – que restringen a las mujeres del ejercicio de cargos directivos–, la negativa a garantizarle a éstas sus derechos laborales en función de su embarazo, maternidad o lactancia, el hostigamiento y abuso de poder así como el acoso y abuso sexual por parte de superiores, entre otros; son las principales prácticas y formas de discriminación y violencia de género que padecen las mujeres dentro de los cuerpos policiales.

Esta institución pretende orientar a los cuerpos de policía en la instrumentación, aplicación y cumplimiento del mismo, lo cual sólo será posible si los funcionarios y funcionarias de buena voluntad, las autoridades de policía y la sociedad en general se apropian de esta idea y se empeñan en cambiar el viejo modelo que ha atentado contra la dignidad humana.

Por otro lado, señala Escarda (2008) que tanto hombres como mujeres frenan sus carreras por estar con sus familias, afectando más a las madres militares, esto explica acerca de la dinámica y dificultades a nivel familiar en un ámbito militar desde una perspectiva cuantitativa, sin embargo, en los resultados sugieren nuevas investigaciones orientadas a estudios cualitativos, con el fin de conocer las situaciones específicas de la familia y permitir comprender la realidad social de la familia y la pareja en este contexto en particular.

Las características de la profesión influyen en la trayectoria vital de los militares y sus parejas, ya que dependiendo de diferentes circunstancias profesionales (destinos, ascensos, formación, etc.) las decisiones personales y familiares pueden verse alteradas. También la situación familiar de los militares influye en su trayectoria laboral, tanto a la hora de plantearse la posibilidad de cambiar de escala como a la hora de realizar cursos. Algunos estudios muestran cómo los roles de género se reproducen también en las Fuerzas Armadas Españolas (Escarda, 2011).

#### *2.2.4. Trabajo*

En la sociedad industrial, el trabajo representa uno de los vínculos sociales claves. En el lugar de trabajo, en la empresa, donde se dan la mayoría de las interacciones sociales, donde el trabajador desarrolla su personalidad. El equipo de trabajo se convierte en el grupo esencial de referencia. Los factores fundamentales para el equilibrio de las personas radican en la buena organización y en un adecuado ambiente, a través del trabajo ayudamos a la sociedad, aportamos a ésta, a los otros, nuestra actividad, nuestra energía, nuestro conocimiento; así desarrollamos nuestra identidad, el sentido de pertenencia (Agustin, 2009).

### *2.2.5. Balance Trabajo-Familia*

El bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo (Edwards & Rothbard, 2000). Así de acuerdo a Diener (1994), el bienestar subjetivo, es una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, entre otros.

Acuña y Olavarrieta (1993) señalan que la familia es concebida, en general, como un grupo que busca resolver el dilema de posibilitar la existencia humana, a través de la satisfacción de necesidades básicas y primitivas de las personas, disponer de un hogar, alimentación, afecto y estabilidad. Goldsmith (1989) señala que trabajo y familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de “nicho ecológico” básico.

La presencia de lo afectivo no solo es de especial importancia para la evaluación de la satisfacción familiar, sino para la evaluación de la calidad de vida de una persona. La satisfacción familiar se define como el resultado global de todo el juego de interacciones familiares, de carácter positivo o negativo. La conciliación con el trabajo, se ha vislumbrado como crucial y base de este equilibrio y ajuste psicológico del individuo (Greenhaus, Collins y Shaw, 2002; Shiffley, 2003). Este equilibrio, se ha investigado en términos de los conflictos potenciales que se traducen en insatisfacción familiar o laboral (Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, 1989) y partiendo de la hipótesis de que ambos dominios son difusos y dependientes.

De acuerdo a Greenhaus & Beutell (1985) el conflicto puede ocurrir cuando el individuo tiene que asumir distintos papeles -(padre/madre, compañero(a) y trabajador(a)-, traduciéndose en una forma de conflicto interrólico en el que las presiones desde el dominio



del trabajo y de la familia son mutuamente incompatibles en una diversidad de maneras. De acuerdo a Diener & Lucas (1999) es probable que individuos que experimenten satisfacción con ambos roles experimenten mayores niveles de logro de metas y bienestar personal, que aquellos que están satisfechos sólo con uno de ellos.

Dentro de las perspectivas que han relacionado estos “dos mundos”, Edwards & Rothbard (2000), describen seis modelos -causales y no causales- que relacionan la vida familiar y la vida laboral. Entre los modelos causales, en los cuales se asume que un dominio impacta sobre el otro, destacan entre otros, el *Modelo Spillover* y el *Modelo Compensatorio*. En la “Spillover Theory” (Staines, 1980) se postula que a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar).

### ***2.3. Balance Trabajo- Familia en el Ejército***

Para identificar los efectos del Balance Trabajo-Familia y su influencia en el desarrollo profesional en mujeres militares del Ejército Bolivariano de Venezuela, se hace necesario analizar algunas dimensiones como son: la dinámica y estructura familiar, los estilos de crianza, la utilización del tiempo libre, las competencias militares en el rol materno, valores familiares, normatividad y satisfacción laboral, como resultado de las respuestas a la guía de entrevistas realizadas, las cuales se detallan a continuación:

#### ***2.3.1. Dinámica y estructura familiar***

En la dinámica y estructura familiar se considera a la familia como un medio de interacción entre sus integrantes, así lo refiere (Craig y Baucum, 2009), las diversas relaciones que puedan existir y sus diferentes características propias de cada familia, entre las cuales se podría mencionar:

- a) conformación de grupo familiar: indica con quién vive o quienes conforman la familia.

- b) formas de interacción familiar: se refiere al tiempo que la madre dedica al hijo, en actividades como: paseos, fines de semana juntos y tiempo en familia; pues a más tiempo mayor interacción, a menor tiempo más complacencia.
- c) ejercicio de la autoridad parental: describe la facultad de la madre a fin de ejercer control sobre el hijo a través de normas con el fin de orientar la conducta.

### 2.3.2. Estilos de crianza

En los estilos de crianza cada padre y madre tiene un modo de educar a sus hijos, es decir, comportamientos o actitudes que toman algunos padres, pueden ser negativas y/o positivas, dejando secuelas durante toda la vida, en teoría, imponen límites razonables a la autonomía del menor y le inculcan valores y autocontrol. Existen cuatro estilos de crianza tres fueron propuestos por (Baumrid, 1975,1980 c.p. Craig y Baucum, 2009) y el estilo indiferente fue propuesto por Maccoby y Martin, (1983 c.p. Craig y Baucum, 2009) y se explican a continuación:

- a) *Autoritativo*, combinan un control moderado con afecto, los padres aceptan y estimulan la creciente autonomía de los hijos, colocando reglas flexibles, en consecuencia, los hijos e hijas resultan ser los más adaptados a distintos ambientes, seguros de sí mismo, mostrando mayor autocontrol con tendencia a mejor rendimiento escolar y mayor autoestima.
- b) *Autoritario*, ejercen un control estricto y suelen mostrar poco afecto por los hijos, tienen poca comunicación, reglas inflexibles, no permiten a los hijos independizarse de ellos, en consecuencia los hijos suelen ser retraídos, malhumorados, poco asertivos e irritables, durante la adolescencia las hijas suelen permanecer pasivas y dependientes, los varones pueden volverse rebeldes y agresivos.
- c) *Permisivo*, donde los padres imponen pocas o nula restricciones a los hijos, los aman de manera incondicional, existe comunicación, no obstante, mucha libertad y poca orientación, los padres no fijan límites, los hijos suelen ser agresivos y rebeldes, socialmente ineptos, autocomplacientes e impulsivos, en algunos casos pueden ser dinámicos, extrovertidos y creativos.
- d) *Indiferente*, el cual alude al poco o nulo afecto de los padres a los hijos, no establecimiento de límites, se concentran en el estrés de sus vidas personales, no les

queda energía para atender a sus hijos, con tendencia a mostrar hostilidad, los hijos suelen presentar a largo plazo conductas impulsivas y en algunos casos delictivas.

Dentro de los estos distintos estilos de crianza se relaciona el desarrollo profesional en madres militares del Ejército Bolivariano de Venezuela en el Balance Trabajo Familia; entre las cuales se encuentran:

- a) Las actividades cotidianas madre-hijo las cuales hacen referencia al tiempo que la madre militar dedica a compartir junto a su hijo.
- b) Las percepciones de la conducta de los hijos, las cuales aluden a la aprobación o no de la conducta manifiesta por el hijo, sumando a expresión de lo que disgusta o no agrada a la madre.
- c) El diálogo y expresión de sentimientos que incluye la expresión de sentimientos, palabras, actitudes y conductas madre-hijo, su importancia en la interacción en función del desarrollo óptimo de la relación.

Los diferentes estilos de crianza, según (Craig y Baucum, 2009), son considerados una forma básica de socialización, es decir, forma de interacción recíproca que reflejan la cultura y sociedad, determinados por creencias, valores, destrezas, temores y fantasías del adulto en relación al deber del niño. También se utilizan para conducir el aprendizaje y comportamiento social, activados y/o modificados por las conductas del niño.

### *2.3.3. Utilización del tiempo libre*

El tiempo libre no es un complemento al trabajo, según lo afirma Rodríguez (2011), tampoco es un tiempo negativo y residual, sino fuente fecunda de nuevos valores: “*el tiempo libre es el tiempo de la libertad para la libertad*”. Identifica como funciones del tiempo libre: las elecciones de actividades, compensación a las prisas, agitación y desasosiego de la vida moderna, el mecanismo regulador de la personalidad, el principio de individualización vs. presiones a la conformidad y el campo de autodeterminación vs. hábitos de dependencia.

Asegura el referido autor que el tiempo es un recurso no renovable, una de las aplicaciones a considerar hoy día para el uso óptimo del tiempo libre, se resume en las siguientes: rechazar la ilusión de que se puede recuperar el tiempo perdido, mejorar la administración del tiempo, es recomendable empezar a descubrir en qué y cómo se está gastando actualmente; pues desde el momento en que es organizado, el tiempo es un amigo y un aliado.

En el presente trabajo, la utilización del tiempo libre en mujeres militares del Ejército Bolivariano de Venezuela, se consideró el espacio a disposición de las madres que pueden utilizarlo de manera diferente al dedicado al trabajo, bien sea distribuido en la recreación, interactuar, juegos, entre otros, el cual es necesario para el bienestar integral del ser humano; entre ellos se encuentran:

- a) La diversión e interacción madre e hijo, correspondiente al tiempo y calidad en la relación de la madre con su hijo.
- b) El tiempo libre para actividades personales el cual se compone de todas las actividades que la madre dedica a ella misma, por ejemplo: ir a la peluquería, hacerse las uñas, entre otros.

#### *2.3.4. Competencias militares en el rol materno*

En cuanto a las competencias militares en el rol materno, Rodríguez (2011), refiere que las herramientas y habilidades adquiridas en el contexto laboral (militar) por ejemplo: disciplina, orden, entre otros, y que son generalizables al contexto familiar, en particular la crianza

La presente investigación deduce en el Balance Trabajo-Familia y su influencia en el desarrollo profesional que las competencias militares en el rol materno son todos los conocimientos aprehendidos en la vida militar, los cuales le permiten a las madres asirse o blindarse de destrezas con la finalidad de poder guiar la crianza de sus hijos (as). Aquí se incluye la utilización del conocimiento, aprendizajes, entre otros, que la madre militar ha creado en función de lo asimilado durante su carrera en el Ejército; como lo es lo aprendido en el Ejército, lo aplico en mi casa, que apunta a la posibilidad que tienen las participantes

de aplicar en casa lo aprendido en el ejército y la disciplina la aplico en casa, que relata las competencias aprendidas en el ejército que pudiese ser aplicables en función del acompañamiento del rol materno.

### 2.3.5. *Valores familiares*

Los valores familiares son definidos como las convicciones, creencias y opiniones más constantes que dan basamento a las actitudes, motivan las acciones y orientan la toma de decisiones (Frondizi, 1979). Los valores se refieren a los ideales que son significativos en nuestras vidas, se establecen a través de la familia, escuela, religión, pero también mediante nuestro propio sistema de creencias. Algunos valores se mantienen a lo largo de toda nuestra vida y otros pueden cambiar de acuerdo al resultado de la experiencia o de nuestro nivel de desarrollo y madurez.

Según Cano (2000), toda educación es una educación en valores, particularmente si se toma en cuenta la amplia gama de valores que construye el ser humano: valores estéticos, religiosos, cívicos, vitales, científicos, jurídicos, morales; sin embargo, cuando se trata de educación en valores, se toma en cuenta sobre todo los valores morales puesto que estos, al contemplar la dimensión individual y lo social, preparan a la persona para su vida en sociedad y desarrollo personal.

En diversos escenarios de la vida ciudadana, en los medios de comunicación social y en los entornos relacionados con las ciencias de la educación, se habla de los valores, de la crisis de valores y de la sociedad sin valores. Esta situación, Cortina (1993) se plantea acompañada de ciertas debilidades, puesto que alude a los valores sobre la base de que todos saben lo que son valores y todos comparten el mismo concepto de valores. Pero no se define que es un valor, a que valores se alude, si son éticos, estéticos, económicos, entre otros. Por esta razón, se hace necesario definir y redefinir lo que se entiende por valores.

La referida autora, opina que pareciera que los valores están de moda actualmente, se habla, se escribe y se teoriza acerca de ellos. No obstante, el punto no es que los valores estén de moda, sino que los valores son actualidad.

En la presente investigación de estas conceptualizaciones se deduce que los valores familiares en algunas madres del Ejército Bolivariano de Venezuela, quienes fueron entrevistadas y son principios que le permiten orientar la forma de comportarse con las personas con quien convive y que por la afinidad de sentimientos, intereses se relacionan con el respeto mutuo que tienen hacia su grupo familiar.

### *2.3.6. Normatividad*

Según Morris y Maisto (2014) describen a la norma como: “una idea o expectativa compartida por la cultura acerca de cómo nos comportamos”; por lo tanto la normatividad será el establecimiento de reglas o leyes dentro de cualquier cultura determinada que permitirá al individuo comportarse correctamente. En el caso que nos ocupa, el contexto es el hogar de las mujeres militares que son madres, donde las normas son importantes para la crianza de sus hijos y su conducta.

### *2.3.7. Satisfacción Laboral*

La satisfacción laboral es el nivel de conformidad de la persona, respecto a su entorno de trabajo, esta incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones interpersonales, la seguridad, entre otros. En el Balance Trabajo-Familia producto de esta investigación, la satisfacción laboral tiene su influencia en el desarrollo profesional en mujeres del Ejército Bolivariano de Venezuela; por las características del trabajo, las funciones del cargo que ocupa, por ejemplo: montar guardias inesperadas; es decir, realizar suplencias a algún superior que estuvo ausente.

De la Poza (1998) define la satisfacción laboral como un concepto integrador que engloba diferentes facetas específicas de satisfacción como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, el salario y los incentivos, el sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, entre otros. En la mayoría el conflicto trabajo-familia, disminuye la satisfacción laboral, aunque algunos reflejan la existencia de diferencias de género, ya que se da una relación significativa entre estas dos variables en el caso de las mujeres, pero no en el de los varones.

## **2.4. Fuerza Armada Nacional de Venezuela.**

*Breve introducción a los cuatro (4) componentes.*

Según el Artículo 9 de la Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional, que entró en vigencia el 26 de septiembre de 2005, la Fuerza Armada Nacional está integrada por sus cuatro componentes, el Ejército, la Armada, la Aviación Militar y la Guardia Nacional, los cuales funcionan de manera integral y se complementan con la Reserva Nacional y la Guardia Territorial, reunidos en el Comando General de la Reserva Nacional y de la Movilización Nacional, como quinto componente de la misma, para cumplir con la defensa militar y participar en la defensa integral de la Nación.

Cada componente cuenta con su respectiva comandancia general y su estado mayor, sus estructuras logísticas y sus escuelas formativas, con excepción de la Reserva, que se nutre de cuadros de oficiales y sub-oficiales previamente formados en los otros componentes, pero si cuenta con sus propios centros de adiestramiento, y ha iniciado cursos especiales para la formación de oficiales asimilados. Para explicarlos he aquí un resumen de cada uno:

*Ejército:* La función principal de Ejército es planificar, ejecutar y controlar las operaciones militares terrestres en coordinación con los restantes componentes de la fuerza Armada Nacional, en procura de la Defensa integral de la Nación. Está organizado actualmente por seis Divisiones operativas, un Comando de la Aviación del Ejército, un Cuerpo de Ingenieros, y los comandos de Logística y de Las Escuelas, respectivamente. Es un Ejército moderno y disciplinado, con unidades acorazadas, de infantería, de ingenieros y de artillería resolutivas, con una importante capacidad de proyección, y recursos que le permiten desarrollar operaciones de tipo aeroterrestre de manera eficaz para su dimensión.

*Armada:* La Armada venezolana, es concebida como una fuerza naval moderna, mediana, y con capacidad oceánica. La misión fundamental de la Armada es la de ejecutar, dirigir y controlar las operaciones navales, aeronavales, anfibia, fluviales, guardacostas y de apoyo a las actividades acuáticas a fin de garantizar el cumplimiento de los planes de empleo.

*Aviación:* Venezuela cuenta en los actuales momentos con una de las fuerzas aéreas más modernas y capaces de Latinoamérica. Esta organizada como los demás componentes en base a grandes componentes, a saber: Comando de Operaciones Aéreas (integrados a este hay doce Grupos Aéreos, especie de regimientos constituidos por los aviones de transporte, cazas y helicópteros de la Aviación Militar), Comando de la Defensa Aérea, Comando de Infantería Aérea, Comando Logístico, y el Comando de Personal. Su objetivo principal es el de resguardar el espacio aéreo de Venezuela, en coordinación con los restantes componentes de la Fuerza Armada Nacional y participar activamente en el desarrollo integral de la nación.

*Guardia Nacional:* La Guardia Nacional es un componente de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana de Venezuela que se encuentra distribuida por todo el territorio nacional. Esta organizada en Comandos Regionales, Destacamentos, Compañías, pelotones y puestos. Es una organización que posee diferentes instalaciones militares y cuarteles en todo el país con estructura, valores, deberes, disciplina y formación militar pero que cumple funciones de policía, distribuidas en 4 grandes áreas de servicios que son: Resguardo Nacional (resguardo de aduanas, resguardo tributario y resguardo minero); Guardería Ambiental (guardería de fauna silvestre, guardería de suelos y aguas, guardería de pesca y guardería del ambiente), Seguridad (seguridad vial, seguridad penitenciaria, seguridad de fronteras, seguridad de instalaciones, seguridad urbana y seguridad rural), y Antidrogas.

Los principales roles cumplidos por la Fuerza Armada son la defensa de la soberanía del territorio nacional, espacio aéreo, insular, el combate al tráfico de drogas, búsqueda, rescate y protección civil en los casos de desastre. Todos los ciudadanos venezolanos varones tienen el deber legal de inscribirse en el registro militar al cumplir los 18 años de edad, que es la mayoría de edad en Venezuela, aunque la prestación del servicio actualmente es voluntario (Camacaro, y cols. 2011). El Sistema Educativo Militar, de acuerdo al Concepto Estratégico Militar de la Fuerza Armada Nacional, tiene la misión de formar, capacitar y adiestrar a sus miembros.



## **2.5. Balance Trabajo-Familia en mujeres del Ejército.**

El modelo tradicional de familia patriarcal en la que el hombre era el cabeza de familia (proveedor) y la mujer ama de casa (cuidadora) sigue estando presente en nuestra sociedad. Los militares generalmente cuentan con sus familias a la hora de tomar decisiones relacionadas con su promoción, la realización de cursos, los cambios de destino, entre otros, dependiendo del momento del ciclo vital por el que se esté pasando, las dificultades pueden ser importantes.

En la actualidad no sólo la profesión militar influye en la familia, sino que la familia ejerce asimismo una gran influencia en la trayectoria laboral de los militares, es más, dicha influencia puede ser tan grande que el militar llegue a limitar su promoción y su proyección de carrera por los requerimientos familiares, pudiendo llegar al abandono de la profesión militar. La estabilidad, tanto laboral como geográfica, es un elemento clave a tener en cuenta tanto en lo que respecta al trabajo diario, como a la implicación y productividad de los militares y sus familias.

En otro aspecto, se tiene que la satisfacción laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además los trabajadores buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable, comprensible y que los escuche cuando sea necesario.

La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida inminente de los empleados (como en el caso de la organización a investigar) o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-organización, también de forma legal esperar que las condiciones mejoren (Camarcaro, 2006).

## **2.6. Niveles de ascensos militares.**

En Venezuela el ámbito militar, tanto para hombres como mujeres, el tiempo para los niveles de los ascensos según la (LOFAN), se rigen por: De Teniente a 1er. Teniente (3 años); de 1er. Teniente a Capitán (5 años) De Capitán a Mayor (5 años) de Mayor a Teniente Coronel (5 años); De Teniente Coronel a Coronel (5 años).

Cabe destacar que existen sanciones simples y severas; éstas últimas, se clasifican en números y son las que retardan los ascensos.

## **2.7. Bases Conceptuales**

Una vez, conocidas las Bases teóricas que apoya la presente investigación, se enunciará los aspectos conceptuales vinculados al balance entre el desarrollo profesional de las mujeres y su vida laboral - familiar.

Se aprecia que la estructura familiar, en particular, el modelo familiar influye en el trabajo de los militares en el presente. Las familias de los militares sufren principalmente en sus etapas de constitución y expansión, en las trayectorias laborales de los trabajadores, las repercusiones negativas de la profesión militar, ya que, en repetidas ocasiones, se puede producir ausencias involuntarias por parte de uno o de los dos miembros de la pareja que puede provocar conflictos entre ambos e, incluso, con los hijos. Dependiendo de las situaciones familiares se pueden llegar a limitar sus posibilidades de promoción e incluso, en algunos casos, puede ser el desencadenante del abandono de la profesión, de hecho, en opinión de algunos entrevistados la profesión militar es un trabajo para estar soltero y sin hijos (Escarda, 2011).

El autor indica que las transformaciones que se están produciendo en la sociedad española tienen su manifestación en el seno de las Fuerzas Armadas. Los militares han de hacer frente a dos poderosas instituciones, la milicia y la familia, que demandan gran cantidad de tiempo y energía. Si bien, hasta hace no mucho tiempo la familia del militar tenía la *batalla* perdida, hoy día parece que el escenario ha cambiado y los militares, en general, presentan una mayor inclinación hacia la familia, mostrándose cada vez menos dispuestos a renunciar a su vida familiar. El hombre militar demanda, cada vez más, su papel de padre y tolera poco la dedicación exclusiva al trabajo y las frecuentes separaciones de la familia. La familia adquiere así un mayor peso, influyendo incluso a la hora de plantearse un ascenso o la realización de un curso (Escarda, 2011).

Como ha quedado de manifiesto a lo largo del presente trabajo efectivamente el suelo pegajoso está presente dentro de la profesión militar. Los militares, hombres y mujeres, frenan en muchos casos, sus carreras por estar con sus familias, llegando incluso, en casos excepcionales a plantearse el abandono de su profesión. Las esposas o parejas (mujeres) de los militares también se enfrentan al suelo pegajoso, renunciando a sus aspiraciones profesionales y centrándose en su vida familiar.

En España señala dicho autor, los cambios sociales que se han producido en las últimas décadas han afectado al ámbito militar, se podría afirmar que el familiar ha sido uno de los que más consecuencias han tenido. El papel de la madre se ha transformado en general debido a que cada vez más mujeres forman parte del mercado laboral y el papel del padre también ha vivido un cambio espectacular, ya que suele mantener relaciones más estrechas con su pareja y con sus hijos, incluso cuando se produce la ruptura de la pareja o del matrimonio.

En Venezuela, se realizó un encuentro de aproximadamente 250 mujeres militares de los cinco (5) Componentes de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (FANB), en la Academia Militar en Fuerte Tiuna, rumbo a su 1er. Congreso. De este modo se destacó el importante papel que juegan las mujeres militares en la defensa de la paz y la estabilidad política de la Patria.

Este evento fue liderado por la Ministra del Poder Popular para la Mujer y la Equidad de Género, quien expresó: "Ustedes (las soldadas) no sólo vienen adelantando tareas para garantizar la paz del país, sino que también trabajan por la estabilidad social y económica a través de las distintas tareas dadas por nuestro Presidente Nicolás Maduro" (Min Mujer, 2015).

Esta actividad busca la unidad de las venezolanas frente a temas como el desarrollo económico, la participación política y la transformación cultural en una sociedad libre de machismo y de violencia de género, no estando lejos de su desarrollo profesional en su ámbito militar.

## **2.7. Fundamentos legales**

El presente trabajo se orienta por el contenido de las leyes que están asociadas al Balance trabajo-familia: sus efectos en el desarrollo profesional de las mujeres militares, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y demás normativas legales relacionadas con el ámbito militar.

En referencia a estas normativas existe un conjunto importante de leyes internacionales que tienen por objeto regular y garantizar el derecho a la mujer y a la maternidad. En este orden, es reconocido algunos legados internacionales como:

### *2.7.1. Fundamentos legales internacionales:*

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su artículo 25:

Todos y todas, así como nuestras familias, tenemos derecho a contar con las condiciones adecuadas de vida para gozar del bienestar y de la salud, incluyendo la alimentación, el vestido, la vivienda, la educación, los cuidados médicos en caso de enfermedad y los servicios sociales necesarios. La maternidad y la infancia deben recibir protección especial...

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) en su artículo 10. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posible, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo... Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración y/o con prestaciones adecuadas de seguridad social...

#### *2.7.2. Fundamentos legales nacionales:*

Ahora bien, en la Exposición de Motivos así como en su articulado la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV (1999); nuestra carta magna garantiza los principios de igualdad y equidad de género como una piedra fundente de nuestra sociedad en sus artículos 21, 22 y 23; lo cual quiere decir, igualdad entre hombres y mujeres e igualdad de condiciones para acceder a los espacios públicos, políticos, laborales, comunales o cualquier otro, siendo una meta imprescindible dentro de un proyecto de democracia participativa, con justicia y equidad social (CRBV, 1999).

Como fundamento de creación de la nueva Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (LOFAN), nace del contenido del preámbulo de nuestra Carta Magna, y en razón de un sentimiento patriota que permite elevar y llevar con orgullo el nacionalismo dentro de los integrantes de la institución castrense como parte del pueblo venezolano, para consolidar los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones.

Esta Ley fundada en un solo texto, tiene como ventaja principal sistematizar, adecuar y unificar las normas que se encontraban dispersas en las leyes orgánicas de los años 1995 y 2005, que regulaban las actividades de la Fuerza Armada Nacional y que estaban dirigidas a establecer su estructura, organización y funcionamiento, los órganos y

entes que la conforman, simplificando de esta manera su aplicación en el ámbito de su competencia (LOFAN, 2005).

Igualmente, el marco jurídico nacional cuenta con la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), en su artículo 1, 2 y 3, la cual señala todas las formas de discriminación, violencia y maltrato hacia las mujeres por su condición de género. Sin embargo, dentro de los organismos militares, e incluso, en la prestación del servicio, existe un grado preocupante de desconocimiento de los derechos relacionados con los principios de igualdad y equidad de género, siguiendo rigurosamente lo establecido en sus normativas internas.

## ***2.8. Rol del Psicólogo Industrial en las Organizaciones***

En relación a lo anteriormente descrito en este trabajo, no solamente el estado debe mostrar el proceso de integración de la mujer en el ejército como se ha dado durante estos últimos 14 años, sino dotarla de condiciones laborales optimas en relación a sus pares los hombres, donde se respeten sus derechos y su condición femenina no sea un impedimento a la hora de escalar altas posiciones en su trabajo.

La labor del psicólogo industrial en dicha tarea es importante en el desarrollo de políticas en la gestión de talento humano en conjunto con el personal encargado de la institución castrense, para justamente garantizar como indica Harrsch (2005) a través de estas condiciones, los trabajadores encontrarán mejores estímulos y más interés en su situación laboral, se comprometerán intelectual y emocionalmente con su responsabilidad, hallarán un mayor significado a su quehacer, así como un medio fértil para desarrollar su creatividad y alcanzar la plenitud o la realización personal sintiéndose a gusto con su trabajo.

Así mismo, Harrsch (2005) indica que la mayor parte de los expertos laborales reconocen que obtener satisfacción en el trabajo es imprescindible para los trabajadores y trabajadoras, por lo que se trata de crear condiciones, para que las personas o grupos

encuentren mayor versatilidad en el trabajo; mayor participación en la toma de decisiones que los afecten y la mayor armonía y autonomía posible.

La labor de Psicólogo Industrial como indica Spector (2002) es muy diversa como la evaluación de desempeño, el desarrollo de la organización, la calidad de vida laboral, la ergonomía, la selección y colocación, la compensación, la capacitación y el desarrollo del personal por lo tanto la Fuerza Armada Nacional puede contar con profesionales integrales que pueden ayudar a lograr ese cambio en las políticas o el desarrollo organizacional que planteaba en su trabajo (Weffe, 2004) y es allí donde la multiplicidad de funciones de planear programas y manejar diferentes técnicas de desarrollo organizacional ayudaran a lograr el equilibrio en el balance trabajo-familia de las mujeres militares.

### III. MARCO METODOLOGICO

#### 3.1. Consideraciones Generales

Este capítulo cumple con la función de indicar los elementos que contienen los métodos y técnicas que sustentan la investigación, señala además, el conjunto de procedimientos técnicos-operacionales comprendidos en los diferentes momentos. Al respecto, Balestrini (2002), expone que el marco metodológico se entiende como:

el 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).

Así mismo, el trabajo se realizó bajo un enfoque cualitativo, basado en hechos reales encontrados en el contexto referencial que permitió caracterizarla con la relación Balance trabajo – familia, ya establecida de las madres militares. Utilizando la recolección y análisis de datos para responder las preguntas de investigación, para así comprender y demostrar la realidad existente.

Ahora bien, la palabra método se deriva del griego y con el significa literalmente: “camino para llegar a un resultado”, es necesario un camino para la aproximación de las metas, dentro de ese camino, se consigue lo que se llamará el método científico. Entonces, el método es “el camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar un determinado fin que puede ser material o conceptual” (Ander-Egg, 1983 p. 41).

Reseña Sabino (2002), que el método científico, es “el procedimiento o conjunto de procedimientos que se utilizan para obtener conocimientos científicos, el modelo de trabajo o pauta general que orienta la investigación” (p. 27). Su finalidad es situar esos procesos



aplicados con el propósito de permitir el análisis de los datos que reúnen la fiabilidad, objetividad y validez del estudio realizado, de esta manera se da respuesta a las interrogantes planteadas en los objetivos de esta investigación.

### **3.2 Tipo de Investigación**

En el marco de la investigación planteada, referida al estudio del Balance Trabajo-Familia y sus efectos en el desarrollo profesional de mujeres militares pertenecientes al EJBV, se define como una investigación descriptiva de campo que permite detectar en las prácticas cotidianas de los fenómenos estudiados. Arias (2006) sostiene que “el propósito de este nivel en la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24). Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos referidos.

La presente investigación descriptiva se destaca por el contenido de sus objetivos, la descripción de un determinado grupo de mujeres militares, analizando con precisión los resultados obtenidos, minimizando las inclinaciones y aumentando el grado de fiabilidad (Balestrini, 2002). Es por ello que, la descripción y clasificación de los aspectos que influyen en la vida laboral y familiar de las mujeres militares, permite conocer la realidad existente y las relaciones predominantes en los estilos de crianza, trabajo y niveles de ascensos.

### **3.3. Diseño de la Investigación**

Una vez delimitado el tipo de investigación, se define el diseño que se hace explícito en los aspectos operativos de la misma, adaptada a los objetivos planteados, Hurtado (2000), lo define como la “estructura de la investigación, o la forma como la investigación va ser desarrollada, a la manera como la indagación es concebida a fin de obtener respuestas a las interrogantes, además señala al investigador lo que tiene que hacer y cómo hacerlo...” (p. 407).

De modo que el diseño indica al equipo de investigadores, lo que debe hacer para alcanzar los objetivos y para contestar las interrogantes de conocimiento que se plantearon, a propósito del problema planteado referido al estudio sobre Balance Trabajo - Familia: sus efectos en el desarrollo profesional de mujeres militares del EJBV.

Dentro de las investigaciones etnográficas de carácter cualitativo, se encuentra: los estudios de casos, las investigaciones de campo y la antropología. En el presente trabajo, se realiza una investigación de campo, pues los datos obtenidos directamente en el terreno de estudio son recogidos de la realidad observada.

Este estudio posee características de un diseño de investigación de campo, según lo expresado por Arias (2006) “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p 28).

### **3.4. Población y Participantes**

La población consiste en el conjunto de todas las cosas que se consideren con una serie de especificación relacionadas directamente con la investigación realizada (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

La población estudio estuvo conformada por madres militares con grados de: Teniente, Primer Teniente, Capitán, Mayor, Teniente Coronel y Coronel, que trabajan en el Ejército Bolivariano de Venezuela, sede Fuerte Tiuna. Las participantes de la presente investigación forman parte del componente Ejército de la Fuerza Armada Nacional.

Posteriormente, se consideró en este estudio a diez (10) madres militares que laboran dentro del Ejército Bolivariano de Venezuela, con los grados mencionados anteriormente; a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos.

**Tabla 1. Población de la investigación.**

<b>Participante</b>	<b>Grado</b>	<b>Edad</b>
1. M.A.	Comandante	44
2. O.T	Mayor	42
3. A.E.	1er Teniente	26
4. M.Z.	Teniente	24
5. L.S.	1er Teniente	30
6. J.A.	Capitán	38
7. M.F.	Coronel	49
8. M.G.	Teniente	29
9. D.T.	Coronel	55
10. S.L.	Teniente Coronel	47

### **3.5. Técnica e Instrumento de Recolección de Información.**

Para la recolección de información sobre el tema Balance Trabajo - Familia se utilizó como técnica la entrevista semiestructurada, la cual es propia de la investigación cualitativa, constituyendo la misma “una forma de interacción social que tiene por objetivo la recolección de datos primarios, cuando el investigador formula preguntas a las personas que pueden aportar datos de interés” (Sabino, 2002 p. 106). Para el presente trabajo se aplicó la entrevista a diez (10) madres militares del EJBV; a fin de obtener información precisa sobre el tema.

En la presente investigación, se utilizó como instrumento de recolección de datos: la Guía de Entrevista, la cual se realizó a través de una lista de preguntas establecidas con anterioridad. Este instrumento debidamente verificado y validado por expertos en cuanto a redacción, dimensiones, categorías, subcategorías, sus respectivos ítems y preguntas, entre otros; se aplicó a las diez (10) madres militares, con una característica muy particular, es

decir, que sean madres de un (1) hijo como mínimo, con grados superiores y subalternos del EJBV, con el fin de conocer y acercarse a la realidad existente, esto permitió reunir información recolectando los datos primarios directamente de las participantes para interpretar y describir los hechos.

### **3.6. Procedimientos**

A continuación se muestran cada una de las fases utilizadas para el desarrollo de este Trabajo de Grado.

#### Fase I.

La relación entre la vida cotidiana en el ámbito doméstico, el trabajo asalariado y la condición de ser mujer, establece problemas complejos para el estudio y la causalidad de las enfermedades. Tradicional y culturalmente en países Latinoamericanos a la mujer se le ha adjudicado un rol en donde la principal ocupación es la de dedicarse a las actividades domésticas (Noriega y cols., 2004).

Actualmente la mujer ha tenido que salir al campo laboral debido a cambios o desestabilización en la economía y las crecientes demandas que genera el hogar, por lo tanto se realizó un arqueo bibliográfico, se revisó literatura en función del equilibrio balance trabajo – familia y el papel de la mujer militar en Venezuela, razón por la cual en esta primera fase se procedió a seleccionar a diez (10) madres militares con grados superiores y subalternos que laboran en el Ejército Bolivariano de Venezuela.

#### Fase II.

En esta fase, se utilizó la validación de expertos, tomando en cuenta aspectos para su verificación, entre ellos se menciona: adecuación de las preguntas de la guía de entrevistas a los objetivos de la investigación, existencia de una estructura y disposición general equilibrada y armónica, no se detecta la falta de ninguna pregunta o elemento clave, no reiteración de preguntas, o existencia de alguna superflua, verificar la adecuación de la

longitud y comprobación de cada ítem por separado: carácter, formulación, alternativas, función en la guía de entrevista, entre otras.

Esta guía, fue sometida a juicio de expertos en el área, tres (3) psicólogas, la primera especialista en Psicología del Desarrollo Humano, con treinta y un (31) años de experiencia, la segunda especialista en Salud Ocupacional y Metodología, con seis (6) años de experiencia, la tercera especialista en Gerencia Educativa y Dinámica de grupo, con veintidós (22) años de experiencia, quienes hicieron sugerencias valiosas para la configuración de la guía.

Se realizaron contactos personales con la Coronel jefa de la División de Psicología de la Comandancia General del Ejército, así solicitar el permiso para entrevistar al grupo de madres militares, una vez explicado el objetivo de la investigación. Luego se realizó la selección de las mujeres a ser entrevistadas que cumplieran con los criterios señalados, respetando la actitud voluntaria de las mismas.

### Fase III.

Las entrevistas se realizaron de manera individual en los horarios que las madres militares consideraron convenientes según sus ocupaciones. Las entrevistas fueron grabadas en archivo de audio, con previo consentimiento escrito y firmado por las mismas, realizado una breve presentación e introducción donde se indicó a la persona lo que se esperaba de ellas.

El estilo de entrevista fue conversacional basado en la guía de entrevista previamente elaborado, teniendo presente la flexibilidad de permitir agregar lo que se deseara. Las preguntas fueron iguales para las diez (10) entrevistadas, de manera que se pudo comparar la información recogida, la duración fue aproximadamente de cuarenta y cinco (45) minutos, variando de acuerdo a la fluidez en el discurso de cada participante.

Es importante destacar que no se presentaron obstáculos en la aplicación, todo lo contrario, las participantes se mostraron receptivas, dispuestas y colaboradoras, lamentaron no tener suficiente tiempo por su ritmo de vida.

#### Fase IV

Se destaca en esta fase el carácter técnico donde se involucra el análisis e interpretación cualitativa de los datos obtenidos. En este sentido, el equipo de investigadores en torno a los resultados obtenidos a través del análisis de contenido, realizó la discusión de resultados en base a la teoría y resultados derivados.

#### Fase V

En esta fase, se incorpora las conclusiones, limitaciones y recomendaciones.

#### IV. ANALISIS DE CONTENIDO

Una vez obtenida la información, se procedió a realizar el análisis de contenido de las entrevistas aplicadas a las diez (10) madres militares. Es importante señalar que las referidas opiniones se analizaron de manera cualitativa y para el proceso se empleó como instrumento la guía de entrevista semi-estructurada, según Hernández, Fernández y Baptista (2003) afirma que: “el proceso y análisis cualitativo tiene por finalidad ordenar la información en unidades, categorías y temas, comprender en profundidad el contexto que rodean los datos y describir las experiencias de las personas en su propio lenguaje” (p.6).

En el análisis cualitativo es fundamental:

- describir cada categoría desde el punto de vista teórico
- presentar el significado para los sujetos de investigación
- encontrar vinculaciones entre cada categoría y de ellas con subtemas y temas.

A continuación, se presenta el análisis del contenido de las entrevistas aplicadas a las madres militares con los grados de: Teniente, Primer Teniente, Capitán, Mayor, Teniente Coronel y Coronel, que trabajan en el Ejército Bolivariano de Venezuela, sede Fuerte Tiuna. Se señala la nomenclatura a fin de comprender las indicaciones en el Verbatim.

**Tabla 2. Nomenclatura**

<b>Participante</b>	<b>Página</b>	<b>Reglón (línea)</b>
Ejemplo: (P1, 1:14)		
P1	1	4

**Tabla 3. Sistema de Categorías y Subcategorías.**

<b>Dimensión 1: Dinámica y Estructura Familiar</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.1	Conformación del grupo familiar	1.1.1	Vivo con
1.2	Formas de Interacción familiar	1.2.1	A más tiempo, mayor interacción.
		1.2.2	A menor tiempo, más complacencia.
1.3	Ejercicio de la autoridad	1.3.1	Lo asumo con dificultad
		1.3.2	No tengo problemas en asumirlo
<b>Dimensión 2 : Estilos de Crianza</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.1	Actividades cotidianas madre-hijo	1.1.1	Nos vemos con poca frecuencia
		1.1.2	Frecuentemente comparto junto a mi hijo.
1.2	Percepciones de las conductas de los hijos	1.2.1	Apruebo la conducta adecuada.
		1.2.2	Le expreso lo que no me gusta
1.3	Diálogo y expresión de sentimiento	1.3.1	Siempre lo hago
		1.3.2	Es fundamental para la interacción.
<b>Dimensión 3 : Valores Familiares</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.1	Las guías que apoyan nuestra conducta	1.1.1	Mi jerarquía de valores
1.2	La madre como un buen ejemplo a seguir	1.2.1	No soy un buen ejemplo
		1.2.2	Los padres como promotores del buen ejemplo
		1.2.3	Soy el mejor ejemplo
<b>Dimensión 4 : Normatividad</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.1	Importancia de las normas familiares	1.1.1	Son esenciales
		1.1.2	Entre menos mejor
		1.1.3	Hacen más fácil la crianza



1.2	La sanción como garantía de la norma	1.2.1	La sanción como prevención
		1.2.2	La sanción no es necesaria
1.3	Las Prohibiciones	1.3.1	No lo veo necesario
		1.3.2	Siempre lo tengo presente
1.4	Obediencia incondicional	1.4.1	No necesariamente
		1.4.2	Si la valoro
<b>Dimensión 5 : Satisfacción Laboral</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.1	Relaciones interpersonales	1.1.1	Conozco mucha gente
		1.1.2	Mis compañeros de trabajo son mis amigos
		1.1.3	No tengo tiempo de hacer amigos
1.2	Interferencia laboral en la vida familiar	1.2.1	Si afecta
		1.2.2	No interfiere
1.3	Mientras trabajo pienso en mi familia y las tareas domésticas	1.3.1	Si pienso
		1.3.2	Solo trabajo
		1.3.3	A veces
1.4	Antepongo el trabajo al tiempo libre	1.3.1	Lo prefiero
		1.3.2	Es necesario
		1.3.3	A veces
<b>Dimensión 6 : Utilización del Tiempo Libre</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.1	Diversión e interacción madre e hijo	1.1.1	Me divierto e interactúo con él
		1.1.2	No tengo mucho tiempo
1.2	Tiempo libre para actividades personales	1.2.1	Si
		1.2.2	No tengo tiempo
		1.2.3	A veces
<b>Dimensión 7 : Competencias Militares en el Rol Materno</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.2	Lo aprendido en el ejército, lo aplico en mi casa	1.2.1	No lo aplico
		1.2.2	No me sirve
		1.2.3	Bastante
		1.2.4	Es necesario
1.2	La disciplina la aplico en casa	1.2.1	La disciplina y la tolerancia son las competencias militares que más aplico en el rol materno

A continuación, describiremos cada una de las dimensiones, con sus respectivas categorías y subcategorías:

**Tabla 4. Dimensión 1.**

<b>Dinámica y Estructura Familiar</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.1	Conformación del grupo familiar	1.1.1	Vivo con
1.2	Formas de Interacción familiar	1.2.1	A más tiempo, mayor interacción.
		1.2.2	A menor tiempo, más complacencia.
1.3	Ejercicio de la autoridad	1.3.1	Lo asumo con dificultad
		1.3.2	No tengo problemas en asumirlo

**Dinámica y estructura familiar:** Desde una perspectiva ecológica, la familia se puede considerar, un grupo complejo de relaciones que interactúan influenciados por un mayor contexto social. Estas interacciones son de carácter bidireccional que se reajustan continuamente a medida que los miembros que la conforman cambian a lo largo del tiempo, la calidad de estas relaciones dependerá de las conexiones establecidas con apoyo social formal e informal en la comunidad circundante.

La familia, puede ser considerada como una “microsociedad” donde se aprende los primeros hábitos fundamentales para la vida y su papel es importante en la formación integral del hombre. Desde una perspectiva más amplia, la familia constituye un escenario de preparación para afrontar retos y asumir compromisos, además de ser un espacio de encuentro de distintas generaciones.

Como sistema social, la familia cumple muchas funciones, entre ellas, las más nombradas son la reproducción, la socialización y el apoyo emocional. En la presente dimensión, se agrupan algunos elementos señalados por las participantes, propias de la vida familiar. Al respecto, los miembros que la conforman, las diversas maneras de relacionarse entre los mismos y el rol que juega las figuras adultas dentro de la institución familiar. A

continuación, se conocerá el comportamiento de las categorías y subcategorías de las cuales se dedujo la guía de entrevista.

Las siguientes categorías se desprenden de la pregunta 1, 2, 3, y 4 de la guía de entrevista.

**1.1.- Conformación de grupo familiar:** hace referencia a los miembros que componen el grupo familiar, con quienes convive cada una de las participantes del estudio.

Subcategoría:

1.1.1. Vivo con: Hace referencia a la conformación del grupo familiar.

**1.2.- Formas de interacción familiar:** se refiere al tiempo que la madre dedica al hijo, en actividades, tales como: paseos, fines de semana juntos, tiempo en familia, acompañamiento en sus actividades extracurriculares, entre otros, es el conjunto de actividades compartidas entre madre e hijo y que representa con claridad las formas de interacción familiar.

Subcategorías:

1.2.1.-A más tiempo, mayor interacción: Alude al tiempo que la madre militar dedica a compartir actividades significativas para su hijo

1.2.2.-A menor tiempo, más complacencia: Se refiere al poco tiempo que la madre militar dedica a su hijo, en consecuencia, la relación se torna más complaciente.

**1.3.- Ejercicio de la autoridad parental:** describe la facultad y el poder de la madre, como figura de autoridad, de ejercer control sobre el hijo a través de reglas, normas, negociaciones, entre otros, con el propósito de orientar su conducta.

Subcategorías:

1.3.1.-Lo asumo con dificultad: Manifiesta dificultades en asumir el ejercicio de la autoridad parental.

1.3.2.-No tengo problemas en asumirlo: Hace referencia a la ausencia de dificultades en cuanto a la responsabilidad que conlleva asumir el rol materno.

En la subcategoría 1.1 se aprecia la conformación del grupo familiar:

“*Mi hijo tiene 12 años... (P1, 1:5),*  
 ... *Con mi esposo y mis dos hijos de 10 y 7 años... (P2, 1:4),*  
 ... *Con mi esposo, el niño... (P3, 1:4),*  
 ... *Vivo con mi esposo y mi hijo... (P4, 1:4),*  
 ... *Yo vivo en casa de mis padres y mi hija... (P5, 1:4)*  
 ... *Mi familia está compuesta por 4 hijos mi esposo y vive con nosotros una señora... (P6,*  
 1:4),  
 ... *Con mi hijo solamente, llevo 7 años separada... (P7, 1:4),*  
 ... *Con mi esposo, una prima y la hija de prima... (P9, 1:4),*  
 ... *vivimos mis dos chamos y yo, la niña tiene 13 años y el varón tiene 21...” (P10, 1:6).*

La categoría 1.1 se refiere a la conformación del grupo familiar y con quien vive; al leer las respuestas obtenidas es visible la variedad existente en la conformación de los grupos familiares, es decir, casadas, divorciadas, separadas, entre otros; se destaca, la presencia de familias extendidas, algo frecuente en nuestro país.

En las subcategorías 1.2.1 y 1.2.2 se observan las formas de interacción:

“*Excelente ese es mi amigo con el poco tiempo que uno tiene con ellos... (P1: 1, 10),*  
 ... *Me gustaría dedicarle más tiempo pero si considero que es adecuado porque ellos saben los esfuerzos que hacemos nosotros como padre para sus beneficios... (P2, 1:22),*  
 ... *a veces las actividades militares no permiten ofrecerle a mi chamo lo que me pudo ofrecer mi mamá a mí... Si, evidentemente quisiera darle más... (P3, 1:10; 2:6),*  
 ... *Imagínate cuando yo llego todo para él, no hay espacio para otra cosa, no hay tiempo para más nada... (P4, 1:8),*  
 ... *Mi trato es algo difícil... (P5, 1:22),*  
 ... *se ha visto muy mermado esto de la dedicación del tiempo pero trato de que ese tiempo sea de calidad con los hijos mayores... (P6, 1:12),*  
 ... *el trato de uno con ellos es muy duro por la misma dinámica de trabajo... (P7, 1:9),*  
 ... *Demasiado comprensiva porque la carrera de Psicólogo me ha dado las herramientas para ser lo mejor posible... (P8, 1:9),*

... *Con mucho cariño pero con mucha firmeza...* (P9, 1:21),  
 ... *El trato a veces es un poquito rudo, utilizo muchos términos que utilizamos aquí en la milicia, por ejemplo le voy a pasar revista al cuarto, sin embargo por ser mamá militar y tener papá militar el trato es más fuerte...* (P10, 1:12).

En la categoría 1.2 se considera las formas de interacción, observándose variedad entre los grupos familiares de las participantes, desde considerar a su hijo como un amigo, colocar reglas, utilizar términos como si se estuviese en el ejército y considerarse muy comprensiva, hasta reconocer el trato fuerte por la misma dinámica de trabajo y falta de tiempo.

En la categoría 1.3 se constató el ejercicio de la autoridad parental:

*“Trato de que sea el adecuado tomando en cuenta la disciplina...* (P1, 1:16),  
 ... *Procuro ser la mamá recta, la mamá que da el buen ejemplo, que ellos vean que soy trabajadora...* (P2, 1:8),  
 ... *No es el adecuado porque cuando llego lo malcrío mucho, lo hago porque imagínate paso aproximadamente lo máximo dos semanas sin verlo, entonces cuando llego y él ya sabe como niño que cuando yo llego todo es más fácil conseguirlo a través de mí...*  
 (P4, 2:6),  
 ... *la crianza es de mis padres, ellos pasan mayor tiempo con la niña y pues obviamente se presta a que la decisión es de ellos, es como ellos digan...* (P5, 1:23),  
 ... *trato de llevar el control por el teléfono, eso sí escribanme, les escribo durante el día estoy mandando mensajes de afecto este como están trato de apoyarme en eso pero entonces muchas veces porque el trabajo me absorbe, trato de desligarme un poco y ellos tienden a hacerse cosas que no deberían ser lo normal...* (P6, 2:14),  
 ... *Es un trato que te ayuda a mantener la disciplina, de verdad que yo tengo muy buenos resultados con mi hijo...* (P7, 1:22),  
 ... *puedo compartir más con él, corregirlo cuando amerita, aunque él es un niño muy tranquilo, de verdad que no me trae problemas, cariñoso, amable, se gana a la gente fácilmente...* (P8, 1:20),

... a veces considero que soy un tanto complaciente, a veces me maneja y yo me dejo y a veces no, constantemente corrigiéndola y enseñándola... (P9, 2:5),  
 ... Mira este si, a mí me sirvió y aquí estoy y lo que yo creo que mis hijos tienen que ser, yo trato de imitar lo que mi papá me enseñó a mí... ” (P10, 2:14).

En la subcategoría 1.3.1 y 1.3.2 se observa en los verbatim de las participantes, la clara intención de ejercer la autoridad parental. Hay una constante que se repite y es el uso de la disciplina y dedicación, con el objetivo de controlar la conducta de los hijos y establecer las correcciones necesarias, debido a la obligada ausencia por asuntos de trabajo. Por el contrario, en otras participantes entrevistadas se percibe complacencia, confían la responsabilidad de la crianza del niño en sus padres, demostrando así que la autoridad parental en algunas es asumida con dificultad mientras que otras no tienen problemas para ejercerla.

**Tabla 5. Dimensión 2.**

<b>Estilos de Crianza</b>			
<b>Categorías</b>		<b>Subcategorías</b>	
1.1	Actividades cotidianas madre-hijo	1.1.1	Nos vemos con poca frecuencia
		1.1.2	Frecuentemente comparto junto a mi hijo
1.2	Percepciones de las conductas de los hijos	1.2.1	Apruebo la conducta adecuada
		1.2.2	Le expreso lo que no me gusta
1.3	Diálogo y expresión de sentimiento	1.3.1	Siempre lo hago
		1.3.2	Es fundamental para la interacción

**Estilos de crianza** Hacen referencia a las formas básicas de socialización, donde se señalan, entre otros aspectos, las interacciones recíprocas padres-hijos, niño-niño, los valores que predominan en la familia y demás sistemas sociales, las normas de convivencia.

Estos estilos de crianza están determinados por creencias, valores, destrezas, temores y fantasías del adulto en relación al deber ser del niño (a). Son utilizados para conducir el aprendizaje y comportamiento social. Cada padre y madre tiene un modo de crianza

diferente, comportamientos o actitudes que toman los padres hacia los hijos, pueden ser negativas y/o positivas, dejando secuelas durante toda la vida. Entre los principales estilos de crianza, según (Craig y Baucum, 2009) se encuentra:

*Autoritativo:* cuando los padres aceptan y estimulan la creciente autonomía de los hijos, colocando reglas flexibles, en consecuencia, los hijos e hijas resultan ser los más adaptados a distintos ambientes, seguros de sí mismo, mostrando mayor autocontrol con tendencia a mejor rendimiento escolar y mayor autoestima.

*Autoritario:* cuando los padres ordenan y exigen que los hijos le obedezcan, tienen poca comunicación, no permiten a los hijos independizarse de ellos, en consecuencia, los hijos suelen ser retraídos, malhumorados, poco asertivos e irritables.

*Permisivo,* cuando los padres imponen pocas o nulas restricciones a los hijos, los aman de manera incondicional, existe comunicación, mucha libertad y poca orientación, los hijos suelen ser agresivos y rebeldes, socialmente ineptos e impulsivos.

*Indiferente,* alude al poco o nulo afecto de los padres a los hijos, no establecimiento de límites, se concentran en el estrés de sus vidas personales, no les queda energía para atender a sus hijos, en consecuencia, los hijos suelen presentar a largo plazo conductas impulsivas y en algunos casos delictivas.

Las siguientes categorías se desprenden de las preguntas 2, 3, 8, 9, 11, 14, 15, 16, y 19 de la guía de entrevista.

**1.1.- Actividades cotidianas madre-hijo:** refiere a la cantidad y calidad de tiempo que la madre militar dedica a compartir junto a su hijo.

Subcategorías:

1.1.1.-Nos vemos con poca frecuencia: Alude al poco tiempo compartido junto a su hijo.

1.1.2.-Frecuentemente comparto junto a mi hijo: Se refiere al tiempo que comparte la madre militar junto a su hijo.

**1.2.- Percepciones de las conductas de los hijos:** Alude a la aprobación o no de la conducta manifiesta por el hijo, sumado a la expresión de lo que disgusta o no agrada a la madre.

Subcategorías:

1.2.1.-Apruebo la conducta adecuada: Se refiere al consentimiento de la conducta emitida por el hijo, según la madre militar considere es la correcta.

1.2.2.-Le expreso lo que no me gusta: Se refiere a la expresión implícita o explícitamente de la conducta emitida por el hijo que disgusta o no agrada a la madre.

**1.3.- Diálogo y expresión de sentimientos:** incluye, tanto la expresión de sentimientos, palabras, actitudes y conductas madre-hijo, como su importancia en la interacción en función del desarrollo óptimo de la relación.

Subcategorías:

1.3.1.-Siempre lo hago: Indica la acción y favorecimiento de la expresión de sentimientos, actitudes, entre otros.

1.3.2.-Es fundamental para la interacción: Se refiere al grado de importancia que tiene para la madre militar el diálogo y la expresión de sentimientos.

A continuación, se aprecian las respuestas de las madres, en relación a la categoría 1.1:

*“limitadamente porque uno es militar, en días de semana es difícil... (P1, 3:30),  
 ... los fines de semana, es parque, es llevarlo a un teatro, le damos bastante atención los  
 fines de semana para que no se quejen de que uno no lo sacan... (P2, 1:14),  
 ... el tiempo que estoy con él trato de dar lo mejor de mí... (P3, 1:14),  
 ... así llegue cansada y tenga mil responsabilidades lo llevo a cortarse el pelo, yo si soy  
 alcahueta lo reconozco, comparto mucho con él... (P4, 2:13),  
 ... la crianza de mis padres, ellos pasan mayor tiempo con la niña y pues obviamente se  
 presta a que la decisión sea de ellos, es como ellos digan... evito pegarle, lo hago cuando  
 ya las cosas están a un límite que hay que actuar, pero yo siento que falta, por más que  
 digan que no es tanto el tiempo sino la calidad... (P5, 1:23),*



*...si en cuanto al tiempo y la dedicación se ha visto mermado... muchas veces me cuestiono por la misma carencia del tiempo que les tengo... (P6, 2:1; 2:7),*

*... Por ejemplo, comemos a las horas que debemos comer Sábado y Domingo desayunamos juntos, te levantas desayunas conmigo y después sigues durmiendo... (P7, 1:8),*

*... Si ahorita es el adecuado... (P8, 1:10),*

*... trato de inculcarle todos los valores que puedo...a veces considero que soy un tanto complaciente, a veces me maneja y yo me dejo y a veces no, constantemente corrigiéndola y enseñándola... ” (P9, 1:22: 2:5)*

*... Por lo menos debemos de preparar la mesa y sentarnos todos a comer, nada de comer en el cuarto o en otro lado, claro en la semana es más difícil porque el varón está en la universidad y la más pequeña sale del liceo a las 2 y yo como en el cuartel...” (P10, 1:19).*

En líneas generales, en cuanto a las actividades madre-hijo, es evidente que el tiempo es un factor determinante. Las participantes lo consideran insuficiente. Sin embargo, está presente su dedicación, la acción de compartir día a día y la compensación con otras actividades que logren de una u otra forma mermar el sentimiento de culpa que pareciera repetirse en las madres.

A continuación, se presentan las respuestas de las mujeres, en relación a la categoría 1.2:

*“... cuando pasa algo malo no lo corrijo de una vez, yo espero llegar a la casa para hacerlo, no me gusta hacerlo delante de la gente... (P1, 3:30),*

*... Siempre porque a veces tú le dices algo y no entienden y le digo tu eres inteligente y te estoy diciendo esto por algo... (P2, 5:21),*

*... A sus necesidades sí, pero no todas las peticiones se pueden... (P3, 1:28),*

*... Malcriado si le digo, consentido que es un niño muy consentido... (P4, 3:30),*

*... Casi siempre... Si, va su primita que es unos cuantos años menor que ella... (P5, 5:21; 3:9),*

*... A veces si, a veces no... Sí, hay diferencias... (P6, 4:9; 4:15),*

*... sin embargo si le digo saca ese espíritu gafo que llevas por dentro pero hasta ahí, cuando era pequeño le decía que yo no podía andar con chamos gafos que los chamos gafos no pueden andar conmigo porque tenemos que aprender a defendernos los dos...*

(P7, 3:19),

*... puedo compartir más con él, corregirlo cuando amerita, aunque él es un niño muy tranquilo, de verdad que no me trae problemas, cariñoso, amable, se gana a la gente fácilmente... (P8, 1:20),*

*... Todo lo que yo tengo y que consigo del ejército es para la niña...No, en lo absoluto... No trae amigos a casa... (P9, 4:1; 4:14; 5:22),*

*... Bueno después que pego tres gritos y después me calmo un poquito y le digo ven acá eso no se hace..." (P10, 5:7).*

La categoría 1.2 abarca las percepciones de las conductas de los hijos, ciertamente hay variedad en cuanto a las respuestas de las participantes, es decir, cada madre tiene una forma particular de percibir la conducta manifiesta de su hijo dependiendo de la experiencia e interpretación que le de cada una a las formas de interrelacionarse. Dos aspectos prevalecen en sus respuestas, por una parte, no se evidencian conductas disruptivas en los hijos, y por otra parte, la percepción está relacionada con propósitos correctivos.

Por último, las respuestas obtenidas de las mujeres, en relación a la categoría 1.3:

*"Si pero es un poco manipulador, trato de darle más sentimiento, él me come a mi rapidito, él sabe que cuando le estoy hablando me abraza... siempre le digo que yo estoy orgullosa de ti, una vez me lo dijo, mamá tú no estás orgullosa de mi, mira hijo yo siempre estoy orgullosa de ti a pesar de que saques 14 y yo quería 18 estoy muy orgullosa de ti... (P1, 3:18; 4:6),*

*... Por supuesto, nosotros somos muy encimeros nunca falta un abrazo, un beso, un te quiero... ese te quiero, dame un beso, siempre está presente me parece importantísimo... Si los elogio, la palabra típica te quiero, ellos se sienten halagados, cuando hacen algo que es importante... (P2, 5:12; 5:15; 5: 29),*

- ... Si, en todo momento... Sí, yo le explico esto no se puede hacer por esto o por lo otro...  
me siento muy orgullosa de ti... (P3, 6:6; 6:11; 6:17),
- ... Todo el tiempo por teléfono y personalmente aunque más por teléfono porque no lo veo  
casi... (P4, 4:12),
- ... Si, sin embargo no tanto yo porque no viajo todo el tiempo... mi princesa, mi sol, mi  
luna, mi tesoro, mi chiquita... (P5, 8:6; 8:12),
- ... Claro, siempre... Si, le explico... Te quiero mucho, te amo, son los mejores hijos del  
mundo, los amo a todos, recuerden que somos una familia... (P6, 5:18; 5:25; 5: 31),
- ... Sí señor, muchísimo, él se sienta y conversamos mucho en la hora de comida, me cuenta  
lo que sucede en la universidad... (P7, 4: 4),
- ... Sí, claro, todo el tiempo hablo... Cuando yo le llamo la atención yo le explico por qué...  
Le digo que es muy inteligente, (P8. 2; 23; 3:28; 4:2),
- ... Siempre... lo hago de manera sutil, no me gusta gritarle... Me gusta decirle Bebé... (P9,  
4:29; 5:3; 5:8),
- ... Por lo menos a los dos, yo le digo tú vas a ser un excelente contador y a mi hija le digo  
arquitecta... ” (P10, 5:129).

Respecto a la categoría 1.3 sobre el diálogo y la expresión de sentimientos, las respuestas obtenidas de las participantes estuvieron a la par en cuanto a la demostración de afectos, unas se inclinaron en decir palabras que motiven el crecimiento personal, que demuestran cariño y palabras que aplauden cualidades y aptitudes.

En conclusión, las madres militares de este estudio, optaron por un estilo de crianza *Autoritativo*, es decir, crían a sus hijos con mucho afecto y moderada autoridad, estimulando su autonomía, colocando reglas flexibles y realistas. A pesar de que se culpabilizan por no disponer de tiempo suficiente para estar con ellos, están pendientes de inculcarles valores, manifestarles su afecto, exigirles comportamientos socialmente aceptables y reforzarles cualidades y aptitudes.

**Tabla 6. Dimensión 3.**

<b>Valores Familiares</b>			
<b>Categorías</b>		<b>Subcategorías</b>	
1.1	Las guías que apoyan nuestra conducta	1.1.1	Mi jerarquía de valores
1.2	La madre como un buen ejemplo a seguir	1.2.1	No soy un buen ejemplo
		1.2.2	Los padres como promotores del buen ejemplo
		1.2.3	Soy el mejor ejemplo

**Valores familiares:** Son las convicciones, creencias y opiniones más constantes que dan basamento a las actitudes, motivan las acciones y orientan la toma de decisiones (Fronidzi, 1979). Se entiende que los valores familiares son los principios que permiten orientar la manera de comportarse entre los individuos y que por la afinidad de sentimientos, afectos e intereses se basan en el respeto mutuo que debe caracterizar la dinámica relacional del grupo familiar o social.

Estas categorías se desprenden de las preguntas 13 y 17 de la guía de entrevista.

Durante el proceso de elaboración de esta categoría, notamos que la mayoría de las participantes al preguntarle un concepto de valores describían su jerarquía de valores y se decidió agruparlas en una sola subcategoría de la categoría 1.1 ya que les costaba generalizar el concepto de valores en general.

**1.1.- Las guías que apoyan nuestra conducta:** se refiere a la cantidad de valores que forman parte de la vida de la mujer militar y cómo los aplica en su hogar.

Subcategoría:

1.1.1.- Mi jerarquía de valores: contiene varias expresiones que suelen indicar lo que significa los valores para las madres militares.

La siguiente categoría que se desarrolló la 1.2 está relacionada al concepto que tienen de sí mismas las mujeres militares entrevistadas como buen ejemplo a seguir para sus hijos, de las cuales se generaron 3 subcategorías, como se muestra a continuación.

**1.2.- La madre como un buen ejemplo a seguir:** trata acerca del cumplimiento de los valores por parte de la madre militar en su hogar y como se convierte en una referencia para sus hijos.

Subcategorías:

1.2.1 No soy un buen ejemplo: Está relacionado con las expresiones verbales generadas por las mujeres militares y la posibilidad de no considerarse un buen ejemplo por sus hijos.

1.2.2 Los padres como promotores del buen ejemplo: Contiene expresiones verbales que indican que los padres deben ser los mejores promotores de los valores en sus hijos dando su ejemplo.

1.2.3 Soy el mejor ejemplo: Se refiere a la percepción que tiene la mujer militar del correcto cumplimiento de su jerarquía de valores que la convierten en un ejemplo a seguir por sus hijos.

A continuación, veremos el comportamiento de las categorías y subcategorías de las cuales se dedujo la guía de entrevista aplicada. En la categoría 1.1. se identificó solo una subcategoría 1.1.1 relacionada con la jerarquía de valores, la cual especifica la idea y concepción que tienen las madres militares acerca de los valores familiares, que surgen de las distintas opiniones que han aportado a lo largo de la entrevista realizada.

En la subcategoría 1.1.1 se observa la concepción de las madres acerca de los valores familiares y los que le parecen importantes, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Los valores son los instrumentos que necesita una persona, bueno para andar por esta vida, si tú no utilizas los valores de la disciplina, el respeto, la educación, la sinceridad...*

*(P1, 3: 4),*

*... se van formando día a día, la humildad, la obediencia, la justicia, la sinceridad, procuramos este no ser egoístas, no tomar nuestros intereses el uno sobre el otro, la*

*igualdad... (P2, 5: 1),*

*... valores es lo que tú puedes formar en una persona... (P3, 4:29)*

... *el primer valor que hay en mi familia es el respeto, la honestidad, la responsabilidad porque somos militares...* (P3, 5:15),

... *Respeto, obediencia, disciplina muchas cosas...* (P4, 4: 9),

... *son los que se encargan de regirnos como es nuestra vida...* (P5, 7:1),

... *en cuanto a la familia nos caracterizamos por donde debe reinar la sencillez, el compartir, el ayudar, el apoyar, el dar sin mirar...* (P5, 7: 10),

... *Los valores son parecidos a las reglas...* (P6, 5:9),

... *el respeto, tolerancia, disciplina, amor, comprensión...* (P6, 5:14),

... *son todas las cosas buenas que aprendes en tu casa el respeto, la consideración, la honestidad, la sinceridad, el respeto a lo ajeno, la palabra...* (P7, 3:23),

... *el respeto hacia cada uno de nosotros...* (P8, 3:17),

... *Siempre reforzándole los valores, el buen comportamiento...* (P9, 4: 22),

... *por ejemplo tienes que ser honesto, también la responsabilidad, puntualidad...*” (P10, 4: 25).

Con respecto a la subcategoría 1.1.1., en relación a la jerarquía de valores de las participantes, los que predominaron fueron los siguientes, “buen comportamiento”, “obediencia”, “respeto”, “disciplina”, “igualdad”, “sinceridad” y “honestidad”. En las expresiones mencionadas se observa como el rol militar está completamente reflejado en todos los valores usados por las madres militares para criar a sus hijos, siendo importantes la disciplina y la obediencia, lo que nos muestra como el contexto laboral ayuda en la formación de los valores que se quieren inculcar a sus hijos.

La categoría 1.2 se divide en tres subcategorías relacionadas con la percepción que tiene cada participante de ser un buen ejemplo para sus hijos. En la subcategoría 1.2.1 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente describen la posibilidad de no considerarse un buen ejemplo para sus hijos, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Buen ejemplo si y por otro lado no, él me dice, yo quiero ser como mi mamá guardia y yo le digo que no porque esta carrera es difícil, la ausencia es terrible y no quiero que pase por lo que yo he pasado...” (P4, 4: 30).*

La subcategoría 1.2.2 contiene expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente describen que los padres deben ser los mejores promotores de los valores en sus hijos dando su ejemplo, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Quisiera serlo, lucho todos los días por serlo, para que primero ellos se sientan orgullosos de su mamá... (P2, 6:5),*

*...Sí, pero pienso que me hace falta dedicarle más tiempo... (P3, 6: 21),*

*...Ese es un gran trabajo y trato en lo posible de darlo... (P5, 8: 20),*

*...La mejor forma de convencer a las personas es dando el ejemplo... (P7, 4: 22),*

*...En cierta forma si porque yo soy un ejemplo de lo que mi mamá fue...” (P9, 5: 11).*

La subcategoría 1.2.3 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen o describen la percepción que tiene la mujer militar del correcto cumplimiento de su jerarquía de valores que la convierten en un ejemplo a seguir para sus hijos, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Claro si 100%.”(P1, 4: 13),*

*“Sí, soy un ejemplo.”(P6, 6: 5),*

*“Sí, porque tengo la moral para hacerlo.” (P8, 4: 5),*

*“... yo soy un modelo para ellos y siempre se lo digo todo lo que yo hago es para ustedes no para mí.”(P10, 5: 19).*

Posteriormente, se observó en cada una de las subcategorías que pertenecen a la mujer militar como buen ejemplo para sus hijos; con respecto a la subcategoría 1.2.1 la madre militar que se ajustó a la descripción indica que no necesariamente se consideraba como un buen ejemplo del todo, *“Buen ejemplo si y por otro lado no”* posiblemente motivado a las largas ausencias que describe en la entrevista, inclusive, indicándole a su hijo que la

carrera militar no es la mejor opción para él, a pesar de que considera que los valores son importantes, expresó sentir culpa y lo relacionó con el hecho de estar ausente justamente por el trabajo continuo. Los valores no pueden ser transmitidos correctamente y posiblemente no la convierta en el mejor ejemplo que le gustaría ser para su hijo.

En la subcategoría 1.2.2 se observa que la mitad de las participantes forman parte de esta categoría, la cual indica que los padres deberían ser un buen ejemplo para sus hijos, sin embargo, se visualiza expresiones como: *“quisiera ” “me hace falta dedicarle más tiempo” o “trato”*, donde las entrevistadas saben la importancia de los valores familiares pero el tiempo libre parece estar en su contra, no en un grado tan fuerte como la participante de la subcategoría 1.2.1, también se observa la expresión: *“ yo soy un ejemplo de lo que mi mamá fue”* reafirmando la importancia de los padres como ejemplos para los hijos y lograr pasar esa visión de generación en generación.

En la subcategoría 1.2.3., las participantes que forman parte de la misma tienen un concepto más claro de ser un ejemplo o modelo para sus hijos y no cuestionan o ponen en duda al responder con expresiones concluyentes:

*“...claro si 100%.”*,

*“...soy un ejemplo”*

*“...tengo la moral para hacerlo.”*

*“...soy un modelo para ellos”*

En resumen, el comportamiento de la categoría 1.2 se concluye, quizás por el ámbito laboral donde las participantes se desenvuelvan, los valores deben ser importantes en la formación de los militares a la hora de ejercer sus funciones, ya que se deben a la sociedad y a su correcto desenvolvimiento en la misma, las mayorías de las madres militares de la muestra se dedican a transmitirlo en sus hogares según las respuestas obtenidas, sin embargo, algunas objetan el poco tiempo que comparten con sus hijos a causa de sus relaciones laborales con el ejército.



**Tabla 7. Dimensión 4.**

<b>Normatividad</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.1	Importancia de las normas familiares	1.1.1	Son esenciales
		1.1.2	Entre menos mejor
		1.1.3	Hacen más fácil la crianza
1.2	La sanción como garantía de la norma	1.2.1	La sanción como prevención
		1.2.2	La sanción no es necesaria
1.3	Las Prohibiciones	1.3.1	No lo veo necesario
		1.3.2	Siempre lo tengo presente
1.4	Obediencia incondicional	1.4.1	No necesariamente
		1.4.2	Si la valoro

**Normatividad:** Según los autores, Morris y Maisto (2014) una norma es “una idea o expectativa compartida por la cultura acerca de cómo nos comportamos”, por lo tanto, la normatividad será el establecimiento de reglas o leyes dentro de cualquier cultura determinada que permitirá al individuo comportarse correctamente, en este caso, el contexto será el hogar donde la norma es importante para la crianza de los hijos por parte de las madres militares.

Estas categorías y subcategorías se desprenden de las preguntas 4, 5, 6, 7 y 12 de la guía de entrevista.

**1.1.- Importancia de las normas familiares:** se refiere a la importancia de las normas para las mujeres militares y su aplicación en la crianza de sus hijos.

Subcategorías:

1.1.1.- Son esenciales: contiene varias expresiones que suelen indicar que sin la implementación de las normas no es posible la crianza de los hijos.

1.1.2.- Entre menos mejor: contiene expresiones que están relacionadas a que no es necesario una gran cantidad de normas para la crianza de los hijos.

**1.2.- La sanción como garantía de la norma:** se refiere a las sanciones colocadas por las madres militares en caso de que los hijos no cumplan las normas acordadas por el grupo familiar.

Subcategorías:

1.2.1 La sanción como prevención: Está relacionado con los tipos de sanciones usadas por las madres militares hacia sus hijos en caso de que no cumplan las normas y prevenir que se repitan conductas indeseadas en un contexto determinado.

1.2.2 La sanción no es necesaria: Contiene expresiones verbales que indican que la sanción no es necesaria para corregir a los hijos de las mujeres militares y que estos se mantengan obedientes en el contexto donde se desenvuelvan.

**1.3.- Las Prohibiciones:** trata acerca de la repetición constante por parte de la madre militar a sus hijos de lo que no le es permitido hacer y puede ser sancionado.

Subcategorías:

1.3.1 No lo veo necesario: Está relacionado con las expresiones verbales de las madres militares que no ven necesario indicarle a sus hijos a cada momento las prohibiciones porque consideran que ellos lo tienen presente.

1.3.2 Siempre lo tengo presente: Contiene expresiones verbales que recuerdan de manera constante o habitual a sus hijos lo que no deben hacer.

**1.4.- Obediencia incondicional:** hace alusión a las expresiones emitidas por las madres militares en cuanto a si es fundamental o no, la obediencia incondicional por parte de los hijos/as.

Subcategorías:

1.4.1 No necesariamente: Está relacionado con las expresiones verbales donde posiblemente las madres no consideren a la obediencia incondicional tan necesaria para el correcto comportamiento de los hijos en el hogar.

1.4.2 Si la valoro: Contiene expresiones verbales que indican que la obediencia incondicional es parte necesaria de la normatividad presente en el hogar.

A continuación, se desglosa el comportamiento de las categorías y subcategorías derivadas de las respuestas dadas por las madres militares a la guía de entrevista. La categoría 1.1 se divide en dos subcategorías 1.1.1 y 1.1.2 relacionadas con la importancia de las normas familiares. En la subcategoría 1.1.1 se observa la concepción de las madres militares acerca de la importancia de las normas en la crianza de sus hijos, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Claro, si yo no limito a mis hijo en las cosas que va a hacer... (P1, 1: 20),  
 ...Por supuesto que sí, primero que eso les enseña a ellos a respetar la autoridad a respetar los límites que le pongan... (P2, 2: 1),  
 ...Creo que todo en la vida debe tener normas... (P3, 2:17),  
 ...Las normas son aquellas reglas que se colocan en casa y ayudan a que las personas se rijan por ciertos patrones que les permitirá vivir en sociedad... (P5, 4: 7),  
 ...Sí, porque me permite tener un mayor control... (P6, 5: 9),  
 ...Importantísimo, porque tú le enseñas realmente lo que es bueno lo que es malo... (P7, 1: 27),  
 ...Es importantísimo... (P8, 1: 26),  
 ...Las normas son límites que se establecen para vivir... (P9, 3: 12),  
 ...Claro, las normas en todo momento, debe haber normas...” (P10, 2: 11).*

En la subcategoría 1.1.2 se observa la dificultad para imponer normas, por parte de las madres militares en la crianza de sus hijos, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Claro que sí, pero me cuesta mucho ponerle normas y limites cuando lo veo.” (P4, 2: 20).*

Con respecto a la subcategoría 1.1.1, en relación a la importancia de las normas, las palabras que más resaltaron fueron los siguientes:

*“claro”, “por supuesto”, “mayor control”, “importantísimo”.*

Se observa que la necesidad de colocar, límites, normas e inclusive llegando a hablar hasta de control por parte de las mujeres militares a sus hijos es necesario para el proceso de crianza de los mismos, la normatividad en el ejército es muy importante y las mujeres militares le dan continuidad en sus hogares.

Ahora bien, solo una participante como se muestra en la subcategoría 1.1.2, a pesar de darle importancia le cuesta colocarle normas y límites a su hijo como lo demuestra en la entrevista, se puede contextualizar que al tener poco tiempo para verlo no lo reprende e inclusive refiere que son pocas las normas que los individuos del grupo familiar le colocan al niño.

La categoría 1.2 se divide en dos subcategorías 1.2.1 y 1.2.2, relacionadas a las sanciones colocadas por las madres militares en caso de que los hijos no cumplan las normas. En la subcategoría 1.2.1 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas, las cuales explícita o implícitamente describen las sanciones colocadas a sus hijos en caso de que no cumplan las normas, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Si pero no físico ni nada, no vas a jugar hoy si no terminas tu tarea por ejemplo...”*

(P1, 2: 6),

*Cuando pelean entre ellos los para uno frente al otro un rato frente a la nevera en un rincón, porque es el espacio que tengo para el castigo... (P2, 2: 22),*

*El castigo que estamos utilizando ahorita es que se le quita el televisor, la Tablet, la computadora e internet... (P5, 5: 4),*

*... de maltrato físico no soy partidaria lo máximo que yo he hecho es darle nalgadas...”*

(P5, 5: 6),

*... al grande le he suspendido el PlayStation, de repente le he dicho que no baje a jugar a la cancha... (P6, 3:30)*

*Cuando era pequeño, de repente le suspendía los juguetes electrónicos por un día o dos días... (P7, 2: 19),*

*...después que lo regaño termina siempre en un abrazo, te regañe porque te tengo que corregir pero te amo... (P8, 2: 16),*

*...le quito lo que le gusta, una sola vez le di una nalgada dura, te sientas ahí, me miras a la cara que vamos a hablar... (P9, 3: 19),*

*No castigo, pero por ejemplo le suspendí a la niña por un tiempo porque estaba obsesionada con el Ipad...” (P10, 3: 1).*

La subcategoría 1.2.2 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas, las cuales explícita o implícitamente describen la importancia relativa que tienen las sanciones en caso de que sus hijos no cumplan las normas establecidas, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Trato de no castigarlo a menos que amerite” (P3, 3: 9),*

*“Castigo como tal no, si cosas preventivas, si no haces esto pierdes esto” (P4, 3: 4).*

Con respecto a la subcategoría 1.2.1, se puede observar que la mayoría de las madres militares tienden a sancionar a sus hijos quitándole los artículos electrónicos, por ejemplo: computadoras, juegos de videos, celulares, tablets, entre otros, así como, prohibiéndole alguna actividad que a ellos les guste; pocas mostraron preferencia por el castigo físico indicando que solo habían dado nalgadas a sus hijos. En la subcategoría 1.2.2 dos participantes se mostraron más flexibles en la aplicación de sanciones, refieren que tratan de no hacerlo porque motivado a la edad de los hijos, quienes son menores a cinco (5) años; no consideran necesario el uso de sanciones; por otro lado, se observa en una de las participantes que pasa poco tiempo con su hijo, inclinaciones y preferencias a no colocar sanciones para compartir más tiempo junto a su hijo.

La categoría 1.3 se divide en dos subcategorías 1.3.1 y 1.3.2 relacionadas a los recordatorios por parte de la madre militar a sus hijos de lo que no le es permitido hacer.

En la subcategoría 1.3.1 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares, las cuales describen que no ven necesario indicarles a sus hijos a cada momento

las prohibiciones porque consideran que ellos lo tienen presente, a continuación las opiniones de las participantes:

- “No, porque no hace falta, cuando hacen algo malo uno les corrige pero no les estoy diciendo a cada rato... (P2, 3: 1),*
- ...mi hermana me hizo una recomendación de no decirle tanto la palabra NO, yo eso lo hacía, no toques aquí no esto, pero hasta ahí pues... (P3, 3: 23),*
- ...No constantemente, pero trato que si estamos juntos y hace una acción mala se lo digo porque está mal hecho... (P4, 3: 8),*
- ...No, los más grandes saben lo que deben hacer y lo que no deben hacer... (P6, 4: 5),*
- ...No me ha pasado, a excepción de la ropa y los juguetes para que los recoja... (P8, 4: 5),*
- ...No, ellos piden permiso, todo con permiso se puede...” (P10, 3: 14).*

En la subcategoría 1.3.2 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas, que recuerdan de manera constante o habitual a sus hijos lo que no deben hacer, a continuación algunas de las opiniones de las participantes:

- “...A cada rato le recuerdo, él a veces me dice que ya me lo dijiste... (P1, 2: 10),*
- ...trato de mantenerle y reforzarle, que ella debe ayudarme y ayudarse... (P5, 5: 15),*
- ... Se las repito varias veces para que sepa que estoy pendiente de lo que no debe hacer... (P7, 2: 23),*
- ...A veces le digo bebé recuerda que estás en el carro esos asientos son de cuero eso se daña, lo hago de manera sutil, no me gusta gritarle...” (P9, 3: 27).*

Se observa con respecto a la subcategoría 1.3.1, que la mayoría de las madres militares no necesitan estar repitiendo constantemente a los hijos lo que deben y no deben hacer, en algunas, inclusive, existen expresiones como: *“saben lo que deben hacer y lo que no deben hacer”* que puede mostrar cierta relación con el respeto de la autoridad de parte de los hijos inculcado por sus madres y que obedecen al régimen al cual ellas están sometidas en su ambiente laboral donde las órdenes no son cuestionadas y saben lo que tienen que hacer.

En la subcategoría 1.3.2 hay una repetición continua de las cosas que no deben hacer y aparecen expresiones como: “*a cada rato le recuerdo*”, que posiblemente se puede interpretar de dos formas, o hay un desacato de la norma por parte del hijo o se repite para que no se produzca la conducta indeseada, no solo puede sancionar al hijo, sino que le recuerda constantemente para que no se salga de los límites establecidos por la madre.

La categoría 1.4 se divide en dos subcategorías 1.4.1 y 1.4.2 hace referencia a la obediencia incondicional de parte de los hijos a sus padres. En la subcategoría 1.4.1 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas, las cuales explícita o implícitamente no consideran la obediencia incondicional necesaria para el correcto comportamiento de los hijos en el hogar, a continuación las opiniones de las participantes:

*“...Incondicional no, la obediencia sí, pero claro tienen que tener su propio criterio y su propia personalidad, no es que van a hacer siempre lo que otra persona diga...”*

(P2, 4: 20),

*...No necesariamente es bueno que me obedezca pero tampoco a niveles tan estrictos...*

(P3, 4: 23),

*...Si la valoro pero tampoco un régimen, prefiero que le nazca que sea espontáneo...*

(P4, 4: 4),

*...Soy flexible, no a todo digo no, a todo tampoco digo sí... (P5, 6: 26),*

*...Si, sin embargo soy flexible, dejo que tomen sus propias decisiones...” (P6, 5:3).*

La subcategoría 1.4.2 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas, las cuales explícita o implícitamente indican que la obediencia incondicional es necesaria en el hogar, a continuación las opiniones de las participantes:

*“...Por supuesto es necesario que me obedezca... (P1, 2: 31),*

*...Sí señor... (P7, 3: 19),*

*...Si, la valor... (P8, 3: 13),*

*...Si, lealtad, siempre lealtad... (P9, 4: 18),*

*...Si claro eso es patria o muerte conmigo, yo soy su mamá...” (P10, 4: 17).*

En la subcategoría 1.4.1, la mitad de las madres militares, indicaron que no querían que sus hijos mostraran obediencia incondicional, sino que tuvieran un criterio propio para decidir, se refirieron a que es buena la obediencia pero tampoco a niveles tan estrictos, no quieren un régimen, e inclusive repitieron el término flexibilidad, se infiere que pueden llegar a diferir como parte de esa incondicionalidad que exige el ejército en cuanto a la obediencia, partiendo de que a pesar que un subalterno no esté de acuerdo con una orden superior, ésta debe ser acatada sin protestar, por lo tanto, las madres militares que forman parte de esta subcategoría no desean trasladar esa forma de actuar a sus hogares ni en la crianza de sus hijos.

En la subcategoría 1.4.2 la otra mitad de las madres militares, se sienten identificadas con la obediencia incondicional, mencionando palabras como “lealtad”, “es necesario que me obedezca”, “sí señor” o parte de la consigna del ejército “patria o muerte conmigo”, muchas de estas expresiones indica que a la madre se le debe obedecer incondicionalmente, por el hecho del rol que ocupa en el hogar y no se puede cuestionar las órdenes que ellas indican, este grupo de madres se han identificado plenamente con el ejército en cuanto a las formas de su lealtad y obediencia incondicional hacia el ente estatal al cual prestan su servicio y han trasladado esas conductas a sus hogares en la crianza de sus hijos.

**Tabla 8. Dimensión 5.**

<b>Satisfacción Laboral</b>			
<b>Categorías</b>		<b>Subcategorías</b>	
1.1	Relaciones interpersonales	1.1.1	Conozco mucha gente
		1.1.2	Mis compañeros de trabajo son mis amigos
		1.1.3	No tengo tiempo de hacer amigos
1.2	Interferencia laboral en la vida familiar	1.2.1	Si afecta
		1.2.2	No interfiere
1.3	Mientras trabajo pienso en mi familia y las tareas domésticas	1.3.1	Si pienso
		1.3.2	Solo trabajo
		1.3.3	A veces
1.4	Antepongo el trabajo al tiempo libre	1.3.1	Lo prefiero
		1.3.2	Es necesario
		1.3.3	A veces



**Satisfacción laboral:** Es el grado de conformidad de la persona, con respecto a su entorno de trabajo, ésta incluye la consideración de la remuneración, tipo de trabajo, las relaciones interpersonales, la seguridad, entre otros. Aquí se incluyen las categorías y subcategorías que reflejan las ideas, opiniones, definiciones, descripciones y conceptualizaciones que la mujer militar ha venido construyendo sobre la importancia de su satisfacción laboral, las relaciones interpersonales que construye en el trabajo, si el ámbito laboral interfiere en su vida personal, la imposibilidad de desligarse mentalmente de las responsabilidades del hogar mientras trabaja y la preferencia a trabajar antes que tener tiempo libre. Estas categorías y subcategorías se desprenden de la pregunta 20, 22, 23, 25 y 26 de la guía de entrevista.

**1.1.- Relaciones interpersonales:** se describe la importancia de las relaciones que pueda establecer la mujer militar en su grupo de trabajo, ya sea de amistad o compañerismo, también explora si el tipo de trabajo le permite hacer nuevas amistades fuera del contexto laboral.

Subcategorías:

1.1.1.-Conozco mucha gente: contiene varias expresiones que indican que el trabajo le ha permitido expandir sus relaciones interpersonales, dentro y fuera del mismo.

1.1.2.-Mis compañeros de trabajo son mis amigos: incluye expresiones que se relacionan con la posibilidad de que sus relaciones interpersonales solo involucren a las personas con quienes trabaja.

**1.2.- Interferencia laboral en la vida familiar.** Hace referencia a la posible cantidad de trabajo o el tipo de responsabilidades de la mujer militar que genera interferencia en su vida familiar.

Subcategorías:

1.2.1 Si afecta: Establece una relación directa con el trabajo y la posibilidad de no poder cumplir satisfactoriamente con su familia.

1.2.2 No interfiere: La mujer militar no ve un impedimento en su trabajo que le permita compartir de manera regular con su familia.

**1.3.- “Mientras trabajo pienso en mi familia y las tareas domésticas.”:** Hace referencia a todas las responsabilidades o actividades que la mujer militar tiene en su casa y luego de estar en el trabajo no deja de pensar en ellas.

Subcategorías:

1.3.1 Si pienso: Está relacionada a que la madre no se desvincula mentalmente de su hogar estando en el trabajo y sigue pensando en las actividades que tiene pendiente en su casa o con su familia.

1.3.2 Solo trabajo: Incluye expresiones verbales que indican que la mujer militar solo piensa en su trabajo y se desvincula mentalmente del hogar.

1.3.3 A veces: Hace referencia, en cuanto a que pesar de sus funciones en el trabajo la mujer militar en algún momento pensará en las actividades pendientes en su hogar, pero no lo hará de manera frecuente.

**1.4.- “Antepongo el trabajo al tiempo libre”:** hace referencia a la decisión de la madre militar de anteponer su trabajo al tiempo libre para sus actividades personales.

Subcategorías:

1.4.1 Lo prefiero: Está relacionado con las expresiones verbales que indican que la mujer militar prefiere trabajar que tener tiempo libre.

1.4.2 No necesariamente: Contiene expresiones verbales que indican que las madres militares no anteponen el trabajo a su tiempo libre.

1.4.3 A veces: Se relaciona con la necesidad de anteponer mi trabajo al tiempo libre solo si es necesario.

La categoría 1.1 se divide en dos subcategorías 1.1.1 y 1.1.2 relacionadas con la importancia de las relaciones interpersonales. En la subcategoría 1.1.1 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen, describen y caracterizan la importancia de las relaciones interpersonales en su trabajo o fuera del mismo, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

“...no necesito el uniforme para hacer nuevas amistades, tengo bastantes amistades... (P1,

5: 31),

*Conoces mucha gente, si te llevas bien con mucha gente pero ya cuando tú tienes 40 años tú sabes quienes son tus amigos y quienes son tus conocidos... (P2, 7: 16),*  
*...Muchísimas, conozco demasiada gente... (P4, 6:5),*  
*...Sí, tengo muchas amistades, el pertenecer al ejército me ha permitido conocer muchas personas de cierta posición... (P5, 9: 31),*  
*...Claro, por supuesto... (P6, 7:13),*  
*...Si, siempre... (P7, 6: 2),*  
*...Sí, tengo amistades... (P9, 6: 14),*  
*...Si... ” (P10, 6: 18).*

En la subcategoría 1.1.2 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen la importancia de que sus relaciones interpersonales solo involucren a las personas con quienes trabaja, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Amistades no, pero si conozco mucha gente, tanto superiores como subalternos.”*  
 (P3, 7: 16),

*“Si me lo ha permitido, de hecho tengo aquí algunas amistades nuevas.”(P8, 5: 4).*

Con respecto a la subcategoría 1.1.1, se observa que la mayoría de las participantes no han visto comprometidas sus relaciones interpersonales, incluso, indican que les ha permitido conocer más gente el formar parte del ejército, además una participante hace la diferenciación entre amigos y amistades. Por lo contrario, dos participantes se identificaron con la subcategoría 1.1.2 posiblemente sus relaciones de amistad parecen estar más limitadas a su trabajo, dando la posibilidad de conocer nuevas personas en su ámbito laboral. La categoría 1.2 se divide en dos subcategorías 1.1.1 y 1.1.2 relacionadas con la interferencia laboral en la vida familiar.

La categoría 1.2 se divide en dos subcategorías 1.2.1 y 1.2.2, las cuales están relacionadas con la interferencia laboral en la vida familiar.

En la subcategoría 1.2.1 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen, describen y caracterizan a la posible cantidad de trabajo o el tipo de responsabilidades de la mujer militar que generan interferencia en su vida familiar, a continuación las opiniones de las participantes:

- “...tampoco es el adecuado, porque a veces quieres tener el fin de semana libre pero no se puede por las responsabilidades... (P1, 5: 9),*
- ...A veces si considero que debería dedicarle más tiempo... (P2, 6: 25),*
- ...Si afecta porque evidentemente uno no tiene el mismo tiempo que tiene una persona normal... (P3, 10:16),*
- ...Muchísimo, horas no, días... (P4, 5: 21),*
- ...Sí, me preocupa todo, porque me gusta ser atenta con mi esposo cosa que no puedo hacer porque estamos tan lejos... (P4, 6:27),*
- ...Sí, mucho, como te dije antes mi hija está a muchas horas de mí, no todo el tiempo puedo estar con ella... (P5, 9:9),*
- ...si interfiere y no va a cambiar... (P5, 11.10),*
- ...Si, sobre todo cuando hay actividades adicionales, hay fines de semana que no puedo estar con ellos... (P6, 6:24),*
- ...les he enseñado que la vida militar es así, hay cosas que por más que planifiques y programes sale una orden y hay que cumplirla... (P6, 6:27),*
- ...Siempre, imagínate un día de las madres no estaba con él en el colegio... (P7, 5: 13),*
- ... A veces llego cargada de trabajo y me pongo un poco melancólica... (P8, 5:21),*
- ...Si a veces sí, a veces nuestro horario es fuerte y quitamos tiempo que es de ellos, que es de la familia, que es de la casa...” (P10, 6:1).*

En la subcategoría 1.2.2 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen o describen que no ven un impedimento en su trabajo que les permita compartir de manera regular con su familia:

*“No interfiere, yo estoy en un horario normal del trabajo y ella está en el colegio”*

(P9, 5: 26).

La subcategoría 1.2.1, se constata que nueve (9) participantes indican que si perciben la interferencia laboral en su hogar, la mayoría se queja del poco tiempo que a veces tienen para estar con su familia, donde algunas no solo ven comprometidos sus fines de semana en relación a las guardias que les toque prestar, sino también días o semanas, por mencionar algunas de las participantes que no tienen contactos con sus familiares por encontrarse en Estados distintos; una participante refirió sentirse melancólica por el exceso de trabajo, otra establece un proceso de habituación en su familia donde indica que el ejército es así y tienen que acostumbrarse a perder celebraciones importantes en el colegio, por ejemplo, el día de las madres.

Asimismo, existe cierta incomodidad hacia el régimen, al admitir que eso no va a cambiar, posiblemente se lea entre líneas que a pesar de ser parte del ejército, el proceso de ser madre y militar no logra total compatibilidad justamente por lo que se ha observado en otras dimensiones, el poco tiempo que tienen para cumplir su rol materno. Solo una participante como se muestra en la subcategoría 1.2.2 no muestra interferencia entre su trabajo y sus responsabilidades del hogar, posiblemente esté influenciada por el grado que posee, es decir, Coronel o por los años de servicio que tiene, posiblemente le genere cierta facilidad para poder compartir con su hija.

La categoría 1.3 se divide en tres subcategorías 1.3.1, 1.3.2 y 1.3.3, todas relacionadas a que mientras la madre militar trabaja piensa en las labores del hogar. En la subcategoría 1.3.1 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen o describen que la mujer no se desvincula mentalmente de su hogar estando en el trabajo y sigue pensando en las actividades que tiene pendiente en su casa o con su familia, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“Todos los días, creo que es preocupación normal de uno, no sé si eso es un problema que afectara psicológicamente, como a uno le gusta hacer las cosas tan correctamente y quieres que todo te salga bien... (P3, 8: 20),*

*...Claro que estoy pensando porque tengo que llegar y ordenar... (P4, 6:1),*  
*...Siempre estoy pensando y me acuerdo de que se me olvido de hacer algo y llamo a mi*  
*esposo para que lo haga... (P8, 4:30),*  
*...Todo el tiempo... ” (P9, 6:10).*

En la subcategoría 1.3.2 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen o describen que la mujer militar solo piensa en su trabajo y se desvincula mentalmente del hogar, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“No, yo funciono como si tuviera un chip, si estoy aquí estoy mentalizada en mis*  
*compañeras de trabajo, mis funciones... (P1, 5: 24),*  
*...En eso yo no tengo ningún problema... (P5, 9: 20),*  
*...No con que tiempo, cuando mi hijo estaba pequeño si... ” (P7, 5: 28).*

En la subcategoría 1.3.3 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen o describen que a pesar de sus funciones en el trabajo la mujer militar en algún momento pensará en las actividades pendientes en su hogar, pero no lo hará de manera frecuente, a continuación las opiniones de las participantes:

*“Si, a veces uno tiene que clonarse entre dos responsabilidades, tienes que mediar un*  
*poquito con la parte laboral y también pensar que tienes pendiente en la casa...*  
*(P2, 7: 7),*  
*...Sí, no te miento, a veces estoy, hay que pagar el colegio del mayor y se me pasó...*  
*(P6, 7: 8),*  
*...Si a veces sí, a veces nuestro horario es fuerte y quitamos tiempo que es de ellos, que es*  
*de la familia, que es de la casa... ” (P10, 6: 1).*

Con respecto a la subcategoría 1.3.1, cuatro (4) de las participantes indican no poder desligarse de pensamientos que están relacionados con las labores del hogar, en base a sus responsabilidades, se mantienen planificando las actividades que van a realizar apenas

lleguen a su hogar o las que están casadas están pendientes de llamar a sus esposos para que las apoyen con algunas tareas. En la subcategoría 1.3.2 tres (3) participantes logran desvincular su trabajo de las actividades del hogar, incluso, una lo describió como sacarse un chip, o asumen que a medida que crecen los hijos esas preocupaciones se van disipando dada las responsabilidades que los hijos también deben asumir con el hogar.

Ahora bien, el resto de las participantes que se identificaron con la subcategoría 1.3.3 utilizan la expresión “a veces” para indicar que no todo el tiempo piensan en las actividades del hogar, mientras trabajan, de igual manera están pendientes si falta algún detalle en su hogar.

La categoría 1.4 se divide en tres subcategorías 1.4.1, 1.4.2 y 1.4.3. Las mismas tratan acerca de que las madres militares de la muestra anteponen su trabajo a su tiempo libre. En la subcategoría 1.4.1 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen o describen que la mujer militar prefiere trabajar que tener tiempo libre, a continuación las opiniones de las participantes:

*“Sí, porque cuando no estoy trabajando estoy dedicada exclusivamente a mi esposo y a mi hijo... (P3, 10:9),*

*...A veces, cuando hay mucho trabajo acumulado, no es una orden que me da mi jefe, me nace hacerlo, si veo que hay mucho trabajo acumulado no me cuesta quedarme los fines de semana o salir más tarde de mi trabajo... (P4, 6:16),*

*...Si, muchas cosas al mismo tiempo... (P6, 7:22),*

*...Claro, a veces los fines de semana quiero venir a trabajar terminar algo...” (P7, 6:15).*

En la subcategoría 1.4.2 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen o describen que las madres militares no anteponen el trabajo a su tiempo libre, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“No interfiere en mi trabajo, nosotros como militares pedimos nuestros permisos respectivos para ausentarnos, si tu planificas bien no tiene por qué interferir...*

(P1, 6: 16),

*...yo procuro que el tiempo que yo dedique a mis hijos sea de ellos... (P2, 8:6),*

*...No porque trato de organizarme muy bien... (P8, 5:15),*

*...No para nada, yo tengo mi tiempo libre para mí... (P9, 6:29),*

*...No el tiempo libre está establecido, casi nunca, es raro... ” (P10, 6: 29).*

En la subcategoría 1.4.3 se refiere a las expresiones verbales generadas por las mujeres militares entrevistadas en las cuales explícita o implícitamente definen o describen la necesidad de anteponer su trabajo al tiempo libre solo si es necesario, no se da regularmente, a continuación cada una de las opiniones de las participantes:

*“...nosotros podemos planificar una actividad familiar o planificar mi tiempo libre ya a partir de mañana no sabemos qué va a suceder el fin de semana...” (P5, 10: 12).*

Con respecto a la subcategoría 1.4.1, cuatro (4) de las participantes refieren que le dan importancia al trabajo antes que a su tiempo libre, una madre militar indica que su trabajo y su familia es su dedicación, sin importar su tiempo libre, otra de las participantes no tiene problema en colaborar el tiempo necesario, sin importar que tanto ocupe su tiempo libre, porque su satisfacción personal es lograr cumplir con sus labores en el ejército. En cambio las participantes en la subcategoría 1.4.2 coincidieron con la palabra “planificación” y estipulan que organizarse en el trabajo no debería quitarles su tiempo libre. Solo una de las participantes en la subcategoría 1.4.3 indicó que hay cierta incertidumbre al planificar sus actividades personales motivado al régimen del ejército en relación al uso de los fines de semana del personal; sin embargo, no suele suceder todo el tiempo y quizás en algún momento si puede tener su tiempo libre disponible.



**Tabla 9. Dimensión 6.**

<b>Utilización del Tiempo Libre</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.1	Diversión e interacción madre e hijo	1.1.1	Me divierto e interactúo con él
		1.1.2	No tengo mucho tiempo
1.2	Tiempo libre para actividades personales	1.2.1	Si
		1.2.2	No tengo tiempo
		1.2.3	A veces

**Utilización del tiempo libre:** es el tiempo a disposición de la persona que se puede utilizar de manera diferente al dedicado al trabajo; útil para recrearse, interactuar, jugar, entre otros, el cual es necesario para el bienestar integral.

Las siguientes categorías se desprenden de las preguntas 10, 18, 21 y 25 de la guía de entrevista.

### **Categorías:**

**1.1.- *Diversión e interacción madre e hijo:*** corresponde al tiempo y calidad en la relación que la madre dedica su hijo.

#### Subcategorías:

1.1.1.-Me divierto e interactúo con él: hace referencia al tiempo que la madre dedica a compartir junto a su hijo.

1.1.2.-No tengo mucho tiempo: se refiere al poco tiempo que la madre dedica a compartir junto a su hijo.

**1.2.- *Tiempo libre para actividades personales:*** se compone de todas las actividades que la madre dedica a ella misma, por ejemplo: ir a la peluquería, hacerse las uñas, entre otros.

#### Subcategorías:

1.2.1.-Si: hace referencia al tiempo que la mujer militar se dedica a sí misma.

1.2.2.-No tengo tiempo: Alude a poco tiempo dedicado a sí misma.

1.2.3.-A veces: Indica poco tiempo o variación en el mismo, en cuanto a actividades personales, cuidado de la apariencia, entre otros.

La categoría 1.1 hace referencia a la diversión e integración madre e hijo:

*“...No se separa de mí, si pasa unos días con mi hermana porque estoy en una comisión o de guardia, él me extraña mucho... trato aunque sea un centro comercial de darle vuelta con él o ir a un cine o hacer lo que él quiera si quiere comprar algo en la calle, yo creo que la interacción que hacemos nosotros es ir a comprar con él, yo creo que los militares todo es así porque tiempo no hay... La primera tarea es sentarme con Cesar para ver que hizo todo el día, eso es lo primero que, hago, le pregunto cómo le fue en el día, nos sentamos en la salita del apartamento, él me acompaña a la cocina y él siempre está conversando a donde voy en la casa... (P1, 2:22; 4:18; 5:15),*

*... No, me ha tocado llevárselo a los abuelos, por ejemplo en Semana Santa pero me hacen falta porque la casa se siente sola, no me alegra para nada Si...Lo inmediato que hago es sentarme a revisar si hicieron la tarea y terminaron todo lo que tenían pendiente del colegio... No, procuro separarlo, por supuesto que si mi jefe me llama tengo que acudir al trabajo... (P2, 3:30; 6:13; 6:29; 8:5),*

*... No, para nada... sí, le dedico tiempo a mi chamo así sea que esté cansada... (P3, 3:3; 6:29),*

*... Ha pasado días con su abuela paterna no más de tres días y siempre está el papá, no me afecta... Cuando llego lo llevo a centros comerciales a comprarle juguetes... Cuando llego trato de atender a mi esposo igualito que a mi hijo también trato de consentirlo, yo voy a cocinar, yo voy a hacer el desayuno porque le gusta que yo lo atienda... (P4, 3:28; 5:6; 5:24),*

*... A mí me da mucha nostalgia, yo me separé del papá de ella cuando tenías dos años y medio aproximadamente y obviamente he aprendido a adaptarme que tantos días ella está con él...ahora decidí que yo le digo vete tantos días o se va antes o después del tiempo que puedo compartir con ella... Sí, pero lo hacen mis papás, cuando yo voy es un paseo en familia o ella que me dice vamos a comer helados...estoy pendiente de que la niña tenga todos sus útiles al día, su uniforme, todo... (P5, 6:6; 6:14; 8:25; 9:14),*

... No, para nada, ni a mí ni a mi esposo...Si...Primero veo a los morochos, estoy pendiente de ellos, luego le pregunto a los más grandes cómo les fue hoy, qué hicieron... a veces no tengo tiempo para mí... (P6, 4:25; 6:9; 7:2; 7:23),

... No, porque si uno comparte poco tiempo con ellos y si después si le dan vacaciones, estoy pendiente a cada rato de saber que está haciendo...tratamos de estar juntos el tiempo que está en la casa... Llego a ver un ratico televisión, conversamos un rato, y luego voy a hacer la comida para los dos... (P7, 7:6; 4:18; 5:23),

... No, para nada...Si bastante...lo primero que hago es limpiar... (P8, 3:3; 4:10; 4:25)... Yo me la llevo de vacaciones siempre... Si le dedico mucho tiempo a la diversión cuando está conmigo...rezar es lo primero que hago... (P9, 4:9; 6:18, 6:3),

... Me parece bien porque tienen que compartir con su papá... me gusta mucho ir a la playa, siempre salimos...lo primero es la cocina, normalmente yo busco la niña al colegio..." (P10, 4:6; 5:24; 6:7).

La categoría 1.2 indica el tiempo libre para actividades personales:

"...Si estás en tu trabajo vas a pretender tener tiempo libre para tus cosas personales, ah mira que voy a arreglarme las uñas a la una de la tarde y es hora de trabajo, hay que planificarse, pedir un permiso y listo... (P1, 6:20),

... No, procuro separarlo, por supuesto que si mi jefe me llama tengo que acudir al trabajo... (P2, 8:5),

... Lo primero que hago es organizar la casa...cuando no estoy trabajando estoy dedicada exclusivamente a mi esposo y a mi hijo.... (P3, 7:25; 10:8),

... esta es mi casa a veces hasta cenamos aquí, después que se termine o se adelante el trabajo nos vamos a dormir tranquilos... (P4, 6:19),

... tu vida no es igual a la de cualquiera, no es como en la empresa privada que te descuentan las horas, nosotros si faltamos nos colocan una sanción, te piden un informe y obviamente si tu reincides es donde vienen las sanciones...(P5, 10:14),

... Claro, a veces los fines de semana quiero venir a trabajar, terminar algo, tampoco es todo el tiempo eso que te diga que todos los fines semana... (P7, 6:15),  
 ... no porque trato de organizarme muy bien... (P8, 5:15),  
 ... No para nada, yo tengo mi tiempo libre para mí... (P9, 6:29),  
 ...No el tiempo libre está establecido, casi nunca, es raro..." (P10, 6:29).

Según lo verificado en las respuestas de las participantes en la categoría 1.1 y 1.2 de la dimensión utilización del tiempo libre, es indiscutible la variedad en sus objeciones, es decir, el compartir, la dedicación, sentarse y repasar la clase (en caso de tener hijos pequeños), flexibilidad en los horarios (dependiendo de la unidad y el jefe) para llevar y recoger a su hijo del preescolar, escuela y/o colegio.

Se observó la constante repetición de la falta de tiempo, la cual se ve compensada a través de diferentes actividades, por ejemplo: permiso para salir, uso de tablets y videojuegos, entre otros. En la categoría 1.2 gran parte de las participantes reportaron no tener tiempo para actividades personales, ya que es poco el tiempo que les queda disponible y prefieren dedicarlo exclusivamente a su familia.

Sin embargo, una participante relató sentirse incómoda ya que en la unidad donde labora su esposo, que también es su compañero de promoción, hay muchas mujeres civiles y expresó sentirse un poco angustiada porque ella se ve y dice: "...siempre estoy vestida de verde, en donde está mi esposo hay muchas mujeres vestidas bien bonitas..." partiendo de esta afirmación, y considerando las demás respuestas, se considera insuficiente el tiempo que cada madre militar dedica a su aspecto personal.

**Tabla 10. Dimensión 7.**

<b>Competencias Militares en el Rol Materno</b>			
Categorías		Subcategorías	
1.2	Lo aprendido en el ejército, lo aplico en mi casa	1.2.1	No lo aplico
		1.2.2	No me sirve
		1.2.3	Bastante
		1.2.4	Es necesario
1.2	La disciplina la aplico en casa	1.2.1	La disciplina y la tolerancia son las competencias militares que más aplico en el rol materno

**Competencias militares en el rol materno:** se refiere a las herramientas y habilidades adquiridas en el contexto laboral (militar) por ejemplo: disciplina, orden, entre otros, y que son generalizables al contexto familiar y a la crianza de los hijos. Se puede decir que las competencias militares en el rol materno son todos los conocimientos aprendidos en la vida militar, los cuales permiten asirse o blindarse de destrezas con la finalidad de poder guiar la crianza de sus hijos (as).

En esta dimensión se incluirán todas las categorías y subcategorías que encierran las opiniones, utilización del conocimiento, aprendizajes, entre otros, que la madre militar ha creado en función de lo asimilado durante su carrera en el Ejército.

La dimensión mencionada está representada en la pregunta 24 de la guía de entrevista, en el proceso de elaboración de las categorías se percibió que las madres militares variaban en sus respuestas, por ejemplo, algunas referían ser de gran utilidad las herramientas adquiridas en el Ejército, por lo tanto son aplicables en sus hogares, de aquí nace la categoría 1.1, lo aprendido en el ejército, lo aplico en mi casa, en función de la utilización de la misma se descubrió que la disciplina es una constante en el verbatim de las participantes, razón por la cual se decidió agregar como parte de la categoría 1.2; la disciplina la aplico en casa, se observó que las mujeres militares hacen uso distinto, según sus experiencias e interpretaciones acerca de lo que consideran que es la disciplina, para luego aplicarlas en el hogar.

## **Categorías:**

**1.1.- “Lo aprendido en el ejército, lo aplico en mi casa”:** apunta a la posibilidad que tienen las participantes de aplicar en casa lo aprendido en el ejército.

Subcategorías:

1.1.1.-No lo aplico: se refiere a la no aplicación de las herramientas aprendidas en el ejército para ser utilizadas en el hogar.

1.1.2.-No me sirve: Manifiesta no estar de acuerdo o conforme con lo aprendido en el ejército, por lo tanto, la mujer militar lo considera poco útil para ser aplicado en el hogar.

1.1.3.-Bastante: Acuerdo y conformidad en cuanto a la aplicación en el hogar.

1.1.4.-Es necesario: destaca la importancia de aplicar las herramientas aprendidas en el ejército, como forma de mantener el control en los hijos.

**1.2.- La disciplina la aplico en casa:** refiere las competencias aprendidas en el ejército que pudiese ser aplicables en función del acompañamiento del rol materno.

Subcategorías:

1.2.1.-La disciplina y la tolerancia son las competencias militares que más aplico en el rol materno: Refiere a los valores presentes y mencionados con mayor frecuencia en las entrevistas.

A continuación, se aprecian las respuestas dadas por las madres militares, en las subcategorías 1.1.1; 1.1.2; 1.1.3; 1.1.4. Se observa que la mayoría de las madres expresan que las competencias militares en el rol materno sí son aplicables en ambientes cotidianos:

*“Si claro, por la gente que lo rodea a uno... (P1, 6:8)*

*... mira si obviamente... (P2, 7:27),*

*... aquí sí, donde estoy ahorita en el rectorado sí... (P3, 9:7),*

*... Bastante... (P4, 6:9),*

... No obstante, solo una de las madres refirió no considerar aplicable lo aprendido en el ejército...*No... (P, 5 10:6),*

*... Si... (P6, 7:18),*

... Si... (P7, 6:7),  
 ...Si... (P8, 5:10)... Si... (P9, 6:19),  
 ... Si también... ” (P10, 6:23).

En relación a las subcategorías 1.1.1; 1.1.2; 1.1.3; 1.1.4; en nueve (9) participantes se aprecia claramente la receptividad mostrada acerca del uso de las herramientas aprendidas en el Ejército; no obstante, una madre refirió no hacer uso de las mismas porque considera no le han sido útil para la crianza de su hija.

Consecutivamente, se procede a la siguiente subcategoría 1.2.1, la cual sugiere el uso de la disciplina y la tolerancia aplicadas en el rol materno; en esta categoría se observa que las madres militares refieren hacer uso distinto de la disciplina y tolerancia, según sus valores y creencias para luego ser aplicadas en el rol materno, he aquí las respuestas de cada madre:

“*Te funciona para tu vida personal... (P1, 6:10),*  
*... no digamos que tengo un cuartel en la casa, pero si de repente la parte de la disciplina*  
*de hacerse respetar de hacer ver que uno tiene una autoridad... (P2, 7:28),*  
*...el orden, la disciplina, puntualidad... (P4, 6:9),*  
*, aquí eso no se estila... (P4, 10:6),*  
*...la disciplina, firmeza a la hora de tomar decisiones... (P5, 7:18),*  
*...la disciplina, siento que me ha dado muchas herramientas para sobrevivir por lo menos*  
*no un hogar, pero por lo menos si la formación de mi hijo... (P7, 6:7),*  
*... Disciplina, el orden, el respeto, los horarios... (P8. 5.10),*  
*...de hecho, eso me ha sensibilizado... (P9, 6:19),*  
*... la parte militar de cumplir las normas, disciplina, obediencia y subordinación... ”*  
 (P10, 6:23).

En lo correspondiente a la subcategoría 1.2.1; se observa diversidad en sus respuestas, desde hacer uso de la disciplina y tolerancia hasta marcados regímenes de convivencia en el hogar, destacando la importancia de las herramientas aprendidas, sin dejar de lado la flexibilidad como parte de la convivencia.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación se enfoca desde un enfoque cualitativo, en conocer los aspectos que influyen en el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar en madres militares y a su vez describir las relaciones predominantes entre los estilos de crianzas, trabajo y niveles de ascensos, los objetivos planteados en la presente investigación se cumplieron, tal como se refleja en los resultados, de acuerdo a las respuestas dadas por las 10 participantes. A continuación, se fundamentará dicha aseveración:

En cuanto a la dimensión 1. *Dinámica y estructura familiar* se refiere:

En la conformación del grupo familiar, es visible la variedad existente de los grupos familiares, es decir, el estado civil varía, casadas, divorciadas, separadas, entre otros; se destaca, la presencia de familias extendidas, algo frecuente en nuestro país, según los resultados del último censo realizado sobre la situación conyugal de personas con más de 15 años de edad, según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el Censo 2011 arrojó que los unidos (sin estar casados) se incrementaron de 23,5% en 2001 a 27,1% en 2011. Los casados, en cambio, descendieron de 29,9% (2001) a 24,4% (2011). Las solteras y los solteros pasaron de 36,2% a 39,7%. Los hombres prefieren estar solteros. De 40% en 2001 los hombres solteros pasaron a 42,5% en 2011. Los casados descendieron de 30,5% en 2001 a 24,8% en 2011. Los unidos crecieron de 24% a 27,6% en 2011. En cuanto a las mujeres, las casadas disminuyeron de 29,4% (2001) a 24% (2011), las unidas pasaron de 23,1% a 26,6%, y las solteras aumentaron de 32,5% a 37% en 2011 (INE, 2011).

También podemos constatar que en las formas de interacción se observa variedad entre los grupos familiares de las participantes, desde considerar a su hijo como un amigo hasta utilizar términos en el hogar como si se estuviese en el ejército, considerarse muy comprensiva con sus hijos, hasta reconocer el trato fuerte por la misma dinámica de trabajo y la falta de tiempo.



En el ejercicio de la autoridad, se evidencia la clara intención y esfuerzo que realiza la madre militar por hacerla cumplir, una constante que se repite es el uso de los términos disciplina y dedicación, con el objetivo de controlar la conducta de los hijos y establecer las correcciones necesarias, debido a la obligada ausencia por temas de trabajo. Por el contrario, en cuanto al ejercicio y autoridad, otra participante entrevistada refirió ser muy complaciente, confiando la responsabilidad de la crianza del niño a sus padres, demostrando así que la autoridad parental es asumida con dificultad mientras que otras participantes no tienen problemas para ejercerla.

Es importante mencionar que en los estilos de crianza cada padre y madre tiene un modo de educar a sus hijos, es decir, comportamientos o actitudes que toman algunos padres, pueden ser negativas y/o positivas, dejando secuelas durante toda la vida (Craig y Baucum, 2009). Tomando en cuenta que las participantes, en su mayoría no manifestaron que sus hijos presentan problemas importantes de conductas, es decir, desde el punto de vista psicológico, la delimitación de roles en la familia, la transmisión de valores, entre otros, son factores que determinan una dinámica familiar adaptativa, respeto a las normas y límites, entre otros.

Con respecto a la dimensión 2. *Estilos de crianza* apunta a:

En las actividades madre - hijo se evidenció que el tiempo es un factor determinante, por cuanto, las participantes lo consideran insuficiente, sin embargo, está presente su dedicación, la acción de compartir día a día y la compensación con otras actividades que logren de una u otra forma disminuir el sentimiento de culpa que pareciese repetirse en cuanto a la crianza y tiempo compartido junto a sus hijos.

El estilo de crianza utilizado por la madre militar es el *Autoritativo*, según Craig y Baucum (2009), este patrón se caracteriza porque los padres aceptan y estimulan la creciente autonomía de los hijos, colocando reglas flexibles, en consecuencia, los hijos e hijas resultan ser los más adaptados a distintos ambientes, seguros de sí mismo, mostrando mayor autocontrol con tendencia a mejor rendimiento escolar y mayor autoestima. Es

importante señalar que, estos resultados pareciese ir en contra de las creencias de nuestro medio, en cuanto a que los militares emplean distintos estilos de crianza, por ejemplo, el autoritario, por lo cual, existe la tendencia a pensar que los militares suelen ser rígidos, sin compasión, dominantes, poca o escasa capacidad de escucha, poco asertivos y empáticos, en consecuencia, crían a sus hijos de igual manera, lo cual se notó que no es cierto.

Sin embargo, también se observa que del estilo de crianza autoritativo predominante hay tendencia de algunas madres hacia lo permisivo, justamente por la culpa que tienen por el poco tiempo que dedican a sus hijos por cumplir con sus actividades en el ejército.

En cuanto a las percepciones de las conductas de los hijos, hay variedad en las respuestas de las participantes, cada madre tiene una forma particular de percibir la conducta de su hijo, dependiendo de la experiencia e interpretación que le de cada una a las formas de interrelacionarse, prevalecen dos aspectos, no se evidencia conductas disruptivas en los hijos, y por otra parte, la percepción está relacionada con propósitos correctivos.

Sobre el diálogo y la expresión de sentimientos, señalaron sus afectos inclinándose en repetir a sus hijos palabras que motiven el crecimiento personal, que demuestran cariño y palabras que aplauden cualidades y aptitudes.

De igual forma, la dimensión 3. *Valores Familiares* señala que:

En relación a la jerarquía de valores los que predominaron fueron: el buen comportamiento, obediencia, respeto, disciplina, igualdad, sinceridad y honestidad. En el contenido de las expresiones verbales generadas por las entrevistadas, se describió que los padres deben ser los mejores promotores de los valores en sus hijos dando su ejemplo. La madre militar considera que no necesariamente es un buen ejemplo para sus hijos, posiblemente motivado a las largas ausencias por el trabajo, e inclusive, una de las participantes le indicó a su hijo que la carrera militar no es la mejor opción para él.

La constante denuncia de la pérdida de valores, como causante del deterioro del tejido social ha producido que hoy día en muchas familias estén completamente ausentes los valores, tales como: respeto, tolerancia, obediencia, justicia, disciplina, entre otros, en comparación con las familias no militares, que debido a cierta libertad, permisibilidad en los horarios, poca firmeza en las decisiones, entre otros, crían hijos que a largo plazo manifiestan conductas disruptivas, baja tolerancia a la frustración, desobedientes, inconstantes y en algunos casos, pueden presentar conductas delictivas.

La madre militar consideró que los valores son importantes y expresó sentir culpa y lo relacionó con el hecho de estar ausente justamente por el trabajo continuo, asegurando que los valores no pueden ser transmitidos correctamente y posiblemente no la convierta en el mejor ejemplo que le gustaría ser para su hijo. El rol militar está completamente reflejado en todos los valores usados por las madres militares para criar a sus hijos y su relación a la jerarquía de valores, siendo importante la disciplina y la obediencia, el contexto laboral ayuda en la formación de valores que se quieren inculcar a sus hijos.

Las madres militares conocen la importancia de los valores familiares pero el tiempo libre parece estar en su contra. Se observó que una de las participantes expresó: “*yo soy un ejemplo de lo que mi mamá fue*” reafirmando la importancia de los padres como ejemplos para los hijos y el compromiso en lograr pasar esa visión de generación en generación.

De la misma manera, la dimensión 4. ***Normatividad*** indica que:

En relación a la importancia de las normas en el contexto familiar, las palabras que más resaltaron son las siguientes: “claro”, “por supuesto”, “mayor control”, “importantísimo”. Se destaca la importancia por parte de las entrevistadas de colocar límites y/o control a sus hijos, lo cual es necesario para el proceso de crianza de los mismos, la normatividad en el ejército es muy importante y las mujeres militares le dan continuidad en sus hogares. Según Morris y Maisto (2014) describen la norma como: “una idea o expectativa compartida por la cultura acerca de cómo nos comportamos”; por lo

tanto la normatividad será el establecimiento de reglas o leyes dentro de cualquier cultura determinada que permitirá al individuo comportarse correctamente. En el caso que nos ocupa, el contexto es el hogar de las mujeres militares que son madres, donde las normas son importantes para la crianza de sus hijos, conducta e interacción.

Una participante de la muestra a pesar de darle importancia, le cuesta colocarle normas y límites a su hijo, contextualizando que al tener poco tiempo para verlo no lo reprende e inclusive refiere que son pocas las normas que los individuos del grupo familiar le colocan al niño.

Las madres militares tienden a sancionar a sus hijos quitándole los artículos electrónicos de su preferencia, por ejemplo: computadoras, juegos de videos, celulares, tablets, entre otros, además prohibiéndole alguna actividad que a ellos les guste; pocas mostraron preferencia por el castigo físico indicando que solo habían dado nalgadas a sus hijos.

Dos participantes se mostraron más flexibles en la aplicación de las sanciones, refiriendo que tratan de no hacerlo porque motivado a la edad de los hijos quienes son menores a 5 años; no consideran necesario el uso de sanciones; por otro lado, se observa en una de las participantes que pasa poco tiempo con su hijo, afirmando que no dedica tiempo a colocar sanciones para compartir más tiempo junto a él.

Según las afirmaciones de las entrevistadas no es necesario estar repitiendo constantemente a los hijos lo que deben o no hacer, algunas inclusive utilizan expresiones como “*saben lo que deben hacer y lo que no deben hacer*”; lo cual puede evidenciar cierta relación con el respeto a la autoridad por parte de los hijos inculcado por sus madres y que obedece al régimen al cual ellas están sometidas en su ambiente laboral donde las órdenes no son cuestionadas y saben lo que tienen que hacer.

Hay una repetición continua de las cosas que no deben hacer y aparecen expresiones como: “*a cada rato le recuerdo*”, que indican: hay un desacato de la norma por parte del

hijo o se repite para que no produzca la conducta indeseada, no solo puede sancionar al hijo, sino que le recuerda constantemente para que no se salga de los límites establecidos por la madre.

La mitad de las madres militares, indicaron que no querían que sus hijos mostraran obediencia incondicional, sino que tuvieran un criterio propio para decidir, se refirieron a que es buena la obediencia pero tampoco a niveles tan estrictos, no quieren un régimen, cabe destacar, que repitieron el término flexibilidad, evidenciándose que este grupo de madres militares no desean trasladar esa forma de actuar a sus hogares ni en la crianza de sus hijos, por lo contrario, los hogares constituidos por familias no militares, en ocasiones, se visualiza la imposición de normas, reglas y límites a través de la obediencia forzada.

La otra mitad de las madres militares, se sienten identificadas con la obediencia incondicional, mencionando palabras como “lealtad”, “es necesario que me obedezca”, “si señor” o parte de la consigna del ejército “patria o muerte conmigo”, muchas de estas expresiones indican que a la madre se le debe obedecer incondicionalmente, por el hecho del rol que ocupa en el hogar y no se puede cuestionar las órdenes que ellas indican, es importante destacar que éste fenómeno también ocurre en madres no militares.

En cuanto a, la dimensión 5. *Satisfacción Laboral* expresa que:

Un gran número de participantes, nueve (9) en total, indicaron que perciben la interferencia laboral en su hogar, la madre militar suele quejarse del poco tiempo que tiene para estar con su familia, donde algunas no solo ven comprometidos sus fines de semana en relación a las guardias que les toque prestar, sino también días o semanas enteras. Una de las participantes refirió sentirse melancólica por el exceso de trabajo, otra establece un proceso de habituación en su familia donde indica que el ejército es así y tienen que acostumbrarse a perder celebraciones importantes en el colegio, por ejemplo, asistir el día de las madres.

Existe cierta incomodidad hacia el régimen al admitir que eso no va a cambiar, posiblemente se lea entre líneas que a pesar de ser parte del ejército el proceso de ser madre

y militar, no logra total compatibilidad con el poco tiempo que tienen para cumplir su rol materno.

Solo una participante no muestra interferencia entre el trabajo y las responsabilidades del hogar, posiblemente esté influenciada por el grado que posee, es Coronel o por los años de servicio, por lo tanto genera cierta facilidad para poder compartir con su hija.

La mitad de la muestra no puede desligarse de pensamientos que están relacionados a las labores del hogar, en base a sus responsabilidades se mantienen planificando las actividades que van a realizar apenas lleguen a su hogar, las que están casadas están pendientes de llamar a sus esposos para que las apoyen con algunas tareas. En cambio tres (3) participantes lograron desvincular su trabajo de las actividades del hogar, de hecho, una lo describió como sacarse un chip, o asumen que a medida que crecen los hijos esas preocupaciones se van disipando dada las responsabilidades que los hijos también deben asumir con el hogar.

El resto de las participantes que se identificaron con la expresión “a veces” para indicar que no todo el tiempo piensan en las actividades del hogar mientras trabajan, sin embargo, están pendientes si falta algún detalle en su hogar. Solo cuatro (4) de las participantes refirieron la importancia al trabajo antes que a su tiempo libre, incluso, una de las madres militares indicó que su trabajo y su familia son su dedicación, sin importar su tiempo libre, otra de las participantes refirió no tener problemas en colaborar el tiempo necesario, sin importar que tanto ocupe su tiempo libre porque su satisfacción personal es lograr cumplir con sus labores en el ejército.

Las participantes coincidieron con una palabra “planificación” y estipulan que organizarse en el trabajo no debería quitarles su tiempo libre. Solo una de las participantes indicó que hay cierta incertidumbre al planificar sus actividades personales motivado al régimen del ejército en relación al uso de los fines de semana del personal militar; sin embargo, no suele suceder todo el tiempo y quizás en algún momento pueda disponer de su tiempo libre.

Se ha encontrado que el balance trabajo-familia se relaciona con algunas de las categorías estudiadas tanto en el aspecto laboral como en el aspecto familiar, ajustándose en las actitudes hacia el trabajo, los resultados muestran que el balance trabajo-familia se relaciona con la satisfacción laboral, en consecuencia, a medida que aumenta el conflicto trabajo - familia, disminuye la satisfacción laboral.

Las personas que experimentan dificultades en el trabajo realizado, las características del mismo o del ambiente, tienden a percibir su trabajo de forma negativa, ya que las condiciones de éste les imposibilita hacer aquello que desean, en consecuencia, disminuye su grado de satisfacción.

Respecto a, la dimensión 6. *Utilización del tiempo libre* se señala que:

Es el compartir, dedicarse, sentarse y repasar la clase (en caso de tener hijos pequeños), flexibilidad en los horarios (dependiendo de la unidad y el jefe) para llevar y recoger a su hijo del preescolar, escuela y colegio. Esto también se debe ver como un fenómeno de la vida reflejada hoy día, donde la mujer cumple muchos roles, sumado a las limitaciones que se presentan para utilizar el tiempo ocio, entre otros.

Las madres militares no dividen el tiempo libre de su cotidianidad de ser madre, esto quiere decir que su tiempo libre es dedicarse a cuidar a su familia y compartir con ellos; incluso una de las participantes relató sentirse incómoda ya que considera insuficiente el tiempo libre para dedicarlo a su aspecto personal, su lado femenino específicamente, mostrando preocupación por la unidad donde trabaja su esposo, que también es su compañero de promoción, ha observado que hay muchas mujeres civiles y expresó sentirse un poco angustiada porque ella se ve y dice:”...*siempre estoy vestida de verde, en donde está mi esposo hay muchas mujeres vestidas bien bonitas...*”.

En correspondencia con el tema balance trabajo-familia, según refiere Rodríguez (2011), entre las funciones del tiempo libre se encuentran las elecciones de actividades, compensación a las prisas, agitación y desasosiego de la vida moderna, mecanismo

regulador de la personalidad, principio de individualización vs. presiones a la conformidad y campo de autodeterminación vs. hábitos de dependencia.

El referido autor asegura que el tiempo libre no es un complemento al trabajo; tampoco es un tiempo negativo y residual, sino fuente fecunda de nuevos valores: “*el tiempo libre es el tiempo de la libertad para la libertad*”. Siendo el tiempo un recurso no renovable, una de las aplicaciones a considerar hoy día para el uso óptimo del tiempo libre, se resume en rechazar la ilusión de que se puede recuperar el tiempo perdido, para mejorar la administración del tiempo, es recomendable empezar a descubrir en qué y cómo se está gastando actualmente, desde el momento en que es organizado, el tiempo es un amigo y un aliado.

En cuanto a, la dimensión 7. *Competencias militares en el rol materno* indica que:

En nueve (9) participantes se aprecia claramente la receptividad mostrada acerca del uso de las herramientas aprendidas en el Ejército; no obstante, una madre refirió no hacer uso de las mismas ya que, considera no le han sido útiles para la crianza de su hija. Sin embargo se observa diversidad en las respuestas de las madres militares, desde hacer uso de la disciplina, la tolerancia hasta marcados regímenes de convivencia en el hogar, destacando la importancia de las herramientas aprendidas, sin dejar de lado la flexibilidad como parte de la convivencia.

Por otro lado, de acuerdo con la teoría revisada, se tiene que:

- a) Las razones mencionadas anteriormente, es decir, los estereotipos, la auto - percepción que tiene la madre militar de sí misma y las características del trabajo y el ambiente, son las que conducen a que en este estudio se pretenda hacer conscientes estos componentes, con el fin de que mejoren las condiciones laborales de las mujeres militares y puedan, al igual que los hombres, optar por cargos reconocidos en la carrera.
- b) Son numerosos los factores que actúan como barreras para el desarrollo laboral femenino en la estructura de la organización militar, siendo los principales la auto



percepción de la mujer, el balance Trabajo- Familia y la existencia de estereotipos organizacionales como reflejo de la sociedad.

- c) Este estudio constituye un aporte y a la vez un punto de partida de una línea de investigación que impacte positivamente en la inserción laboral femenina y su desarrollo dentro de estas instituciones públicas. Conocer las razones que obstaculizan sus ascensos.
- d) A pesar de las diferencias en terminología y énfasis, dos perspectivas principales sobre la calidad de vida en el trabajo pueden claramente diferenciarse, una perspectiva, centra su atención en las características del trabajo y en el ambiente y la otra marca estas características sobre el trabajador.
- e) Las nuevas demandas que incrementan los ingresos económicos de la familia, han obligado a las mujeres a colocarse en algún sitio del aparato productivo, a tomar la decisión de ausentarse, eventualmente, de las tareas domésticas, lo que ha provocado cambios importantes, no sólo en su propia percepción, sino también en la dinámica familiar.

Las mujeres con grados oficiales y subalternos dentro del Ejército Bolivariano de Venezuela que logran sus objetivos no permiten que los prejuicios se conviertan en dificultad, tienen confianza sobre las capacidades que poseen para estar ocupando dicho cargo y desde ese lugar trabajan. Una alta expectativa sobre si misma permite proponerse llegar a niveles más elevados en la organización.

Es interesante constatar que internacionalmente se ha avanzado en identificar algunos factores de equilibrio entre trabajo y familia, medios para mejorar la calidad de vida, existencia de algunas metodologías para intervenir y modificar la forma de organizarse en el trabajo en función de lograr el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras en función de los beneficios de la producción simultáneamente.

Es un desafío para gerentes generales, gerentes de recursos humanos o psicólogos industriales y del trabajo, introducir este conocimiento en las políticas organizacionales y

en los métodos de trabajo, en beneficio del equilibrio trabajo familia en las organizaciones laborales del y para el siglo XXI (Jiménez y Moyano 2008).

A pesar de la determinación y la confianza de muchas mujeres militares existe otra realidad en el contexto laboral donde se desenvuelven, quizás la percepción de una participante en específico que siente que la mujer es rechazada por la sociedad, porque vio truncado su ascenso por el hecho de quedar embarazada, esto generó una mala evaluación por parte de sus superiores. Las condiciones personales no deberían influir en el desempeño o en el ascenso de un trabajador o trabajadora en particular, puede existir entonces un proceso discriminatorio muy marcado en esta acción, justamente hay que tomar medidas para que estas situaciones dejen de suceder.

Las razones señaladas anteriormente, son las que conducen al presente estudio procure consecuencias favorables en el componente militar, en cuanto a mejoras en las condiciones laborales de las mujeres militares.

#### IV. CONCLUSIONES

Una vez plasmado el análisis de resultados de las entrevistas realizadas a diez (10) mujeres militares pertenecientes al Ejército Bolivariano de Venezuela, se procedió a realizar diversas reflexiones con el fin de describir los efectos del balance trabajo- familia que afectan su desarrollo profesional. Es por ello, que a continuación se destacan las conclusiones que se obtienen en el desarrollo de la presente investigación:

- Las madres militares de este estudio, optaron por un estilo de crianza *Autoritativo*, es decir, crían a sus hijos con afecto y moderada autoridad, estimulando su autonomía, colocando reglas flexibles y realistas. A pesar de que tienden a culparse por no disponer de tiempo suficiente para estar con ellos, sin embargo, están pendientes de inculcarles valores, manifestarles su afecto, exigirles comportamientos socialmente aceptables, reforzándoles cualidades y aptitudes. Es importante resaltar lo transitorio que son los estilos de crianza, es decir, no son permanentes en el tiempo, por ende, el estilo de crianza autoritativo es la base de la mujer militar que tiende a volverse permisivo, debido al poco tiempo que pasan con sus hijos.
- El comportamiento de la madre como buen ejemplo o referente, influenciadas por el ámbito laboral donde las participantes se desenvuelvan, la formación de valores es importante en la carrera militar a la hora de ejercer sus funciones, ya que se deben a la sociedad y a su correcto desenvolvimiento en la misma, las mayorías de las madres militares de la muestra se dedican a transmitirlo en sus hogares según las respuestas obtenidas, sin embargo, algunas objetan el poco tiempo que comparten con sus hijos a causa del compromiso laborales con el ejército.
- Parte de las participantes reportaron no tener tiempo para actividades personales, ya que es poco el tiempo que les queda disponible y prefieren dedicarlo exclusivamente a su familia.

- Este grupo de madres se han identificado plenamente con el ejército en cuanto a la lealtad y obediencia incondicional hacia el ente estatal al cual prestan su servicio, trasladando estos principios a sus hogares en la crianza de sus hijos.

El tema relacionado a las mujeres en el ejército es muy interesante en nuestro país quizás por tener relativamente poco tiempo desde su incorporación al mismo y la diversidad que introduce la mujer al formar parte de una institución que hasta ese entonces se pensaba solo era para hombres, existe una investigación que realizó (Weffe, 2004), acerca del liderazgo femenino en la fuerza armada nacional, el cual toca tópicos que hoy día no se han resuelto y es allí donde justamente este trabajo de investigación puede contribuir a desarrollar un poco más las condiciones laborales óptimas para la mujer militar, y el establecimiento correcto del equilibrio entre su familia y trabajo.

Dicho autor, menciona en su investigación que la mujer venezolana hace cuatro o cinco décadas podía ingresar a la Fuerza Armada solo en calidad de asimiladas, es decir, no academias militares, y las labores que prestaba al ejército estaban relacionadas al área de la salud, por ejemplo, doctoras o enfermeras, la variante a partir del 2001 fue la incorporación de la mujer en los cuatro componentes del ejército.

Además, indica que la organización castrense debe tener un equilibrio relativo entre el liderazgo ejercido por los hombres y el ejercido por las mujeres, también plantea que es necesario el desarrollo organizacional dentro de la institución para mejorar la resistencia al cambio, a pesar de lo controversial que pueda llegar a ser justamente por los paradigmas rígidos del ejército. Otro punto importante en su investigación está relacionado a la masculinización de la mujer, que bajo ningún concepto debe darse, la mujer no debe perder su femineidad a pesar de que tenga que usar un uniforme, algunas participantes de la muestra mencionaron justamente ese hecho, mostrándose inseguras ante el mismo.

Algunas participantes reflejan muchas de las inquietudes planteadas por (Weffe, 2004), al sentirse menospreciadas por su condición de mujer, subordinada al hombre, y discriminadas. La autora indica que las mujeres embarazadas no deberían ocupar cargos

operativos donde puedan poner en riesgo su vida o la de sus hijos, esta situación las coloca en el bando de la discriminación respecto a algunos cargos, a pesar de haber pasado más de diez años desde esta investigación el panorama no ha cambiado al respecto, de hecho, una participante refiere que su ascenso se vio truncado justamente por su embarazo.

#### **IV. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES**

Una vez plasmada las conclusiones y el análisis de resultados de las entrevistas realizadas, a diez (10) mujeres militares pertenecientes al Ejército Bolivariano de Venezuela, se procedió a realizar diversas reflexiones con el fin de describir los aspectos en el Balance Trabajo-Familia que inciden en el desarrollo profesional de mujeres militares. Es por ello, que a continuación se destacan las limitaciones y recomendaciones:

##### **Limitaciones**

- El programa formativo de las participantes constituye un factor determinante en la limitación para el ascenso dentro del componente ejército, tomando en cuenta su expediente, es decir, sanciones, amonestaciones, retardos, entre otros. Estos determinantes para el correspondiente progreso.
- Posiblemente, la deseabilidad social sea un elemento que pudiera haber interferido en las respuestas de las participantes, tomando en cuenta que la institución donde trabajan exige discrecionalidad en sus miembros.
- Son valiosas las respuestas obtenidas a través de cada una de las participantes, sin embargo consideramos determinante, observar, dialogar, entrevistar, aplicar instrumentos o pruebas a los hijos de las madres militares, para tener un amplio panorama de la mujer militar y su rol dentro del hogar.

##### **Recomendaciones**

- Crear un plan de sensibilización a los hombres y mujeres pertenecientes al Ejército Bolivariano de Venezuela con grados Generales, Superiores y Subalternos con la finalidad de concientizar en cuanto a sus actitudes, reacciones, trato, entre otros, hacia el personal femenino, específicamente las madres, puesto que se ha visto

afectado el tiempo que la madre militar dedica a compartir juntos a su familia y seres queridos.

- Realizar investigaciones en los distintos componentes de la Fuerza Armada Nacional de Venezuela con la finalidad de crear mejoras en pro del bienestar de la familia pertenecientes al mismo.
- Reformar la Ley de la Fuerza Armada Nacional (LOFAN), en la creación de artículos que promuevan, respalden y apoyen el embarazo, la maternidad, el periodo de lactancia y la inserción de la madre una vez terminado el reposo post- natal en función del óptimo desarrollo de la mujer en su rol materno y su rol de oficial en la Fuerza Armada.
- En relación con la anterior recomendación, sería interesante realizar estudios que exploren si los y las militares, de todos los componentes, se asumen o perciben como trabajadores.
- Seguir investigando sobre los aspectos o características en el Balance Trabajo-Familia que inciden en el trabajo en el ambiente militar y en la familia, el cual resultará útil para la elaboración y puesta en marcha de políticas de intervención por parte de las organizaciones como de las instituciones que promuevan la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.
- Profundizar en esta línea de investigación puede contribuir al desarrollo de programas tanto de carácter preventivo como terapéutico que originen dinámicas familiares que conjuguen el desempeño de los roles familiares y laborales con un menor conflicto entre los dos ámbitos.

## REFERENCIAS

- Acuña, E. & Olavarrieta, S (1993). "*Empresas Familiares: características y su diversidad*". *Revista académica*, 12, 23-51.
- Agustin, J. (2009). *El significado del trabajo en la sociedad informatizada*. Universidad de Deusto. Serie Ciencias Sociales, Vol.12. España.
- American Psychological Association (2002). *Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association* (M. Chávez, traductora). México, D.F.: El Manual Moderno. (Trabajo original publicado en 2001).
- Ander-Egg, E. (1983). *Técnicas de Investigación Social*. Editorial Hvmánitas. Argentina
- Arias F. (2006). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (4ta. Edición) Editorial Epistenses. Caracas, Venezuela.
- Badaró M. (2003). *Mujeres militares y políticas de género en las Fuerzas Armadas: algunas reflexiones preliminares*. Argentina.
- Baumrind, D. (1971). *Current patterns of parental authority*. *Developmental Psychology Monographs*, 4(1).  
(1980). *New directions in socialization research*. *Psychological Bulletin*, 35, 639-652.
- Ballestrini M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. (6ta. Edición) Caracas. República Bolivariana de Venezuela. BL. Consultores Asociados.
- BAQUIA, Colección (2010). Reglas Mínimas de estandarización para los cuerpos policiales. *Practiguía para la equidad de género en los cuerpos policiales*. Consejo



General de Policía. Capítulo 5. Equitativamente Diferentes. Primera Edición. Caracas, Venezuela.

Camarcaro P. (2006) *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. (Caso: aviación militar venezolana)*. Tesis Doctorales de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela.

Camacaro, M. De la Rosa, I. Campos, W. Torres, E. Perdomo, E. Pérez, E. Pacheco, E. (2011). *Las Fuerzas Armadas de Venezuela*. Barquisimeto. Edo Lara. Venezuela.

Cano, J. (2000). *El discurso filosófico de Foucault y Habermas*. <http://filosofía.net/materias/num.13/index.htm>

Cava, M. J., & Musitu, G. (2001). Autoestima y percepción del clima escolar en niños con problemas de integración social en el aula. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 54, 297-311.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV (1999) Caracas, (Gaceta Oficial Número 5.453) Extraordinario 24 de marzo de 2000.

Contreras, Torres F, Pedraza J, Mejía X. (2011) *La mujer y el liderazgo empresarial*. Artículo de investigación. Línea de investigación en Liderazgo del Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE), Universidad del Rosario. Aceptado diciembre de 2011. Bogotá-Colombia.

Craig, G. y Baucum, D. (2009). *Desarrollo Psicológico*. (9na Ed) D.F., México, Editorial Pearson Educación.

Cortina, A. (1993). *Ética aplicada y democracia radical*. Madrid.

CULCON (2003). Un Recurso cultural Digital del Japón de Estados Unidos Conferencia sobre el Intercambio cultural y Educativa (CULCON). Con el apoyo de la Comisión amistad Japón. Estados Unidos y Fundación Japón. Disponible en la pag. Web:

<http://www.crosscurrents.hawaii.edu/content.aspx?lang=eng&site=us&theme=work&subtheme=WOMEN&unit=USWORK004>

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. (Artículo 25). [10 de diciembre de 1948].

De la Poza J. (1998). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral. In: Rodríguez A, coord. *Introducción a la psicología de trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide; 1998. p. 259-71. 10. ALLEN T D, HERAT D, BRUCK C S., Madrid. España.

Diener, E. (1994). "Assessing subjective well-being: Progress and opportunities". *Social Indicators Research*, 31, 103-157. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000500.pdf>

Diener, E., & Lucas, R. (1999). *Personality and subjective well-being*. In Kahneman, D.

Diener, E. & Schwarz, N. (Eds.) *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York: Russell Sage Foundation.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). *Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs*. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.

Escarda M. (2011) *La profesión militar y el suelo pegajoso (sticky floor)*. España. Disponible en la página Web: <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/1023.pdf>

Estévez E. Murgui S.; Musitu G. y otros. (2008). *Clima familiar, clima escolar y satisfacción con la vida en adolescentes*. *Revista Mexicana de Psicología*, vol. 25, núm. 1, junio, 2008, pp. 119-128. Sociedad Mexicana de Psicología A.C. Distrito Federal, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243016300009>

- Fronzizi, R. (1979) *¿Qué son los valores?* Fondo de Cultura Económica. México.
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington D.C. American Psychological Association.
- Greenhaus, J. & Beuttel, N.J. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.
- Goldsmith, D. (1989) "*Gossip from the native point of view: a comparative análisis*", *Research on language and social interaction*. Vol. 23: 163-192.
- Harrsch, C. (2005). *Identidad del Psicólogo*. (4ta Ed) D.F., México, Editorial Pearson Educación.
- Hernández S. R, Fernández C. y Baptista P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hil. Interamericana 3era. Edición. México
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación* (4ta. Ed.). Caracas: Quirón Ediciones.
- Jiménez A. y E, Moyano Díaz (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. Artículos. Revista Universum N° 23 Vol. 1: 116-133, 2008 Recuperado de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext)

Ley Orgánica del Derecho a la Mujer a una Vida Libre de Violencia (2007). Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional. LOFAN (2005). Decreto N° 6.239 con Rango, Valor y Fuerza, resumen de la novísima Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana Caracas, Venezuela.

Lorenzo M., Sola T. y Cáceres P. (2005). *El liderazgo femenino en los cargos directivos: un estudio longitudinal en la Universidad de Granada*, Gestión Educativa. España.

Maccoby, E. E. y Martin, J. A. (1983). *Socialization in the context of the family. Parent-child interaction*. En P. Mussen (Ed.), *Handbook of child psychology (vol 4: Socialization, personality and social development)*. pp. 1-101. New York: John Wiley y Sons.

Martínez, M., (1996b). *Comportamiento humano: nuevos métodos de investigación*, 2ª edic., México: Trillas.

Martínez Díaz M. y Aguirre Z. (2006) *Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo, Influence of work conditions on work-family fit*. Universidad Pontificia Comillas. FUNDACIÓN MAPFRE MEDICINA Madrid. España.

Min Mujer (2015). Ministerio del Poder Popular para la Mujer y Equidad de Género. *Mujeres militares elevan propuestas rumbo al Congreso Venezolano de las Mujeres* Noticias Redacción por Mayerlin Márquez el Jueves, 26 día Jueves, 26 de febrero de 2015. Caracas, Venezuela. Recuperado en: <http://www.minmujer.gob.ve/?q=noticias/mujeres-militares-elevan-propuestas-rumbo-al-congreso-venezolano-de-las-mujeres>

Ministerio del Poder Popular del Despacho de la Presidencia (2011). Instituto Nacional de Estadística. Censo 2011. Caracas. Venezuela. Recuperado el 19 de Junio de 2015 de: <http://www.ine.gob.ve/CENSO2011/>

Modino I. (2014) *Qué es la familia. Definición e implicaciones del concepto*. Revista Psicología On Line. Formación, Autoayuda y Consejo on line. Copyright © 1997 - 2014 [Clínica de Psicología "V.mars" - [www.psicologia-online.com](http://www.psicologia-online.com) Psicologia-online.com es una propuesta de la Clínica Mars, con caracter divulgativo, atencional, investigador y formativo, que ofrece un acercamiento psicológico y científico, a los problemas del ser humano. Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/monografias/separacion-parental/que-es-la-familia.html>

Morris, C. y Maisto, A. (2014). *Psicología*. (10ma Ed) D.F., México, Editorial Pearson Educación.

Musitu., & García, F. (2004). *ESPA29: Escala de estilos de socialización parental en la adolescencia*. 2nd .Madrid. España.

Nardone, G., Giannotti, E., & Rocchi, R. (2003). *Modelos de familia. Conocer y resolver los problemas entre padres e hijos*. Barcelona, España: Herder.

Noriega M, Gutiérrez G, Méndez I. y Pulido M. (2004). *Las trabajadoras de la salud: vida, trabajo y trastornos mentales*. Artículos de los Cuadernos de Salud Pública ISSN 0102-311Xvol. 20 No. 5. Septiembre/Octubre 2004. México.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) artículo 11-1 Recuperado el 21 de Junio de 2015 de: [www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm](http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm).

Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Rabinowitz, S., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. *Academy of Management Journal*, **32**(1), 185–201.

Ramírez, T. (2006). *Cómo Hacer un Proyecto de Investigación* (Guía Práctica) Editorial Panapo de Venezuela, C.A. Caracas.

Rodríguez, M. (2011). *Administración del Tiempo*. (2a Ed) D.F., México, Editorial El Manual Moderno.

Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.

Sánchez, M.P. & Quiroga, M. (1995). "Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras". *Anales de Psicología*, 11(1), 63-75.

Shirley W.L, (2003. *Southwestern Social Science Association. Social Science Quarterly* 84.(2).20.

Schwartz, S., & Pollishuke, M. (1995). *Aprendizaje activo*. Madrid, España: Narcea.

Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional: Investigación y Práctica*. D.F., México, Editorial El Manual Moderno.

Staines, Graham (1980). "*Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork*." *Human Relations* 33(2): 111-129. <http://hdl.handle.net/2027.42/67317>.

Weffe, R. (2004). *Liderazgo femenino en la Fuerza Armada Nacional*. Vol. 9. Revista Venezolana de estudios de la mujer. Caracas. Venezuela.

# **ANEXOS**

### Anexo 1. Planilla Juicio de Expertos

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento\_\_\_\_\_ que hace parte de la investigación **Balance trabajo familia: sus efectos en el desarrollo profesional de mujeres del ejército Bolivariano de Venezuela**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL  
EXPERTO\_\_\_\_\_

FORMACIÓN ACADÉMICA  
\_\_\_\_\_

AREAS DE EXPERIENCIA  
PROFESIONAL\_\_\_\_\_

TIEMPO\_\_\_\_\_ CARGO ACTUAL  
\_\_\_\_\_

INSTITUCIÓN\_\_\_\_\_

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

#### CATEGORIA CALIFICACIÓN INDICADOR

**SUFICIENCIA:** Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.

- 1 No cumple con el criterio Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
2. Bajo Nivel Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
3. Moderado nivel Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
4. Alto nivel Los ítems son suficientes

**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

- 1 No cumple con el criterio El ítem no es claro



2. Bajo Nivel El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
3. Moderado nivel Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
4. Alto nivel El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

**COHERENCIA:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

- 1 No cumple con el criterio El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
2. Bajo Nivel El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
3. Moderado nivel El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
4. Alto nivel El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

**RELEVANCIA:** El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.

ITEM	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
(dependiendo de la respuesta, se procede a preguntar) ¿Podrías decirme cómo es el trato que les das a tus hijos? ¿Qué es bien para ti? ¿Que es bueno para ti?					
¿Considera que el trato que les da a sus hijos es el adecuado? ¿Por qué?					
Hábleme un poco sobre esas normas. ¿Qué es para Ud. las normas? ¿Cuáles hay en su casa? Sus hijos(as) participan en la elaboración de las normas y sanciones?					
¿Impone sanciones a sus hijos(as), podría mencionar algunas?					
¿Constantemente les recuerda las cosas que no les es permitido hacer?					
¿Trata de adaptarse a las necesidades y peticiones de sus hijos (as)?					
¿Cree que hay diferencias en el trato que le da a sus hijos(as)? ¿Por qué?					
¿Se contenta cuando sus hijos (as) vacacionan una temporada sin Ud.?					
¿Suele decir a sus hijos(as) calificativos como: tonto, bobo, no sabes hacerlo?					
¿Valora la obediencia incondicional?					
¿Considera las necesidades e intereses de sus hijos(as)? ¿Podría mencionar dos?					
¿Qué son los valores para Ud.? ¿Cuáles son los valores que están presentes en su familia?					
¿Corrige a sus hijos(as) cuando es necesario? ¿Le da explicaciones comprensibles para ellos(as), acerca de los motivos del castigo?					
¿Favorece el diálogo y la expresión de sentimientos en sus hijos(as)?					
¿Tiende a elogiar a sus hijos(as) cuando considera que lo merecen? ¿Qué palabras suele emplear?					
¿Considera que usted es un buen ejemplo de lo que quiere enseñar? ¿Por qué?					
¿Dedica tiempo a la diversión y a interactuar con ellos(as)?					

¿Se alegra cuando sus hijos(as) traen amigos a su casa? ¿Por qué?					
¿Considera que sus horas de trabajo interfieren con el tiempo que debe dedicar a sus hijos(as)?					
Cuando regresa a casa después del trabajo ¿a cuáles tareas específicas suele dedicarse?					
¿Su trabajo le ha permitido hacer nuevas amistades?					
¿En su trabajo ha aprendido cosas que le sirven para desempeñar su rol de madre?					
¿El tiempo que dedica a su trabajo interfiere con su tiempo libre? ¿De qué manera?					
¿El tiempo que dedica a su familia interfiere con su tiempo libre? ¿De qué manera?					
¿Las preocupaciones del trabajo interfieren en su relación de pareja? ¿De qué forma?					

1 No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión

2. Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

3. Moderado nivel El ítem es relativamente importante.

4. Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada?  
¿Cuál? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **Anexo 2. Consentimiento Informado**

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION  
ESCUELA DE PSICOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA GRABACIÓN DE LAS ENTREVISTAS EN RELACION A LA REALIZACION DE LA TESIS: BALANCE TRABAJO-FAMILIA: SUS EFECTOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL EN MUJERES DEL EJERCITO BOLIVARIANO DE VENEZUELA.**

Este documento intenta explicarle todas las cuestiones relativas a la utilización de sus datos y su participación en la grabación de la entrevista.

Léalo atentamente y consulte con la entrevistadora todas las dudas que se le planteen.

**1. INFORMACIÓN ACERCA DE LA GRABACIÓN DE LAS SESIONES.** Se llevará a cabo la grabación de la entrevista con fines formativos, de desarrollo profesional para el trabajo de tesis y poder optar al título de Licenciado en Psicología. Las grabaciones se utilizarán con fines académicos solamente.

**2. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS.** Los datos que se obtengan de su participación serán utilizados únicamente con fines académicos y solamente por las personas autorizadas en la elaboración de la tesis, guardándose siempre sus datos personales en un lugar seguro de tal manera que ninguna persona ajena pueda acceder a esta información y atendiendo a un estricto cumplimiento del artículo **60** en el capítulo **I** del código de ética del Psicólogo en Venezuela. **“El investigador deberá garantizar el anonimato de las respuestas de los sujetos sometidos a investigaciones y evitar aminorar la posibilidad de cualquier daño moral a aquellos”**.

**3. DECLARACION DE CONSENTIMIENTO.** Yo.....  
C.I..... he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, he comprendido las explicaciones en él facilitadas acerca de la grabación de la entrevista y he podido resolver todas las dudas y preguntas que he planteado al respecto.

También he sido informado/a de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines académicos. Tomando todo ello en consideración y en tales condiciones, **CONSIENTO** participar en la grabación de la entrevista y que los datos que se deriven de mi participación sean utilizados para cubrir los objetivos especificados en el documento.

En....., a..... de..... De 20.....

Firma:

Cualquier adicional, favor comunicarse al: 0426.517.96.75 Mariel Briceño

### **Anexo 3. Guía de Entrevista.**

Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Psicología  
Departamento de Psicología Industrial

BALANCE TRABAJO – FAMILIA: SUS EFECTOS EN EL DESARROLLO  
PROFESIONAL EN  
MUJERES MILITARES DEL EJÉRCITO BOLIVARIANO DE VENEZUELA.

GUIA DE ENTREVISTAS A SER APLICADA A DIEZ (10) MUJERES MILITARES  
(CON HIJOS) CON GRADOS DE TENIENTE, 1ER TENIENTE, CAPITAN, MAYOR,  
TENIENTE CORONEL Y CORONEL DEL EJÉRCITO BOLIVARIANO DE  
VENEZUELA.

Comandancia General del Ejército.

Autores:

Mariel Briceño  
Tomás Vargas

Tutora:

Prof. CARMEN LILIANA CUBILLOS.

GUIA DE ENTREVISTAS A SER APLICADA A DIEZ (10) MUJERES MILITARES  
(CON HIJOS) CON GRADOS DE TENIENTE, 1ER TENIENTE, CAPITAN,  
MAYOR, TENIENTE CORONEL Y CORONEL DEL EJÉRCITO BOLIVARIANO  
DE VENEZUELA.

1. ¿Podría indicarme cuál es su dinámica familiar? ¿Con quién vive?
2. ¿Podría decirme cómo es el trato que le da a sus hijos? (Dependiendo de la respuesta, se procede a preguntar que es bueno o malo para el sujeto entrevistado)
3. ¿Considera usted que el trato que le da a sus hijos es el adecuado? Por qué?
4. ¿Considera importante la elaboración de normas y límites? Por qué?
5. Hábleme un poco sobre esas normas. ¿Qué es para Ud. las normas? ¿Cuáles hay en su casa? En relación con la crianza de sus hijos (as).
6. ¿Impone castigos a sus hijos(as), podría mencionar algunos, lo hace en público o en privado?
7. ¿Constantemente les recuerda las cosas que no les es permitido hacer?
8. ¿Trata de adaptarse a las necesidades y peticiones de sus hijos (as)?
9. ¿Cree que hay diferencias en el trato que le da a sus hijos(as)? ¿Por qué?
10. ¿Se contenta cuando sus hijos (as) vacacionan una temporada sin Ud.?
11. ¿Suele decirle a sus hijos(as) calificativos como: necio, malcriado, no sabes hacerlo?
12. ¿Valora la obediencia incondicional?
13. ¿Qué son los valores para Ud.? ¿Cuáles son los valores que están presentes en su familia?
14. ¿Favorece el diálogo y la expresión de sentimientos en sus hijos(as)?

15. ¿Corrige a sus hijos(as) cuando es necesario? ¿Le da explicaciones comprensibles para ellos(as), acerca de los motivos del castigo?
16. ¿Tiende a elogiar a sus hijos(as) cuando considera que lo merecen? ¿Qué palabras suele emplear?
17. ¿Considera que usted es un buen ejemplo de lo que quiere enseñar?
18. ¿Dedica tiempo a la diversión y a interactuar con ellos(as)?
19. ¿Se alegra cuando sus hijos(as) traen amigos a su casa?
20. ¿Considera que sus horas de trabajo interfieren con el tiempo que debe dedicar a sus hijos(as)?
21. Cuando regresa a casa después del trabajo ¿a cuáles tareas específicas suele dedicarse?
22. ¿Cuándo está en su trabajo piensa en las tareas domésticas y familiares?
23. ¿Su trabajo le ha permitido hacer nuevas amistades?
24. ¿En su trabajo ha aprendido cosas que le sirven para desempeñar su rol de madre?
25. ¿El tiempo que dedica a su trabajo interfiere con su tiempo libre? ¿De qué manera?
26. ¿Las preocupaciones del trabajo interfieren en su relación de pareja o crianza de sus hijos? ¿De qué forma?



**Anexo 4. Formato de Transcripción.**

**Trabajo de investigación: Balance Trabajo-Familia: sus efectos en el desarrollo profesional de mujeres militares del ejército bolivariano de Venezuela.**

<b>Nombre:</b>	<b>Línea</b>	<b>Edad:</b>	<b>Grado:</b>	<b>Participante:</b>	<b>Pág.</b>
<b>DIMENSION, CATEGORIAS Y SUB-CATEGORIAS</b>	<b>No.</b>	<b>ENTREVISTA: PREGUNTAS Y DIMENSION A LA QUE PERTENECEN</b>			
	1				
	2				
	3				
	4				
	5				
	6				
	7				
	8				
	9				
	10				
	11				
	12				
	13				
	14				
	15				
	16				
	17				
	18				
	19				
	20				
	21				
	22				
	23				