

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

Mariel Briceño
mariel16-@hotmail.com

Tomás Vargas
hmrvargas@gmail.com

Caracas, julio de 2015

Tutora: Carmen Liliana Cubillos
cubillospsi@yahoo.es

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.

Universidad Central de Venezuela
Escuela de Psicología

Resumen

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

Mariel Briceño
mariel16-@hotmail.com

Tomás Vargas
hmrvargas@gmail.com

Tutora: Carmen Liliana Cubillos
cubilloslpsi@yahoo.es

Caracas, July 2015

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.

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. Las primeras presentan menos estrés que los otros dos grupos.

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 (Weffe, 2004).

En el 2001 se abre por segunda vez en la historia de este país el programa de formación militar femenino según 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.

Refiere dicho autor que 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 nunca abarcan la totalidad del espacio institucional ni se producen del mismo modo y con los mismos sentidos.

Así, las políticas públicas que apuntan a definir mecanismos para “integrar” a las mujeres a las Fuerzas Armadas o que monitorean esa “integración” están condenadas al fracaso si no parten de la base de que se trata de un 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 (Weffe, 2004).

Como apoyo a la presente investigación, 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, y 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, y ello debiera ser utilizado en nuestras organizaciones productivas.

Se consideró el aporte significativo al presente trabajo, por cuanto dichos autores consideran un desafío para gerentes generales, gerentes de recursos humanos o psicólogos organizacionales, 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 que en esta investigación, se observó que 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.

Se considera que esta investigación anteriormente expuesta aporta elementos significativos para el tema que se está desarrollando en esta investigación, por cuanto 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 mundo laboral 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 de este estudio 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 y se analizó las circunstancias que le han impedido ocupar altos cargos en las empresas, en proporciones similares a las de los hombres. Para lograr tal objetivo, en esta revisión teórica se mostraron algunos datos respecto a la ocupación actual de la mujer en altos cargos directivos, sus condiciones a nivel laboral, social y educativo, y se comentará 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 resaltarán 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.

Esta investigación 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.

Es significativo el aporte al presente trabajo y por eso se decide incluirlo, por cuanto 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 puede no ser el 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.

Otro trabajo realizado por investigadores Españoles (Lorenzo, Sola y Cáceres, 2005), 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 mostró esa realidad, a través del estudio mencionado anteriormente, sobre el número de hombres y mujeres que desempeñan los cargos de más 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.

El 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 particular.

Por lo tanto la investigación citada también es 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, 2011) 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 la mayor parte de las investigaciones, si no en todas, 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 de formar parte de esta investigación por su aporte significativo. Las mujeres militares del Ejército Bolivariano de Venezuela; en algunas ocasiones deben renunciar a su formación y promoción de ascensos para poder hacerse cargo de sus familias.

MÉTODO

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.

INSTRUMENTO

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.

PROCEDIMIENTO

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.

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. 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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...*”.

Rodríguez (2011) 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.

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.

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.

Por último, con el propósito de que se siga la presente línea de investigación, el equipo del presente estudio considera que:

- 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.
- 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

- 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.
- 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>
- 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>
- Hernández S. R, Fernández C. y Baptista P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hil. Interamericana 3era. Edición. México
- 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.
- 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/>
- Morris, C. y Maisto, A. (2014). *Psicología*. (10ma Ed) D.F., México, Editorial Pearson Educación.

- 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.
- Rodríguez, M. (2011). *Administración del Tiempo*. (2a Ed) D.F., México, Editorial El Manual Moderno.
- Weffe, R. (2004). *Liderazgo femenino en la Fuerza Armada Nacional*. Vol. 9. Revista Venezolana de estudios de la mujer. Caracas. Venezuela.