

LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN UN GRUPO DE MUJERES LÍDERES
EMPRENDEDORAS DEL EJE CAFETERO

MARÍA CAMILA CORTÉS ARCILA

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MEDELLÍN

2021

LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN UN GRUPO DE MUJERES LÍDERES
EMPRENDEDORAS DEL EJE CAFETERO

María Camila Cortés Arcila¹

Disertación presentada para optar al título de Magíster en Administración

Asesor: Johnny Orejuela, PhD

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MEDELLÍN
2021

¹ Ingeniera electrónica y electricista, estudiante de tercer semestre de la maestría en Administración.

RESUMEN

Objetivo. Analizar el manejo que un grupo de líderes emprendedoras del Eje Cafetero le dan a la conciliación trabajo-familia. *Método.* Estudio descriptivo de corte transversal. El diseño de la investigación corresponde a un estudio de caso basado en entrevistas en profundidad, aplicadas a siete mujeres líderes emprendedoras del Eje Cafetero. *Resultados.* La investigación señala que las mujeres sienten que la mayor implicación de ser el pilar del hogar y, además, tener un emprendimiento, es lograr manejar los tiempos para lograr cumplir con las actividades que les demandan los dos roles. Las mujeres señalan que la decisión de emprender fue tomada debido a la necesidad de tener disponibilidad para atender a sus familias y al mismo tiempo generar ingresos para el hogar; sin embargo, descubrieron que lograr equilibrar estas dos esferas es agotador, les demanda más tiempo e incluso han perdido espacios para brindarse a sí mismas. *Conclusiones.* Se evidencia una notable necesidad de establecer un equilibrio entre el trabajo y la familia de estas mujeres emprendedoras, porque de este depende el bienestar del entorno en el que ellas se desarrollan; las mujeres entrevistadas además resaltan la importancia de establecer estrategias que les den la posibilidad de desarrollar actividades diferentes a las del hogar, porque les permite sentirse a gusto con ellas mismas; además, sienten que desarrollar estas actividades las hace felices, y que ese bienestar es transmitido a su familia; asimismo, el desarrollo de las actividades del hogar y del emprendimiento ocasionan muchas veces una sobrecarga laboral, que implica tener horarios de trabajo de hasta 19 horas.

Palabras clave: conciliación trabajo-familia, emprendimiento, mujer trabajadora, liderazgo femenino

ABSTRACT

Objective. Analyze the management that a group of entrepreneurial leaders of the coffee region give to the work-family conciliation. *Method.* transversal descriptive study. The research design was based on a study case from in-depth interviews applied to seven entrepreneurial women leaders of Eje Cafetero. *Results.* The research indicates that women feel the greatest implication of being a home pillar, in addition, having an enterprise, is the managing of time in order to fulfill the activities that both roles requires from them. Women point out that the decision to start a business was made due to the necessity to be available to take care of their families and at the same time generate some income; However, they discovered that balancing these two spheres is exhausting, takes more time and they have even loose time to give themselves. *Conclusions.* There is a remarkable need to establish a balance between work and family for these enterprising women, because the well-being of the environment they develop depends on this; the women interviewed also highlight the importance of establishing strategies that give them the possibility of developing different activities than households, because it allows them to feel comfortable with themselves; furthermore, they feel that developing these activities makes them happy, their well-being is transmitted to their family; likewise, the development of household and entrepreneurial activities often cause a work overload, which implies having to work up to 19 hours.

Keywords. work-family conciliation, entrepreneurship, working woman, female leadership

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. OBJETIVOS	8
1.1. OBJETIVO GENERAL	8
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
2. REFERENCIAS CONCEPTUALES	9
2.1. ANTECEDENTES	9
2.2. CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA DEFINICIONES Y APROXIMACIONES GENERALES	12
2.3. IMPLICACIONES DE LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA	13
2.4. OBSTÁCULOS EN MUJERES EN CUANTO A LA CONCILIACIÓN TRABAJO- FAMILIA	14
2.5. ESTRATEGIAS UTILIZADAS POR MUJERES EN LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA	16
3. MÉTODO	18
3.1. TIPO DE ESTUDIO	18
3.2. SUJETOS PARTICIPANTES	18
3.3. INSTRUMENTOS	18
3.4. PROCEDIMIENTO	19
4. RESULTADOS	20
4.1. CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA	21
4.2. IMPLICACIONES DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA	23
4.3. OBSTÁCULOS EN LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA	26
4.4. ESTRATEGIAS UTILIZADAS PARA LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA	27
5. CONCLUSIONES	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	37

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las mujeres que comenzó a generarse en forma masiva a principios de los años 70 ha desembocado en una apertura económica, pero ha generado también inquietud y la necesidad de reorganizar la relación trabajo-familia (Moccia, 2011). Esto, desde el punto de vista organizacional, buscando que se genere una zona de bienestar para el colaborador, con el fin de aumentar los índices de productividad y competitividad de las empresas; y desde el punto de vista individual, la búsqueda de armonía y buenas relaciones dentro de un contexto familiar.

La conciliación trabajo-familia permite visibilizar problemáticas tanto en roles de género como en el impacto cultural que se genera por las problemáticas. En la actualidad, muchas mujeres casadas y que no tienen hijos saben que en caso de querer formar una familia se encontrarán con una difícil tarea, porque deberán asumir roles de madre, esposa y profesional. Son conscientes de que deben buscar estrategias para atender de manera óptima la doble tarea, y que en caso de que no les sea posible sobrellevar esta carga deberán abandonar su trabajo, para cuidar a sus hijos en la primera infancia, y luego, cuando no sean tan dependientes de ellas, poder retomar sus actividades profesionales (Garrido, Gallegos y Hernández, 2015).

La tendencia de la conciliación trabajo-familia señala que se deben estudiar los tipos de roles que existen desde la teoría, porque desde allí se han establecido cuáles son las actividades que los hombres y las mujeres han desarrollado a lo largo de la historia; también desde la teoría se hace un señalamiento a los tipos de factores que influyen en las esferas (trabajo y familia), a cómo incide una esfera sobre la otra y cuáles son las estrategias que las mujeres han tenido que establecer para poder desenvolverse en los dos ámbitos.

Cada vez hay más organizaciones que buscan diseñar políticas que permitan que los colaboradores puedan fortalecer su sensación de bienestar al lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia, porque son conscientes de que un colaborador tranquilo y en equilibrio trae consigo efectos positivos sobre la empresa, y convertir los resultados personales en resultados generales, porque se traducen en un incremento en eficiencia y creatividad.

La perspectiva y el rol de género que tiene la sociedad actualmente tiene implicaciones sobre la inclusión laboral de la mujer; además, su crecimiento profesional está afectado por las políticas organizacionales y gubernamentales que actualmente se encuentran implementadas en

el país, porque aún con la inclusión laboral de la mujer y con los beneficios que esta ha traído para la economía mundial, se le sigue creyendo culpable por querer estar incluida en un mercado laboral y que se le valoren cualidades diferentes a las de cuidadora y cocinera.

Las investigaciones incluidas en los antecedentes del presente trabajo hacen referencia a mujeres empleadas y pertenecientes a una organización.

En esta investigación se lleva a cabo un análisis con mujeres empoderadas que decidieron ser madres de familia y edificar su propio negocio, y que busca responder a la pregunta: *¿Cuál es el manejo que le da un grupo de líderes emprendedoras del Eje Cafetero a la conciliación trabajo-familia?*

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el manejo que le da a la conciliación trabajo-familia un grupo de líderes emprendedoras del Eje Cafetero.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar qué percepción tiene un grupo de mujeres emprendedoras del Eje Cafetero respecto a la conciliación trabajo-familia.
- Identificar las implicaciones que debe asumir una líder emprendedora del Eje Cafetero en cuanto a la conciliación trabajo-familia.
- Analizar los obstáculos que tiene un grupo mujeres del Eje Cafetero en cuanto a la conciliación trabajo-familia.
- Analizar las estrategias que utilizan las mujeres líderes emprendedoras de Manizales para atender la conciliación trabajo-familia.

2. REFERENCIAS CONCEPTUALES

2.1. ANTECEDENTES

Las tendencias en las investigaciones que se han realizado en cuanto a conciliación trabajo-familia, donde fueron evaluadas las siguientes categorías: propósito general, tipos de estudio y diseño de la investigación, sujetos participantes en la investigación, técnicas o métodos de recolección de información para la investigación, principales resultados y conclusiones. Estas categorías muestran cómo fueron desarrolladas las diferentes obras de investigación y cuáles resultan ser las tendencias para la conciliación trabajo-familia. Las investigaciones descritas a continuación muestran cuál es la implicación que tiene la conciliación trabajo-familia en mujeres que hacen parte de organizaciones o empresas que pertenecen a diferentes sectores del mercado.

El *propósito general* de las investigaciones aquí analizadas muestra una tendencia en cuanto al establecimiento de obstáculos o dificultades con las que se encuentran las mujeres para lograr hacer una conciliación trabajo-familia. Además, se señalan las gratificaciones (Greenhaus y Parasuraman, 1994, o interferencias (Frone, Russell, y Cooper, 1997) ocasionadas por la conciliación trabajo-familia y cuál es la implicación que estos factores tienen de forma directa en el desarrollo profesional de la mujer (Genin y Ocampo, 2018). También hacen una exploración para determinar qué estrategias utilizan las mujeres para sacar adelante sus responsabilidades laborales y familiares (López y otros, 2011). Otras investigaciones se enfocan en la problemática que viven las mujeres con cargos directivos, en lo que respecta a la conciliación trabajo-familia (Gaete, 2018).

Asimismo, se evalúan variables para establecer una zona de bienestar que permita que las relaciones familiares estén fortalecidas y que exista una mejora en la productividad empresarial; es decir, que haya beneficios para la empresa y para la mujer empleada (Moccia, 2011). De acuerdo con Idrovo (2006), una investigación: “Ofrece datos acerca de la situación actual que tienen las empresas colombianas frente al tema de conciliación trabajo-familia” (p. 50), con el fin de obtener una evaluación a las políticas que manejan las organizaciones para facilitar la conciliación trabajo-familia. Otras investigaciones abordan la interacción trabajo-familia de las mujeres ejecutivas, y la analizan desde la perspectiva de género (Garrido y otros, 2015). Muñiz,

por su parte (2019), señala en su investigación otras particularidades que asume la problemática conciliación trabajo familia en América Latina. Gamboa y Pérez (2011) hacen una reflexión teórica desde la perspectiva psicoanalítico-feminista acerca de la carga laboral y familiar que deben asumir mujeres académicas de una universidad pública.

En general, los propósitos están enfocados en las problemáticas que tienen que asumir las mujeres para lograr conciliar los factores de desarrollo familiar y laboral en un ambiente organizacional.

Los tipos de estudio y diseño de las investigaciones utilizadas para elaborar el estado del arte muestran que son en su mayoría estudios de casos (Gaete, 2018; Gamboa y Pérez, 2017; Garrido y otros, 2015; Jiménez, Bustamente y Flores, 2019; Muñiz, 2019), y permiten evidenciar las situaciones que viven mujeres trabajadoras para lidiar con la conciliación trabajo-familia. Todas las investigaciones utilizaron un tipo de análisis cualitativo y transversal, puesto que dan razones del por qué se generan problemáticas para establecer un equilibrio entre el trabajo y la familia, y los datos para realizar la investigación fueron obtenidos en un solo momento (Gaete, 2018; Idrovo, 2006; Genin, 2018; López y otros, 2011).

Para llevar a cabo las investigaciones, los *sujetos participantes* fueron mujeres que desempeñaban distintas labores en empresas del sector público o privado. Para el caso de las investigaciones de Gamboa y Pérez (2017), Genin y Ocampo (2018), Moccia (2011) y Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe (2008) no se requiere la participación de personas, porque utilizan tipos de estudio y diseño de carácter teórico, para los cuales utilizan material bibliográfico; aunque el caso de Muñiz (2019) resulta ser una excepción, porque utiliza un tipo teórico, y en su investigación hace una caracterización con 32 empleados de la refinería La Plata, en Argentina.

En lo que respecta a *instrumentos de recolección de información y análisis*, utilizan cuestionarios especializados: Gaete (2018), Garrido y otros (2015), Genin y Ocampo (2018), Guzman (2000) y Muñiz (2019), por ejemplo, utilizan el cuestionario del índice de responsabilidad familiar corporativa (IESE) (IFREI, por sus siglas en inglés *family-responsible employer index*), utilizan el cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING, por sus siglas en inglés *survey work-home interaction-nijmegen*); Jiménez y otros (2019) utilizan escalas de satisfacción con la vida y escalas de felicidad subjetiva Lepper y Lyubomirsky, para identificar si existen variables de conflicto trabajo-familia y lograr establecer equilibrio y bienestar subjetivo.

Feldman y otros (2008) utilizan el cuestionario relación trabajo-familia, con el objetivo de estudiar la asociación existente entre las gratificaciones e interferencias generadas en la relación trabajo-familia y el impacto en la salud de las mujeres. Para los demás casos (Gaete, 2018; Garrido y otros, 2015; Genin y Ocampo, 2018; Guzman, 2000; Muñiz, 2019), utilizan entrevistas para hacer los análisis y caracterizaciones entre el trabajo y familia.

En general, todas las investigaciones recolectan datos que permiten hacer una caracterización sociodemográfica, y los investigadores aplican entrevistas en profundidad para realizar los respectivos análisis y detectar las problemáticas más recurrentes para lograr la conciliación trabajo-familia.

Los *resultados de las investigaciones* muestran que las mujeres siguen siendo las encargadas del cuidado y atención del hogar, pero creen que es una situación temporal, mientras los hijos crecen y se vuelven independientes (López y otros, 2011); además, creen que lograr equilibrar la vida laboral, familiar y personal resulta ser un evento complicado, porque sienten que las labores domésticas están recargadas en la mujer (Gamboa y Pérez, 2017), y aún se considera que el hombre solo tiene la calidad de proveedor (Guzman, 2000). En la investigación de Guzmán (2000) se describen las transformaciones, rupturas y continuidades en las estrategias de conciliación trabajo-familia en dos décadas: 1970 y 2000, a partir de las cuales logró concluir que, aunque son épocas diferentes, las generaciones se comportan de manera similar en cuanto a las estrategias de conciliación trabajo-familia, aun cuando las actividades de pareja se han diversificado.

En el sector empresarial, varias investigaciones resaltan que la falta de políticas organizacionales hace que para las mujeres se dificulte aún más la conciliación trabajo-familia (Carlier, 2006; Feldman y otros, 2008; Gaete, 2018), sea cual sea el cargo que estas desempeñen. En el caso concreto de las empresas colombianas, determinan que ha habido un avance en la percepción de conciencia que debe haber en el equilibrio personal entre el trabajo y familia para lograr el bienestar de los empleados y haya capacidad de compromiso con la empresa, pero falta que se desarrollen políticas organizacionales que permitan el equilibrar la relación laboral y familiar (Idrovo, 2006).

Como *conclusiones*, a nivel empresarial se establece que las políticas organizacionales pueden afectar o beneficiar el desarrollo profesional y familiar de una mujer. La perspectiva de género que tiene la sociedad actualmente también tiene implicaciones, porque la mujer se sigue

sintiendo culpable porque piensa que si atiende a sus necesidades de desarrollo profesional está descuidando las labores familiares y hogareñas. Todas las investigaciones han centrado su atención en la conciliación trabajo-familia en mujeres empleadas, y hasta ahora no hay investigaciones que desarrollen la temática para mujeres que hayan decidido incluirse en el mercado laboral a través del emprendimiento.

2.2. CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA DEFINICIONES Y APROXIMACIONES GENERALES

Reconocer y estudiar el impacto que el trabajo tiene sobre la familia, y viceversa, es un asunto que desde la década de los 70 ha despertado interés en los investigadores (Singh y Greenhaus, 2004). Como lo expresan Andrade y Landero (2015): “Universalmente, la familia es reconocida como la unidad básica de la sociedad y constituye, en todo el mundo, el espacio natural y el recinto micro social para el desarrollo de sus integrantes” (p. 186).

El trabajo es la actividad que se desempeña en un lugar determinado del mercado, y a cambio se genera una compensación monetaria, y por esta razón guarda una relación vinculante con la familia, porque es mediante el trabajo que se obtienen los recursos para satisfacer las necesidades que pueden presentar los integrantes de una familia.

La conciliación trabajo-familia implica que exista entre estas dos esferas una relación que conduzca a que se generen situaciones positivas o negativas en un contexto, debido al otro contexto. Las actividades que se deben cumplir en los roles laborales y familiares conducen al conflicto trabajo-familia, sobre todo cuando hay una distribución inequitativa de las actividades en el ámbito familiar. Estas actividades las deben asumir quienes tienen a su cargo personas dependientes, tales y como niños, adultos mayores o discapacitados (Torns, 2008).

En las organizaciones también se le comenzó a dar mayor valor a la conciliación trabajo-familia, para que así los colaboradores pudieran tener más control sobre su vida personal. Estas medidas llevan en muchos casos al manejo de un horario más flexible. Hay que tener en cuenta que el equilibrio entre el trabajo y la familia se ve afectado cuando hay mayor dedicación en una esfera que en la otra. Lo que busca la conciliación trabajo-familia es que exista una relación de complementariedad entre las dos esferas, para que las personas involucradas puedan contar con una serie de beneficios.

La relación entre trabajo y familia puede ser generadora de situaciones positivas o negativas. En este sentido, las teorías señalan dos tipos de conflictos: donde la familia influye en el trabajo, donde el trabajo influye en la familia (Halpern y Murphy, 2005).

El balance o equilibrio entre trabajo y familia puede generarse cuando las actividades y aspiraciones resultan ser incompatibles entre las dos esferas (Pichler, 2009). Para lograr este equilibrio se requiere que haya una colaboración en las organizaciones; sin embargo, hay quienes lo logran por cuenta propia. En 1997, se celebró en Luxemburgo el Consejo Europeo Extraordinario, y en las conclusiones de la presidencia se dieron a conocer las políticas de conciliación de la vida laboral y personal, que incluían promoción de permisos, flexibilidad en horarios de trabajo y servicios de atención del cuidado. Todas estas políticas en relación con la conciliación del trabajo y la familia se destacan porque es claro que las condiciones laborales inciden en la relación de la familia, y cuando estas cargas no están equilibradas generan en las personas riesgos psicosociales, y causar enfermedades físicas, mentales y sociales (Sierra, Rodríguez y Guecha, 2009).

La búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la familia requiere que se hagan unas renuncias. Cuando la mujer se encuentra laborando y decide, por diferentes razones, consolidar una familia con hijos, se encuentra con la difícil tarea de tomar decisiones y de renunciar parcialmente al trabajo; es decir, reducir el tiempo que labora cuando nacen sus hijos, para hacerles frente a las dos situaciones: por un lado, atender a las necesidades de su hijo y, por otro, seguir laborando para no rezagarse profesionalmente y poder seguir generando ingresos para cubrir las necesidades que se generan al tener una familia.

El estudio realizado por López y otros (2011) sugiere que cuando las mujeres se convierten en madres deben buscar alternativas que les permitan seguir generando ingresos, poder atender a sus hijos y sobrellevar las actividades domésticas y las extradomésticas.

2.3. IMPLICACIONES DE LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Con la inclusión de la mujer en el mercado laboral surgen una serie de implicaciones que repercuten directamente sobre la institución familiar, porque, además de que la mujer empieza a tener independencia económica, deben hacerse ajustes en la distribución del tiempo debido a que ahora la mujer tiene que atender también actividades extradomésticas y, por tanto, requiere

ayuda en las actividades del hogar y tiene menos tiempo para ocuparse del cuidado de los hijos (Gómez y Martí, 2004).

La difícil tarea de mantener un equilibrio entre el trabajo y la familia tiene implicaciones porque, entre otras cosas, se presentan altos niveles de depresión y angustia en las personas. Cuando hay un conflicto en la relación de estas dos esferas, se generan problemas de salud a nivel general (Frone y otros, 1997).

Por otro lado, cuando se logra establecer un equilibrio entre el trabajo y la familia, hay unas implicaciones positivas que surgen por el aumento de la felicidad y estabilidad emocional, que generan un aumento de bienestar y despiertan emociones positivas a nivel familiar y laboral. Cuando hay un sentimiento de bienestar, se nota en todos los ámbitos: en la familia hay armonía y tranquilidad, y en el trabajo se evidencia una fuerza de compromiso y sentido de pertenencia con la organización. Para las empresas también acarrea implicaciones positivas porque, cuando un colaborador siente que su empresa se preocupa por sus necesidades personales, crea un clima laboral ameno y en concordancia con su comodidad con la empresa, y se queda en ella. Así la empresa logra que se reduzcan los índices de rotación de personal y se minimice la tasa general de enfermedades. Obviamente, también se genera un incremento en la productividad y en la creatividad porque sus colaboradores se encuentran mental y físicamente bien (Moccia, 2011).

Cuando las mujeres no logran conciliar trabajo-familia, deciden renunciar a una de estas dos esferas, y normalmente renuncian a la del trabajo. Lo difícil de aceptar es que grandes profesionales con grandes cualidades deben salir del mercado laboral porque no logran conciliar el trabajo y la familia. Otras, por el contrario, deciden no renunciar a su labor, y renuncian a la maternidad porque no se permiten que haya un estancamiento en su vida profesional (Garrido y otros, 2015).

2.4. OBSTÁCULOS EN MUJERES EN CUANTO A LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Por “tradición”, las mujeres han tenido la responsabilidad de reproducirse y de asumir el cuidado de la casa y de quienes viven en ella (Gómez y Jiménez, 2015); las tareas que desempeñaban las mujeres solo habían tenido como fin la crianza de los hijos, la preparación de los alimentos, y la de mantener las prendas de vestir y la casa en óptimas condiciones de

limpieza y orden. Con el desarrollo de la sociedad, hombres y mujeres fueron aprendiendo, a través del proceso y la socialización, que cada uno debía asumir unos comportamientos dependiendo de su género, y sus roles serían dependientes de su género. Herrera (2000) define como rol de género: “A un conjunto de normas establecidas socialmente para cada sexo” (p. 569).

En la época conocida como la Colonia (1550-1810), las mujeres en Colombia eran educadas para la sumisión, la obediencia y la dependencia absoluta; primero de sus padres, y luego de sus esposos. Las mujeres imbuidas en esa ideología crecieron sometidas a esas instituciones de moralidad que les hacían creer que su misión en el mundo era ser madres y esposas, mientras los hombres, con el rol de proveedores, eran quienes ostentaban el poder y la fuerza que todas estas situaciones implicaban (Macías y Cedeño, 2014). Por fortuna, los tiempos han cambiado, y desde el siglo pasado se ha empezado a evidenciar que la mujer tiene participación en el mercado laboral.

En 1975, tuvo lugar en México la Conferencia Mundial de la Mujer, y se dio a conocer el concepto *derechos productivos*. Las mujeres comenzaron a asistir a centros de educación y, con el fortalecimiento de sus capacidades y con preparación profesional, comenzaron a ser incluidas en el mercado laboral. La inclusión laboral de la mujer atrajo nuevos conceptos: por un lado, ya se valora y se reconoce que las mujeres tienen muchas habilidades, destrezas y capacidades para desarrollar actividades que merezcan ser remuneradas; por otro lado, su inclusión laboral trae consigo una repercusión, y es que, a pesar de su inclusión laboral, la mujer es quien sigue llevando a cuesta las obligaciones de la casa; es decir, si bien tuvo inserción en el mercado laboral, no puede abandonar las responsabilidades que trae consigo tener una familia. El rol de género sigue estableciendo que las mujeres son quienes se deben encargar del hogar, servir, atender a quienes son dependientes. En el contexto familiar aún se refuerza el hecho de la diferenciación de género, donde se establece cuáles son las actividades que deben hacer las mujeres, y cuáles, los hombres (Herrera, 2000).

Con respecto a las políticas de gobierno, estas deberían promover que haya equilibrio entre el trabajo y la familia. En Colombia, por ejemplo, la *Ley 1468 de 2011* declara que los hombres tienen derecho a ocho días de licencia por maternidad, y a las mujeres en cambio se les da una licencia remunerada por 14 semanas. Aunque esta es una medida que les facilita la adaptación a las nuevas madres de familia, de manera implícita determina que la mujer es quien

comienza a llevar un ritmo de vida más atareado, a sobrellevar una vida laboral y doméstica inequitativa. En cuanto al tiempo de ocio y de esparcimiento, las mujeres se ven afectadas en mayor medida, porque, en comparación con el de los hombres, son ellas quienes pierden el privilegio cuando deciden formar familia con hijos, porque, además de laborar, deben encargarse de las labores de la casa y del cuidado de los hijos.

En el caso colombiano se encuentra un estudio específico que demuestra que hay una correlación entre conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y bienestar mental y físico, y que cuando hay un conflicto entre el trabajo y la familia, hay disminución respecto a la satisfacción laboral y el bienestar físico y psicológico Poelmans y otros (2003), citados por Andrade y Landero (2015). Por esta razón, las organizaciones le han dado mayor importancia a buscar que haya equilibrio entre el trabajo y la familia, con el fin de lograr que sus colaboradores sean comprometidos y puedan ser más productivos. Sin embargo, no siempre las mujeres logran adecuarse a las políticas de una organización, porque no tienen la flexibilidad que se requiere para poder llevar una vida en armonía entre lo laboral y familiar, o porque, simplemente, no llenan las expectativas profesionales de la mujer. En algunos de estos casos, las mujeres deciden llevar a cabo las ideas de negocio que se adaptan a sus necesidades y a las de su familia.

2.5. ESTRATEGIAS UTILIZADAS POR MUJERES EN LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

La inserción de la mujer en el mercado laboral debería ser un hecho que no generara traumas ni conflictos en ninguna esfera (laboral o familiar); yendo a la realidad, la inserción laboral de la mujer si genera traumas y problemáticas a nivel familiar y laboral, por las implicaciones negativas que se generan y que fueron descritas anteriormente. El nuevo papel del hombre no ha sido asumido como debería y la corresponsabilidad familiar está recargada en la mujer. Para las mujeres, que históricamente tienen un modelo de familia nuclear, pero que ahora tienen un modelo de familia monoparental, deben enfrentarse al hecho de que el cuidado y la crianza de los hijos deben asumirlos solas, o recurrir a ayudas externas para poder laborar y atender las necesidades de sus hijos en cuanto a cuidados y educación. A todos estos obstáculos debe añadirse la incidencia de políticas que ponen énfasis en que el bienestar del hogar es una responsabilidad que depende únicamente de quienes conforman la familia tradicional, teniendo

en cuenta que la familia está estructurada según la tradicional división de roles (Ruiz y Bajo, 2006).

Las organizaciones y las familias están en constante transformación, las estructuras políticas e ideologías influyen en la conciliación trabajo-familia. Algunos países escandinavos ofrecen servicios para el cuidado de los niños, y también tienen diversas opciones de trabajos de tiempo parcial. En Colombia, en cambio, no existen políticas favorecedoras para fortalecer el equilibrio trabajo-familia (Idrovo, 2006). Por tal razón, las mujeres deben buscar en su entorno estrategias individuales para poder laborar y tener una buena relación familiar. Por tanto, deben adquirir rutinas estrictas que les permitan cumplir con las obligaciones laborales, y se puedan permitir tener tiempo de calidad con su familia.

3. MÉTODO

3.1. TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio llevado a cabo es de tipo *descriptivo transversal*, con el cual se pretende analizar la situación que viven las mujeres emprendedoras para poder manejar un equilibrio entre el trabajo y la familia. Por el tipo de investigación realizado el diseño de la investigación es de tipo *estudio de caso*. Esto dadas las condiciones y las personas que participan en él, tratando de conocer qué manejo le dan a la conciliación trabajo-familia.

3.2. SUJETOS PARTICIPANTES

Para la investigación se entrevistó a siete mujeres que tenían las siguientes características: que fueran mujeres emprendedoras y que tuvieran una familia constituida con hijos. El estado civil no sería tenido en cuenta para la validación de resultados.

3.3. INSTRUMENTOS

Se elaboró una *entrevista de profundidad* que contribuyera a responder los objetivos específicos de la investigación. Tiene cuatro categorías de análisis: conciliación trabajo-familia en mujeres, implicaciones de la conciliación trabajo-familia, obstáculos en mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia y estrategias utilizadas por mujeres en la conciliación trabajo-familia. También se les preguntó a las mujeres el nivel de escolaridad, la edad, qué tipo de emprendimiento tienen, la antigüedad del emprendimiento, la cantidad de hijos y sus respectivas edades y la ocupación del cónyuge (si lo tienen).

A continuación, en la tabla 1 se especifican las categorías y subcategorías que se emplearon en la entrevista en profundidad, teniendo en cuenta los objetivos específicos.

Tabla 1*Relación entre los objetivos específicos, categorías y subcategorías*

Objetivo específico	Categorías
Identificar qué percepción tiene un grupo de mujeres emprendedoras del Eje Cafetero respecto a la conciliación trabajo-familia.	Conciliación trabajo-familia en mujeres
Identificar las implicaciones que debe asumir una líder emprendedora del Eje Cafetero en cuanto a la conciliación trabajo-familia.	Implicaciones de la conciliación trabajo-familia
Analizar los obstáculos que tiene un grupo mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia.	Obstáculos en la conciliación trabajo-familia
Analizar las estrategias que utilizan las mujeres líderes emprendedoras del Eje Cafetero para atender la conciliación trabajo-familia.	Estrategias utilizadas para la conciliación trabajo-familia

3.4. PROCEDIMIENTO

La investigación se desarrolló en tres fases: contextualización teórica, trabajo de campo y organización, y presentación y análisis de los datos encontrados. La primera fase consistió en elaborar un estado del arte y analizar cuáles eran las tendencias en lo que respecta a la conciliación trabajo-familia, para así hacer una construcción sólida de la *referencia conceptual*. Con la referencia conceptual se hizo una aproximación al instrumento, porque se establecieron las categorías y subcategorías para diseñar las preguntas que serían parte de la entrevista en profundidad. La segunda fase le dio cabida al instrumento elaborado, para determinar las preguntas que se les formularían a las mujeres entrevistadas, teniendo en cuenta las categorías y subcategorías establecidas en la primera fase. Posterior a esto, se hizo una búsqueda de mujeres que quisieran ser partícipes de la entrevista y dar su testimonio en función de la relación trabajo-familia que llevan en la actualidad en su condición de mujeres emprendedoras y, además, como pilares fundamentales en la familia. En la tercera fase se transcribieron las entrevistas para su posterior organización sistemática, facilitada por la distribución y síntesis en matrices organizativas. Para la escritura del documento se tomaron fragmentos de las entrevistas, para validar la síntesis resultante a través del análisis de las tendencias, que eran las respuestas de las mujeres entrevistadas. Finalmente, se obtienen las conclusiones de la investigación propuesta,

teniendo en cuenta los datos extraídos de las entrevistas, el estado del arte y las conclusiones de la investigadora.

4. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la entrevista formulada a siete mujeres emprendedoras ubicadas en las diferentes capitales del Eje Cafetero. Con el fin de contextualizar las entrevistas, en la tabla 2 se relaciona el perfil sociodemográfico de las mujeres entrevistadas. Además, se presentan las categorías evaluadas en la entrevista: conciliación trabajo-familia en mujeres, implicaciones de la conciliación trabajo-familia, obstáculos para las mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia y las estrategias utilizadas. Para desarrollar el análisis de estas categorías se tuvieron en cuenta varias subcategorías, las cuales, a su vez fueron evaluadas con el método empírico, teniendo en cuenta la tendencia en las respuestas brindadas por las mujeres entrevistadas. Posterior al análisis y a la mención de algunas respuestas textuales de las mujeres entrevistadas, se desarrolla la discusión de los resultados obtenidos. Las entrevistas en profundidad buscaban obtener información sociodemográfica y sociolaboral para desarrollar la investigación propuesta y darles respuesta a los objetivos establecidos.

Las mujeres entrevistadas estaban entre los 30 y los 45 años, en edad productiva laboral, todas con uno o más hijos, casadas o en unión marital de hecho, con nivel de escolaridad universitaria, a excepción de una, y antigüedad del emprendimiento igual o superior a seis meses. Todas las mujeres entrevistadas cuentan con un trabajo de emprendimiento, donde impulsan sus ventas y el crecimiento de su marca a través de redes sociales, principalmente en Instagram.

Tabla 2

Perfil sociodemográfico de las mujeres entrevistadas

No.	Edad	Estado civil	Número de hijos	Antigüedad del emprendimiento	Actividad del emprendimiento	Nivel de escolaridad	Ciudad
1	36	casada	1	3 años	Diseño y confección de prendas de vestir para mujer.	Universitario	Armenia
2	30	unión libre	1	3 años	Distribución de productos para el cabello.	Universitario	Manizales
3	32	casada	2	6 meses	Comidas rápidas.	Bachillerato	Manizales

No.	Edad	Estado civil	Número de hijos	Antigüedad del emprendimiento	Actividad del emprendimiento	Nivel de escolaridad	Ciudad
4	37	casada	2	1 año	Creación y distribución de acuarelas.	Posgrado	Armenia
5	38	casada	1	3 años	Diseño y confección de bordado a mano.	Tecnológico	Manizales
6	30	casada	1	4 años	Creación de sellos y papel artesanal.	Universitario	Manizales
7	45	casada	1	2 años	Diseño y creación de accesorios en Mayuki.	Posgrado	Pereira

4.1. CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

El *equilibrio entre trabajo-familia* resulta ser fundamental y a la vez difícil de sobrellevar para las mujeres, porque tomar la decisión de ser madres conlleva una responsabilidad con los hijos y en general con la familia.

Al decidir formar una familia y emprender, se genera entre estas dos esferas una relación que estrictamente puede acarrear conflictos en los dos ámbitos.

En este sentido, la mujer 7 señala:

Cuando tú te casas o tienes una pareja y tienes hijos, el peso de una familia sigue estando en la mujer. Es demasiado importante para mí equilibrar la relación entre el trabajo y la familia. Es muy difícil de lograrlo, porque es la misma sociedad la que nos lo ha impuesto, y las mujeres cada vez trabajamos más y nos volvemos como ese eje en el hogar.

La mujer 1 también indica:

Cuando uno es mamá, es una de las cosas que más busca, es poder dedicarle tiempo a su familia, especialmente a sus hijos. Entonces, realmente para mí es determinante lograr equilibrar la relación trabajo-familia.

La mujer 2 menciona:

Para mí, por la crianza que yo he tenido, y por todo el tema familiar, pesa más la familia que el trabajo. Muy pocas veces he tenido que decir yo que es que voy a dejar a mi familia y me voy a centrar en el trabajo.

En este caso se evidencia una influencia social referente a la elección de prioridades en las esferas trabajo-familia.

Todas las mujeres entrevistadas indicaron que les resultaba primordial lograr encontrar el equilibrio en la relación trabajo-familia. Necesariamente estas dos esferas resultan ser tan importantes, que ninguna desconoce que hay que lograr equilibrar la relación para poder llevar una vida de bienestar y tranquilidad.

Referente al *efecto de la incidencia del trabajo en la familia y la familia en el trabajo*, las siete mujeres entrevistadas coinciden en que la familia es una prioridad en sus vidas y que prefieren que el trabajo no afecte a sus familias, a que la familia afecte sus trabajos.

La mujer 4 afirma:

En mi caso particular, para mí es más importante la familia, mis hijos y su educación por encima de todo. Por ejemplo, cuando nació mi primer hijo, me salió una oferta laboral en Armenia, pero en el trabajo me dijeron: “Debes empezar en agosto”, y mi hijo nació en junio, por lo que tuve muy poco tiempo con él. Entonces empecé a trabajar sin saber lo que era ser mamá. Cuando me di cuenta de todo lo que me estaba perdiendo, de todo lo que extrañaba a mi hijo, de la falta que me hacía, de lo que él me necesitaba, decidí renunciar. Ya después de que él fue más grande e independiente, decidí iniciar el emprendimiento que tengo en la actualidad.

Sin embargo, una de las mujeres replicó:

Hace poco escuchaba de la importancia de que las mamás hiciéramos algo que nos gusta, porque esa también es una forma de mostrarles a los niños cómo ser felices con ellos mismos. Si mi hijo ve amargada, eso va a influir en él; entonces ahora no le quiero restar importancia a mi trabajo por mi hijo, porque ya le reste importancia durante cinco años, que era cuando él estaba pequeño y me necesitaba más junto con mi esposo.

Aquí la entrevista resalta la importancia y la influencia que tiene para las mujeres realizar actividades diferentes a las del hogar y el cuidado de los hijos (en este caso, los emprendimientos); una mirada que permite evidenciar que las mujeres han tomado conciencia acerca de los diversos roles de género que deben ser resignificados en la actualidad, porque no se sienten identificadas con los patrones de comportamiento que estos determinan. A pesar de ello, y como indican López y otros (2011), las mujeres siguen siendo el pilar del hogar, velando por el

cuidado de los hijos y el trabajo doméstico; sin embargo, consideran que será una etapa temporal, mientras los hijos crecen.

Las mujeres emprendedoras de las diferentes ciudades capitales del Eje Cafetero tienen muy claro que el bienestar de su familia prevalece sobre su emprendimiento; sin embargo, algunas también perciben que la actividad laboral que desarrollan les permite sentirse bien consigo mismas, y esto, a su vez, genera un entorno de bienestar a nivel familiar y personal, porque, aunque sus familias son prioridad en sus vidas, ven su inclusión laboral como algo que les pertenece; más aún en el caso de ellas, que decidieron emprender negocios con actividades que les apasionan y las hace sentirse cómodas no solo en el ámbito económico, sino porque sienten que se enriquecen en lo personal.

4.2. IMPLICACIONES DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Las mujeres entrevistadas en su mayoría señalan que no tienen *pérdidas en el trabajo a causa de la familia*, pero en cambio sí señalan que han tenido *pérdidas en la familia a causa del trabajo*.

La mujer 2 indica:

(...) a veces cuando las cosas no salen bien y en el negocio se me salen de las manos algunas situaciones, por ejemplo, se demoró un pedido del laboratorio, o entregué mal un pedido, me estreso, porque no me gusta quedarle mal a las clientas; me da mal genio y siento que me desquito o me recargo con mi familia, siento que empiezo a hablarle mal al niño, lo regañó más, o con mi mamá, le hablé feo a veces, y después me arrepiento.

La mujer 6 también indica:

A nivel familiar siento que he perdido tiempo para invertir en mi familia y en mí misma, porque me volví nocturna. A mí me toca trabajar desde las nueve de la noche que se duerme mi hijo, hasta las dos de la mañana cuando siento que ya no puedo más, y levantarme nuevamente a las seis de la mañana.

Claramente se evidencia en ambos casos pérdidas a nivel familiar, que implican discusiones por situaciones que se salen de control en el ámbito laboral, además de la pérdida de espacios personales y tiempo de calidad con la familia por el exceso de trabajo.

La mujer 5, sin embargo, indicó que en el trabajo sí ha tenido pérdidas a causa de la familia: “He perdido espacio para hacer las actividades que me gustan, porque me dedique mucho a ser mamá y se me olvidó que yo también tenía actividades que hacer para ser feliz y sentirme útil”. Esta excepción puede estar dada por las diferentes percepciones que están empezando a tener las mujeres, dándole un significado importante a desempeñar actividades que les permitan desarrollarse profesional y personalmente.

La mujer 6 tiene un concepto similar a la anterior:

A nivel laboral he perdido espacio para desarrollar las actividades propias de mi trabajo, porque me toca adaptarme a los horarios de mi esposo para poder cuidar a mi hijo. Como mi esposo es profesor, tengo que acomodarme a cosas que hemos decidido que me corresponden a mí (cocinar, oficios de la casa).

Lo anterior entendiendo que sus emprendimientos les demandan tiempo para preparar actividades propias de la labor, pero, a su vez, en sus familia también se les presentan actividades que no pueden dar espera, lo que les genera atrasos en sus procesos laborales; además, por su condición de emprendedoras, sus esposos o su núcleo familiar, o incluso ellas mismas, creen que pueden ajustar los horarios para atender las labores del hogar y postergar las del emprendimiento. En consecuencia, deben trabajar más horas al día para cumplir con todas las labores (domésticas, familiares, laborales).

Las *ganancias familiares a causa del trabajo* las aprecian desde lo económico y lo personal.

Al respecto, la mujer 3 señala:

(...) para mi familia, he ganado por el trabajo mayores comodidades; además, me siento más independiente, sé que puedo cubrir mis necesidades personales y que, además, puedo comprar cosas o hacer gastos que antes sin el emprendimiento no hubiera podido; por ejemplo, podemos salir a pasear, ir a comer o comenzar a ahorrar para el estudio de mis hijos.

La mujer 5 también destaca desde lo personal:

En la familia tal vez he ganado unión, mi esposo y mi hijo me ayudan con el emprendimiento, y como les he transmitido el amor por él, ellos también lo sienten. Además, siento que ya soy más feliz, menos rígida, porque con el emprendimiento hago

lo que me gusta desde que era pequeña. Recuperé mi esencia de ser una mujer, y mi emprendimiento sirvió para que la relación en familia podamos ser felices (...).

Las mujeres sienten como ganancias el aporte económico que ingresa a sus hogares a causa de su labor en su emprendimiento; pero además este ingreso les genera bienestar, porque cumplen las necesidades básicas en el hogar y también se pueden permitir ciertas comodidades, lo que les causa satisfacción. Además, sienten que su contribución económica les permite mejorar su autoestima, porque sienten que las actividades laborales que realizan tienen valor, y esto, a su vez, les genera comodidad en su desarrollo profesional.

En cuanto a *ganancias laborales a causa de la familia*, la mujer 7 indica:

(...) en el emprendimiento se involucra mi familia, entonces ha sido una compenetración en la que trabajamos los tres. Cuando yo llego a trabajar en mi emprendimiento, en lo que me apasiona, no siento que los estoy abandonando porque, por el contrario, somos los tres trabajando, ellos ayudándome a una cosa o empacando o yéndonos a una feria, capacitando a alguien, porque ya las manos no nos dan abasto para tejer nosotros.

Esta emprendedora evidencia que la familia se encuentra tan involucrada en su labor, que ya sienten que el negocio es un miembro más, donde todos pueden participar activamente para promover el crecimiento del mismo; en ella se puede evidenciar que la participación de su familia representa una ganancia en su emprendimiento, porque tiene ayuda y soporte.

En síntesis, encontramos que para las mujeres líderes emprendedoras entrevistadas las *pérdidas* están muy ligadas en las dos esferas: trabajo y familia, por su relación dependiente entre sí. Se evidencia que una de las pérdidas que se les presenta en la cotidianidad están reflejadas en la actitud de estrés o cansancio que manifiestan a través de actos de intolerancia con su familia, por las circunstancias o problemas que se les presenta en la familia, además del tiempo de calidad que dejan de tener por la sobrecarga laboral, que tienen ya sea por el emprendimiento o por las labores domésticas.

Las *ganancias* las resaltan con más emotividad las mujeres participantes, recalcando la satisfacción que les produce desarrollar actividades que las hacen felices y que, a su vez, les permiten integrarse con su familia, porque al verlas tan interesadas con su emprendimiento todos quieren involucrarse y ayudar a gestionar los procesos que el negocio requiere. Además, para ellas resulta ser un estímulo para su desarrollo profesional y personal, porque se sienten activas

en el mundo laboral y porque a su vez sienten que pueden generar ingresos desarrollando actividades que les apasionan. Resulta interesante que, a pesar de las actividades domésticas tan arduas que deben asumir las mujeres en cuanto al cuidado de hijos y del hogar, sigan activas en el mundo laboral. En este sentido, Muñiz (2019) resalta: “Asumir el papel de cuidadoras principales en el hogar, supone el abandono, temporal definitivo, del mercado laboral” (p. 86).

Se puede concluir que esto se debe a la importancia que cada mujer entrevistada le da a la necesidad que tiene de permanecer activa como profesional, y de poder crear valor en su emprendimiento. Esto les genera una sensación de bienestar consigo mismas que, a su vez, se ve reflejado en su entorno por la actitud positiva y de plenitud que tienen al poder percibir ingresos que les permitan satisfacer tanto necesidades básicas como actividades de dispersión y recreación para la familia.

4.3. OBSTÁCULOS EN LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Las mujeres entrevistadas señalaron que *el obstáculo que se presenta en las dos esferas trabajo y familia* está relacionado directamente con la distribución del tiempo, y señalan la falta de tiempo para resolver las actividades familiares. La mujer 1 indica: “Hay algunas veces que por mi emprendimiento tengo que robarle tiempo a mi familia, y me siento mal”. A la mujer 2 le ocurre algo similar:

(...) hay veces que se nos complica las alimentaciones, entonces se nos pasa la hora de la comida de los niños. Se nos olvida medir el tiempo y se nos pasan las actividades de los niños por estar preparando la comida para vender.

Esto le atañe al sentimiento de culpa por robarles espacio y tiempo a sus hijos o a su familia, por estar atendiendo actividades del emprendimiento.

Situaciones similares ocurren en la esfera del trabajo, relacionadas con el uso del tiempo.

Al respecto, la mujer 5 señala:

Ahora por la pandemia he tenido que dedicarme mucho a la casa y las tareas de mi hijo. Cuando recién comenzó la pandemia, yo sentía que me iba a tocar abandonar el emprendimiento porque sentía que no era capaz con las actividades del colegio de mi hijo.

La pandemia sin duda representó un obstáculo, porque generó una serie de cambios en las rutinas que se tenían establecidas; sin embargo, varias de las mujeres hicieron énfasis en el nuevo manejo del tiempo en tiempos de pandemia. Esto teniendo en cuenta que todas las mujeres entrevistadas debieron ceñirse al nuevo modelo de educación que debía ser implementado en los hogares, para darle continuidad al estudio de sus hijos. Esto les aumentó el trabajo, y la distribución del tiempo se vio afectada, porque se le comenzaron a dar nuevas prioridades a la actividades escolares de los hijos. En este sentido, la mujer 6 también apuntó: “Si mi hijo tiene un examen mañana y yo también debo hacer una entrega mañana, yo voy a preferir ayudarle a mi hijo y posponer las actividades del trabajo para la noche”.

Las mujeres entrevistadas indican y resaltan el valor que tiene el tiempo en sus vidas. Lo requieren para programar y desarrollar actividades propias del emprendimiento. Un tiempo que a veces se ve afectado por las responsabilidades que tienen con sus hijos y con su familia. Esto también ocurre en la dirección opuesta: las exigencias que se presentan a nivel del emprendimiento necesariamente implican una disminución del tiempo dedicado a la familia.

Lo que no se puede dejar de resaltar, porque también representa un obstáculo, es que el tiempo invertido en estos dos roles interfiere con el tiempo que deja de invertir la mujer en sí misma, porque en muchas ocasiones las actividades domésticas están recargadas en las mujeres. En el caso de las emprendedoras se marca más, porque en su entorno familiar consideran que ella es quien puede ajustar los horarios para lograr satisfacer las necesidades básicas del hogar, en cuanto a cuidado de los niños, limpieza de la casa y preparación de alimentos, lo que se traduce en una jornada más larga de trabajos. A este nivel, cabe resaltar que, como señalan Garrido y otros (2015: “Aunque los roles de género presentan algunos avances, sigue considerándose la participación masculina en el cuidado de los hijos más como una ayuda hacia la mujer, que como una responsabilidad inherente al género masculino como ayuda hacia la mujer” (p. 98). Este tipo de situaciones, que las dejan sin espacios que les permitan encontrarse consigo mismas y con sus cercanos diferentes a la familia, para evitar que se generen problemas de salud mental causados por la depresión y la ansiedad.

4.4. ESTRATEGIAS UTILIZADAS PARA LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Las estrategias que utilizan las mujeres a nivel familiar están centradas en su mayoría en la ayuda en el cuidado de los hijos que pueden prestarles principalmente sus familiares más cercanos. La mujer 6 comparte: “Tengo que buscar quien me ayude con el cuidado de mi hijo y tratar de acomodar los horarios con mi esposo”. Incluso hay mujeres que deben depositar en sus hijos mayores el cuidado de los menores. Es el caso de la mujer 3: “Cuando estoy haciendo las preparaciones, mi hijo mayor me ayuda a cuidar a la niña pequeña”. Profundizando en la encuesta, las mujeres enfatizan en que el cuidado de los niños tratan de delegarlo en personas cercanas, tales y como la familia, para aquellas ocasiones en las cuales requieren ayuda por motivos laborales.

Además de la delegación del cuidado de los hijos, las mujeres utilizan estrategias de planeación del tiempo; esto a nivel familiar. Como *estrategia utilizada a nivel laboral*, la mujer 1 indica: “Yo planeo mi día, mi semana, mi mes y mi año”.

La mujer 2 señala que la pandemia ha influido en la organización de su tiempo:

(...) ahorita, en términos de pandemia, todo ha cambiado y ha tocado improvisar más en el camino; pero, en términos generales, yo pienso que es la planeación muy meticulosa de cómo va a aprovechar uno el tiempo y de que es lo que uno quiere proponerse semanal, mensualmente o en el semestre, y organizar su cotidianidad con respecto a eso. Yo pienso que es una de las cosas más importantes.

La pandemia, indudablemente, ha generado un cambio en las rutinas que ha llevado a dar un giro inesperado en todos los ámbitos de la vida; sin embargo, todas las mujeres señalaron que, en términos laborales, la organización y la anticipación de los sucesos laborales son la principal estrategia que utilizan para lograr establecer un equilibrio en la relación trabajo-familia; pero, señalan que, simplemente, por las mismas situaciones que se presentan en estas dos esferas, muchas veces los cronogramas se ven afectados y se tienen que modificar para poder darle continuidad a las actividades laborales y familiares.

Las mujeres entrevistadas indican que la familia y las personas más cercanas, como las amigas, son la principal red de apoyo y confianza para el soporte de ayuda con los hijos y el hogar, y utilizan esta red como fundamental.

En este sentido, Berenzon, Saavedra y Alanís (2009) señalan:

La principal fuente de apoyo de mujeres procede de la familia nuclear o las amigas, que juegan un papel central. (...) En otros estudios se ha observado que en

cuanto más redes de apoyo existan, menos vulnerables son las mujeres y tienen mayores oportunidades de mejorar su salud emocional y por tanto su calidad de vida. (p. 480).

Estas mujeres, además de ser fuente de apoyo para desarrollar las actividades del hogar, también resultan ser fuente de apoyo emocional para acudir a la mujer, para su salud mental y emocional.

5. CONCLUSIONES

En la investigación se abordaron las categorías de la conciliación trabajo-familia en mujeres emprendedoras del Eje Cafetero, donde se concluye que, aunque las mujeres entrevistadas coinciden en que lograr darle un equilibrio a la relación trabajo-familia es difícil y agotador, resulta imperativo tener armonía a nivel familiar y laboral. Del balance que se le logre dar a estos dos ámbitos puede depender el bienestar e integridad de una familia, porque estos también se verán representados en la productividad en el ámbito laboral (Moccia, 2011).

Lograr establecer este equilibrio permite, además, que las personas involucradas en el núcleo familiar se encuentren satisfechas con los roles que desempeñan en la familia y en el trabajo (Jiménez y otros, 2019); sin embargo, para lograr la satisfacción se deben tener en cuenta que los recursos como el tiempo son limitados, y es allí donde se debe prestar especial atención para lograr distribuirlo sin afectar ninguna de las dos esferas, que tan estrechamente relacionadas están. En contracara, también se puede percibir que cuando se presentan conflictos en la relación trabajo-familia, el bienestar subjetivo se puede ver reducido.

En cuanto a prioridades entre la relación trabajo familia, todas las mujeres objeto de esta investigación estuvieron acuerdo en que para ellas la prioridad es la familia, por encima del trabajo. La decisión de emprender estuvo en su momento dada por un acuerdo mutuo entre ellas y sus parejas, en la búsqueda del equilibrio entre estas dos esferas; sin embargo, para lograr obtener este equilibrio se requieren un tacto y una dedicación especial, donde cualquier movimiento que se incline a favor de una de las dos esferas puede perjudicar a la otra (Ugarteburu y otros, 2008); finalmente, cuando se logra establecer el balance entre estos dos

roles, resulta que los beneficios y los complementos que pueden darse entre ellos generan gratificaciones en las mujeres y en sus familias.

Las implicaciones más marcadas señalan que las mujeres emprendedoras trabajan más horas al día, porque deben distribuir el tiempo en labores del emprendimiento, el hogar y la familia. Necesariamente esto les implica que deban esforzarse más y tener más trabajo por el cual responder diariamente. Indican, además, que la intención de emprender fue para poder tener el control del tiempo, pero también generar ingresos y dedicarse a la familia sin limitaciones; sin embargo, se percibe que un total dominio sobre el manejo del tiempo no se tiene, porque en el plano familiar se manejan unas exigencias y unas eventualidades que no necesariamente pueden ser contempladas cuando se establece un cronograma, además de la prioridad que le dan las mujeres a la familia frente al trabajo. Por esto, el manejo del recurso tiempo les ha implicado laborar más horas. Incluso una mujer llegó a resaltar que trabajaba hasta 19 horas por día. Tantas horas de trabajo representan una disminución, o incluso la inexistencia, de tiempos de calidad para ellas mismas, para brindarse espacios de distracción y de esparcimiento que les permita establecer relaciones en ámbitos diferentes a los labores y familiares.

Las mujeres entrevistadas señalan en su mayoría que las ganancias a nivel familiar a causa del trabajo están relacionadas con la inclusión familiar en el emprendimiento. Existe participación del núcleo familiar en el negocio, lo que contribuye al buen funcionamiento del emprendimiento; sin embargo, esta ganancia puede verse también como una problemática, porque se pueden perder espacios y límites que establecen los roles familiar y laboral.

Todas las mujeres entrevistadas señalan que los obstáculos que genera la relación familiar en la relación laboral, y viceversa, apuntan a la distribución del tiempo en sus actividades laborales y familiares, y les resulta difícil distribuirlo cuando tienen como prioridad la familia, pero se sobreesfuerzan para también atender asuntos a nivel laboral. Históricamente las mujeres han adquirido la responsabilidad del manejo del hogar, lo que ha generado un conflicto en el ámbito laboral después de que la inclusión laboral de la mujer se masificara en la década de los 70 (Singh y Greenhaus, 2004). Ahora, si se tiene en cuenta que las mujeres entrevistadas son emprendedoras, el hecho de equilibrar las responsabilidades del hogar y darle manejo a los diferentes roles familiares (mamá, hija, esposa, hermana, cuidadora...) las pone en una disyuntiva entre el deber ser de cada uno de estos roles. Este sigue siendo un reto que deben

asumir muchas mujeres para poder diversificar sus roles laborales y familiares, porque a lo largo del tiempo han sido segregados por género (Ruiz y Bajo, 2006).

Respecto a las estrategias que utilizan las mujeres para poder equilibrar la relación trabajo-familia, radican en la confianza que depositan en otra persona para el cuidado de los hijos. Las mujeres entrevistadas buscan a cuidadoras cercanas, tales y como familiares o amigas, para que se hagan cargo de los hijos en los tiempos que invierten en trabajar en el emprendimiento. Además, para los dos ámbitos, laboral y familiar, todas las mujeres coinciden en que tienen cronogramas o buscan la forma de organizar el tiempo para lograr equilibrar el tiempo invertido en el trabajo y la familia, sin descuidar ninguno de los dos (López y otros, 2011).

Las entrevistas diseñadas para recopilar los datos objeto de investigación fueron formuladas en tiempos de pandemia. Esta circunstancia complicó la posibilidad de tener un acercamiento con las mujeres participantes hasta el lugar donde desarrollan su emprendimiento; además, intentar establecer una cita virtual con las mujeres resultó complicado, porque las actividades y compromisos se les multiplicaron, entendiéndose también que las mujeres, además de atender las situaciones laborales, debían estar pendientes de sus hijos y de su familia. En efecto, las mujeres tuvieron que interrumpir en varias ocasiones la entrevista para darle pronta solución a las situaciones que se le presentaban en el momento. La pandemia también logró limitar la extensión de ciudades del Eje Cafetero, por lo que las entrevistas en su mayoría fueron de mujeres de Manizales, ciudad donde reside la investigadora.

Por la misma situación de la pandemia, las entrevistas fueron virtuales. Como herramienta para grabar las entrevistas se utilizó Teams, para posteriormente transcribirlas. Cuando se procedió a formularlas, los videos que se grabaron estaban dañados por la calidad del internet de ese momento. Inicialmente se contaba con siete entrevistas, pero después de la pérdida de los videos grabados fue necesario hacer siete nuevas entrevistas, a mujeres diferentes, lo que implicó un retraso adicional en el progreso de la investigación.

Para estudios posteriores se recomienda cualificar los resultados para tener una estadística referente al acceso que tienen las mujeres emprendedoras a la seguridad social. En las entrevistas, muchas de las entrevistadas señalaron que con lo que perciben del emprendimiento alcanzan a cubrir necesidades básicas, actividades de recreación, cambios de alimentación, pero que en muchas ocasiones no les alcanzaba para acceder a esta protección como contribuyentes, y

no como beneficiarias de sus esposos, como actualmente lo eran, según lo indicado por ellas mismas. Aunque la investigación no tenía como objeto verificar este tipo de situaciones, las entrevistas en profundidad permitieron conocer estos detalles, que valen la pena ser tenidos en cuenta en próximas investigaciones. También se debería estudiar las implicaciones personales que tienen las mujeres por el exceso de trabajo en los diferentes roles que se expresaron en toda la investigación.

Este estudio puede servir de herramienta y de insumo para potenciar programas de emprendimiento en mujeres líderes, donde se tenga una de las principales problemáticas que se marcan como tendencia en esta investigación, que es la falta de control del tiempo. Además, también se tiene como tendencia la falta de acceso a la seguridad social.

Además, puede servir de herramienta y de insumo para visibilizar la situación de trabajo extremo a la que se encuentran expuestas las mujeres, y seguir concientizando a la sociedad acerca de que las mujeres ya juegan un papel muy importante en la economía del hogar, y que en una escala más grande también le aportan al desarrollo de las comunidades en las que se encuentran, dando una mayor visibilidad de los roles en los cuales se desempeñan.

Este tipo de investigaciones permiten resaltar la importancia de las labores que asumen las mujeres en la sociedad en los diferentes ámbitos, y además nos muestran las problemáticas a las que se enfrentan las mujeres al no pertenecer al régimen contributivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade Rodríguez, L. G., y Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>
- Berenzon-Gorn, S., Saavedra-Solano, N y Alanís-Navarro, S. (2009). Estrategias utilizadas por un grupo de mujeres mexicanas para cuidar su salud emocional: autoatención y apoyo social. *Salud Pública de México*, 51(6), 474-481. <https://doi.org/10.1590/s0036-36342009000600005>
- Davidson, M. J. & Burke, R. J. (eds.) (1994). *Women in management; current research issues*. Paul Chapman.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez O, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Publica de Mexico*, 50(6), 482-489.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/salpubmex/sal-2008/sal086g.pdf>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organational Psychology*, 70(4), 325-335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Gaete Quezada, R. (2018). Conciliación Trabajo-Familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de*

Investigación en Docencia Universitaria (RIDU), 12(1), 81-100.

<https://doi.org/10.19083/ridu.12.615>

Gamboa Solís, F. de M., y Pérez Abreu, A. M. (2017). Tiempo de academia y el poder 'poder' de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 5(45), 241-268.

<https://www.redalyc.org/pdf/884/88450033010.pdf>

Garrido García, N. P., Gallegos Sánchez, A., & Hernández Vela, H. (2015). Mujeres ejecutivas e interacción Trabajo-Familia: Evidencias en México. *Revista Global de Negocios*, 3(2), 83-101. <https://www.theibfr.com/es/download/rgn/2015-rgn/rgn-v3n2-2015/RGN-V3N2-2015.pdf>

Genin, E., y Ocampo, L. (2018). Trayectoria y retos profesionales de mujeres en Jalisco (México) y Quebec (Canadá): semejanzas y diferencias. *Management International*, 22(3), 95-106.

Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2004). Work and Family, Relationship between.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B0126574103006826?via%3Dihub>

Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and well-being. En Davidson, M. J. & Burke, R. J. (eds). *Women in management; current research issues* (pp. 213-229). Paul Chapman.

Gómez, S., Martí, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. *IESE Business School, D557*. <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>

Gómez, V. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medio para mejorar la equidad de género. *Polis*, 4, 377-396.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v14n40/art18.pdf>

Guzmán Sanhueza, D. (2000). Continuidades y rupturas en las estrategias de conciliación familia – trabajo – relaciones de género. *Eleuthera*, 8, 175-188.

http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera8_11.pdf

Halpern, D., & Murphy, S. (2004). From Work- Family Balance to Work- Family Interaction. London: Routledge.

- Herrera, P. (2000). Ról de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana Medicina General Integral*, 16(6), 568-573. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi08600.pdf>
- Idrovo Carlier, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 22(100), 49-70. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/199
- Jiménez Figueroa, A. E., Bustamante Sepúlveda, F., y Flores Faúndez, M. S. (2019). Conflicto trabajo-familia, equilibrio y bienestar en mujeres trabajadoras de una empresa de retail, dependiendo de su rol de proveedor. *Géneros*, 26(25), 77-97. <http://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/1656/pdf>
- Ley 1468. Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto. Colombia, 30 de junio de 2011.
- López, E., Ponce, M., Findling, L., Lehner, P., Venturiello, M. P., Mario, S., y Champalbert, L. (2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. *Población de Buenos Aires*, 8(13), 7-25. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74018029001>
- Macías, N., y Cedeño, R. (2014). La inserción de las mujeres en el mercado laboral. *ECA Sinergia*, 5(1). <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/141/110>
- Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones e investigaciones Sociales*, 30, 135-154. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201130607
- Muñiz Terra, L. M. (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia y trabajo en el sector petrolero. *Revista Colombiana de Sociología*, 42(1), 0–2. <https://doi.org/10.15446/rcs.v42n1.68755>
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work- life Balance_ Shortcomings in the Contemporary. Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 92, 449-469. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10834-014-9408-1>
- Poelmans, S., Spector, P., Cooper, C., Allen, T., O Driscoll, M., & Sánchez, J. (2003). A Cross-national Study of Work/ family Demands and Resources. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3, 275-288. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1470595803003003002>

Ruiz, S., Bajo, G. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismos*, 8, 131-142.

<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/1185>

Sierra, Y., Rodríguez, J. y Guecha, J. (2009). Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 477-507). Bogotá: Universidad Santo Tomás.

Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15, 53-73.

<http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/viewFile/1199/1102>

Ugarteburu Gastañares, I., Cerrato Allende, J., e Ibarretxe Zorriketa, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/ familia en interacción y conciliación trabajo/ familia. *Revista de Relaciones Laborales*, 18, 17-41.

https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798

ANEXOS

Anexo 1

Cuadro de síntesis propuesta de investigación denominada: *Análisis del manejo que se le da a la conciliación trabajo-familia en un grupo de mujeres líderes emprendedoras de la ciudad de Manizales*

Problema	Objetivos	Marcos de referencias conceptuales	Método			
			Tipo de estudio	Sujetos	Instrumentos	Procedimiento
¿Cuál es el manejo que le da un grupo de mujeres líderes emprendedoras de la ciudad de Manizales a la conciliación trabajo-familia?	<i>General</i> Analizar el manejo que le da un grupo de líderes emprendedoras de la ciudad del Eje Cafetero a la conciliación trabajo-familia.	Antecedentes: el estado del arte.	Descriptivo Transversal	Siete mujeres del Eje Cafetero que tienen consolidado o un núcleo familiar y que además tengan un emprendimiento con una antigüedad igual o superior a seis meses.	Entrevista en profundidad.	Fase I: Contextualización
		Inclusión laboral de las mujeres a través de emprendimiento.	Cualitativo Estudio de caso		<i>Categorías para rastrear la información:</i>	Fase II: Trabajo de competencia
		Conciliación trabajo-familia en mujeres aproximaciones y definiciones generales.			Percepción de la conciliación trabajo-familia	
		Identificar las implicaciones que debe asumir una líder emprendedora del Eje Cafetero en cuanto a la conciliación trabajo-familia.	Implicaciones de la conciliación trabajo-familia.		Implicaciones de la conciliación trabajo-familia.	Fase III: Análisis y discusión de los resultados
		Identificar qué percepción tiene un grupo de mujeres emprendedoras del Eje Cafetero respecto a la conciliación trabajo-familia.	Obstáculos en mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia.		Obstáculos de las mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia.	
	Analizar las estrategias que utilizan las mujeres líderes del Eje Cafetero para atender la conciliación trabajo-familia.	Estrategias utilizadas por mujeres en la conciliación trabajo-familia.		Estrategias utilizadas por mujeres en la conciliación trabajo-familia.		

Anexo 2

Estructura del instrumento de indagación sobre análisis del manejo que se le da a la conciliación trabajo-familia en un grupo de mujeres líderes emprendedoras del Eje Cafetero

Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Preguntas
Identificar qué <i>percepción</i> tiene un grupo de mujeres emprendedoras del Eje Cafetero respecto a <i>la conciliación trabajo-familia</i> .	Conciliación trabajo-familia en mujeres.	Equilibrio trabajo-familia.	¿Qué valor le da usted a lograr equilibrio entre el trabajo y la familia?
		Efecto de la incidencia del trabajo en la familia y la familia en el trabajo.	¿Para usted qué es más importante: que la familia no afecte el trabajo o que el trabajo no afecte a la familia?
Identificar las <i>implicaciones</i> que debe asumir una líder emprendedora del Eje Cafetero en cuanto a <i>la conciliación trabajo-familia</i> .	Implicaciones de la conciliación trabajo-familia.	Pérdidas.	¿Qué le ha implicado y cuánto le ha costado procurar mantener el equilibrio trabajo-familia?
		Ganancias.	¿Qué ha sentido que ha perdido en la familia a causa del trabajo, y en el trabajo por la familia? ¿Qué ha sentido que ha ganado en la familia a causa del trabajo, y en el trabajo por la familia?
Analizar los <i>obstáculos</i> que tiene un grupo mujeres del Eje Cafetero en cuanto a la conciliación trabajo-familia.	Obstáculos en mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia.	Obstáculos que genera la relación familiar en la relación laboral.	¿Cuáles son los obstáculos familiares para equilibrar la relación trabajo-familia?
		Obstáculos que genera el trabajo en la relación familiar.	¿Cuáles son los obstáculos laborales para equilibrar la relación trabajo-familia?
Analizar las <i>estrategias</i> que utilizan las mujeres líderes emprendedoras del Eje Cafetero para atender la conciliación trabajo-familia.	Estrategias utilizadas por mujeres en la conciliación trabajo-familia.	Estrategias centradas en el trabajo.	¿Qué estrategias utiliza a nivel laboral para conciliar la relación con la familia?
		Estrategias centradas en la familia.	¿Qué estrategias utiliza a nivel familiar para conciliar la relación con el trabajo?

Anexo 3

Protocolo de entrevista sobre el análisis del manejo que se le da a la conciliación trabajo-familia en un grupo de mujeres líderes emprendedoras del Eje Cafetero

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre:

Edad:

Sexo:

Cargo:

Antigüedad del emprendimiento:

Nivel educativo:

Profesión:

LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

1. ¿Qué valor le da usted al lograr equilibrio entre el trabajo y la familia?
2. ¿Para usted qué es más importante: que la familia no afecte el trabajo o que el trabajo no afecte a la familia?

IMPLICACIONES DE LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

3. ¿Qué ha implicado y cuánto le ha costado procurar mantener el equilibrio trabajo-familia?
4. ¿Qué ha sentido que ha perdido en la familia a causa del trabajo, y qué ha sentido que ha perdido en el trabajo por la familia?
5. ¿Qué ha sentido que ha ganado en la familia a causa del trabajo, y qué ha sentido que ha ganado en el trabajo por la familia?

ÓBSTACULOS EN MUJERES EN CUANTO A LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

6. ¿Cuáles son los obstáculos familiares para equilibrar la relación trabajo-familia?
7. ¿Cuáles son los obstáculos laborales para equilibrar la relación trabajo-familia?

**ESTRATEGIAS UTILIZADAS POR MUJERES EN LA CONCILIACIÓN
TRABAJO-FAMILIA**

8. ¿Qué estrategias utiliza a nivel laboral para conciliar la relación con la familia?
9. ¿Qué estrategias utiliza a nivel familiar para conciliar la relación con el trabajo?

Anexo 4

Propósito de la investigación

¿Qué?

Analizar el manejo que le da un grupo de líderes emprendedoras del Eje Cafetero a la conciliación trabajo-familia.

¿Cómo?

A través de una entrevista en profundidad, e individual.

¿Para qué?

Para analizar el manejo que le da un grupo de líderes emprendedoras del Eje Cafetero a la conciliación trabajo-familia.

¿En quiénes?

En un grupo de siete mujeres líderes emprendedoras del Eje Cafetero.

¿Dónde?

Ciudades principales del Eje Cafetero (Manizales, Pereira, Armenia).

¿Cuándo?

Segundo semestre del 2020.