



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

**UNA APROXIMACIÓN FENOMENOLÓGICA A LA EXPERIENCIA DE LAS
MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR INFORMAL**

TUTORA:

ANAYDA GUTIÉRREZ

AUTORES:

TAI GONZÁLEZ

CARLOS ARAQUE

CARACAS, SEPTIEMBRE DE 2017



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

**Una Aproximación Fenomenológica a la Experiencia de las Mujeres Trabajadoras
del Sector Informal**

(Trabajo de investigación presentado ante la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, como requisito parcial para optar al título de Licenciado(a) en Psicología)

Tutora:

Anayda Gutiérrez

Autores:

Tai González¹

Carlos Araque²

Caracas, septiembre de 2017

¹ Tai González, Estudiante de la Mención Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo, favor comunicarse a la siguiente dirección: taigonzalezv@gmail.com

² Carlos Araque, Estudiante de la Mención Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo, favor comunicarse a la siguiente dirección: araqueverdec@gmail.com

Agradecimientos

A la Universidad Central de Venezuela, por ser la casa que vence las sombras y a pesar de todas las adversidades que se presentaron durante el transcurso de nuestra formación, logramos sacar provecho de ella.

A los profesores que fueron parte de nuestra educación y dejaron por siempre su huella en nosotros, por aquellos que nos brindaron su apoyo, sus conocimientos y nos motivaron a ser cada vez mejores.

A nuestra tutora, quien se atrevió a ser nuestra guía en esta importante etapa de nuestras vidas y nos impulsó a alcanzar nuestras metas.

A las participantes, que hicieron posible llevar a cabo esta investigación y nos recibieron con la apertura necesaria para poder explorar su experiencia y concretar esta investigación.

A nuestra familia y amigos, quienes siempre estuvieron a nuestro lado en cada paso de nuestras vidas.

Una Aproximación Fenomenológica a la Experiencia de las Mujeres Trabajadoras del Sector Informal

Tutora:

Anayda Gutiérrez

anaydagv@gmail.com

Autores:

Tai González¹

taigonzalezv@gmail.com

Carlos Araque²

charlos_a04@hotmail.com

Universidad Central de Venezuela

Escuela de Psicología

2017

Resumen

Las mujeres han cobrado importancia y ganado espacios en el campo laboral, sin embargo muchas de ellas han tenido que involucrarse en trabajos del sector informal, dejando de lado los beneficios sociales que pudiese ofrecerles un empleo formal. Como resultado a esta problemática, se plantea el objetivo de describir la experiencia de las mujeres trabajadoras del sector informal en salones de belleza. Para ello, se realizaron entrevistas abiertas, con técnicas y métodos cualitativos bajo el enfoque fenomenológico, con el fin de explorar la realidad de la cual forman parte y cómo perciben las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñan, así como el equilibrio entre la esfera personal/familiar y la esfera laboral. Las participantes fueron 14 mujeres entre 18 y 53 años, que trabajaban en salones de belleza, como peluqueras o manicuristas, del área metropolitana de Caracas. La información fue interpretada a través del análisis de contenido, la categorización y codificación del verbátum de cada participante. Se encontraron aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven, su concepción sobre el trabajo informal, la percepción ante la realidad socioeconómica en la que viven, cómo ha afectado esto a su trabajo y el significado que le otorgan al mismo, considerando a su vez el equilibrio trabajo-vida. Finalmente se concluye que las mujeres trabajan bajo condiciones precarias en los salones de belleza en Caracas, por lo que se recomienda la organización de gremios que les permitan gestionar mejoras impulsadas por sí mismas y su visibilización dentro de políticas estatales.

Palabras clave: mujeres trabajadoras, trabajo informal, salones de belleza, condiciones laborales, calidad de vida, economía informal.

An Phenomenological Approach to the Experience of Women Informal Sector Workers

Tutor:

Anayda Gutiérrez

anaydagv@gmail.com

Authors:

Tai González¹

taigonzalezv@gmail.com

Carlos Araque²

charlos_a04@hotmail.com

Central University of Venezuela

College of Psychology

2017

Abstract

Women have gained importance and space in the labor field, however many of them have had to engage in informal sector jobs, leaving aside the social benefits that could offer them a formal job. As a result of this problem, the objective is to describe the experience of women workers in the informal sector in beauty salons. To this end, open interviews were conducted with qualitative techniques and methods under the phenomenological approach, in order to explore the reality of which they are part and how they perceive the working conditions under which they perform, as well as the balance between the personal/family and the labor sphere. The participants were 14 women between 18 and 53 years old, who worked in beauty salons, such as hairdressers or manicurists, in the metropolitan area of Caracas. The information was interpreted through the content analysis, the categorization and coding of the verbatim of each participant. They were found aspects related to the working conditions in which they developed, their conception of informal work, their perception of the socioeconomic reality in which they live, how this has affected their work and the meaning they give to it, considering the work-life balance. Finally, it is concluded that women working under precarious conditions in the beauty salons in Caracas, so it is recommended the organization of guilds that allow them to manage improvements driven by themselves and their visibility within state policies.

Keywords: women workers, informal work, beauty salons, informal economy, quality of life, laboral conditions.

ÍNDICE

Agradecimientos	iii
Resumen	iv
Abstract	v
I. INTRODUCCIÓN	10
II. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
2.1 Objetivo general	20
2.2 Objetivos específicos	20
III. REFERENTES TEÓRICOS	21
3.1 Trabajo	21
3.1.1 <i>Función psicológica del trabajo</i>	22
3.1.1.1 <i>Satisfacción laboral</i>	22
3.1.2 <i>Función social del trabajo</i>	23
3.1.3 <i>Función económica del trabajo</i>	24
3.1.4 <i>Condiciones del trabajo</i>	24
3.1.4.1 <i>Riesgos laborales</i>	25
3.2 Trabajo informal	26
3.2.1 <i>Flexibilidad de horario</i>	27
3.2.2 <i>Autonomía en el trabajo</i>	28
3.2.3 <i>Regulaciones en el trabajo</i>	28
3.2.3.1 <i>Salario</i>	29
3.2.4 <i>Beneficios sociales</i>	29
3.3 Trabajo en salones de belleza	30
3.3.1 <i>Carga de trabajo</i>	30
3.3.2 <i>Sustentabilidad económica</i>	31
3.3.3 <i>Igualdad de género</i>	31
3.3.4 <i>Capacitación previa</i>	32
3.4 Equilibrio trabajo – vida	32
3.4.1 <i>Triple carga</i>	33
3.4.2 <i>Calidad de vida</i>	35

IV. MÉTODO	37
4.1 Tipo de investigación	37
4.2 Diseño de investigación	38
4.3 Participantes	39
4.3.1 Muestreo	42
4.4 Recolección de datos	43
4.5 Procedimiento	44
V. RESULTADOS	46
VI. ANÁLISIS DE CONTENIDO	49
5.1 Funciones del trabajo	49
5.1.1 Psicológicas	49
5.1.1.1 Satisfacción laboral	49
5.1.1.2 Ocupación laboral	50
5.1.2 Económicas	51
5.1.2.1 Subsistencia	51
5.1.2.2 Prosperidad	51
5.1.3 Sociales	52
5.2 Trabajo informal	53
5.2.1 Concepción	53
5.2.2 Identificación	54
5.2.3 Historia laboral	55
5.3 Trabajo en salones de belleza	57
5.3.1 Formación para el oficio	57
5.3.1.1 Formal	58
5.3.1.2 Informal	58
5.3.2 Igualdad de género	59
5.3.3 Significado del trabajo	60
5.4 Condiciones del trabajo	61
5.4.1 Ventajas	61
5.4.1.1 Flexibilidad de horario	62
5.4.1.2 Autonomía	62
5.4.2 Desventajas	63

5.4.3 <i>Riesgos laborales</i>	64
5.4.3.1 <i>Condiciones de trabajo</i>	64
5.4.3.2 <i>Agentes químicos</i>	64
5.4.3.3 <i>Seguridad en el trabajo</i>	65
5.5 Regulaciones en el trabajo	66
5.5.1 <i>Económicas</i>	66
5.5.1.1 <i>Salario</i>	67
5.5.1.2 <i>Gastos</i>	67
5.5.2 <i>Normas</i>	68
5.5.2.1 <i>Explícitas</i>	68
5.5.2.2 <i>Implícitas</i>	69
5.6 Realidad socioeconómica	69
5.6.1 <i>Carga de trabajo</i>	70
5.6.2 <i>Sustentabilidad económica</i>	71
5.6.2.1 <i>Alcance del ingreso</i>	71
5.6.2.2 <i>Ingresos percibidos</i>	72
5.6.3 <i>Accesibilidad a los materiales</i>	72
5.6.4 <i>Reconocimiento hacia el oficio</i>	73
5.7 Trabajo – Vida	74
5.7.1 <i>Triple carga</i>	74
5.7.2 <i>Equilibrio trabajo-vida</i>	75
VII. DISCUSIÓN	78
VIII. CONCLUSIONES	88
IX. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS	92
ANEXOS	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Agrupación de las participantes por zona de trabajo	42
Figura 2. Sistema categorial	48
Figura 3. Dimensión: Funciones del trabajo	53
Figura 4. Dimensión: Trabajo informal	57
Figura 5. Dimensión: Trabajo en salones de belleza	61
Figura 6. Dimensión: Condiciones del trabajo	66
Figura 7. Dimensión: Regulaciones en el trabajo	69
Figura 8. Dimensión: Realidad socioeconómica	74
Figura 9. Dimensión: Trabajo – vida	77

I. INTRODUCCIÓN

Históricamente, el papel de la mujer se ha desarrollado dentro de la esfera privada, en el hogar y la familia, alejándose de otros ámbitos de crecimiento y perdiendo de vista su estado emocional (Nash, 1983), pues se pretendía que la función principal de la mujer fuese la procreación y el cuidado del hogar y se percibía a la mujer soltera como un ser incompleto e insatisfecho, que debía integrarse en la esfera pública para suplir sus necesidades de socialización en sustitución al rol de madre o esposa que no estaba ejerciendo.

Una vez la mujer comienza a integrarse en la sociedad, con el ejercicio de labores u oficios, persevera una participación desigual en comparación con el otro sexo, pues se reservaba a los trabajos relacionados con la reproducción social y la reproducción biológica, limitando su rango de acción y de posibilidades (Arriagada, 1990). En este sentido, las mujeres no ejercían fuerza de trabajo, ni demostraban una intervención activa como responsables de la producción social.

En Venezuela, entre los años 1960 y 1985, se dio un incremento de la población femenina activa, inicialmente de 17,2% a 25,3%, sin embargo en comparación con el porcentaje de población masculina, desde 77,1% a 68,4%, esto era insignificante. Entre las causas principales para que la mujer comenzara a integrarse cada vez más al ámbito laboral, se encontraba la pobreza y la necesidad de realización personal; aquellas que se encontraban en situaciones precarias no se limitaban por el nivel de estudio o experiencia y se introducían en actividades que les proporcionaran un sustento, sobre todo dentro del sector informal de la economía, y otras que no necesariamente requerían el ingreso económico, pues mantenían un mejor estatus social, dirigían su interés a la integración en la sociedad a través del trabajo (Arriagada, 1990).

En las últimas décadas, a pesar del incremento de participación femenina en la esfera laboral, persiste la subvaloración y segmentación ocupacional (León, 2000). En consecuencia, involucrando además la crisis económica, se ha visto un acrecentamiento en los trabajos por cuenta propia que se encuentran dentro del sector informal; así las venezolanas ocupan funciones “típicamente femeninas” y disminuyen su participación en la esfera de producción social, migrando a la prestación de servicios (De Oliveira y Ariza, 2000), lo cual incluye el trabajo en salones de belleza.

En Latinoamérica, el sector informal ha tenido graves consecuencias en la estructura del empleo, los niveles de ingreso y, por consiguiente, sobre las condiciones de vida de las mujeres. Las trabajadoras informales están concentradas en un número reducido de ocupaciones, generalmente roles asignados por la sociedad, como lo son el aseo del hogar, tejer, vender comida u cualquier oficio subordinado (Contreras, González, Cortes, Rodríguez & Santacruz, 2014). Venezuela no escapa de esta realidad, según el Instituto Nacional de Estadística, INE (2016) el sector informal de la economía está constituido por trabajadores en empresas con menos de cinco personas empleadas, servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales y ayudantes o auxiliares que no son remunerados y que trabajan 15 horas o más semanalmente.

Las cifras oficiales publicadas por el INE (2016), indican que para el segundo trimestre del año, el 39,7 % de la población ocupada se encontraba dentro del sector informal, siendo mujeres un 35,2%. Las opciones de economía informal se hacen más atractivas en una sociedad en la que se dificulta el ingreso a empleos formales, por diversos motivos que influyen, dejando al margen de la protección jurídica a muchas venezolanas que se desempeñan de esta manera.

A pesar de las altas estadísticas existentes, expuestas también en la investigación de Ramoni & Orlandoni (2016), la valoración que se le ha dado a la problemática y la atención que está recibiendo en Latinoamérica, no se han elaborado leyes en Venezuela que regulen la actuación de estos trabajadores en su ámbito laboral, ni algún tipo de normativa que deba ejercer el estado para el mejoramiento de las condiciones de la fuerza de trabajo (Ruiz, Tarafa, Jódar y Benach, 2015).

La presente investigación surge para explorar y describir las experiencias, vivencias y percepciones sobre lo que perciben las mujeres venezolanas en relación con trabajar en el sector informal de la economía, los motivos por los cuales ingresan a éste y las características que lo identifican, que a su vez pueden influir en su salud física, el equilibrio trabajo-vida y su satisfacción laboral y personal.

El objetivo general de la investigación es describir las experiencias de las mujeres trabajadoras del sector informal en salones de belleza del Área metropolitana de Caracas en el 2017, el cual es alcanzado a través de la realización de entrevistas abiertas a 14 mujeres participantes, cuyos verbátum fueron interpretados a través de un análisis de contenido, al elaborar una categorización que agrupara los aspectos similares arrojados por ellas.

Finalmente se encuentra la discusión de los resultados, las conclusiones en relación con los objetivos planteados y las recomendaciones, que surgen a partir de las limitaciones encontradas en el trabajo de investigación desarrollado.

II. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En retrospectiva, la población femenina se ha visto influida por una indiscutible evolución con respecto a su desenvolvimiento en la sociedad, pasando de la esfera privada a la pública, presentando un gran incremento de participación en las últimas décadas; sin embargo, continúan estando excesivamente representadas como trabajadoras familiares y auxiliares, sobre todo en trabajos informales (Abramo, 2004).

Inicialmente, la mujer se visibiliza dentro de la sociedad laboral como consecuencia de haber sido percibida como un problema, planteado en términos morales, pues a pesar de formar parte de empresas u oficios, no se otorgaba ninguna remuneración, aspecto fundamental para el momento histórico en el que ingresan formalmente al sector (Scott, 1993). Indiscutiblemente, se genera una separación entre el hogar y el trabajo, lo cual fue considerado como una contribución al desarrollo para la mujer.

Sin perder de vista la evolución mencionada, se advierte una influencia sobre la reestructuración de los roles tradicionales, dado que anteriormente era la mujer la proveedora de todos los cuidados y atenciones, tanto del hogar como de los miembros de la familia. Actualmente, habiendo asumido actitudes y comportamientos diferentes, la mujer no es la única que se encarga de las labores de este entorno, sino que se integra la figura masculina, generando un nuevo reparto en las funciones y tareas de la casa. Por otra parte, con la mujer integrada en el sistema social del trabajo, cumpliendo actividades fuera del hogar, los trabajos también se han visto en la necesidad de adecuarse al equilibrio trabajo-vida, y ofrecer mayores flexibilidades (Gómez y Martí, 2004).

Hoy día ésta división se ha hecho cada vez mayor, viendo mujeres, madres y esposas que permanecen en el trabajo, impactando su vida personal y familiar, incluso se evidencian hallazgos sobre el descuido de la madre sobre la lactancia del recién nacido, debido al regreso a sus obligaciones laborales. En el estudio de Navarro, Duque, Trejo y Pérez (2003), un 42% de ellas abandonaron la lactancia a los 3 meses de edad del hijo, siendo un 48,2% pertenecientes al sector informal, revelando una marcada diferencia en comparación con aquellas trabajadoras del sector profesional, quienes representaban sólo un 29,5% de la muestra pertenecientes a este grupo. Las conclusiones arrojadas estaban relacionadas con la carencia de facilidades que proporciona el tipo de trabajo para llevar a cabo actividades de la maternidad.

En relación con los trabajos en los que se involucra la población femenina, resaltan los pertenecientes al sector informal, del cual han formado parte las mujeres por más tiempo que los hombres, expresado en investigaciones realizadas por Gasparini y Marchionni (2015) y Cervantes y Kumar (2012), desde antes del siglo XIX la mujer obtenía ganancias normalmente a través de labores como cervecera, niñera, hilandera o criada, incluso antes de formalizarlo como concepto, desde que eran consideradas útiles únicamente en el hogar como amas de casa y para el cuidado de los niños, ejercían el trabajo informal.

Actualmente, como indican Ardila y Sánchez (2000), el porcentaje de mujeres que ejercen fuerza laboral dentro del sector informal sigue siendo mayor que el de hombres, llamando la atención y siendo uno de los aspectos por los que la investigación se enfoca en ésta población. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014b), el empleo no agrícola, en la economía informal, representa el 51% en América Latina a la fecha, estando mayor la porción de mujeres que de hombres (54% y 48% respectivamente).

Asimismo, se destacan tres factores por los cuales la mujer está inmersa en mayor escala que el hombre en el sector informal según Freije (2002), aumento de la mano de obra femenina por la matriculación en escuelas y educación promedio, la crisis económica que afecta directamente en la disminución de los ingresos familiares y por último el receso y escasez de los empleos formales, siendo las mujeres las más afectadas ya que normalmente buscan personas con mayor experiencia, aventajando los hombres en dicha situación. Otro factor influyente es la brecha salarial existente entre géneros, que si bien no necesariamente represente un alto porcentaje, impulsa a las mujeres a obtener ingresos del sector informal, menos exigente en estudios y experiencia.

Dentro de las actividades económicas informales se soslayan las leyes vigentes y los organismos normativos del Estado, en consecuencia, cuanto más generalizadas sean las normas y las sanciones aplicadas por infringirlas, tanto mayor deberá ser la inserción social de las transacciones informales. En este tipo de situaciones se crean redes sociales muy estrechas donde los participantes generan leyes de convivencia laboral estrechas (Portes y Haller, 2004).

La OIT (2016), concluye en una conferencia, sobre el traslado de la economía informal a la formal, aspectos que facilitan la identificación del problema en

Latinoamérica y reconoce que la economía informal se desenvuelve en los países como medida defensiva ante un sistema en el que las personas de bajos recursos, mínima educación y pocas habilidades en tecnología no tienen las mismas oportunidades de empleo.

Sin embargo, a pesar de encontrar en este sector de la economía un refugio como respuesta a la situación inflacionaria (Menni, 2004) para ejercer fuerza laboral, asumen grandes riesgos, debido a la exposición constante a condiciones de trabajo inadecuadas e inseguras, ingresos inciertos por no trabajar bajo el esquema formal de un sueldo fijo y jornadas extendidas, que si bien en algunos casos los trabajadores de la economía informal pueden ajustar sus horarios a conveniencia, en oportunidades no sólo depende de ellos y deben permanecer atendiendo sus labores. Para ilustrar, la dueña de un local de belleza estética expresa:

“Mi esposo y yo trabajamos aquí atendiendo el negocio, las manicuristas pueden elegir cuál será su primer cliente y su último, pero si de repente llega otra persona hay que atenderla, y por eso yo me apoyo mucho de mi esposo, él me ayuda con la niña y yo puedo quedarme hasta más tarde o abrir un día más temprano”.

Otro aspecto importante que caracteriza la problemática de las trabajadoras del sector informal se basa en la protección social, inexistente para ellas y su familia, lo que las hace vulnerables a otros riesgos. Resulta importante destacar que actualmente las personas pertenecientes al sector formal también contemplan el traslado al sector informal (OIT, 2014c). En Venezuela es común encontrarse con profesionales, personas con un título, una carrera, que ingresan al sector informal para poder cubrir sus necesidades a través del dinero:

“Yo también estudié, soy técnico en mecánica dental, podría trabajar en un consultorio, pero ser manicurista me da más”.

En general, formando parte de cualquier sector económico, la devaluación e inflación del país ha tornado cada vez más difícil y retador conseguir una estabilidad monetaria para el mantenimiento propio y de la familia, en vista de ello Gómez, Gómez y Borráz (2005) concluyen que gran parte de la población ha dirigido sus esfuerzos por obtener ingresos a través de ventas informales, negocios propios, trabajo en familia e incluso el tener más de un trabajo a la vez, formando parte de ambos sectores (formal e informal).

En este momento histórico de crisis económica, las grandes familias se han visto en la necesidad de involucrarse de manera más directa y contundente en el ámbito laboral, siendo los jóvenes y estudiantes un aporte importante para el mantenimiento del hogar. A su vez, se ve afectado el tiempo recreacional o de ocio que pudiese tener la familia, puesto que lo utilizan en trabajos o actividades adicionales que no eran recurrentes con anterioridad, disminuyendo la calidad de vida de estas personas, quienes pasan a no tener tiempo para compartir ni de diversión.

La economía informal conlleva no únicamente a un impacto fiscal, sino a importantes deterioros sociales debido a la no promulgación de leyes en materia laboral y a su vez demuestra que hay un manejo inadecuado de políticas públicas por parte de los países, debido al desconocimiento en el que operan los distintos círculos de la economía informal y que éstas en su mayoría van únicamente dirigidas al sector formal de la economía (Preazzi, Merli & Paredes, 2010).

En una investigación precursora a ésta, Younes y Molinier (2016) describen los riesgos de no tomar en cuenta a ésta parte de la población con el ímpetu que requiere, también narran la vivencia de trabajadoras domésticas en Colombia, desenvuelta sin ningún tipo de respeto a sus expectativas de vida, en donde las empleadoras no velan por las condiciones de trabajo ni los derechos elementales les estaban garantizados.

En otro estudio, en relación con el sector informal a nivel latinoamericano, Vásquez y Martínez (2013) resaltan cómo las políticas públicas de varios países de la región, en lugar de incentivar al trabajador a un empleo formal, dado los beneficios de éste, logran el efecto contrario al tener regulaciones que no resultan atractivas a este tipo de trabajadores y a su vez concluyen que son necesarios estudios académicos en todos los países que evalúen la realidad a la que se enfrentan las personas dentro de ésta economía, para impulsar políticas de cambio social que procuren la migración de éste sector a dichas personas.

Según exponen Posso y La Furcia (2016), el trabajo de peluquería tiene una perspectiva feminista, en el sentido de las personas que, socialmente aceptadas, trabajan en salones de belleza o estética, por lo tanto se torna común que sean las mujeres, o las trans, quienes se desempeñen como peluqueras. Prada, Herrera, Lozano, Ortiz y Fajardo (2013) señala que por las condiciones sociales y la estructura que se mantiene, el trabajo de peluquería es típico y estereotipado para ellas; asimismo se evidencia que no es requerido una formación formal en el oficio, pues en el estudio la

mayoría de las participantes realizó un aprendizaje empírico, a través de la práctica y la observación de sus compañeras. Por otra parte se destaca que las condiciones laborales son, efectivamente, similares a las de un trabajo informal y flexible, donde la modalidad de ingresos se establece en un 50% para el establecimiento y un 50% para la trabajadora; e integra la exclusión a las afiliaciones a la seguridad social, así como la gestión individual sobre los utensilios para la ejecución de las tareas (Posso y La Furcia, 2016).

Para Silva (2012), la ausencia de políticas reguladoras es la principal causa de la explotación del sector informal en Latinoamérica; en su estudio rescata que la poca fiscalización y falta de instituciones reguladoras en las ciudades fronterizas permite con facilidad no sólo redes de tráfico de mujeres, sino un compilado de otras actividades ilegales y concluye que sin importar la preocupación de algunos entes, en materia del tráfico humano, los países no hacen mayor esfuerzo en cambiar esta realidad.

En términos generales, el abordaje del sector informal en Latinoamérica apunta a la aceptación de falta de políticas sociales que den respuesta a la demanda de las personas que laboran en este sector, según Tunal (2010) si bien existe una comprensión teórica bien sustentada sobre los diferentes ámbitos dentro de la economía informal, hace falta un abordaje más profundo en relación con las realidades en las que se ven inmersas las personas, con especial énfasis en destacar el rol de las mujeres que, en muchas oportunidades, son el único sustento del hogar.

A pesar del abordaje que se le ha dado a esta situación y la importancia que ha cobrado, son necesarias investigaciones en las que se identifique la comprensión sobre la experiencia que viven las mujeres venezolanas trabajadoras del sector informal, la percepción sobre su labor, sus necesidades y derechos como ciudadanas que ejercen una fuerza de trabajo, como las condiciones mínimas aceptables de trabajo y de vida, que permanecen invisibilidades en el contexto económico, legal, político y social.

Con relación a trabajos realizados en Venezuela, se observan deficiencias de intervención en políticas públicas para el sector informal; en la investigación realizada por Caraballo, Rodríguez, Rivero, Rangel y Barrios (2013), resaltan las ventajas y las muchas desventajas que sufren trabajadores de barberías informales en Caracas, indican que si bien el sector permite algunas libertades con relación al tiempo de trabajo, las condiciones en las que se desempeñan en su mayoría son de alto riesgo, esto en

gran parte al desconocimiento de lo dañino que pueden ser algunos productos químicos y las lesiones que se pueden dar ocasionadas por el trabajo.

En búsqueda de una aproximación a esta realidad, Rangel (2015) expone la situación que sufren un grupo de trabajadores y trabajadoras informales en Maracay con relación a su acceso a la salud y a la seguridad social; resalta en su investigación un acercamiento por parte de la gobernación para mejorar las condiciones del lugar de trabajo, pero que éstas son poco recurrentes y que los mismos trabajadores son los que deben invertir para mejorarlas, así como que los participantes que sí están dentro del seguro social cotizan por voluntad propia, y el resto en ocasiones desconoce su finalidad, demostrando que hace falta esfuerzo por parte del gobierno por introducir y dar a conocer éste sistema fuera del sector formal.

En otro marco de investigación a nivel rural, se destacan realidades diferentes dentro de la economía informal, según Caretta, Cadena, Sulbarán y Sandoval (2015), quienes narran la vivencia de varias venezolanas que son parte del sistema productivo de su localidad, existen mujeres que sufren por discriminación de género en algunos empleos, pero que pueden encontrar trabajos remunerados no oficiales, pero que no cuentan con medidas de seguridad, ni personal ni legal.

Se ha identificado a través de otros trabajos, que la población de trabajadores en salones de belleza está expuesta a diversos riesgos, los cuales pueden ocasionar enfermedades ocupacionales y accidentes laborales por la insuficiencia de normas de seguridad (Benitez, 2016). Se indica a su vez que incluso los mismos peluqueros son un factor de riesgo, al tener desconocimiento de las normativas que deben seguirse al realizar el trabajo. Además, el grado de riesgo se eleva al considerar que durante el uso de herramientas punzantes, pueden contagiarse de alguna enfermedad transmitida por el contacto con sangre infectada.

En esta línea de ideas, la investigación de Ortiz (2017) presenta que no sólo al momento de aplicar un producto, sino al estar en contacto con los desechos del mismo, mientras se lava el cabello y se retiran los químicos, deben existir medidas de seguridad para evitar infecciones en los trabajadores de las estéticas. Las estilistas se exponen a éstos riesgos, pero no necesariamente por voluntad propia, sino que no tienen los conocimientos básicos sobre las herramientas de protección y los cuidados que deben tener al ejecutar su trabajo.

Por otra parte, no sólo los agentes químicos, las herramientas punzantes y las condiciones ergonómicas son riesgosas, según una investigación (Rodríguez, 2014), los decibeles producidos por los secadores de cabello pueden ocasionar deterioros auditivos. En el trabajo, nuevamente se evidencia la diferencia en niveles de ocupación por sexo para el tipo de trabajo, teniendo una participación del 83% en el local, y resalta además el desconocimiento de las trabajadoras sobre los niveles de protección y las medidas de seguridad que deben aplicar para evitar los riesgos, siendo sólo el 50% de la muestra conocedora de éstas medidas.

El perfil de las mujeres que trabajan en salones de belleza puede variar en rangos de edades, pero mantienen en común que la mayoría de ellas se han desempeñado durante gran parte de su vida como peluqueras o manicuristas, así lo menciona Pacheco (2015), quien además presenta información sobre las condiciones de trabajo en las que se encuentran, identificando que la mayoría del tiempo trabajan más de 40 horas semanales, raramente tienen tiempo de descanso para comer o ir al baño y utilizan químicos que afectan su salud.

Como se ha evidenciado en los estudios mencionados y tomando como referencia a la OIT (2014a, 2014b, 2014c, 2014e), se remarca la principal problemática que surge como consecuencia del incremento del trabajo informal, debido a la falta de un marco jurídico e institucional apropiado, la aplicación ineficaz de políticas y leyes que abarquen esta situación, pues afecta directamente a la mujer venezolana que se encuentra trabajando en el sector informal.

Se considera que la presente investigación servirá como aporte a las universidades del país, ya que al exponer la problemática podría ser atendida desde diferentes enfoques profesionales, lo que puede conllevar a nuevos abordajes para la resolución de los problemas de las mujeres dentro del sector informal.

Igualmente, se considera un aporte valioso para las organizaciones, que podrán tener el conocimiento sobre diversos aspectos que impulsan a estas mujeres venezolanas a trabajar dentro del sector informal, utilizándolo para generar estrategias para la retención de su personal, la motivación y satisfacción del mismo.

Para superar tal obstáculo, resulta de extrema pertinencia entrar en contacto directo con las personas que se encuentran dentro de dicho sector para conocer sus realidades y generar información que impulse al cambio, por lo que surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo perciben las mujeres su experiencia como trabajadoras del sector informal en salones de belleza del Área Metropolitana de Caracas?

A partir de esta, se derivan los objetivos de la investigación.

2.1 Objetivo general

Describir la experiencia de las mujeres trabajadoras del sector informal en salones de belleza del Área metropolitana de Caracas en el año 2017.

2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar la percepción de las mujeres trabajadoras sobre lo que significa el trabajo informal.
- Describir las condiciones de trabajo bajo las que se desempeñan las mujeres trabajadoras del sector informal en salones de belleza.
- Comprender la experiencia de las mujeres que trabajan en salones de belleza dentro del sector informal.

III. REFERENTES TEÓRICOS

Para argumentar la investigación a profundidad, y otorgarle un basamento apropiado a lo explorado con las participantes, se desarrolla a continuación una serie de elementos conceptuales que surgen del verbátum, categorías y de la indagación previa a la aplicación.

3.1 Trabajo

Según Engels (1896), el trabajo es la fuente de toda riqueza, el más importante de los factores del crecimiento económico. Pero el trabajo es más que eso, es la condición básica y fundamental de toda vida humana, es uno de los vínculos sociales claves en la vida de las personas; como seres de interacción, en el trabajo es donde se dan la mayoría de los intercambios sociales, es donde el trabajador desarrolla su personalidad. A través del trabajo la persona ayuda a la sociedad, aporta a ésta y a los otros (Jaccard, 1967).

Esa actividad, energía y conocimiento que proviene del individuo, se transforma y se dirige hacia los esfuerzos relacionados con las actividades propias de un trabajo, y de esta forma, se desarrolla la identidad, se completa y se ahínca el sentido de pertenencia hacia la sociedad en la que se vive (Agustín, 2005).

El trabajo es una parte esencial de la autodefinition de las personas, clave para la identidad del yo (Alcover, Moriano, Osca y Topa, 2012). Independientemente del tipo de labor que se ejerza y de las condiciones, sean favorables o precarias, siempre se hará referencia al empleo al definir la identidad propia. Es por ello que se considera que en la actualidad, ésta civilización es la civilización del trabajo, visto éste como algo necesario para la vida de las personas, y que forma parte del desarrollo de la misma como factor determinante (Jaccard, 1967).

Otra de las definiciones que se le otorga al trabajo, señalada por Peiró, Prieto y Roe (1996), es la que lo contempla como una serie de actividades, que pueden ser retribuidas o no, de carácter productivo o creativo y que mediante el uso de herramientas, instrumentos o informaciones, permite generar y obtener productos, bienes o servicios, con lo que finalmente obtiene compensaciones que pueden ser psicológicas, sociales o económicas.

En su totalidad, el trabajo es la primera necesidad vital de la humanidad, dice Engels (1896), más allá que un medio de subsistencia, una forma de labor; es lo que justifica la existencia del hombre en la sociedad (Jaccard, 1967).

3.1.1 Función psicológica del trabajo

El significado que se le otorga se encuentra asociado al sentido de ocupación laboral o centralidad del trabajo, que se refiere al valor percibido por el hecho de trabajar, el integrarse en el ámbito laboral y obtener una vía de expresión a través de las actividades realizadas, así facilita el desarrollo de los conocimientos adquiridos previamente, ejercitados a través de la práctica del trabajo (Alcover et al., 2012).

El trabajo le da sentido a la vida de las personas, permitiéndolo que se realicen personal y profesionalmente, como describe Ignace Meyerson (como se cita en Jaccard, 1967), “cuando es feliz y libre en su trabajo, el hombre tiene la impresión de existir más, de ser más él mismo” (p. 51).

El papel del trabajo puede además influir en la identidad del yo, estableciendo una disciplina en la conducta y coordinación de los pensamientos y actividades realizadas. Como dijo Proudhon (como se cita en Jaccard, 1967), “el trabajo es necesario no solamente para la conservación de nuestro cuerpo, sino para el desarrollo de nuestro espíritu” (p. 52). Es una relación continua entre el oficio y el hombre, uno se impone sobre el otro y adapta su personalidad.

Para cubrir satisfactoriamente esa función del trabajo, las personas suelen modificar sus conductas, adquirir mayor conocimiento y poner en práctica tecnologías innovadoras que ofrezcan una alta calidad de servicio a sus consumidores, ya que a través del mejoramiento continuo, se logra mayor productividad y competitividad en el mercado (Najul, 2011).

3.1.1.1 Satisfacción laboral

Se define como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características y representa una actitud, en vez de un comportamiento. Los empleados satisfechos son más productivos y tienen sentimientos positivos acerca de éste (Robbins & Judge, 2013).

Desde la perspectiva cognitiva se entiende en términos de evaluación lógica y racional, la satisfacción-insatisfacción resulta de la comparación entre las condiciones

de trabajo, las oportunidades de desarrollo y las posibilidades que ofrece el mercado (Solana, 2014).

Según Chiavenato (2011), hay tres condiciones básicas para que un cargo contenga factores que causen satisfacción laboral: el sentido de pertenencia del trabajador con las actividades que realiza, sintiéndose responsable por el éxito o fracaso de su tarea; identificación con la tarea o los resultados, permitiendo al trabajador que realice actividades que tengan un significado para él; y la retroalimentación por los objetivos alcanzados, los cuales pueden provenir del cliente, un compañero o los superiores.

Según Albrecht y Bardford (1990) el cliente es la razón de existir de cualquier negocio, se entiende como esa persona que tributa por recibir a cambio un producto o un servicio. Los clientes según su grado de satisfacción por el servicio recibido, se posicionan bajo diferentes niveles de intensidad en las relaciones entre el cliente y la organización. De esta forma se entenderá que haya compradores, clientes frecuentes y clientes fidelizados, el cual constituye el nivel más alto en la relación de negocios, no sólo acuden a la organización para recibir un servicio o adquirir un producto sino que se siente identificado con la empresa, hablan con sus conocidos y familiares sobre dichos servicios y les agrada recomendar nuevos clientes (Pérez, 2007).

Para Lee & Chang (2008), la satisfacción laboral se refiere a las respuestas afectivas, resultantes de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de la organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

3.1.2 Función social del trabajo

Relacionado con los aspectos humanos de la economía, el trabajo es la justificación de la vida del hombre dentro de una sociedad, el lazo que los une más fuertemente. A través de éste, el ser humano ofrece una variedad de servicios o productos a los otros, otorgándoles una mejor calidad de vida y un mayor bienestar y comodidades.

Por otra parte, la simple interacción que permite el trabajo, le concede al hombre satisfacer sus necesidades básicas de afiliación y relación con otros, que pueden a su vez conferirle conocimientos y experiencias para su crecimiento personal (Jaccard, 1967).

3.1.3 Función económica del trabajo

Ejercer las actividades dentro de un empleo, permite a las personas una independencia económica, que forma parte del crecimiento natural del hombre como ser dentro de la sociedad. Además, facilita la obtención de recursos para el disfrute de actividades de ocio en el tiempo libre (Alcover et al., 2012).

Por medio del trabajo, se logra la subsistencia diaria y la que prevé un futuro, un enriquecimiento que permite la obtención de un espacio definido como propio. Asimismo se logra, a través del trabajo, una percepción de mayor bienestar, de alcance de logros y objetivos (Jaccard, 1967).

3.1.4 Condiciones del trabajo

Definido en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), en el artículo 11, son “las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas” (p. 4), es decir, aquellos aspectos organizativos y funcionales de las organizaciones, como el espacio del trabajo, el estilo, el tipo de herramientas a utilizar y los factores externos al medio ambiente que influyen sobre el trabajo.

Como lo rescata la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT (2005), en el artículo 59, las condiciones del trabajo deben cumplir con ciertos parámetros que aseguren un alto nivel de salud física y mental, donde los equipos o herramientas se adapten al trabajador para su adecuado uso, proteja la salud y la vida de los trabajadores, previniendo situaciones inseguras, facilite los horarios donde se contemplen las horas libres, la recreación, el descanso y el consumo de alimentos.

Dentro de los factores de riesgo que deben tenerse en cuenta para la prevención se incluyen los componentes materiales, así como la relación entre estos y las personas que ejecutan o supervisan el trabajo, y la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de las operaciones y de los procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores (OIT, 1983).

De igual forma, según la Organización Mundial de la Salud (2014), las condiciones del trabajo deben corresponderse con un entorno saludable, en donde se trabaje en conjunto, para alcanzar una visión de salud y bienestar. Esto proporciona, a

todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad.

Según la Encuesta Centroamericana de Condiciones de trabajo y Salud (2011, como se cita en OIT, 2014a) se puede constatar que donde hay mayor percepción de exposición al riesgo por parte de las mujeres es en la exposición a los riesgos psicosociales y en algunas categorías de riesgos derivados de la violencia y la discriminación, en estos últimos destacan el acoso sexual y el impedimento para poder expresarse.

3.1.4.1 Riesgos laborales

La actividad profesional genera normalmente riesgos para los trabajadores, que si bien ya en la cotidianidad existen, por las modificaciones de los espacios y las condiciones del trabajo suelen profundizarse o agregarse adicionales. Estos riesgos pueden resultar en graves consecuencias para los trabajadores, lo que a su vez podría propiciar situaciones de conflicto en el ámbito laboral (Collado, 2008).

El riesgo, según Collado (2008), determina la existencia de un daño, el cual podrá estar definido por acontecimientos o condiciones causales que se identifican y caracterizan, especificado como riesgo laboral cuando está presente dentro del espacio de trabajo y al realizar las funciones asociadas a éste. Asimismo, según la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) los riesgos son “la probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales o ambos” (p. 11).

Para profundizar sobre la importancia de conocer los riesgos del trabajo donde se desempeña una persona, la LOPCYMAT (2005), en el artículo 70, establece lo que corresponde a una enfermedad ocupacional, la cual es el estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por la exposición al medio donde debe desempeñarse el trabajador. Las enfermedades ocupacionales pueden derivarse por la acción de agentes físicos, condiciones disergonómicas, agentes químicos o factores psicosociales que se manifiestan en la salud del empleado.

Collado (2008) desglosa los tipos de riesgos y los caracteriza, entre ellos se encuentran los agentes químicos, productos o sustancias que pueden generar irritaciones, cánceres o intoxicaciones mortales; los agentes psicosociales, centrados en la insatisfacción y llegando a producir incluso agresividad, depresión, estrés y fatiga; y

los agentes físicos, de carácter energético como el ruido, las vibraciones o radiaciones que pueden producir sordera, heridas, contusiones e incluso la muerte.

A su vez, en el Convenio N° 155 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (OIT, 1983) se especifica que los riesgos químicos dan lugar a polvos, sólidos, humos, vapores, líquidos y gases; los riesgos físicos a iluminación insuficiente y temperaturas externas; los riesgos biológicos a bacterias, virus, desechos infecciosos e infestaciones y los riesgos psicológicos dan lugar al control sobre la tarea, el ritmo de trabajo, la presión, la mala organización, discriminación, carga de trabajo, acoso laboral y un ambiente hostil.

3.2 Trabajo informal

Según la definición que le otorga la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, LOTTT (2012), el trabajador no dependiente o por cuenta propia, es aquel que, justamente, no depende de un patrono para realizar sus actividades laborales.

Es una de las representaciones del trabajo que se encuentra dentro de la informalidad que se ha desarrollado como resultado de diversos fenómenos, que han influido directamente en esta corriente económica. Según el INE (2016), quienes trabajan bajo la modalidad de trabajo informal, son los que están adscritos a empresas con menos de cinco personas, quienes ejercen funciones de servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales, como vendedores, artesanos, productores, pintores, buhoneros, y ayudantes que no son remunerados y trabajan 15 o más horas semanales.

La economía informal, en general, implica condiciones laborales desfavorables, falta de protección en los aspectos económicos, sociales y de seguridad laboral (OIT, 2014d). Como informa la United Nations Human Settlements Programme (2014), la falta de crecimiento del sector formal de la economía, es una de las principales razones por la que se puede evidenciar el incremento del empleo informal.

En Venezuela, en vista de la inflación, el decremento de accesibilidad a los productos, y la disminución de poder adquisitivo, tanto de la población como de las empresas, se ha incurrido en una minimización de ofertas de empleo en el sector formal, lo que en consecuencia ha aumentado la búsqueda de opciones desde la informalidad por parte de los ciudadanos. Así, extiende las razones a los períodos de ajustes económicos, el crecimiento del desempleo y las altas cargas fiscales que se hacen imposibles de cubrir por parte de las empresas formales.

Tokman (2004), señala que el sector informal da respuesta a la necesidad de supervivencia en la sociedad, concebido de esta forma porque las personas que se desempeñan en este lo hacen proporcionando únicamente su mano de obra para la obtención de ganancias; de esta forma los oficios inmersos en este tipo de economía no presentan perspectivas de integración a la gama de ocupaciones formalizadas, generando un círculo vicioso de ausencia de garantías sociales, lo cual a su vez, ahonda la dificultad de superar las condiciones de marginación.

Para Denham & Tilly (2013), los trabajadores de negocios informales suelen alcanzar salarios más altos en comparación a empleados que pertenecen a los sectores formales de la economía, siendo ésta una de las razones por las que deciden optar por este tipo de prácticas. Finalmente el trabajo informal es atractivo desde la inmediatez, desde el sentido de subsistir en una sociedad y resolver las ganancias diarias, sin embargo, cuando se evalúan aspectos a largo plazo, no es de las opciones más llamativas.

3.2.1 Flexibilidad de horario

El tiempo de trabajo es definido como todo período durante el cual el trabajador permanece a disposición de su empleador y en ejercicio de sus funciones. Este ha sufrido grandes transformaciones en las últimas décadas debido, en parte, a las repercusiones de las nuevas tecnologías. Esto ha llevado a que se diversifique y responda a unos horarios negociados en el marco de las legislaciones nacionales, pudiendo dar lugar a diferentes opciones dentro de la misma organización (Nogareda y Solórzano, 2014).

Según Moore (1996), la flexibilidad de horario es un acuerdo mediante el cual los empleados están autorizados a decidir el momento del día en que inicia y se detiene su trabajo, por lo general existe un espacio estipulado de horas clave donde cada empleado estará presente. Ésta puede ser resultado de políticas organizacionales formales, o puede derivarse de procedimientos informales y oficios implementados por los directores de unidades discretas de trabajo, convirtiéndose en una ventaja institucional valiosa ofrecida a los trabajadores, y además es un medio que atraviesa los límites identificados en el proceso de interrelación entre los dominios: vida personal y laboral (Voydanoff, 2004).

El sistema se basa en que cada individuo es capaz de organizar su tiempo y cumplir con todas sus responsabilidades laborales; las empresas a lo largo del tiempo

se han dado cuenta que atendiendo a las necesidades individuales de sus empleados, lograrán que éstos se sientan más motivados y comprometidos con los objetivos de la organización, haciéndolas más competitivas en el mercado (Mockler & Young, 2002).

Según un estudio realizado por el International Business Machines (2005), entre las ventajas competitivas que ofrece la flexibilidad en el trabajo, se encuentra la retención de talento y la atracción de personal cualificado; este tipo de entornos admite también incrementar la moral de los empleados, su compromiso y su lealtad, así como aumentar la efectividad y la productividad, siendo éstos los pilares clave del entorno competitivo actual.

3.2.2 Autonomía en el trabajo

Se refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo. Autónomo es todo aquel que decide conscientemente cuáles reglas son las que van a guiar su comportamiento, ampliando su radio de acción responsable y estructurando su conducta para lograr resultados apropiados, en términos de eficiencia y eficacia (Rugiero y Gautier, 2009).

Por otra parte, la autonomía se relaciona con las metas laborales que puede adquirir un individuo en su espacio de trabajo (Alcover et al., 2012). Se ha considerado incluso, que los espacios laborales pueden llegar a ser disfuncionales cuando no permiten cierta independencia en el trabajador, negándole la posibilidad de creación propia, de desarrollo de su creatividad, y de sentido de pertenencia sobre la planificación y las actividades realizadas individualmente.

3.2.3 Regulaciones en el trabajo

Entendido desde la perspectiva de los deberes del trabajador en su espacio laboral, pero también como los derechos a los cuales deben estar suscritos los individuos que realicen algún tipo de trabajo, sea o no dentro del ámbito informal de la economía (Poblette, 2015). Las regulaciones laborales permiten corregir las desigualdades abocadas a éste, principalmente entre la relación capital – trabajo (Bensusán, 2000).

Las normas del trabajo (OIT, 2016) se desarrollan con el fin de constituir un sistema de instrumentos relativos al trabajo y política social, dentro del cual tanto el empleado como el empleador deberán comportarse de cierta manera, manteniendo estándares mínimos para la convivencia y desarrollo de las actividades, sostenido por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas en el ámbito del

trabajo, advirtiendo situaciones incómodas que se pueden manejar previamente a través de los acuerdos establecidos.

3.2.3.1 Salario

Según la Conferencia Internacional del Trabajo (2003), el término salario se entiende, en la mayoría de las legislaciones nacionales, como la remuneración o ganancia, sea cual fuera su denominación o método de cálculo, por el trabajo que se haya efectuado o servicios que se hayan prestado.

La LOTTT (2012), estipula en el artículo 104, que el salario es la remuneración que se le otorga al trabajador por prestar un servicio, comprendiendo las comisiones, primas o gratificaciones, así como recargos por bonos relacionados con las horas adicionales, las horas nocturnas o los días feriados trabajados.

Por otra parte, en el artículo 114, explica el salario a destajo, el cual se entiende como lo convenido por unidad de obra o pieza, donde no se contempla el tiempo invertido por el trabajador.

3.2.4 Beneficios sociales

Se entiende por beneficios sociales lo que señala la LOTTT (2012) en el artículo 105, como beneficios de carácter no remunerativo, siendo éstos los que ofrece el empleador o patrono a sus trabajadores como ventajas adicionales por el servicio prestado en ese negocio o empresa. Entre ellos se encuentran servicios como centros de educación para los miembros de la familia a los que aplique, beneficio de alimentación dada a través de un comedor o un monto adicional destinado a la comida, reintegros por gastos médicos, provisiones de uniforme, de útiles escolares y becas o cursos de formación o especialización que pudiesen ser provechosos para el desarrollo profesional de ese trabajador.

3.3 Trabajo en salones de belleza

Dentro de la esfera del trabajo informal, se encuentran los salones de belleza, donde los empleados, como peluqueras, manicuristas, estilistas y maquilladoras, se dedican a la ejecución de actividades que modifican temporalmente la apariencia estética del cuerpo humano, específicamente en las secciones del cabello, la piel y las uñas, utilizando elementos cosméticos y químicos (Salinas y Maldonado, 2014).

En estos establecimientos, las personas especializadas en realizar este tipo de actividades, deben tener conocimientos sobre el uso de los productos y su aplicación, ya que corren el riesgo de perjudicarse a sí mismas y a sus clientes.

Los espacios de los salones de belleza son altamente variables, ya que pueden establecerse desde un lugar con los lujos necesarios para atender a altas esferas de la sociedad, hasta un lugar escasamente dotado de los productos, en cualquier espacio disponible de la casa, como en el garaje (Arango, 2011). Este sector, como indica Arango (2011), ha crecido recientemente por su posibilidad de ofrecer empleo desde la economía informal, generando oportunidades a las personas con menos capacidades, como niveles de estudios incompletos.

3.3.1 Carga de trabajo

Se refiere al conjunto de actividades requeridas durante la jornada laboral, de los cuales debe hacerse cargo el trabajador. Puede estar relacionada con la cantidad de trabajo, la complejidad de las tareas y el ritmo. Estas características pueden ocasionar un daño psicosocial al trabajador, reflejados como deterioro de la salud mental (Gil, 2012).

Adicionalmente, en correspondencia con las motivaciones al trabajo, ante una disminución de la carga de trabajo, el nivel de responsabilidad y autonomía, la satisfacción laboral puede decrecer rápidamente. La carga de trabajo va dirigida en esta investigación, a actuar como motivador intrínseco en las participantes, siendo esto la propensión a involucrarse en los intereses propios, ejercer las capacidades individuales y dominar desafíos (Reeve, 2012). Estas actitudes surgen de manera espontánea de las necesidades psicológicas y de los esfuerzos innatos de crecimiento, así expresaron las mujeres entrevistadas para el presente estudio:

“La economía comenzó a bajar, esto nos está afectando mucho, ya no se trabaja como antes, ya no se ve esa cantidad de clientes.” (CB, P4).

3.3.2 Sustentabilidad económica

Se considera que la sustentabilidad económica hace co-responsable al trabajador y al empleador, ya que se relaciona con las estrategias que debe ejecutar el primero para manejar sus ingresos económicos, los cuales deberán ser suficientes para mantener una estabilidad en la sociedad, de lo que es responsable el patrono. La eficiencia y el crecimiento económico son considerados parte de la sustentabilidad

(Foladori, 2002), pues implica cambios en la forma en que se realizan las cosas para obtener mejores productos y reducir los costos (Gallopín, 2003). En este sentido, para efectos del trabajo de investigación, se aprecia la definición en los verbátum de las entrevistadas, ya que apuntan a la realidad en la que viven y cómo han tenido que modificar sus conductas con el fin de mantenerse activas en la economía venezolana. Para ejemplificarlo, se encuentra el siguiente verbátum:

“Hacemos lo necesario para sobrevivir, si compramos comida, no compramos ropa, si compramos ropa no compramos comida y eso no es posible.” (CG, P23).

3.3.3 Igualdad de género

Comenzando por definir género, éste se entiende como el conjunto de creencias que se tienen alrededor de las diferencias sexuales, que determinan los papeles masculino y femenino (Chávez, 2004). El género es la construcción sociocultural que diferencia y configura los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y hombres en una sociedad.

Por igualdad de género, la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO (2013) expone que se entiende como la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre los hombres y las mujeres en las esferas privadas y públicas, que les brinda y garantiza la posibilidad de realizar la vida que desean.

Para analizar el papel del género y cómo afecta en la condición social de la mujer, se integran categorías socioeconómicas y políticas. Socialmente, se ha considerado que, desde la perspectiva de género, la mujer debe estar limitada únicamente a un trabajo relacionado con su capacidad biológica: el ser madre, la reproducción y la alimentación, generando una marginación hacia ellas (Silva, 2004). En consecuencia, se minimiza el valor de la mujer que trabaja de forma remunerada, al contrario del hombre, a quien se le otorga reconocimiento por ello.

Por su parte, la UNESCO (2013) define la equidad de género como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado, pero que se considere equivalente en lo que se refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

A lo largo de los últimos años, se ha observado cómo influyen los factores locales e internacionales, en los que se destaca el desarrollo multicultural de las profesiones en el sector de la belleza, con una creciente inserción de caballeros en el campo de la moda y la estética en general (Arango, 2011).

3.3.4 Capacitación previa

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización, que va orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador (Siliceo, 2004).

Como estipula la LOPCYMAT (2005), en el artículo 58, la capacitación previa será entendida como una toma de decisión por parte de la empresa o negocio, que identifica áreas de mejora en el futuro empleado, por lo que adoptará medidas necesarias que garanticen que el trabajador cuente con la información, herramientas y habilidades adecuadas para desenvolverse en el cargo, haciendo énfasis en las situaciones riesgosas, de las cuales el empleado debe tener conocimiento e información, sobre ellos y las medidas preventivas que puede aplicar.

3.4 Equilibrio trabajo – vida

En la última década se ha desarrollado un incremento en la interferencia que existe entre la vida laboral y la vida personal, es por ello que las investigaciones dirigidas a explorar y comprender el balance trabajo–vida han aumentado. En principio, el término hace alusión a la organización que hace una persona entre el ámbito laboral y el no laboral. Esta conciliación entre ambas esferas de la vida del individuo puede apreciarse como los esfuerzos que efectúa la y sobre lo que es el equilibrio (Romeo, Yepes y Berger, 2014).

Lo interesante del constructo es que la persona se encuentre satisfecha por el equilibrio que realiza entre las actividades ocupacionales y no ocupacionales, de acuerdo a sus prioridades individuales y la demanda de ambos contextos (Yulie, Chang, Gudmudsson & Sawang, 2012).

El concepto además permite que se evidencien los aspectos positivos, pero también los negativos, pues no necesariamente todo lo referente a ello debe resultar en satisfacción absoluta (Kalliath & Brough, 2008). A su vez hay que destacar que el equilibrio entre ambas esferas es totalmente personalizado, tomando en cuenta que no

todos los individuos de una sociedad asumirán las mismas situaciones como prioritarias (Romeo et al., 2014).

3.4.1 Triple carga

Las mujeres han padecido históricamente lo que implica una triple carga, constituida por el trabajo, la práctica doméstica y su propia biología, la cual les permite reproducirse, lo que podría reflejarse en el rol que ejercen como madres (Breilh, 1991).

Refiriéndose al último elemento, el autor menciona cómo la mujer se ha visto extraída de diversos ámbitos sociales por la priorización de ese rol como madre, asumiéndola pocas veces como trabajadora dentro de sus otros espacios (principalmente el doméstico). Asimismo, hace la diferenciación en el sector privado y el reconocimiento que se le da a la productividad de la mujer.

Además, según Breilh (1991), estas tareas del contexto doméstico han sido adheridas a la mujer debido a su fisiología, definiendo sus funciones como naturales. Antiguamente, ésta era considerada como productora, formaba parte de su labor y era visto como algo positivo, sino que dejaba evidencia de su inferioridad con el hombre, quien era el pensador, el intelectual.

Como explica el autor, las mujeres finalmente se privan en uno u otro ámbito de su vida, aquellas de clases populares se han visto forzadas a permanecer en casa y apartarse de la “vida laboral”, desplazando el trabajo doméstico que también se debe tomar como una forma de labor, al cual se ha llamado “trabajo invisible”, ya que no se hacen palpables los resultados económicos por no poder ser medidos en términos de participación en la sociedad (Loggia, 1998), pues alude a la formación de un hogar por parte de un responsable que vela por el bienestar de un conjunto de individuos con quienes comparte una misma unidad residencial (Gomes, 2001).

Por otra parte, las mujeres han ejercido su fuerza de trabajo remunerado bajo condiciones desventajosas. La agudización de la crisis económica en México, como vive igualmente la población venezolana, ha generado diversas consecuencias, entre ellas el impulso de la mujer a insertarse en el ámbito laboral, incluso teniendo hijos pequeños en el hogar a los cuales deja de atender (Loggia, 1998).

La triple carga ejerce gran influencia sobre la vida de estas mujeres, quienes perciben una realidad distinta si realizan sólo trabajo doméstico, trabajo insertado o ambos al mismo tiempo (Breilh, 1991). Así, con mayor porcentaje de ellas, sin distinción

de edad, participando en la economía, se revela como necesaria una reorganización de su cotidianidad, propiciando la delegación de tareas del hogar, para poder ejercer su fuerza laboral en trabajo remunerado (Loggia, 1998).

Se integra entonces el concepto de corresponsabilidad familiar (Jiménez y Gómez, 2014), como aquellos patrones en los que se maneja el reparto de las actividades domésticas en torno a todos los miembros de la familia de manera justa, pero conviene preguntarse ¿realmente es algo que suceda en los hogares venezolanos actuales?.

Desde las empresas, se han empezado a generar políticas que flexibilizan el rol de la mujer y fomentan un equilibrio o conciliación entre el trabajo y la familia, según Jiménez y Gómez (2014). Sin embargo, para la realidad de éstas mujeres, que se encuentran en el sector informal, es diferente, siendo visible que no existen políticas ni gubernamentales, ni del trabajo propiamente, para el desarrollo y bienestar de la trabajadora.

Se observan casos de sobreenvjecimiento que no necesariamente se deben a una inactividad de la misma, sino a la exposición a ciertos elementos, por ejemplo químicos, que afectan directamente en su bienestar físico, una de las consecuencias que ejerce el trabajo sobre la salud de la mujer (Breilh, 1991). Así, aquellas que trabajan en estéticas en Caracas, se ven expuestas a sustancias que pueden traer efectos negativos, sin que estén conscientes de eso.

A pesar de lo negativo que pueda conllevar que las mujeres tengan un trabajo remunerado, existen otros muchos beneficios como la integración social, aprendizaje, forjamiento de la identidad y por supuesto, mejora del ingreso (Breilh, 1991). Desde el concepto del equilibrio trabajo-vida se identifica la necesidad de mantener satisfacción en ambos ámbitos de su vida, sin que se genere un conflicto entre los diferentes roles que desempeña (Jiménez y Gómez, 2014).

3.4.2 Calidad de vida

El término inicialmente fue utilizado para describir situaciones relacionadas con el medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana (Gómez y Sabeh, 2000), tomando como indicadores criterios económicos y sociales. Con el desarrollo del concepto, se empiezan a considerar aspectos subjetivos para la medición de la calidad

de vida, donde se integran satisfacción experimentada, aspiraciones y expectativas personales.

Durante el estudio del constructo, se han evaluado diversos indicadores, desde metodologías cuantitativas como cualitativas. Entre ellos se encuentran los sociales, como toda condición externa que pueda tener algún efecto en la salud; los psicológicos y ecológicos. También se adopta la postura hacia las experiencias, los desafíos de las personas y el apoyo externo que puedan encontrar para solucionarlos (Gómez y Sabe, 2000).

Para Schalock y Verdugo (2007), resulta de vital importancia la investigación sobre la calidad de vida para su aplicación en la mejora de las condiciones sociales, desde los servicios humanos, que permitan reducir las necesidades de las personas y aumentar sus niveles de satisfacción en diversos ámbitos de su vida. El autor también explica sobre la meta que comparten diversos programas hacia una mejor calidad de vida, por medio del acceso al empleo normalizado.

Más recientemente, a pesar de no existir un concepto aceptado por todos, Ardila (2003) propone una revisión integradora, señalando que la calidad de vida se refiere al estado de satisfacción de la persona (Ardila y Sánchez, 2000), derivado de sus potencialidades, que incluye un bienestar físico, psicológico y social, resaltando aspectos como la productividad, la seguridad percibida, la expresión y la salud, así como un bienestar material.

Con base en la revisión teórica realizada, se puede identificar que el trabajo es una actividad fundamental para el desarrollo de las personas en la sociedad. A través del desempeño de una profesión o un oficio, el individuo puede alcanzar un estado de superación personal, que le permita una retribución o compensación por los logros alcanzados, servicios prestados o productos realizados. Esto se relaciona con el significado que se le otorga al trabajo, que pasa primero por una serie de funciones, las cuales pueden ser diferentes para cada trabajadora, y que por ellas podrá asumir uno u otro significado.

Dentro del trabajo informal, que va dirigido a la independencia en la ejecución de las tareas, igualmente se contemplan estas funciones y significado de la labor, sin embargo, por las características del sector, pudiesen existir diferencias, lo que a su vez quizá influye en la percepción de las trabajadoras hacia el desempeño de sus actividades.

Una de las características en donde se evidencian diferencias, es en las condiciones de trabajo, pues no tienen un grado de estructura similar al que se emplea en un trabajo formal, las cuales a pesar de encontrarse establecidas y reguladas por políticas públicas del país, no involucran al sector informal. En este sentido se aprecia una ambivalencia en el mensaje que transmiten las leyes venezolanas sobre el trabajo.

IV. MÉTODO

Surge la necesidad de captar el origen de la problemática planteada, entender el proceso y la naturaleza del mismo para crear nuevas formas de comprensión que se expresan teóricamente como resultado de la investigación (Ruiz, 2012). La metodología se refiere a esa manera en la que se da la aproximación al problema y la forma cómo se enfoca (Taylor y Bodgan, 1984).

Desde la metodología cualitativa se pretende la descripción de características que facilitan la construcción del conocimiento (Krause, 1995). Además, se demuestra realmente provechosa para explorar áreas de las cuales se conoce poco (Strauss y Corbin, 2002).

Por ello, para la investigación se consideró un abordaje cualitativo, el cual permitió explorar y comprender las experiencias de las mujeres trabajadoras en estéticas, así como su emociones y sentimientos (Strauss y Corbin, 2002), lo cual enriquece y admite abarcar más aspectos a mayor profundidad, que finalmente resulta en una propuesta de análisis de contenido en los datos obtenidos a través del método de recolección.

4.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación determina la manera de aproximarse a los hechos y la forma de verlos, observarlos y estudiarlos. En este sentido se escogió la investigación fenomenológica, en búsqueda de la comprensión por medio de métodos cualitativos, que generan datos descriptivos, para lograr aproximarnos a los motivos y creencias que están detrás de las acciones, lo que la gente dice y hace, es el producto del modo en que definen su mundo (Taylor y Bogdan, 1984).

Por medio de este tipo de investigación se buscó la aproximación a las participantes protagonistas de este estudio, mujeres trabajadoras que se encuentran dentro del sector informal de la economía, para comprender sus vivencias relacionadas con esa realidad que las atañe.

Siendo un área poco explorada, se determinó conveniente aplicar este tipo de metodología, que resulta en análisis más amplios y profundos de la realidad, vista y vivida a partir de la muestra en sí, para el enriquecimiento teórico y su correlación con la información obtenida.

4.2 Diseño de investigación

Supone una planificación de la serie de decisiones a tomar para abordar el objeto de estudio adecuadamente y a cabalidad según los objetivos establecidos; bajo la metodología cualitativa se refleja como una estructura flexible y sujeta a cambios, los cuales se definirán sobre el avance de la investigación y regularán los procedimientos de la misma (Ruiz, 2012). Para efectos de éste estudio, se utilizó el análisis de contenido como método de recolección y análisis de resultados, pues sus características lo abocan a la interpretación de datos, aproximación a los hechos y la comunicación de los resultados obtenidos (Strauss y Corbin, 2002).

Dado que la recolección de datos no es suficiente, en sí misma, para alcanzar las conclusiones de un estudio, y ser éstos la materia bruta por la cual el investigador debe realizar las operaciones oportunas, se define el análisis como un conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones y comprobaciones que se efectúan sobre los datos, con el fin de extraer significado relevante en cuanto a la investigación (Gómez, Flores y García, 1996). Siguiendo esta idea, el análisis de contenido se puntualiza como un enfoque metodológico para el estudio sistemático del texto, en este caso, entrevistas abiertas, siguiendo ciertas reglas y pasos, el material debe ser analizado consecutivamente, dividiendo el contenido en unidades de análisis o categorías (Rojas, 2007).

Andréu, García y Pérez (2007) establecen que para poder llegar a las categorías se debe hacer un proceso de análisis minucioso de los datos. Esto te lleva a una primera interpretación de los datos obtenidos. Este análisis inicial implicó una codificación abierta y una axial que están dirigidos a encontrar el significado de los datos.

Para Schettini & Cortazzo (2015) la codificación abierta es un procedimiento en el cual los datos se fracturan y se abren para sacar a la luz los pensamientos, las ideas y significados que contienen con el fin de descubrir, etiquetar y desarrollar conceptos. Se establece un análisis línea a línea de las entrevistas realizadas para poder llegar a la jerarquización de las categorías o codificación axial.

Siguiendo a los autores anteriores, la codificación axial se produce al establecer relaciones jerárquicas con las subcategorías, propiedades y dimensiones en torno a una categoría conocida como eje, obteniendo de esta manera un mapa que configura la categoría central.

Para Minayo (2003), la palabra categoría se refiere en general a un concepto que abarca elementos o aspectos con características comunes, o que se relacionan entre sí. En este sentido, trabajar con ellas implica agrupar elementos, ideas y expresiones en torno a un concepto, en síntesis, es una forma de clasificación de la que derivan otras unidades más pequeñas, llamadas subcategorías. Según Galeano (2004), las categorías son campos de agrupación temática, supuestos implícitos en el problema y recursos analíticos como unidades significativas, que dan sentido a los datos y permiten reducirlos, compararlos y relacionarlos.

Asimismo, destaca su importancia debido a que la teorización de la investigación surge a partir de los datos obtenidos, generando conocimientos y aumentando la comprensión, mejorando la posibilidad de que logremos nuestro propósito con la sociedad a través de la atención a esta población.

4.3 Participantes

Los participantes en la investigación cualitativa simbolizan más que simples representaciones numéricas (Rojas, 2007); son los actores principales de la misma y deben estudiarse como un todo, de manera holística (Krause, 1995). El acercamiento debe realizarse a sujetos que puedan aportar información relevante para el estudio, según Rojas (2007), por lo que las participantes fueron seleccionadas intencionalmente por cumplir con las características fundamentales del objetivo de la investigación: mujeres trabajadoras del sector informal, específicamente en salones de belleza como manicuristas o peluqueras.

La investigación se aboca específicamente al sector belleza, siendo éste un modelo de negocio que a pesar de tener algunas similitudes con los empleos formales, no cuenta con las protecciones básicas estipuladas en la ley, por lo que las peluqueras o manicuristas se encuentran en un margen de acción en la que son trabajadoras informales, pero deben cumplir con ciertas regulaciones o reglamentos impuestos por un patrono, que a su vez, no cubre las necesidades básicas de la seguridad y salud en el trabajo, como indica la LOPCYMAT (2005).

Las edades comprendidas oscilaron entre los 18 y 53 años, y fue determinante para poder concretar la participación de la mujer, que se encontrara trabajando para el momento en que se realizó la entrevista.

Finalmente se obtuvieron 14 mujeres participantes, tanto manicuristas como peluqueras, ubicadas en las zonas de La Candelaria, Andrés Bello, El Bosque y Macaracuay, en diversos estilos de locales y bajo diferentes condiciones de trabajo. El número de participantes fue definido por la redundancia y repetición de la información obtenida durante las entrevistas.

A continuación se presenta la descripción cada una de las participantes:

Participante 1 (BS).

Mujer de 31 años de edad, bachiller incompleto (hasta 2do año). Vive en Santa Rosa con su tía y su prima. Tiene una hija de 2 años que vive en Barlovento, con su madre. Ha trabajado desde los 17 años en peluquerías y desde que comenzó, no realizó ningún tipo de entrenamiento o capacitación.

Participante 2 (RM).

Mujer de 38 años de edad, bachiller. Vive en Petare con sus dos hijas de 7 y 16 años, y con su esposo. Tiene 12 años desempeñándose como peluquera, por falta de ofertas en empleos formales, toma este oficio. Antes de comenzar en la peluquería realizó un curso de corte, secado y utilización de químicos.

Participante 3 (LG).

Mujer de 41 años de edad, bachiller. Vive en el Junquito con su hija de 9 años. Tiene 15 años ejerciendo el oficio de manicurista. Previo a comenzar a desempeñarse, realizó cursos de manicura, pedicura, resina y aerografía.

Participante 4 (FV).

Mujer de 44 años de edad, bachiller incompleto (hasta 2do año). Vive en el 23 de Enero con su hija de 22 años. Tiene 23 años trabajando como peluquera. Realizó un curso de 2 años en una academia de belleza, era imperativo poseer un certificado que permitiera el acceso al campo laboral.

Participante 5 (CR).

Mujer de 60 años de edad, bachiller incompleto (hasta 2do año). Vive en Las Delicias de Sabana Grande con su hija de 24 años. Se dedica a ser manicurista, para lo que realizó un curso de 2 años de duración en un centro de adiestramiento laboral.

Participante 6 (MJ).

Mujer de 38 años de edad, bachiller incompleto (hasta 4to año). Vive con su esposo en el 23 de Enero. Es manicurista. Tiene 13 años desempeñándose en el sector belleza y ha realizado varios cursos para mejorar su desempeño laboral en una academia especializada, de alto relieve e hidratación.

Participante 7 (KM).

Mujer de 31 años de edad, bachiller. Vive con sus dos hijos de 10 y 11 años en La Vega. Tiene 13 años trabajando como manicurista. El método de aprendizaje que aplica actualmente es a través de los tutoriales en la plataforma virtual de videos: Youtube.

Participante 8 (MB).

Mujer de 30 años de edad, bachiller. Vive con su esposo y sus dos hijos de 3 y 6 años en Guatire. Desde hace 14 años trabaja como manicurista, para lo que se ha formado asistiendo a diversos seminarios sobre técnicas en tendencia.

Participante 9 (NG).

Mujer de 61 años de edad, bachiller. Vive con su hermano, su hija de 42 años y su nieta. Trabaja como peluquera desde los 20 años de edad, habiendo estudiando primero 2 años el oficio.

Participante 10 (CB).

Mujer de 49 años de edad, bachiller incompleto (hasta 2do año). Vive sola actualmente en la Av. Andrés Bello. Desde los 15 años está trabajando en peluquería. Antes de ejercer, estudió 2 años en un centro profesional de peluquería.

Participante 11 (YG).

Mujer de 24 años de edad, bachiller. Vive en Petare con su pareja, cerca de la casa de su madre. Realizó el curso integral en una academia de belleza y luego comenzó a trabajar como manicurista en uno de sus locales.

Participante 12 (NA).

Mujer de 18 años de edad, bachiller incompleto (hasta 4to año). Vive actualmente en Baruta con su mamá, su hermana, quien trabaja en el mismo local que ella, y su hija de 6 meses de edad.

Participante 13 (YH).

Mujer de 20 años de edad, bachiller incompleto (hasta 4to año). Vive en Petare con su tía. Empezó a trabajar como manicurista hace 2 años, luego de haber realizado el curso en una academia especializada.

Participante 14 (CG).

Mujer de 54 años de edad, bachiller. Vive sola en la Av. Andrés Bello. Trabaja como peluquera desde sus 34 años de edad, para lo que su formación fue la práctica.

Para obtener una visualización general de las zonas donde desempeñan actividades las participantes, lo cual permite profundizar el análisis de los verbátum y las relaciones procesadas a partir de dicha información, se presentan de manera agrupada:

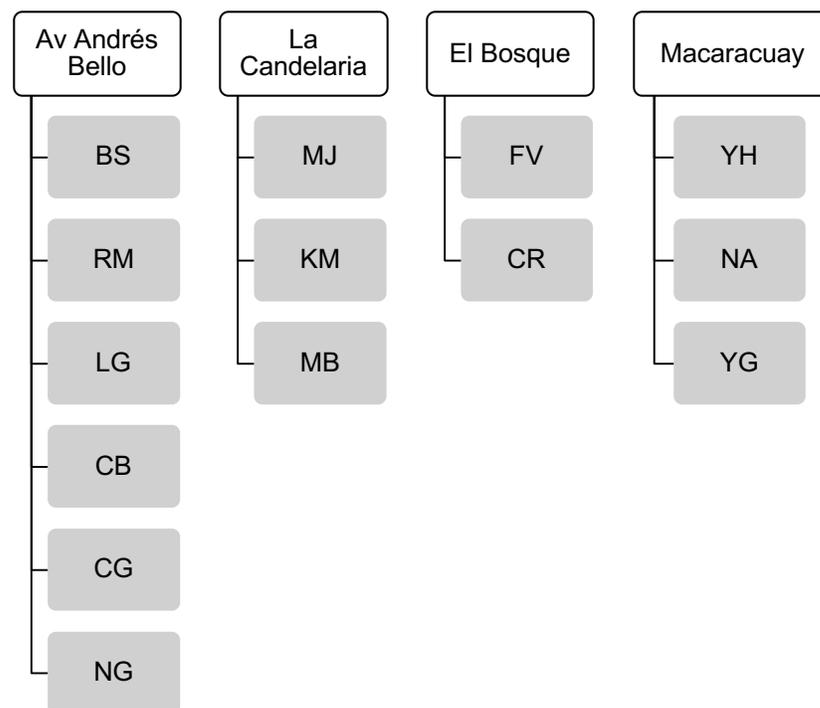


Figura 1. Agrupación de las participantes por zona de trabajo.

4.3.1 Muestreo

Se refiere a los criterios de elección de esos participantes que fueron la fuente de información primordial de la investigación, en este sentido, desde la metodología cualitativa se considera el muestreo opinático, que es de tipo estratégico y parte de determinados intereses, facilidades y situaciones (Pla, 1999). De esta manera las participantes fueron seleccionadas intencionalmente, siguiendo los objetivos de la

investigación y considerando los elementos de esa población descrita inicialmente (Naghi, 2005).

Para lograr una mayor convocatoria de actores claves, se aplicó la técnica de bola de nieve, que permitió localizar informantes solicitando a las entrevistadas, quienes propiciaron el vínculo con otros individuos que tenían las características preseleccionadas (Ulin, Robinson y Tolley. 2006).

4.4 Recolección de datos

Desde la investigación fenomenológica, se consideró como método de recolección de datos principal las entrevistas estandarizadas no programada, o llamadas también entrevistas abiertas (Soneira, 2006), que presentan una guía para el abordaje, pero mantienen la flexibilidad necesaria que permitió explorar aspectos que surgían de la misma participante y que puede ser de inmenso valor para la investigación (Krause, 1995). Esto exigió un alto nivel de atención para identificar en el vocabulario una posible pregunta o dirección de la entrevista, dada por la misma participante, para explorar esa información expresada y, justamente, profundizar en los aspectos que ellas consideraban importantes sobre su realidad como mujeres del sector informal, específicamente en el ámbito de la belleza estética (Rojas, 2007).

Para llevar a cabo las entrevistas, se elaboró un guión estructurado (Ver anexo 1), generado a partir de la revisión teórica sobre el trabajo informal y lo que puede influir en mujeres venezolanas del sector, el cual fue el esquema por el que se desarrolla la entrevista, más no fue limitante a las preguntas establecidas, ya que interesa para la investigación todo lo que pudo surgir de las participantes naturalmente.

El guión de entrevista fue presentado a expertos en el área de investigación, con un formato de evaluación (Ver anexo 2), quienes participaron en la revisión, modificación y validación del mismo. Los profesionales que actuaron como expertos fueron:

Profesora L.T.: psicóloga educativa, profesora de la Cátedra de Psicología Evolutiva de la Universidad Central de Venezuela, enfocada al área de Psicología del Desarrollo Humano y a la investigación cualitativa, interviniendo como profesional desde su línea de acción considerando las características de la investigación.

Profesor F.G.: psicólogo social, profesor del departamento de Psicología Social de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, experto en el área de la investigación cualitativa y abocado a la participación en la esfera de la investigación

comunitaria, habiendo desarrollado su vínculo con situaciones relacionadas con este trabajo de investigación.

Profesora A.G.: psicóloga industrial y organizacional, profesora del departamento de Psicología Industrial de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, a cargo del área de Metodología de la Investigación y especializada en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente, realizó una investigación sobre las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras del sector informal en salones de belleza.

4.5 Procedimiento

En la fase preparatoria, se revisó la literatura en función de los arquetipos que se pueden encontrar en el trabajo informal en países Latinoamericanos y el papel que desarrolla la mujer dentro de este tipo de trabajos en Venezuela.

Una vez definido el rango de acción de la investigación, y los aspectos básicos a identificar en las participantes, se realizó la elaboración del guión de entrevista y su validación con expertos. Luego, se concretó el primer contacto en diversos locales del Área Metropolitana de Caracas, solicitando el consentimiento de aplicación para garantizar la ética del estudio, tanto con los dueños o encargados, como con las participantes en sí, logrando un número tentativo de participantes, considerando que luego podían rechazar la solicitud.

Iniciada la fase de entrevistas, se realizaron las mismas a las mujeres que accedían a participar, indicando previamente que la información sería de uso exclusivamente académico y sería resguardada de forma anónima, cumpliendo con las normativas establecidas en el código de ética del psicólogo. Éstas fueron transcritas en lo inmediato y se evaluó constantemente la necesidad de seguir entrevistando, en función con la información recabada y considerando la saturación de los datos. Finalmente se obtuvo una participación de 14 mujeres, trabajadoras del sector informal.

Al transcribir todas las entrevistas, inició el proceso de análisis e interpretación de los datos, el cual estuvo basado en la categorización y codificación de los verbátum de las participantes; se utilizó la lectura como instrumento de recogida de información, siguiendo pasos metodológicos para lograr una técnica que combina intrínsecamente la información (Abela, s,f). La categorización se basó en la identificación de los verbátum que apuntaban a alguna información similar que pudiese asociarse, por lo que se podían

agrupar. Posteriormente, con la revisión de la teoría, se le asignó un nombre a cada una de las dimensiones, categorías y subcategorías resultantes, las cuales deben definirse de manera clara y precisa para que la adscripción de los rasgos se realice con el menor error posible, cualquier aspecto u objeto de estudio puede asignarse a una categoría y deben presentarse con un nombre, etiqueta o símbolo que represente el conjunto de constructos que adquiere (Bausela, 2002). Finalmente se formó el sistema categorial, reflejando los referentes contextuales en los cuales se basa la investigación, aportes de autores e información emergente de las participantes, y permitiendo la representación de las relaciones entre lo identificado (Aristizábal y Galeano, 2008).

Para mantener la correspondencia de los verbátum, se realizó una codificación de la información, en la que cada participante es identificado con las iniciales de su nombre y apellido, seguido del número de la pregunta, registrado como P(N°), por ejemplo:

BS, P1: BS son las iniciales de la participante entrevistada y P1 significa Pregunta 1.

A partir de la categorización se elaboró la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones, detallado en los siguientes capítulos.

V. RESULTADOS

Una vez finalizada la recolección de datos, realizada a través de entrevistas a profundidad, se procede a su análisis, el cual se basa en la revisión a cabalidad de los verbátum de cada participante, en los que se evidenciaron aspectos similares que se presume arrojan información de interés, relacionada con el problema de investigación y los objetivos de la misma.

Por ello, se tomaron en cuenta y se elaboraron categorías que englobaran el contenido apreciado, lo cual formó la base principal del análisis de la investigación, una vez filtrados los verbátum más significativos, que arrojaban mayor cantidad y calidad de información, se procedió a detallar y hacer más explícita la categorización, generando subcategorías y dimensiones que enraizaran el contenido.

Algunos de los elementos en común están relacionados directamente con el trabajo, otros al rol como mujer dentro de la sociedad, y en parte se identificaron situaciones que surgen de la realidad socioeconómica en la que se encuentra el país actualmente.

A continuación se presenta el sistema categorial general, el resultado del trabajo de investigación, del cual surgen todos los análisis posteriores:

Tabla 1

Sistema categorial de la experiencia del trabajo informal.

Dimensión 1: Funciones del trabajo	
Categorías	Subcategorías
1.1 Psicológicas	1.1.1 Satisfacción laboral 1.1.2 Ocupación laboral
1.2 Económicas	1.2.1 Subsistencia 1.2.2 Prosperidad
1.3 Sociales	
Dimensión 2: Trabajo informal	
Categorías	Subcategorías
2.1 Concepción	
2.2 Identificación	
2.3 Historia laboral	
Dimensión 3: Trabajo en salones de belleza	
Categorías	Subcategorías
3.1 Formación para el oficio	3.1.1 Formal 3.1.2 Informal
3.2 Igualdad de género	
3.3 Significado del trabajo	

Tabla 1
Continuación

Dimensión 4: Condiciones del trabajo	
Categorías	Subcategorías
4.1 Ventajas	4.1.1 Flexibilidad de horario 4.1.2 Autonomía
4.2 Desventajas	
4.3 Riesgos laborales	4.3.1 Condiciones de trabajo 4.3.2 Agentes químicos 4.3.3 Seguridad en el trabajo
Dimensión 5: Regulaciones en el trabajo	
Categorías	Subcategorías
5.1 Económicas	5.1.1 Salario 5.1.2 Gastos
5.2 Normas	5.2.1 Explícitas 5.2.2 Implícitas
Dimensión 6: Realidad socioeconómica	
Categorías	Subcategorías
6.1 Carga de trabajo	
6.2 Sustentabilidad económica	6.2.1 Alcance del ingreso 6.2.2 Ingresos percibidos
6.3 Accesibilidad a los materiales	
6.4 Reconocimiento hacia el oficio	
Dimensión 7: Trabajo-vida	
Categorías	Subcategorías
7.1 Triple carga	
7.2 Equilibrio trabajo-vida	

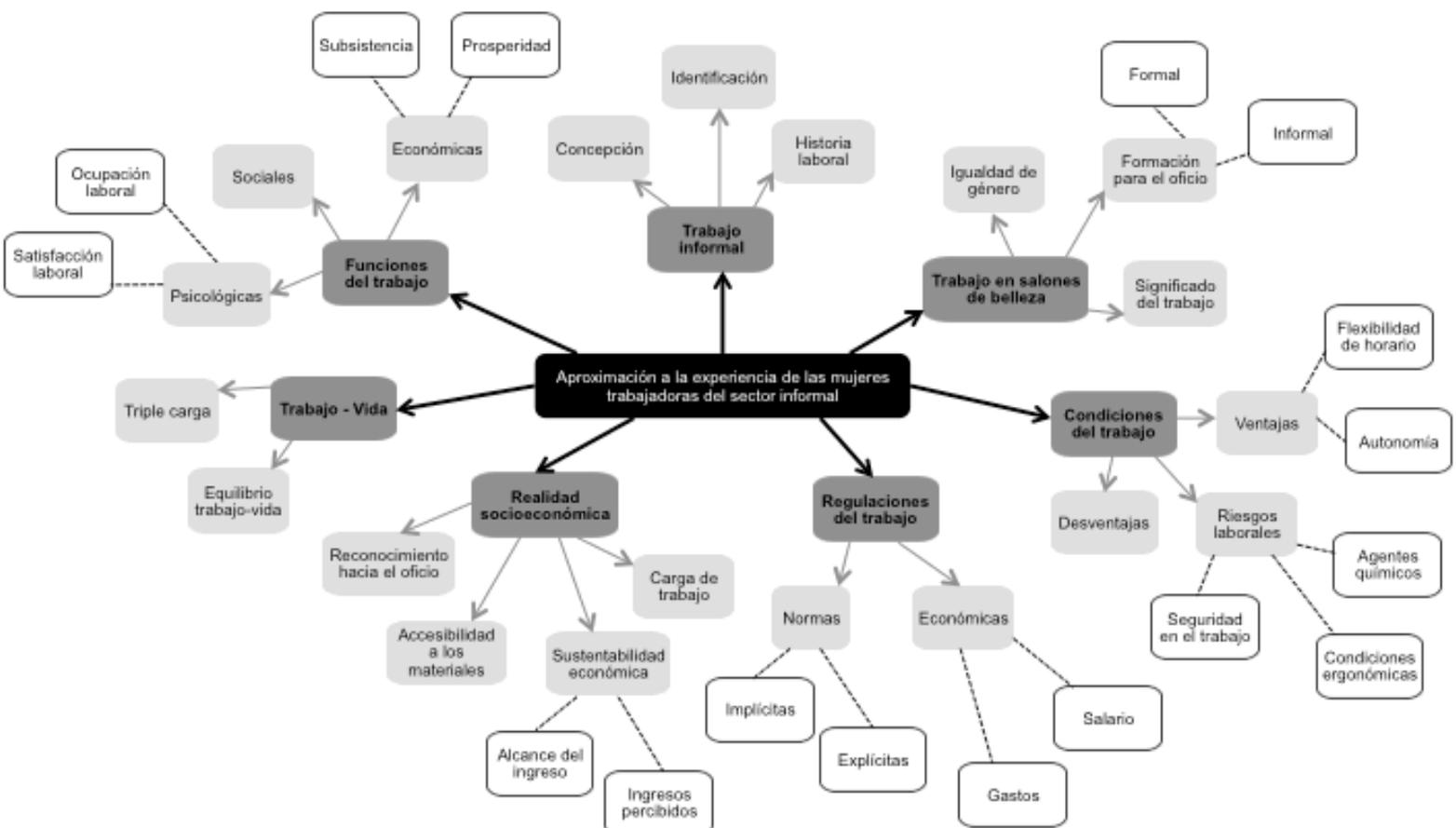


Figura 2. Sistema categorial de la experiencia del trabajo informal.

VI. ANÁLISIS DE CONTENIDO

Una vez definida la red de dimensiones, se procede a analizar a profundidad las relaciones entre los verbátum, la teoría y algunas investigaciones previas. Adicionalmente, el análisis permite demostrar una justificación sobre los motivos por los cuales esas resultaron ser las categorías, y la importancia de cada una de ellas para el desarrollo de la investigación, considerando el problema planteado.

A continuación, se encuentran cada una de las dimensiones analizadas con base en la teoría indagada y lo explorado durante las entrevistas:

5.1 Dimensión 1: Funciones del trabajo

En la vida de las personas, el trabajo cumple con ciertas funciones, que contribuyen con la construcción del significado que le otorgan al trabajo, así como a suplir necesidades de orden básico y superior, según la pirámide de Maslow (1954). En este sentido, se suele hacer la búsqueda de un trabajo, con intenciones de mantenerlo, en donde poder ejercer conocimientos, habilidades y socialización.

Estas funciones no escapan del trabajo informal, dividiéndose en psicológicas, sociales y económicas, según lo que arrojaron las entrevistas.

5.1.1 Psicológicas

Se relaciona con las actitudes ante el trabajo, cómo lo asumen y lo viven, implica el valor que se le da al trabajar, el integrarse en el ámbito laboral y obtener una vía de expresión a través de las actividades realizadas.

Se pudieron evidenciar dos vertientes dentro de ésta categoría, aquella relacionada con el hecho de tener un oficio, una ocupación sobre la cual ejercer la fuerza laboral, y otra con la satisfacción neta del tipo de trabajo que realizan.

5.1.1.1 Satisfacción laboral

Se corresponde con el estado de bienestar que percibe la mujer, por el trabajo en particular que realiza.

En este sentido, las participantes informan que sienten felicidad al desempeñar el oficio y, especialmente, al hacerlo bien. Indican que realizan sus actividades con amor y utilizando su creatividad. Este reporte permite una visión sobre uno de los posibles motivos para que iniciaran y/o permanecieran como trabajadoras en salones de belleza:

“Hago algo que me gusta, me parece muy artístico esto... Esto es un trabajo muy bonito, es una profesión muy bonita, porque todo lo que se hace aquí es artístico y definitivamente la gente le tiene que gustar lo que hace.” (LG, P7, P23)

“Crecemos en ese sentido, en que te hace hacer calidad de trabajo ¿sabes?... Es gratificante saber que tú lo que haces, lo haces por amor a lo que haces ¿sabes?, amor a tu arte, entonces tratas de hacerlo lo mejor que puedas para sentir esa satisfacción.” (MJ, P20, P23)

“A mí me gusta mucho la peluquería, las uñas... Si te gusta esto, te gusta lo que haces, no lo ves como un trabajo, es divertido, definitivamente desde que logras hacer cosas bonitas con tu creatividad es satisfactorio pues, cuando ves una cliente complacida, también es muy satisfactorio.” (KM, P6, P7)

“Uno simplemente se siente feliz pues, con el que diga gracias me gusto, me encantó, estoy feliz con tu trabajo, eso para mí es, o sea para mi es todo pues.” (YG, P19)

Una de ellas expone que el oficio le gustó desde pequeña, lo practicaba como pasatiempo y luego lo extrapolaron a su vida laboral:

“Bueno es que siempre me ha gustado, porque yo desde niña me arreglaba los pies.” (YH, P2)

“Me gustaba esto, desde niña le pintaba las uñas a mi abuela, a mi tía, a mi prima.” (MB, P3)

5.1.1.2 Ocupación laboral

En el oficio de la estética, la peluquería o la manicura, no es determinante que una persona cumpla con un bachillerato u otro estudio técnico especializado, para poder iniciar un curso y empezar a trabajar. Como se puede apreciar en las descripciones de las participantes, 7 de ellas no culminaron el bachillerato, lo que quizá limita sus posibilidades de continuar una carrera o estudios académicos de algún tipo, y pudiese considerarse una de las razones para tomar el oficio.

En el país, una de las causas que parece influir en la decisión de las personas sobre trabajar en el sector informal de la economía, pudiese ir atada al hecho de no

contar con estudios superiores. Asimismo, una de las participantes, reporta estar agradecida con contar con un oficio, al cual llama profesión, por medio del cual logra superarse a si misma y proporcionar un apoyo en el sustento de su familia:

*“Yo me considero que si bien no saqué un bachillerato, ni una universidad, por lo menos tengo una profesión, que es ser peluquera.”
(FV, P4, P7)*

5.1.2 Económicas

Va dirigida al sustento e independencia que percibe la persona, el cual sirve para optar a objetos y servicios para el disfrute de actividades de ocio en el tiempo libre.

Ésta categoría se desglosa en dos subcategorías, una relacionada con percibir el ingreso como lo único que les ofrece el trabajo, y otra a la obtención de lujos, obtenidos a través del trabajo.

5.1.2.1 Subsistencia

Representa la percepción sobre el ingreso que reciben por ejercer sus funciones en el trabajo, por la obtención de un sustento económico que les permite cubrir ciertas necesidades básicas:

“Es mi forma de vida, o sea con esto es con lo que yo alimento a mis hijas y me alimento yo pues, o sea es la forma de subsistir podría decirse... De hecho ganas más se puede decir que un sueldo mínimo, o sea por lo menos en esta situación que estamos viviendo, necesitas como algo un poquito más de entrada de dinero.” (RM, P6, P7)

“Lo hago por necesidad, tengo que trabajar de algo y para sostenerme y sostener los estudios... Por el dinero por necesidad.” (NG, P6)

5.1.2.2 Prosperidad

Se refiere a un estado económico y social satisfactorio o favorable del cual goza un individuo. Arroja información sobre otros logros económicos, que se alcanzan más allá de la mera obtención de un salario, sobrepasando los límites de lo necesario e indica que, como consecuencia de su trabajo, han podido obtener ciertas oportunidades, como viajes, casas en la playa y vehículos propios:

“Yo tengo mi casa, mi hija estudia y mi trabajo me ayuda a que no le falte nada a ninguna, he salido adelante, para mí ha sido muy bueno mi

trabajo... Me pagué la casa que tengo y sigue dándome para poder seguir el día a día.” (FV, P7, P21)

“Este es el trabajo que me da de comer y me gusta... Yo quería tener mi hogarcito, mi broma, mi hogar y gracias a mi trabajo de verdad, quise tener un carro, lo tengo gracias a mi trabajo y bueno como eso muchas cosas, he hecho, he viajado, mira he comprado cosas que he querido y ha sido gracias a mi trabajo pues.” (MJ, P6, P21)

5.1.3 Sociales

Aquellas funciones de carácter social, se dirigen a cómo logran satisfacer necesidades de interacción, la motivación a la afiliación que viene en cada persona, una inclinación a compartir con el otro.

Como mujeres trabajadoras en salones de belleza, indican que a través de su trabajo y del atender clientes, han aprendido muchas cosas, y siguen haciéndolo, dicen encontrar enriquecedor el compartir experiencias y conocimientos con personas de otro nivel académico u otras experiencias vitales, siendo incluso una posibilidad, que logren solventar situaciones, por el hecho de haberlas conversado con personas clave que pueden ofrecer un apoyo acertado al escenario en sí:

“Tratar directamente con el cliente, aprendes muchas cosas, inclusive los mismos problemas, puedes conseguirle solución a tus problemas, de repente conoces una que es abogada, una que es contable, que tenías que hacer algo, te da una idea, te recomienda con otra persona, te da el número, de todo puedes conseguir.” (LG, P20, P23)

“Me encanta mi trabajo porque primero, conozco muchas personas, pero ahí puedo aprender de todas mucho, aparte de eso comparto con otras personas que quizá tiene un nivel, o sea saben un poco más o un poco menos, pero ¿ves?, podemos compartir ideas, intercambiar ideas y eso nos ayuda a crecer, y aparte de eso, que el tu tener siempre a personas de diferentes carreras a tu alrededor te ayuda a crecer como persona, entonces quizá eso es una de las tantas cosas que me gusta de mi trabajo” (MJ, P23)

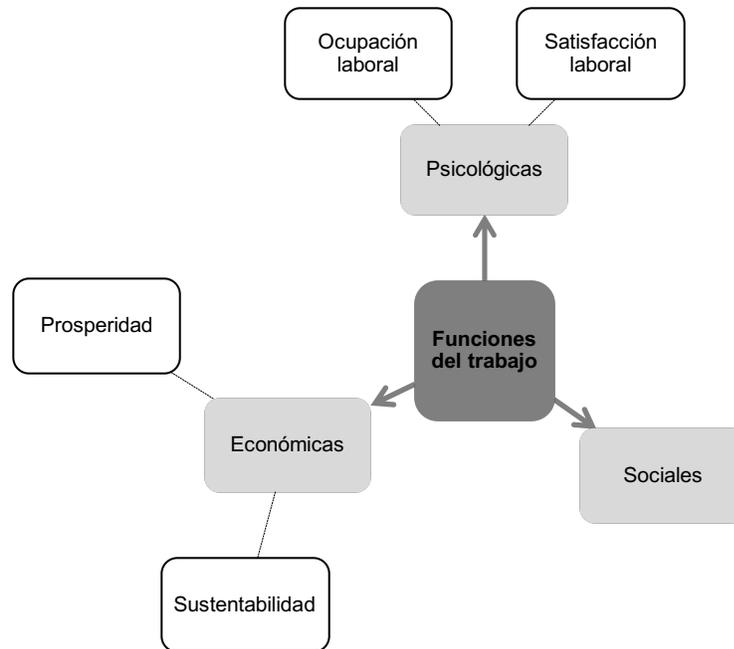


Figura 3. Dimensión: Funciones del trabajo.

5.2 Dimensión 2: Trabajo informal

Se refiere a un tipo de trabajo relativamente independiente, en el que el propio trabajador o trabajadora debe cubrir elementos básicos de protección, seguridad, insumos y formación.

Las categorías que surgen para ésta dimensión, apuntan a la vivencia que han tenido las participantes desde su ámbito laboral y a la forma en que perciben esa realidad como trabajadoras independientes. Recoge la concepción, opiniones sobre lo que significa ser trabajador informal, la posible identificación con éste sector de la economía y la historia laboral.

5.2.1 Concepción

Se refiere a la representación mental (conjunto de ideas) que se pueda poseer sobre algún tema, cosa u opinión.

En su mayoría, las participantes expresaron entender el significado del trabajo informal, acorde a la definición establecida, como esas personas que trabajan sin beneficios, sin un monto de salario fijo, que no están protegidas por el aparato legal que abarca al trabajo y que tienen un alto grado de independencia, porque trabajan a su comodidad y conveniencia:

“Bueno pienso que es una persona que no tiene como una estadía dentro de una, o sea como decir, un sueldo fijo, seguros, nada, sino que es algo que tú lo haces a tu disposición pues, o sea no tienes una formalidad, ya sea un vendedor en la calle, o sea trabajando de peluquería, o sea que no tengas como una nómina pues, algo así... Bueno yo pienso que como todos los trabajos informales o trabajos de ventas tienen sus, lo que no es beneficio pues, de repente cuando tu trabajas en una oficina o algo tu hagas o no hagas igualito tu ganas tu sueldo. Cuando estás trabajando informalmente no, es por lo que tu hagas.” (RM, P5, P7)

“Un trabajador informal es uno que no tiene un trabajo dentro de lo que es el aparato legal ¿no?, no tienes beneficios de ningún tipo.” (FV, P5)

“Bueno una persona que realiza su trabajo a su conveniencia, a su comodidad y bueno siempre quizá con un poquito de responsabilidad, porque si no cumples a cabalidad con tu trabajo, no generas dinero y al no generar dinero no puedes cobrar, no tienes dinero para tus otras necesidades.” (MJ, P5)

Sin embargo, una de las participantes, indica que desde su concepción, los trabajadores informales son aquellos que no cuentan con un espacio de trabajo estable:

“Para mi algo informal sería... considero que los vendedores, los buhoneros son del sector informal, pero no la peluquería.” (MB, P5)

5.2.2 Identificación

Ésta categoría hace alusión a si las participantes, efectivamente, sienten que forman parte del sector informal. En este sentido, la mayoría se siente identificada y concibe que las ventajas y desventajas de las condiciones de trabajo, descritas más adelante como categoría, son consecuencia de trabajar bajo esta modalidad:

“De cierta forma si, trabajamos en el sector informal.” (MJ, P5)

“Yo me considero dentro del sector informal, y el día que agarre mis cosas y no regrese, se que no me toca nada. Nosotros tenemos que esforzarnos mucho para poder adquirir... Es una posición muy independiente, las peluqueras que saben hacer bien su trabajo están fijas donde quieren, y se hacen su horario a conveniencia propia.” (FV, P5, P17)

Además, reconocen como otro indicador de pertenecer al sector informal el no disfrute de beneficios sociales, la ausencia de un seguro de vida, de un fondo destinado a su jubilación y por contar con un salario a destajo:

“Bueno nosotros somos trabajadores informales, nosotros no tenemos beneficios de nada... La peluquería es mi profesión y a lo que me dedico.”
(BS, P5, P6)

“Como te dije, la peluquería esta en el sector informal, sin beneficios.”
(CR, P15)

Por otra parte, unas de las participantes indica que aún cuando comúnmente puede considerarse la peluquería un trabajo informal, no lo comparte, lo cual podría verse influido por la modalidad de pago a la que se ha visto expuesta gran parte de su vida y el haber trabajado en varias oportunidades en salones de belleza que establecen un horario, pudiese ser que estas características influyan en esa connotación del trabajo informal y en su no identificación:

“Del sector informal... Te aseguro que esta no, le dan ese nombre pero yo te aseguro que esta no es una... No la peluquería.” (MB, P5)

En este sentido, las participantes de la zona de Macaracuay, fueron las únicas participantes que informaron no tener conocimiento sobre lo que es el trabajo informal, ofreciendo respuestas como *“que están pendientes de la información”* (NA, P5) y *“las personas de informática”* (YH, P5), por lo que a su vez, se evitó indagar sobre si se sentían identificadas, ya que en primer lugar no lo comprendían. Éstas participantes, igualmente trabajan bajo una modalidad de porcentaje, con un horario establecido y no asumen el gasto los materiales que utilizan.

5.2.3 Historia laboral

Se refiere a la trayectoria laboral y las experiencias dentro de las distintas posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o más frecuentemente, durante un periodo determinado de ésta. Algunas de las participantes manifiestan una amplia trayectoria en el sector informal:

“Los empleos gracias a dios llegan solos, porque en el área de la peluquería tu consigues trabajo, si eres bueno consigues trabajo donde sea.” (BS, P2)

“Trabajé a domicilio y en mi casa y anterior a éste también trabajé en peluquería en los palos grandes, en 3 peluquerías trabajé... Anteriormente yo trabajaba más que ahora.” (CR, P2, P3)

“Trabajé 3 años en mi casa, por mi cuenta, y bueno dada la situación del país, me vi en la necesidad de buscar un lugar donde pudiera atender más clientes al día.” (KM, P7)

“Trabajé en una peluquería donde éramos 9 personas, yo era la encargada, duré 11 años ahí y bueno me salí porque cerraron el local. Luego de allí trabajé como por 6 meses en otra peluquería y luego llegué acá.” (MJ, P2)

“He trabajado tanto en centros de uñas muy costosas muy como en muy sencillos, pero todo a mí me va, a mí me gusta quedarme en un sitio, donde más he durado es donde entre suficiente clientela y no sea tan enrollado lo del personal pues.” (LG, P2)

Otras se han desempeñado en diferentes trabajos, externos a los salones de belleza, sin embargo las regulaciones se asemejan, pues implicaban un salario a destajo, o de ganancia por comisiones por ventas. Esto pudiese ser crucial para que permanezcan en un trabajo informal, ya que el esquema de lo que es el beneficio del dinero y el esfuerzo para conseguirlo, pareciera asemejarse:

“Trabajé en bienes raíces que era ventas de inmuebles, duré un tiempo trabajando con ellos pero también era por porcentaje, o sea lo que tú vendieras era lo que hicieras. Llegó un momento en que la situación fue... O sea si no vendías no hacías entonces comencé a buscar otras opciones.” (RM, P3)

“Antes de uñas era vendedora de cosméticos en los centros comerciales. Vivía maquillada yo todo el día y recomendando pintura por aquí, pintura por allá.” (LG, P3)

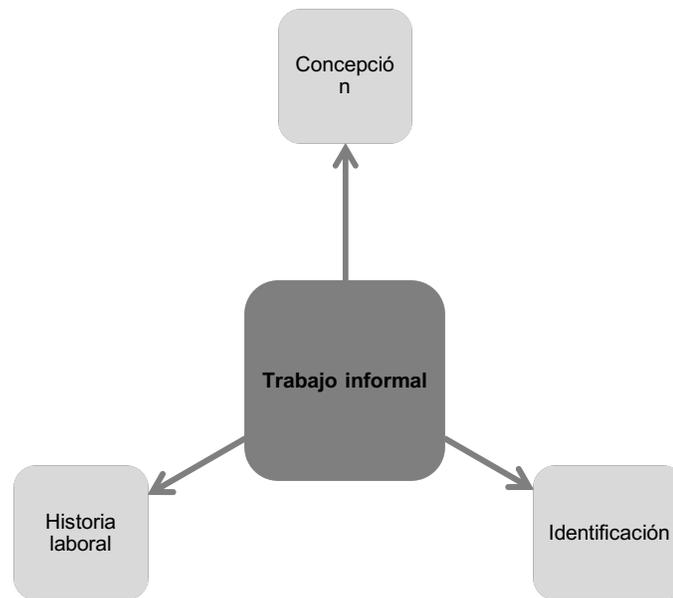


Figura 4. Dimensión: Trabajo informal.

5.3 Dimensión 3: Trabajo en salones de belleza

Comprende actividades como la peluquería, dirigida al cuidado y embellecimiento del cabello, la manicura y pedicura, dirigida a las uñas de manos y pies y en ocasiones, integran actividades relajantes, como masajes o tratamientos faciales.

Entre las categorías que se desarrollan a partir de la dimensión, se encuentra su experiencia en la formación para el oficio, la igualdad de género que han percibido en los salones de belleza entre los trabajadores y el significado que le otorgan a su trabajo.

5.3.1 Formación para el oficio

Se refiere a la capacitación previa a la ejecución de las actividades propias del oficio.

Algunas de las participantes informan que en otra época, se tomaba con mayor profesionalismo la peluquería, y que era obligatorio realizar una certificación, de mínimo dos años, para poder comenzar a trabajar en el área:

“Yo estudié la peluquería 2 años... Comencé a los 17 años y ya tenía conocimientos, pero necesitas el certificado para trabajar en una peluquería, ahora no, ahora cualquiera cree que corta pelo.” (NG, P16)

“Te enseñan sistema pero eso son dos semanas, que vas a aprender en dos semanas, no te vas a pulir en dos semanas.” (YG, P16)

Sin embargo, para el momento en que se realizaron las entrevistas, no parece ser igual. Muchas de ellas, incluso han realizado cursos de una semana de duración o se capacitan de forma autodidacta observando tutoriales en plataformas de video en internet:

“Esto es un constante aprendizaje... En el área de los tutoriales en internet, ayuda muchísimo porque hay ideas que no se captan a simple vista, tienes que ver el tutorial muchas veces, pero la mayoría cuando tú tienes agilidad y te gusta tu trabajo, con tutoriales lo haces.” (KM, P16)

En este sentido, se realiza una segmentación entre formación formal y formación informal.

5.3.1.1 Formal

Relacionada con las capacitaciones que se realizaban anteriormente, en centros profesionales y que tenía una duración de dos años, se evidencian en sus expresiones:

“Mi papá me inscribió en el XXXX, ahí estaba la XXXX. Mi papa no quería vagos ni parásitos, entonces me llevó a estudiar ahí, estudié un año de manicure y un año de peluquería.” (CB, P16)

“Si, yo estude dos años en XXXX... Salí certificada y podía dar clases y todo.” (CR, P16)

5.3.1.2 Informal

Correspondiente a la capacitación autodidacta a través de tutoriales, o la práctica y la observación de compañeras más calificadas:

“No hice ningún entrenamiento, en la primera peluquería la dueña me enseñó el oficio.” (BS, P16)

5.3.2 Igualdad de género

Referido a la existencia de oportunidades y derechos equitativos entre hombres y mujeres. Se evidenció en la revisión teórica, que las mujeres han sufrido desigualdad de género, ya que históricamente, se ha considerado como ser superior al hombre.

Sin embargo, al explorar sus vivencias en el ámbito laboral en relación con ello, se advirtió que no tienen prejuicios sobre el género de los que trabajan en salones de belleza. Informan que sí existen profesionales de la belleza de sexo masculino, por lo que el oficio no cree que se limite sólo a la práctica de las mujeres:

“Para mujeres y para hombres, mi jefe y muchos compañeros son hombres peluqueros con estudios y mucho tiempo de carrera, creo que es algo para ambos... Yo creo que depende más de la personalidad de cada persona que de su sexo.” (FV, P8, P13)

“Para mi cualquier persona, o sea esto es un arte y mientras lo hagas como con vocación, o sea con cariño, con devoción, lo puede practicar cualquier persona.” (MJ, P8)

“Pasión por uñas la puede tener tanto un hombre como una mujer... que se quieran dedicar y plasmar lo que tengan en su cabeza con creatividad, no creo que tenga nada de malo realmente.” (KM, P8)

“Para hombres también, los hombres desempeñan este trabajo muy bien, es como relativo, siempre los ven trabajando y dicen que es homosexual, pero ya no, hay hombres casados que son peluqueros y tienen todo su comportamiento que se ve de hombre.” (CB, P8)

“Para mí las cosas son iguales, si a ti te gusta un oficio de verdad no importa si eres mujer u hombre, hay muchos chicos que le gusta la peluquería.” (CG, P8)

Adicionalmente, surgió durante la entrevista que esta igualdad va más allá de los trabajadores pasando a los clientes, porque no sólo son mujeres, sino que también los hombres van a disfrutar del cuidado del cabello, manos y pies:

“Los hombres son así como que, no sé, o sea no es lo mismo agarrarle la pierna a una muchacha y uno que ya tiene la confianza, que agarrar un tipo, un hombre, uno lo agarra como casi, permiso, hola, o sea es diferente, para mi es diferente.” (YG, P13)

5.3.3 Significado del trabajo

Referido al producto concebido por el trabajo que realizan y lo que logran a partir de éste, permitiendo alcanzar diferentes etapas en la vida de las personas.

Entre el significado que le otorgan las participantes a su trabajo, se encontraron algunas posturas asociadas al valor psicológico en las que indican su agrado, satisfacción y gratificación percibida por el trabajo que desempeñan:

“Yo amo mi trabajo de verdad y si volviera a nacer, lo volvería a hacer, porque me encanta la peluquería... aquí somos como una familia... cuando te gusta lo que haces siempre estas aprendiendo cosas nuevas, con amor y dedicación... a medida que vas trabajando va creciendo.”
(CG, P6, P12, P20)

“Este trabajo significa mucho... aquí he aprendido cosas buenas, cosas malas, te desarrollas como persona, te cambia tu carácter.” (CB, P6)

Otras de las participantes expresaron un significado fundamentalmente económico pues lo perciben como un medio para subsistir:

“Es mi forma de vida, con esto es con lo que yo alimento a mis hijas y me alimento yo pues, es la forma de subsistir.” (KM, P6)

“Antes significaba bastante pues, me gusta la peluquería y me gustó siempre, desde pequeña, pero ahora... lo hago por necesidad, tengo que trabajar de algo y para sostenerme.” (NG, P6)

Por otra parte se destaca que una de ellas no lo contempla como algo que quiera realizar a futuro, en parte porque no observa que existan oportunidades de crecimiento y por el agotamiento consecuencia del ejercicio de su labor, dejando saber cuáles son sus planes y sus metas:

“Seré siempre manicurista si sigo así, seré siempre lo mismo... quiero mi propio negocio pero no de esto, esto cansa, yo no pretendo estar toda mi vida así de viejita y hacer manos y pies, un día me voy a cansar de una forma que no voy a poder.” (YG, P20)

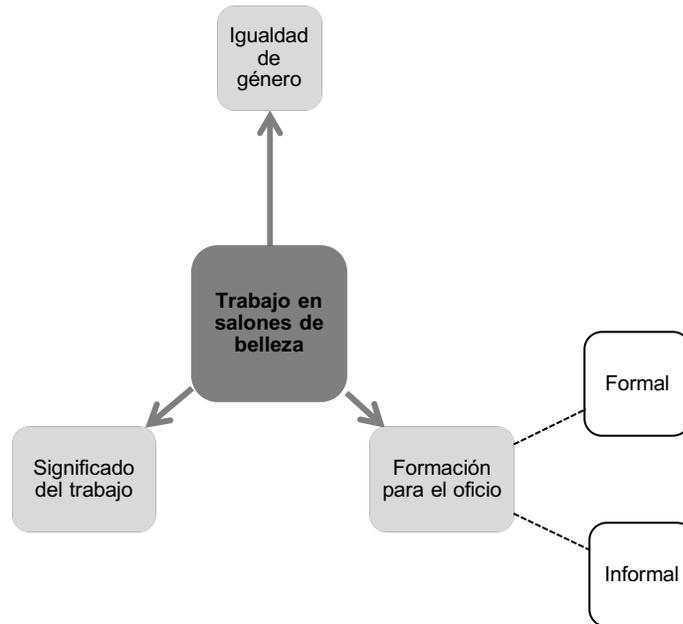


Figura 5. Dimensión: Trabajo en salones de belleza.

5.4 Dimensión 4: Condiciones del trabajo

La dimensión representa aquellas circunstancias en las que se desempeñan las participantes, algunas valoradas como positivas y otras como negativas de acuerdo con los intereses y percepciones particulares. Estas deben cumplir con ciertos parámetros que aseguren un alto nivel de salud física y mental, donde los equipos o herramientas se adapten al trabajador para su adecuado uso, proteja la salud y la vida de los trabajadores.

Las participantes expresaron que se encuentran ventajas, desventajas y riesgos en el trabajo que ejecutan y el espacio en que lo hacen. Cada una de estas categorías va dirigida a describir la percepción sobre su experiencia como trabajadoras en salones de belleza en relación con las circunstancias en que esta actividad es desempeñada.

5.4.1 Ventajas

Son aquellos aspectos positivos dentro de las condiciones de trabajo que al laboral representan un aliciente que no poseen otro tipo de actividades laborales.

Entre las que se identifican, se encuentran la flexibilidad del horario y la autonomía que disfrutaban las participantes al momento de ejercer su trabajo:

“No tienes que cumplir un horario, sobre todo las que tenemos hijos pequeños, un horario específico, nosotros cuadramos con el cliente... Aquí planificamos nosotros dependiendo de la demanda.” (LG, P7, P10)

5.4.1.1 Flexibilidad de horario

Es el acuerdo al que llega la trabajadora con el empleador o dueño del salón de belleza, en el que se establece el momento en que inicia y finaliza la jornada laboral, También cubre la adaptabilidad del empleador ante imprevistos y situaciones adversas que debe atender la trabajadora, fuera de su espacio laboral.

Ésta les permite organizarse a sus gustos y cubrir funciones en otras esferas de su vida, como el cuidado de sus hijos, el cuidado del hogar e incluso actividades de recreación, como ver televisión, descansar en casa e ir al gimnasio:

“Yo misma me puse mi horario, como yo trabajo prácticamente por mi cuenta...Yo no trabajo los sábados ni los domingos yo trabajo hasta el viernes, el que se quiere agarrar días libres lo puede hacer.” (BS, P1, P10)

“Si tenemos flexibilidad pues, de repente porque tenemos que ir al médico, porque nos enfermamos de improviso, porque no podemos venir, porque equis, entonces si es bastante flexible en ese sentido, que no es un horario que tenemos que cumplir a cabalidad.” (MJ, P10)

“Antes, como te repito, la peluquería era más estricta, tenías a tu jefe marcándote los tiempos, el horario, casi que marcando tarjeta prácticamente, pero ya ahora no, ahora se trabaja por su cuenta y es más relajado.” (CB, P22)

5.4.1.2 Autonomía

Relacionada con el grado de independencia que tiene una persona al ejercer las actividades inherentes a su cargo, que permite un amplio rango de acción de la trabajadora. En este sentido expresan:

“Si tú quieres trabajar te quedas, pero si quieres descansar no hay problema.” (CB, P22)

También ofrece un beneficio importante a las madres que deben ocuparse de otras funciones fuera del trabajo:

“No tienes que cumplir un horario, sobre todo las que tenemos hijos pequeños... nosotros cuadramos con el cliente” (LG, P7)

“Teniendo mi negocio podía atender más a mi bebé” (MB, P3)

Esta subcategoría arroja un aspecto interesante, ya que según lo que expresa, pareciera ser un factor de decisión para trabajar en el sector informal, siendo más provechoso para ellas un trabajo donde pueden decidir y actuar bajo sus consideraciones, que un trabajo donde deben seguir órdenes y adaptarse:

“Yo digo, para yo dejar la peluquería donde yo soy mi propia jefa, para cumplir un horario y que te estén mandando, yo ya estoy acostumbrada al horario que yo tengo... Yo soy mi propia jefa.” (BS, P1, P5)

“Para mi el beneficio de mi trabajo es que soy independiente... Es como el propio negocio de cada quien, en su puesto, su propio negocio, su propio jefe.” (LG, P7)

5.4.2 Desventajas

Entendido como las circunstancias desfavorables asociadas a la tarea que se realiza o a las condiciones en las que se desenvuelven.

Las participantes consideran que no contar con los beneficios sociales es la única desventaja, pero es de gran peso. Si bien es cierto que actualmente existen beneficios que se pueden a los que se puede optar como personas naturales, el Estado no cubre un porcentaje, sino que es la persona, en este caso la trabajadora informal, quien debe pagar el servicio en su totalidad:

“Antes la peluquería si se trabajaba por sueldo y estaba en el seguro social y a uno lo aseguraban, ahora pago como persona natural seguro social y ley de política, no por empresa, sino como propio.” (CB, P15)

Sin embargo, la mayoría parece desconocer la actualización de la ley, realizada en el año 2015, y las posibilidades de estar adscritas al beneficio, por lo que igualmente no cuentan con algún tipo de seguro que las proteja al momento de un accidente laboral, enfermedad ocupacional o enfermedad común, provocando que deban extraer de sus ahorros cuando ocurre alguna eventualidad:

“Yo por ejemplo no tengo seguro ni utilidades, no tenemos nada de eso, ni vacaciones, uno las agarra porque bueno hay que descansar del trabajo... No tenemos ningún amparo de la ley.” (FV, P5, P23)

“No tengo seguro y cómo se hace, sacas de los ahorros, como quien dice.” (BS, P15)

“La desventaja es que no tenemos seguro, no cotizamos una ley de política habitacional, por decirte los cestaticket y todo ese tipo de cosas, y no tenemos los fin de año, ese tipo de cosas, de resto eso es lo único negativo... No cuento con un seguro, ni mis hijos tampoco, en caso de algo yo corro con el gasto.” (KM, P7, P16)

5.4.3 Riesgos laborales

Referidos a aquellos ocasionados por agentes químicos, por condiciones ergonómicas y por la seguridad del espacio de trabajo.

5.4.3.1 Condiciones ergonómicas

Se trata de técnicas preventivas que como propósito último busca conseguir el mayor grado de adaptación en el entorno laboral, se estudia el espacio físico, el ambiente térmico, ruidos, vibraciones, posturas en el trabajo, desgaste energético, mental y peligros que pueda tener la salud del trabajador en su entorno laboral.

Como expresaron las participantes, mantenerse todo el día de pie, en el caso de las peluqueras, o sentadas e inclinadas hacia el cliente al que están atendiendo, en el caso de las manicuristas, fomenta que estén expuestas y sean víctimas de riesgos relacionados con la condición ergonómica del puesto de trabajo:

“Las desventajas, la postura, el estar tanto sentada, igual que las peluqueras tanto parada, eso empieza a dañar la cervical, la circulación, la digestión, la vista, y tanto forzar la vista ya yo uso lentes, ahorita no los tengo puestos por necia, pero ya yo uso lentes.” (LG, P7)

5.4.3.2 Agentes químicos

Es todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

La mayoría de las participantes demostraron tener conciencia sobre las consecuencias relacionadas con el uso de ciertos materiales para el cabello o las uñas, como el tinte de cabello y el monómero. Inclusive, algunas ya se han visto afectadas:

“Hay cosas que me afectan de la peluquería, los olores fuertes, me afectan en las alergias.” (CR, P11)

“Los químicos, por ejemplo a mi no me gusta trabajar con sistema por eso, por los químicos, el polvo, eso a futuro cae mal al organismo, a los pulmones, entonces no me gusta.” (YG, P11)

A pesar de que su mayoría demuestra tener el conocimiento sobre éstos riesgos, indican que no toman las acciones preventivas a éstos riesgos:

“Si corremos riesgos, porque trabajamos con químicos fuertes, como es el monómero, tiene un olor muy fuerte, trabajamos en un área encerrada, el polvillo de las uñas también es peligroso, y obviamente deberíamos usar tapaboca.” (KM, P11)

“La columna, la cervical, todo, la posición en la que siempre estamos cansa... Necesito lentes, siento que ya ahorita la vista la tengo como que muy cansada, la luz cansa mucho, tener la luz pegada ahí, o fijar la vista, horrible.” (YG, P11)

5.4.3.3 Seguridad en el trabajo

Está relacionada con las condiciones del espacio de trabajo y la ubicación del mismo, lo que puede propiciar una situación de inseguridad para la trabajadora. Con relación a las condiciones de trabajo son aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la participación de los trabajadores y los servicios sociales y asistencias.

Expresaron que se encuentran expuestas a situaciones riesgosas que parten de personas externas al local, lo que propicia que sean víctimas de robos:

“Por lo menos que se meta un supuesto cliente y que sea un malandro... Estas expuesto a todo.” (BS, P11)

“Esta avenida es muy peligrosa... Uno se expone porque no sabe con qué tipo de persona se puede trabajar, porque es un público pues... En el caso del cliente como tal tu corres el riesgo de repente como peluquera,

uno aquí cobra el trabajo después de haber realizado el trabajo, de repente después corres el riesgo de que una clienta se vaya y no cancele.” (RM, P11)

“Si, porque mira ha sucedido en otras peluquerías que he trabajado que han entrado personas, sobre todo hombres, haciéndose pasar por un posible cliente que se quiere afeitar, inclusive llegan a afeitarse y todo y te roban.” (LG, P11)

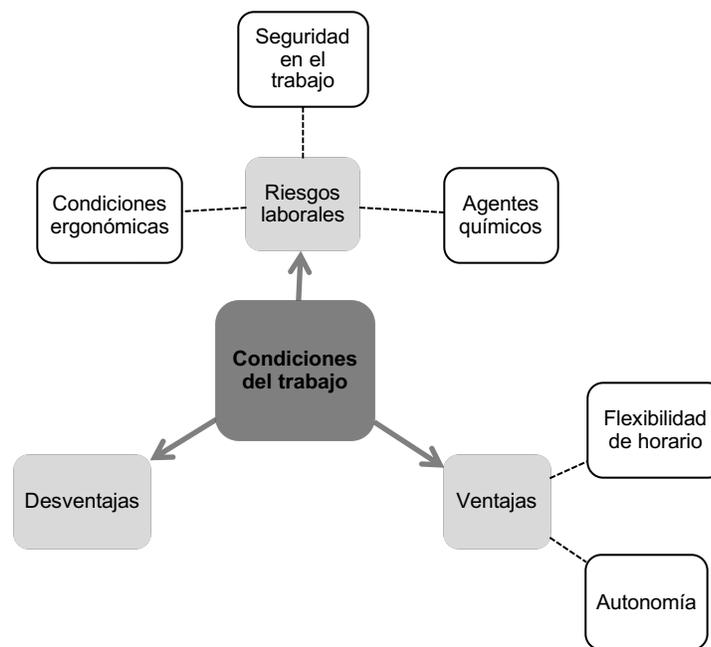


Figura 6. Dimensión: Condiciones del trabajo.

5.5. Dimensión 5: Regulaciones en el trabajo

Trata sobre las normas que regulan el funcionamiento de la estructura distributiva de una sociedad.

Éstas no escapan del trabajo independiente y se desglosan entre los aspectos económicos que regulan el desenvolvimiento de la trabajadora, así como otras normas que tienen que ver con la convivencia en el espacio laboral.

5.5.1 Económicas

Referentes a la forma en que perciben el salario y los gastos que implica su trabajo, básicos para poder ejercer su oficio.

5.5.1.1 Salario

Arrojaron información sobre dos tipos percepción de ganancias, uno de ellos a través de los dueños del local, siendo ellos quienes reciben el pago de los clientes y luego hacen la división con la peluquera o manicurista, trabajando bajo el concepto de porcentajes, el mayor para la trabajadora y el menor para el local:

“Yo gano por porcentaje, como te dije un 60% para mí y el otro 40% para mi jefe, porque es el dueño de las instalaciones y paga los servicios, y mis clientes me pagan en efectivo.” (FV, P18)

El otro tipo de obtención del salario se da en una relación directa con el cliente, quien le paga a la trabajadora en efectivo o transferencia:

“Todas me pagan en efectivo o por transferencia.” (BS, P18)

A pesar de esta distinción, en general se encuentran enmarcadas en el salario a destajo, que corresponde a la cantidad de trabajo realizado por la persona. Al trabajar en salones de belleza, obedecen a una modalidad de ganancia en la que el monto se relaciona a lo que realicen en su jornada, ya que dependiendo del pedido del cliente, podrán obtener mayor o menor ganancia, y se verá influido a su vez por la cantidad de clientes que puedan atender a diario:

“Por porcentaje, si yo hago 20mil, parte de esos 20mil le quedan al local.” (MB, P18)

“En este trabajo se gana bastante, una peluquera gana el triple de un sueldo fijo pues, que un sueldo mínimo perdón.” (NG, P7)

5.5.1.2 Gastos

Dirigida a los egresos obligatorios y necesarios para poder desempeñarse como manicuristas o peluqueras, ya que siendo trabajadoras informales, es común que los salones de belleza no provean los materiales. La mayoría de las participantes son responsables de sus utensilios de trabajo (cremas, limas, tintes, secadores, tijeras, pinturas, etc.), sin obtener ningún porcentaje por parte del local:

“Todos los materiales los compro yo, las reparaciones están súper carísimas... uno ahorita tiene que cuidar un secador como no tienes ni idea.” (BS, P1)

“En el momento que tu comienzas a trabajar la peluquería tu comienzas a adquirir tus instrumentos para poder trabajar, porque normalmente tu lo que haces es trabajar con la mano de obra.” (RM, P1)

“Los materiales que utilizo los pago yo misma... todo corre por mi cuenta, yo misma pague mis cursos también.” (LG, P1)

5.5.2 Normas

Son aquellas reglas que se deben seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc. Así pues, tenemos que las normas dirigen todas las acciones del hombre, y el sentido que toma esa dirección, dependerá en gran medida del tipo de norma a la cual se sujete el individuo, toda vez que existe una variedad de ellas, las cuales se aplican a diferentes aspectos de la persona.

En relación con esto, demostraron tener conocimiento sobre la existencia algunas explícitas, compartidas en general y notadas por todas, mientras que otras implícitas se aplican en el común, pero no fueron establecidas en ningún momento.

5.5.2.1 Explícitas

Se encuentran normas que corresponden con el alquiler del espacio, como es la silla o la mesa, dependiendo del tipo de trabajo en el que se desempeñen. El local establece ciertas normativas en función a los tiempos en los que debe cancelarse el espacio para poder ser utilizado:

“Yo trabajo por alquiler de silla... Es semanal, normalmente los viernes, si lo tengo antes, yo lo pago antes... Con la dueña no hay que decirle, claro si uno le nace si, en mi caso les digo, dile que no voy hoy, que voy mañana, cada quien hace lo que quiere.” (BS, P18, P10)

También, por trabajar en modalidad de cita con el cliente, para mantener ese compromiso, a pesar de tener una flexibilidad que no se encuentra en todos los empleos, deben tener la consideración de prever y anticipar los permisos:

“Tengo que decirlo con anticipación, por lo menos si yo libro, yo libro los miércoles, y si necesito esta semana librar el viernes yo lo cambio con la que le toque librar el viernes.” (NA, P10)

“Aquí porque hay un como una amistad con la dueña, de repente y claro sería bueno avisar, porque de repente hay clientes que te vienen, buscan y la gente te puede dar algún tipo de información.” (RM, P12)

“Si tú estás trabajando aquí, haciendo lo que te da la gana, te botan, hay que respetar.” (NG, P17)

5.2.2.2 Implícitas

Demostraron que el trabajo de belleza y estética, es un trabajo competitivo, en el que la reputación que se ganan ellas por hacer su trabajo bien y la cartera de clientes pueden hacer la diferencia, entre eso, indican que respetar la clientela de la compañera, forma parte de las cosas que deben cumplirse en el espacio de trabajo para mantener un ambiente próspero y adecuado:

“Nos respetamos nuestros clientes, bueno es como debería ser.” (RM, P12)

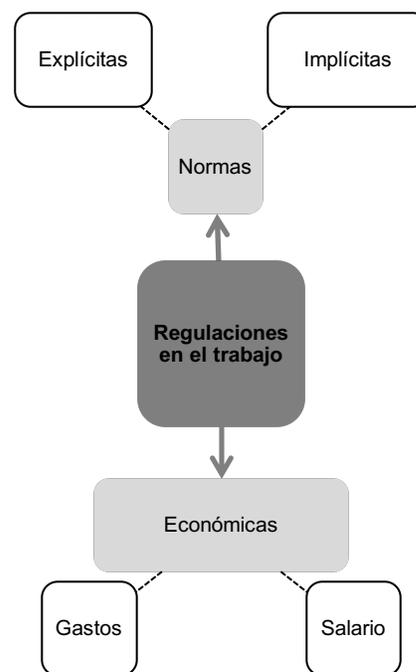


Figura 7. Dimensión: Regulaciones en el trabajo.

5.6 Dimensión 6: Realidad socioeconómica

Se relaciona con múltiples factores que están unidos con un hilo invisible pero irrompible, y que influye en la forma en la que las personas actúan, perciben y viven.

El contexto venezolano actual, ha afectado a las mujeres que trabajan en el sector belleza, en varios aspectos. Entre ellos se encuentra la carga de trabajo, referida a la cantidad de clientes que pueden atender en un día.

5.6.1 Carga de trabajo

Es la cantidad de actividades que debe realizar un trabajador en su puesto de trabajo, las cuales suelen tener un tiempo establecido previamente para la culminación. Puede estar relacionado con la cantidad de trabajo, la complejidad de las tareas y el ritmo de trabajo.

Esto es de vital importancia para ellas, puesto que bajo el concepto de ganancia por trabajo realizado, deben contar con un número de clientes para obtener un monto adecuado e inclusive llamativo.

La carga de trabajo parece haber disminuido considerablemente, comparándolo su horario anterior y el actual las participantes expresan:

“Antes, hace 1 o 2 años, antes de que comenzara esta situación económica negativa, yo llegaba aquí a 5:40 am porque todas teníamos aquí ya clientes a esa hora, ya a esa hora había 2 o 3 clientes esperando para ser atendidos, algunas veces el dueño me daba la llave para yo abrir, porque ya tenía clientes a esa hora... La economía comenzó a bajar, esto nos está afectando mucho, ya no se trabaja como antes, ya no se ve esa cantidad de clientes, gracias a dios se hace algo para sobrevivir.” (CB, P4)

“Antes yo llegaba a las 8 am porque había mucho movimiento, había bastante gente, pero ahora no llego a las 8 am, porque es llegar y sentarme... yo llegaba aquí a las 7 am porque tenía clientes en cola, esperándome...” (FV, P1)

“Bueno anteriormente yo trabajaba más que ahora, mucho más, tenía clientes desde las 7 am, ahora no, ahora si tengo 3, 4 o 5 es mucho al día.” (CR, P3)

Por otra parte, esto afecta en otras esferas de su vida por el poder adquisitivo de las mujeres de la misma:

“Siempre había trabajado en Guatire, pero dadas las condiciones económicas de las mujeres, como todo esto es una ciudad, pagan más por hacerse las uñas, en cambio en Guatire ya el poder adquisitivo no es igual.” (MB, P1)

También ha influido en los acuerdos a los que llegan con los empleadores, se observó que algunas participantes fueron perjudicadas por un cambio de modalidad, pasando del más flexible (alquiler del espacio) a uno más limitado y que impacta en las ganancias percibidas (por porcentaje):

“Ahora trabajamos por porcentaje y eso me bajó el autoestima, porque uno tiene su presupuesto y lo cambió, no agradeció nada de lo que hice por él y cambió todo el sistema, lo cambió hace como 15 días.” (NG, P10)

5.6.2 Sustentabilidad económica

Es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades. En este sentido se muestra cómo perciben sus ganancias en la actualidad, en comparación con otra época. Por ello, se divide en dos subcategorías, ingresos percibidos y alcance del ingreso.

5.6.2.1 Alcance del ingreso

Referido al ingreso monetario o ganancia, sea cual fuera su denominación o método de cálculo, por el trabajo que se ha efectuado o servicios que se hayan prestado.

Reportan que ha disminuido desde hace un tiempo, teniendo que ahora con sus ganancias han podido sobrevivir y cubrir sus necesidades básicas, pero nada más que eso:

“Actualmente estamos viviendo una situación mala, mira como está esto, ha bajado demasiado, antes a esta hora, es más desde las 6 am. Hacemos lo necesario para sobrevivir, si compramos comida, no compramos ropa, si compramos ropa no compramos comida y eso no es posible.” (CG, P23)

“Hace mucho tiempo me servía mucho, me lucraba mucho de mi trabajo, ahorita muy poco, pero he seguido sobreviviendo con eso y otras cosas más que se hacen... He logrado cumplir con mis metas, dentro de la

crisis, bueno ahora se vive al día, pero antes de que todo empeorara esta profesión daba para vivir bien y sin problemas.” (LG, P6, P21)

5.6.2.2 Ingresos percibidos

Se refiere a lo que perciben propiamente, y cómo ha habido un decremento en la cantidad de dinero que reciben por realizar su trabajo, considerando además que el área donde ejercen su fuerza laboral, no es de primera necesidad para la población, y menos en la actualidad, donde queda como una actividad de goce ir a la peluquería:

“Hay muchos diciembre que no son buenos y menos ahorita como está la situación país, quien va a estar ahorita agarrando su plata para venir a hacerse todo lo que cobra una peluquería en diciembre, nosotros por lo menos ponemos la alcancía para agarrar algo, dígame uno que tiene familia, es tremendo.” (BS, P5)

“Este es un trabajo que te da, pero ahorita en la situación que estamos, o sea yo cobré ahorita y en 3 días, 4 días ya no tengo plata. En tiempos de antes si se podía coño, uno ahorra y compraba su comidita y ahorra algo... No te alcanza, no te alcanza para nada, ya yo quisiera como surgir.” (YG, P21)

5.6.3 Accesibilidad a los materiales

Se refiere a obtención de los insumos con los que logran desempeñar sus funciones. Las participantes viven un cambio que se ha dado para la adquisición de los materiales.

En este sentido, las trabajadoras han tenido que modificar su estilo de trabajo para adecuarse a la realidad del país, consiguiendo materiales de menor calidad, aumentando considerablemente los precios de sus servicios o limitando sus compras hasta mantener únicamente lo necesario para la atención básica:

“Antes yo tenía tintes y productos de cualquier cantidad de marcas, ya no, ahora es lo que se consigue... Como trabajadora peluquera es muy triste lo que estamos viviendo, porque todo subió, no tenemos ningún amparo de la ley, los productos los compra uno y no hay, no se consiguen, ahorita la prioridad para la gente es la comida... La peluquería quedo como un capricho de lujo.” (FV, P1, P23)

“Los materiales eran accesibles, la marca que yo quisiera, eran accesibles y podía invertir en buenos materiales y me alcanzaba el dinero que ganaba para mantener todos los materiales, mantenerme a mí, para todo alcanzaba. El problema es que ahora no es así pues, ahora no es así, ahora lo que yo saco de ganancia aquí no me alcanza, solamente para comprar materiales no me alcanza... En estos últimos años me he limitado a poder comprar otro tipo de materiales, mejores materiales, cada vez lo compro de menor calidad.” (LG, P5, P7)

5.6.4 Reconocimiento hacia el oficio

Es toda retribución por el desarrollo efectivo de sus tareas, motivándoles a continuar buscando mejores resultados y estimulándoles para la consecución de los objetivos establecidos.

En su mayoría demuestran estar incómodas con el cambio en el reconocimiento hacia las profesionales de la belleza, observan que ha existido una desvalorización, pues mientras que antes las invitaban a concursos, eventos y competencias, o incluso a las casas principales de marcas de belleza; ahora no cuentan con eso:

“La peluquería no es como antes, antes te obligaban a aprender la peluquería, antes se aprendía en pelucas, tenías que hacer todo a las pelucas, los peinados, los show del peluquero, todas las casas de belleza te invitaban a demostrar tus conocimientos y te sentías alagada por ser un profesional de la peluquería. Para mí esto es una profesión igual que la de un médico, el peluquero nunca deja de estudiar, cada día sale algo nuevo al mercado... Por la crisis, el sector de la belleza está bajo, pero si defiende la idea de que se haga la universidad para peluqueros porque la siento necesaria.” (CB, P10, P23)

Aún más, aquellas que cuentan con una certificación profesional, miran con disgusto y perciben una injusticia en que personas que sólo realizan un curso de una semana, o incluso ningún tipo de formación previa, puedan ejercer el oficio:

“Necesitabas el certificado para trabajar en una peluquería, ahora no ahora cualquiera cree que corta pelo y escoñeta pelo.” (NG, P16)

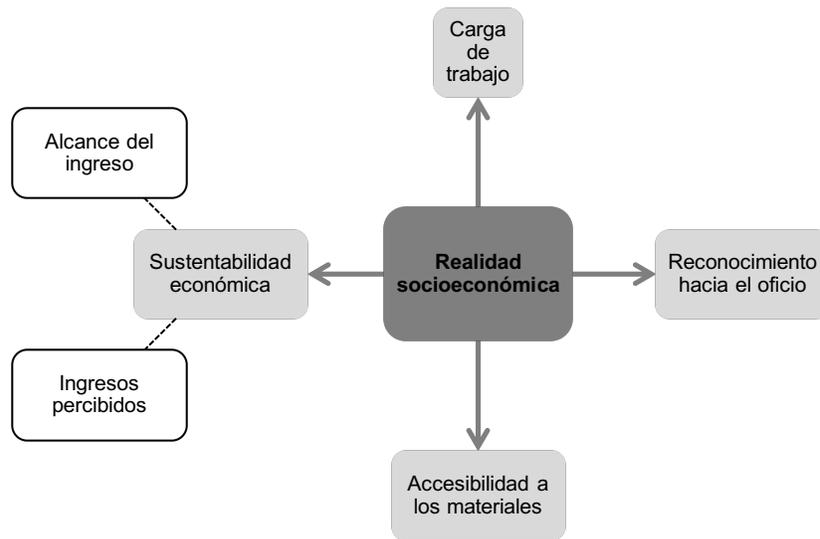


Figura 8. Dimensión: Realidad socioeconómica.

5.7 Dimensión 7: Trabajo – Vida

Normalmente, como seres humanos, cumplimos con más de un rol dentro de la sociedad. Podemos ser los hijos de alguien, los hermanos, los padres, los amigos, los estudiantes, y muchas otras más. Esta dimensión se refiere al equilibrio que existe entre las actividades laborales y las actividades no laborales, de acuerdo a las prioridades individuales y la demanda de ambos contextos.

Se aborda desde la perspectiva del equilibrio que debe existir, sobre todo, entre el trabajo y la vida personal.

5.7.1 Triple carga

Se refiere a la condición y presencia de múltiples roles de la mujer, un rol reproductor (rol de madre), un rol de oficio en el hogar (rol de ama de casa) y el rol del trabajo (en este caso particular, peluquera o manicurista).

Las participantes reportan cómo deben atender diversas funciones en un tiempo limitado, a manera de cubrir sus tres roles, en este sentido, algunas cuentan con el apoyo de la pareja, mientras que otras han tenido que educar a sus hijos para que se desarrollen de forma más independiente y puedan lograr un equilibrio como familia, sin que se descuide ninguna de las realidades:

“Amanezco haciendo todo lo que son el desayuno, el almuerzo y todas las meriendas para traérselo a las niñas, vistiéndolas a las niñas, salgo corriendo... En mi casa llego cocinando igualmente, atendiendo a las niñas con las tareas y todo eso y después igual acostándolas, máximo a las 8 de la noche... Con las tareas del hogar ya es como una rutina pues, tu llegas, cocinas, montas esto, friegas, luego te sientas, le das de comer, hablas con ellos.” (RM, P4, P22)

“Hago el almuerzo el mismo día, el desayuno, hago el desayuno, el almuerzo, todas las vueltas que tengo que dar... Entonces a ver que la niña viene de tareas dirigidas, a ver que le pusieron de tarea... que si llegó el agua, déjame poner a lavar la ropa, que si descongelar algo para hacer el almuerzo del día siguiente, que si empezar que ordenar la cama, porque la cama la ordeno es cuando llego, barrer fregar, todo eso.” (LG, P4, P22)

“Yo todos los días me paro y es de una vez, párense niños, me paro haciendo el desayuno para el colegio de mis niños, preparándoles la merienda, acomodándoles todo, les pongo el uniforme, mi esposo se para ya cuando estamos casi listos, los ayuda a cepillar.” (MB, P4)

“Cuando se para mi hija me despierto con ella, la cambio, le doy el tetero, me baño, me visto, como y me vengo a trabajar. Salgo de trabajar y me voy a buscar a mi hija a la guardería.” (NA, P4)

5.7.2 Equilibrio trabajo-vida

Enfocada en mantener esa percepción y realidad que viven entre el ámbito laboral y el ámbito familiar, visto como la recreación y el tiempo de calidad que pueden tener, viéndose o no afectado por el trabajo.

La categoría va dirigida a exponer cómo logran en su vida personal, la recreación, el compartir y finalmente, obtener una calidad de vida favorable para su familia y para ellas mismas, el descansar y tener tiempo de ocio también se integran en ésta categoría.

En este sentido, se observaron ambas posturas, aquellas quienes reportaban tener tiempo de calidad en familia y tiempo de descanso:

“Mira yo primero vivo sola con los niños, ellos han aprendido a tener mucha responsabilidad porque les ha tocado, se han visto en la

necesidad y bueno gracias a dios lo han hecho de la mejor manera, tal vez de no ser así ya yo ni siquiera estuviese trabajando acá todavía, pero bueno si aprovecho al máximo todos los momentos que tenemos para estar juntos.” (KM, P22)

“Uno trata que el tiempo que uno pasa con ellos sea de calidad, porque realmente es poco tiempo pues... Uno trata de sacarlo... yo tengo que hacer algunas cosas con mis hijas yo aparto todo y lo hago con mis hijas, porque es como dedicarle ese tiempo a ellas, porque ellos no vayan a agarrar para otro sitio pues, para otro lado.” (RM, P2, P22)

“Yo llego cansada de la espalda, de la vista, normalmente lo que quiero es llegar bañarme y acostarme, pero el poco tiempo que paso con mi familia, procuro disfrutarlo al máximo, o sea no es tanto cantidad sino calidad.” (MJ, P22)

Mientras que otras, indicaban el gran esfuerzo que debían hacer para disfrutar de momentos de recreación y compartir con su familia:

“No tengo el suficiente tiempo con mi familia, porque bueno yo creo que este trabajo es muy sacrificado, yo lo considero así... El 24 y 31 de diciembre trabajamos todo el día porque hay que aprovechar esas fechas porque no tenemos beneficios y si por ejemplo yo me quiero ir a donde mi familia, que son de San Cristóbal, no puedo.” (FV, P22)

“Bueno en algunas cosas he desatendido a mi familia por atender mi trabajo, porque soy muy responsable en lo que hago, comparto con mi hija pero con mis otros parientes no, y bueno como no se tienen vacaciones, se tiene que trabajar de sol a sol, cuando llego a la casa trato de compartir con mi hija tanto como se pueda.” (CR, P22)

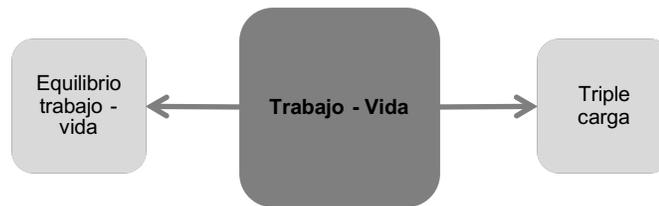


Figura 9. Dimensión: Trabajo – vida.

Habiendo detallado cada una de las categorías, se observa que recogen información de interés para el entendimiento de la experiencia de la mujer venezolana que trabaja en salones de belleza en el Área Metropolitana de la capital, recorriendo desde la vida laboral hasta el impacto que ejerce en la vida personal, los motivos por los cuales se orientan a un trabajo informal y su percepción del sector, así como la identificación y manejo dentro del mismo; el cual les permite un equilibrio entre el trabajo y la familia, así como la atención de otros factores como la triple carga.

VII. DISCUSIÓN

El trabajo cumple, en la vida de las personas, funciones asociadas a elementos psicológicos, sociales y económicos (Jaccard, 1967) y para la mujer que se desempeña en salones de belleza, por tratarse del sector informal, no deja de cumplir con éstas tal como lo hace un trabajo en el espacio formal.

Las mujeres que participaron en ésta investigación refieren el cumplimiento de estas funciones y cobertura de estas necesidades mediante el desempeño de sus tareas, ya que se sienten satisfechas a causa su trabajo; agradecen tener flexibilidad para la ejecución de sus tareas intra y extra laborales, implementan su creatividad, obtienen el sustento económico principal, con el cual mantienen sus hogares, y disfrutan interactuar en la sociedad, tanto con los clientes como con sus compañeros de trabajo; fenómeno del cual dan cuenta Bedoya, Duarte y Carvajal (2005), quienes describen al trabajo como una condición fundamental para la construcción del individuo en la sociedad, por medio de la cual la persona transforma al mundo circundante y a sí misma, resultando en éste una gran importancia.

Considerando que el trabajo le da sentido a la vida de las personas, como reflejan Cuadra, Veloso, Ibergaray y Rocha (2010) y que puede influir en la identidad del yo a través de la obtención de experiencias favorables o desfavorables, generando estados emocionales acordes con ellas; se evidencia que las mujeres trabajadoras en salones de belleza, han experimentado dicho sentido como consecuencia de su trabajo, pues informan sobre el crecimiento personal que han obtenido desde que iniciaron su vida laboral, específicamente como peluqueras o manicuristas.

Chiavenato (2011) plantea que la identificación con la tarea y el sentido de pertenencia del trabajador hacia sus funciones son elementos necesarios para lograr una satisfacción en el trabajo que se realiza; a su vez Alcover et al. (2012) explica que éste debe considerarse como un medio de expresión, de crecimiento personal o inserción en la sociedad para ser gratificante; sin embargo, algunas participantes demuestran lo que pareciera ser una actitud que evidencia que el trabajo no resulta central para sus vidas y comparten no tener previsto trabajar en salones de belleza durante toda su vida, dejando ver una posible falta de identificación con el oficio, pues lo conciben como una mera fuente de ingreso; aspecto que puede ser explicado de acuerdo con Jaccard (1967), quien plantea que aquellos que tomen como importante únicamente

la función económica del trabajo, no percibirán elementos adicionales que puedan generarles satisfacción.

Aunado a ello, se percibe una direccionalidad de la mujer trabajadora hacia la inmediatez en la búsqueda de soluciones a su problemática social, por medio de la ocupación laboral y el ingreso económico inmediato como primordial, lo que pudiese considerarse como una vulnerabilidad atada a la pobreza bajo la cual han vivido, pues como indica Boltvinik y Damián (2016) y Galvis y Alba (2016), la caracterización de la pobreza proviene no sólo de un estrato social-económico, sino de la formación académica, profesional y cultural, así como de la insatisfacción de las necesidades básicas del individuo; en este sentido invisibilizan su propia imagen, su ser y su futuro por reparos temporales, que finalmente determinan e influyen en toda su vida laboral y personal.

Por otra parte, el trabajo integra la satisfacción de necesidades de afiliación, planteadas por McClelland (1961), también conocidas como necesidades básicas de socialización destacadas en la pirámide de Maslow (1954), pues las mujeres que fueron entrevistadas reiteran que relacionarse en un espacio diferente al hogar y compartir con otras personas, como clientes y compañeros de trabajo, es fundamental para lograr sentirse complacidas y cubrir la función social del trabajo.

Las participantes señalan además que una de las formas por medio de la que logran liberar estrés y sentirse más tranquilas durante su jornada laboral, es compartir con sus compañeras, reírse y expresar sus inquietudes; según Arciniega (2012), la formación de grupos dentro del trabajo es de gran importancia para las personas, por lo que un buen ambiente laboral, donde se presenten interacciones positivas, puede lograr motivación y bienestar en el trabajador. Estos elementos son manifestados por ellas, quienes sienten que su espacio de trabajo es agradable y que tienen compañeras con las que han entablado una amistad y clientes que siempre aportan algún conocimiento o aprendizaje personal que resulta gratificante y motivador.

En la esfera del sector informal, estas mujeres manifiestan sentirse identificadas con los beneficios de éste trabajo que ofrece facilidades para el desenvolvimiento en los diferentes ámbitos de acción de la mujer, permitiendo que puedan cumplir con sus funciones en el hogar, en el trabajo y en la crianza de sus hijos. Esta flexibilidad es considerada una de las mayores ventajas de los trabajos del sector informal, como

indican Moyano, Castillo y Lizana (2008) por permitir una gran libertad sobre los días a desempeñar sus tareas y la cantidad de horas deseadas a emplear en ellas.

Algunas de las participantes indican además que características como la flexibilidad de horario, la autonomía y la ausencia de supervisión, son de su agrado y se encuentran entre los motivos por los que se inician en éste sector de la economía, factor que contrarresta algunos efectos negativos asociados al estrés laboral por diferentes motivos, como la fatiga y la salud mental (Vanroelen, Levecque & Louckx, 2008). En otro estudio realizado con bicitaxistas por López (2015), se constató que los trabajadores disfrutaban el poder desempeñar su labor sin restricciones horarias, así como las mujeres que trabajan en salones de belleza, quienes en su mayoría realizan de forma independiente la gestión del tiempo de trabajo y la planificación de citas con las clientes, uno de los beneficios concebidos, de éste tipo de trabajos, por ellas mismas.

A pesar de considerar algunas ventajas de trabajar en el sector informal, también se evidencian algunas desventajas, asociadas principalmente a la ausencia de beneficios sociales como seguro de salud, fondo para la jubilación, entre otros. Holzmann y Hinz (2001), indican que este tipo de beneficios es fundamental para el alivio de la pobreza, o su reducción, logrando proporcionar un ingreso durante la vejez del trabajador pensionado; en este sentido, las mujeres que trabajan en salones de belleza puede que estén privadas de un derecho y un beneficio a largo plazo, pero que prefieran este estilo de vida por los beneficios inmediatos que les aporta el trabajo informal.

El INE (2016) limita el trabajo informal a la ejecución de tareas domésticas, por cuenta propia no profesionales como venta, buhonería, entre otros; en el sector se incluyen los trabajos en salones de belleza, sin embargo algunas de las mujeres entrevistadas no se perciben a sí mismas como trabajadoras informales, pues consideran que éste está más relacionado con el desempeño de actividades para las cuales no se tiene un espacio establecido como por ejemplo los vendedores ambulantes. Esta percepción podría explicarse debido a que las participantes se han desenvuelto en estéticas donde el empleador recibe el dinero de los clientes y lo reparte a las trabajadoras, cobrando un porcentaje, y estableciendo un horario a cumplir; características que se asemejan a los trabajos de la economía formal.

El trabajo en los salones de belleza es una fuente de ocupación laboral para mujeres, como las participantes, que no tienen estudios formales superiores, pues como señala la Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (2012), este tipo

de empleos son llevados a cabo en empresas no constituidas o no registradas, sin cobertura o protección social, como son las peluquerías, salones de belleza o estéticas. Las participantes de ésta investigación pueden desempeñar el oficio de peluqueras o manicuristas teniendo o no estudios finalizados de bachiller, pues con la formación en cursos o talleres de estética, cuidado de cabello y uñas, es suficiente para obtener un empleo de este tipo; en Venezuela ésta es una fuente amplia de ocupación, pues no existe distinción en el nivel académico o capacitación previa para la participación y práctica del oficio (Caraballo et al., 2013).

Otro de los aspectos por los cuales el trabajo en salones de belleza puede ser atractivo para las mujeres es el monto de ingreso económico, pues como informa Caraballo et al. (2013) y Ramírez y Velásquez (2006), muchas veces estos ingresos están por encima del salario mínimo y logran conformidad por su nivel económico; las trabajadoras entrevistadas expresan, de forma similar, que la obtención de su salario va más allá de un salario mínimo, pues aún sin percibir beneficios sociales como bono de alimentación, bono por educación de los hijos, bono vacacional, seguro médico, entre otros, logran cubrir los gastos de ellas y su familia con lo que perciben.

Por otro lado, se identificaron las condiciones bajo las cuales, peluqueras y manicuristas, desarrollan sus funciones, y podría considerarse, en general, que son condiciones precarias e inseguras, que representan un riesgo para las trabajadoras e incluso para los clientes, aspecto que señala la OIT (2014e), al establecer que la economía informal implica condiciones desfavorables y falta de seguridad laboral.

Más aun, recientemente, se ha descubierto que los cosméticos y productos utilizados en salones de belleza pueden tener componentes cancerígenos y disruptores endocrinos (Quach, Doan-Billing, Layefsky, Nelson, Dung, Okahara, Ngoc, Von Cehren & Reynolds, 2010), así como altos niveles de volatilidad, riesgoso para las trabajadoras y los clientes, y producir mareos, irritación de ojos y dolores de cabeza (Tsigonia, Lagoudi, Chandrinou, Linos, Evlogias & Alexopoulos, 2010). En la investigación realizada por Quach et al. (2010) se observa que el riesgo está dirigido únicamente a peluqueras, sin embargo existen productos en la industria actual de cuidado de uñas que podrían cambiar esa afirmación y generalizarlo para el sector; en este orden de ideas, las participantes informan que conocen algunos riesgos asociados a los materiales como el monómero, el acrílico y los tintes, que pueden ocasionar daños a los pulmones y la piel, como destacan Peters, Harling, Dulong, Achablon, Torres & Nienhaus (2010), más

no conciben que se produzcan otros efectos a partir de ellos y que repercutan en la salud con tal impacto.

Más allá, las mujeres trabajadoras como peluqueras, manicuristas, u otro oficio dentro de salones de belleza, por la exposición a materiales asociadas a su labor, según la investigación de Peters et al. (2010), podrían ser objeto de posibles efectos relacionados con la disminución de la fertilidad, el desarrollo del embarazo y del feto, leucemia, mieloma múltiple, cáncer de colon, entre otros (Caraballo et al., 2013); a pesar de que Peters et al. (2010) no tienen resultados consistentes, han evidenciado un incremento en sus hallazgos por abortos espontáneos; las participantes de ésta investigación reportan que entre los cuidados que conocen y deben aplicar durante el ejercicio de sus funciones, se encuentra el resguardo de químicos por la utilización de tapabocas, pero al no estar conscientes de la cantidad de enfermedades que les pueden afectar, no se preocupan por hacer uso de ellos.

Entre otras de las consecuencias que pueden afectar la salud de la trabajadora en salones de belleza, extraída de la investigación de Kwok, Money, Carder, Turner, Agius, Orton & Wilkinson (2014) se encuentra que el uso de acrílicos puede ocasionar dermatitis alérgica, asma ocupacional, irritación de la mucosa y edemas pulmonares; Beyen, Tulu, Abdo & Tulu (2012) señalan que puede haber otros riesgos como enfermedades de transmisión y afecciones cutáneas por el uso de peines, cortaúñas y otros objetos que puedan infectarse; las manicuristas entrevistadas para la investigación reportan que han presenciado cambios en su piel y alergias en el tracto respiratorio, estando conscientes que se deben a las tareas que realizan; es por esto que se resalta la importancia de la formación en la materia, con lo que se puede establecer formalmente el uso de medidas de prevención que puedan proteger a las mujeres que ejercen el oficio.

Adicionalmente, se ha demostrado que los desórdenes musculoesqueléticos, relacionados con el trabajo, generan problemas en la salud, específicamente en el aparato locomotor; siendo, según la investigación de Aweto, Tella & Johnson (2015), las personas que realizan labores manuales, que se desempeñan en posturas rígidas y ejecutan actividades repetitivas, las que tienen mayor probabilidades y prevalencia de los daños, específicamente intensificadas en el cuello y hombros, como indica Lee, Yeh, Che & Wang (2005). Las mujeres trabajadoras, objeto de ésta investigación, que estuvieron expuestas a condiciones disergonómicas, han tenido experiencias como

dolores y/o molestias en la cervical y problemas en los riñones; por lo que se considera necesario dirigir la vista hacia las secuelas del trabajo que realizan las mujeres en los salones de belleza, ya que podrían repercutir en discapacidades y enfermedades de origen ocupacional a largo plazo.

En la investigación de Brauer & Mikkelsen (2010) se comprueba que hay elementos que generan incomodidad en los espacios de trabajo reducidos, como es el caso de los salones de belleza, como el ruido, la electricidad estática y la temperatura; Tsigonia et al. (2010) señala que debido a los espacios reducidos y la falta de ventilación se concentran diversos componentes que aumentan la inconformidad de las trabajadoras; asimismo se involucran rasgos del individuo que pueden influir en la percepción del ambiente y las situaciones desagradables (Brauer & Mikkelsen, 2010). A pesar de ser evidente que la alta exposición a estos factores puede influir en la satisfacción y bienestar de las trabajadoras, las participantes de ésta investigación no relatan en su discurso sentirse afectadas por ninguno de estos riesgos físicos, evidenciando que no cuentan con suficiente información y/o formación en relación con ello; según expone Gómez (2006), ante las nuevas realidades en el trabajo, se ha evidenciado escasa o nula formación en la prevención de los riesgos asociados al puesto en el cual se desempeñan; además de no contar con regulaciones ni fiscalizaciones por parte de los entes involucrados por ser un trabajo del sector informal.

Las manicuristas y peluqueras que participaron en ésta investigación revelan que los clientes exigen un nivel de detalle elevado y trabajos elaborados que, considerándose a sí mismas perfeccionistas, les toma tiempos prolongados y desgaste visual, así como dolores de cabeza por los elevados niveles de concentración aplicados durante la ejecución de sus funciones. Ser minucioso y perfeccionista, según Becerra y Guerrero (2012), son demandas psicológicas, sensoriales y cognitivas del trabajo que afectan la salud y estabilidad emocional, corroborado a su vez en la investigación de Gutiérrez (2017) y Venroelen et al. (2008), quienes evidencian que las exigencias cognitivas y emocionales son consideradas como factores de riesgo, pues ocasionan estados de fatiga, dolores musculo-esqueléticos y problemas emocionales.

Schütte, Chastang, Malard, Parent-Thitton, Vermeylen & Niedhammer (2014), refieren que elevados niveles de inseguridad laboral pueden tener un efecto negativo sobre el bienestar de los trabajadores; asimismo la investigación de Leibovich, Nigrinis y Ramos (2006) señala que puede generar tensión psicológica y en esta línea, las

participantes de la investigación relatan que se sienten expuestas a robos o asaltos en su espacio de trabajo y lo refieren a la zona donde se encuentra y las características de acceso al local.

En líneas generales, el trabajo de peluquera o manicurista cuenta con una alta demanda de esfuerzo físico para la trabajadora, considerando la postura, los niveles de atención, y una alta exposición a la contaminación por químicos y del ambiente, lo que pudiese resultar en un tipo de trabajo con condiciones precarias, como anuncia Ayofe (2014), ya que incrementa los riesgos laborales en el trabajo y decrecen los beneficios sociales, impulsando a las mujeres que se dedican a este oficio a aceptar ofertas de empleo por necesidad, poniendo su bienestar, salud y seguridad en riesgo.

Se evaluó por medio de las entrevistas la percepción que tenían las participantes sobre el trabajo informal, en función de las normativas o regulaciones que se establecen, así como su prevalencia dentro del sector.

En un estudio realizado por Castillo, Galarza y Gómez (2013) con asociaciones de mototaxistas, se expone que este oficio, aun siendo considerado informal, debe cumplir con ciertas regulaciones y normas; asimismo como informan Romo y Aguilar (2016) existen lineamientos generales de convivencia como estructura reguladora; en relación con las participantes de esta investigación, igualmente deben cumplir con ciertas normas o regulaciones dentro del espacio laboral, como informar sobre su ausencia y respetar los límites de sus compañeras, por lo que se puede afirmar que el trabajo informal no está asociado a falta de regulación, aun cuando la misma es interna y no está establecida para todos los salones de belleza, sino que son particulares, es un atributo que se asemeja al trabajo en el sector formal.

Por esta razón el establecimiento de ciertas normas de convivencia es fundamental para mantener espacios de relación e interacción desde el respeto y la consideración del otro, cumpliendo con estándares de convivencia, según Ortega, Del Rey y Casas (2013), puede incluso prevenir conductas disociadas como acoso, intimidación y maltrato; entre compañeras, las peluqueras y manicuristas reconocen que existe la confianza para conservar un lugar agradable en conjunto, siempre y cuando se establezcan y respeten los límites de acción como compañeras.

La realidad socioeconómica parece haber afectado la percepción de la mujer trabajadora en salones de belleza sobre sus oportunidades en materia de ingresos y actividad laboral.

Robbins (2004), declara que sentir incertidumbre hacia la política o la economía, genera indudablemente algunos síntomas psicológicos como depresión, ansiedad y disminución de satisfacción en el puesto, lo que a su vez, en caso de ser frecuente, puede repercutir en dolores de cabeza, alta presión sanguínea y enfermedades del corazón. Las participantes identifican que ha disminuido la cantidad de clientes y carga de trabajo, afectando su nivel de ingreso y adquisición, lo cual puede deberse a la crisis actual del país, pues reportan que la frecuencia de clientes ha decaído por las prioridades en atención a los gastos que tiene la población; sin embargo algunas participantes, menores a 20 años, no demuestran preocupación asociada a la variación en el ingreso económico, por lo que se considera que la edad podría influir en la valoración del problema, por no tener elementos de comparación, y por ser mujeres jóvenes que aún cuentan con el apoyo de los familiares para el sustento personal y del hogar.

Aunque la OIT (1983) señala que la alta carga de trabajo sea uno de los elementos que puede afectar la salud del trabajador, Gil (2012) destaca que dependerá de cómo lo perciba la persona; las mujeres entrevistadas para ésta investigación expresan que sienten una disminución en la carga laboral por la poca cantidad de clientes que atienden diariamente, e incluso en oportunidades no atienden a ninguno, por lo que pueden pasar extensas jornadas sin realizar el oficio, lo que a su vez disminuye sus ingresos, por tratarse de un empleo informal, lo que en consecuencia repercute en su bienestar laboral y personal.

Actualmente, según Artazcoz (2002), se ha intensificado el trabajo como consecuencia de nuevas realidades y condiciones, que pueden tener efectos negativos en el trabajo, como estrés, fatiga y violencia; sin embargo, aunque para las participantes ha ocurrido lo contrario, es decir una pérdida de carga laboral, igualmente relatan que esto les ha generado estados emocionales displacenteros, como los mencionados.

La monotonía de la tarea, el número de clientes y la cantidad de recesos entre cada uno de ellos, según Aweto et al. (2015), son factores determinantes en el bienestar de la trabajadora; las participantes reportan que debido a la disminución de clientes se han tomado con mayor ahínco la atención de los que asisten por tratamientos de belleza, resultando en que tomen menos espacios para relajar la postura, ir a comer o ir al baño; y como indica Arciniega (2012) tener un estilo de vida poco benéfico, obteniendo

alimento basado en comidas rápidas y a destiempo, podría ocasionar trastornos alimenticios y en la salud de la mujer, como obesidad, diabetes e hipertensión arterial.

Otro de los aspectos relacionados con la realidad actual de Venezuela y que influye en la experiencia de las mujeres trabajadoras en salones de belleza, es la modificación en la modalidad de pago; inicialmente obtenían ganancias directamente del cliente y alquilaban la silla, mientras que ahora perciben su salario por porcentaje, otorgándole una parte al dueño del local, lo cual se explica según De León (2000), como una resistencia de adaptación ante los cambios presenciados, que puede ocasionar un sentido de incomodidad en el que la persona no comprende los motivos y funciones del mismo, por lo que los rechaza; agregado a ello Caro y Silicia (2014), señalan que la actitud ante las variaciones podrá ser de adaptación siempre que éste sea similar a las condiciones previas, con las cuales ya existe una aceptación y conformidad, o de rechazo cuando implica una dirección diferente a la que se venía manejando.

Considerando las características del trabajo en salones de belleza, se evaluó la percepción que tenían las participantes en relación con el equilibrio entre su vida personal y su vida laboral. Ardila (2003) expresa que el equilibrio entre diversas esferas de la vida de la persona, puede influir positivamente en la calidad de vida y bienestar percibido; en general las participantes relataron que por el estilo de trabajo que realizan, en el que tienen altos niveles de independencia, autonomía y flexibilidades, sienten que cuentan con un tiempo para descansar, recrearse y compartir momentos de calidad en familia.

A pesar de encontrar en la investigación de Gutiérrez (2017) realizada con manicuristas y peluqueras venezolanas, que el apoyo social es un factor de riesgo; y en el estudio de Matud, Carballeira, López, Marrero e Ibáñez (2002) donde se demuestra que bajos niveles de apoyo social repercuten en síntomas somáticos, ansiedad, insomnio, disfunción social y depresión grave; para las participantes de esta tesis, uno de los factores que influye en la percepción de equilibrio entre las esferas de la vida se trata de la buena relación que reportan mantener con sus compañeras y sus supervisores, logrando a su vez apoyo en situaciones donde lo requieren; en correlación con la revisión de Beltrán, Moreno y Pérez (2004), quienes afirman que contar con apoyo social ayuda a la prevención de enfermedades por el trabajo.

Adicionalmente, las participantes contaban con apoyo en el hogar para la repartición de las labores domésticas, lo que pudiese facilitar que existan momentos de

compartir. Sin embargo, como señala Arciniega (2012), procuran ese equilibrio dirigido hacia la familia y el trabajo, perdiendo de vista un tiempo personal para ellas mismas, posiblemente por ser personas con múltiples responsabilidades.

Al respecto Razavi (2007), explica que las mujeres dedican más tiempo a labores no remuneradas con el cuidado de los hijos y la atención del hogar y la familia, teniendo a su vez un empleo remunerado, lo que les priva de tiempo destinado a la educación, formación u ocio; la Comisión Europea (2001) declara que no ha sido fácil adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, y el desequilibrio entre ellas y las condiciones de trabajo ha potenciado el conflicto entre la vida familiar y laboral; las participantes expresaron concebir un equilibrio entre ambas esferas, debido a la flexibilidad del trabajo informal logran compartir con su familia, atender el oficio y las tareas del hogar, sin embargo resaltan que esta última la realizan en su mayoría sin el apoyo de los demás miembros de la casa, lo cual representa la triple carga extraída de Breilh (1991).

Como refleja Gutiérrez (2017), en los trabajos informales o no dependientes puede existir una mayor carga de trabajo, por lo que las trabajadoras requerirían de más tiempo para dedicarse a sus funciones, generando desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral, trayendo a su vez efectos perjudiciales para la salud; corroborado por medio de las entrevistas, obteniendo del discurso de las participantes que en ocasiones contemplan espacios vacíos con sus familiares, pues deben laborar en días festivos porque de eso depende su ingreso económico y su bienestar.

Para finalizar, las mujeres trabajadoras en salones de belleza del Área Metropolitana de Caracas, han tenido experiencias positivas alrededor del trabajo, logrando satisfacer sus necesidades de afiliación, inserción en la sociedad, de sustento y de crecimiento personal; lo cual les ha permitido concebir desde una perspectiva acertada las ventajas y demás implicaciones de trabajar en el sector informal, pues alcanzan un balance entre las diferentes esferas de su vida, ejerciendo sus funciones en el ámbito laboral y el personal, por medio de lo que se considera como triple carga. Asimismo sienten identificación en relación con el tipo de trabajo que ejercen, considerando como una desventaja menor la ausencia de beneficios sociales, pues no determina que se encuentren descontentas con el oficio. Sin embargo, las peluqueras o manicuristas en Caracas cuentan con poca o ninguna información sobre los riesgos

ocupacionales, que podrían afectarle durante el desempeño de sus tareas y no está considerado como un aspecto importante en su relación laboral.

VIII. CONCLUSIONES

Una vez plasmado el análisis de resultados de las entrevistas se procedió a realizar diversas reflexiones con el fin de describir la experiencia, para mujeres del Área Metropolitana de Caracas, de trabajar en salones de belleza, como manicuristas y peluqueras, oficio considerado como parte de la economía informal en Venezuela, las condiciones bajo las cuales se desempeñan y el significado que le otorgan al empleo desde su perspectiva. Por ello se destacan a continuación las conclusiones que se derivan del desarrollo de la presente investigación:

- Para las participantes de esta investigación, el trabajo informal significa la ejecución de actividades que parten de una formación previa, no necesariamente académica, que pueda capacitarlas para el desempeño del oficio en salones de belleza.
- El trabajo informal involucra la concepción de trabajar con una flexibilidad de horario, que les permite realizar diversas actividades, tanto en el ámbito laboral como en el personal, sin descuidar ninguna de las dos esferas.
- Otra de las características que implica ser trabajadora en salones de belleza, se refiere a la autonomía en la práctica del oficio, concibiendo el trabajo como independiente, en donde ellas determinan sus condiciones.
- Como desventaja se encuentra la ausencia de beneficios sociales, que estipula la ley, como un seguro social, bonos de alimentación, bonos para útiles escolares o uniformes, ni un fondo destinado a la jubilación, adquiriendo únicamente un salario por el trabajo desarrollado.
- En relación con las condiciones de trabajo, se evidencia que las participantes perciben éstas como riesgosas e inseguras, tanto en el entorno, como en los materiales que utilizan.
- Poseen conocimiento sobre los riesgos asociados al tipo de oficio que realizan, siendo éstos propiciados por agente químicos y condiciones disergonómicas, que pueden afectar la salud y bienestar de las trabajadoras.
- Las condiciones ambientales de los salones de belleza representan un riesgo para ellas, pues no poseen protección en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.

- Las mujeres trabajadoras en salones de belleza han percibido, como consecuencia de la crisis económica actual del país, una disminución en la carga de trabajo, modificaciones en el tiempo en que desempeñan sus actividades, menor calidad en los materiales adquiridos.
- A través de la experiencia vivida como trabajadoras en salones de belleza, dentro del sector informal, le han otorgado un significado de independencia y conveniencia, es decir, contemplan que, según cómo ellas lo han percibido, el trabajo de peluqueras o manicuristas es un trabajo de independencia, de desenvolvimiento de la creatividad, de obtención de un salario acorde a las funciones que realizan y que les permite mantener un balance trabajo-vida, logrando una inserción en el ámbito laboral de la sociedad y cubrir otras funciones asociadas al rol de madre, esposa y ama de casa.
- La experiencia de desenvolvimiento en este espacio laboral representa para ellas crecimiento personal, pues a través del aprendizaje de nuevas técnicas y herramientas, desempeñan un oficio en el que emplean su creatividad, proporcionándoles a su vez satisfacción laboral.
- A causa del trabajo, cubren sus necesidades de afiliación, manteniendo relaciones amigables con sus compañeras de trabajo y con clientes, propiciando vínculos positivos con diferentes personas, que cumplen con características distintivas de las cuales se aprovechan para seguir aprendiendo.
- La experiencia percibida por las participantes ha sufrido un cambio en los últimos años, pues comparten cómo se ha desvalorizado el oficio, antes altamente reconocido en esferas sociales, mientras que ahora no existen eventos ni concursos donde demuestres sus habilidades y nuevas tendencias.
- Parece haber cierta incomodidad ante el trabajo en salones de belleza y sobre la disminución del profesionalismo con que se consideraba anteriormente.
- Las mujeres trabajadoras del sector informal han logrado un equilibrio entre su vida personal y laboral, gracias al tipo de trabajo y las modalidades de horario con que cuentan, porque en otras circunstancias, no hubiesen podido alcanzar tal equilibrio y tener un balance en la manutención del hogar, la crianza de los hijos y la sustentabilidad económica.

IX. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Durante el ejercicio de la investigación se identificaron aspectos que actuaron como limitantes en el proceso, de los cuales dejamos constancia y recomendación para la continuación del estudio, así como otras consideraciones adicionales en relación con los resultados obtenidos.

Por las características del trabajo y actividades de las participantes, en esta investigación no se logró la completa privacidad para el desarrollo de las entrevistas o segundas oportunidades de reunión para evaluar aspectos desatendidos en algunas participantes; como por ejemplo el significado del trabajo, las relaciones con las compañeras y superiores, el sentido de permanencia en el empleo o estabilidad, la percepción de superación personal y alcance de metas; por tanto sería recomendable generar espacios donde se garantice la privacidad, a modo de permitir además encuentros adicionales en casos de ser necesario, de manera que se pueda recoger la información inconclusa o realizar aclaratorias.

Sería de gran aporte realizar investigaciones que permitan profundizar en cada una de los aspectos psicosociales intralaborales que influyen en las trabajadoras informales y continuar la investigación sobre las características de la triple carga que inciden en el trabajo informal en salones de belleza, útil para la elaboración y puesta en marcha de políticas públicas de intervención por parte del Estado, en búsqueda de la promoción y conciliación de la vida de las trabajadoras de este sector dada su importancia.

Se propone explorar, siguiendo la línea de investigación, sobre el perfil psicológico y laboral de la mujer que trabaja en salones de belleza, pues pudiese favorecer a la visibilización de la población y al entendimiento de sus particularidades; con el fin de establecer con claridad propuestas encaminadas a la atención de la problemática planteada.

Considerando las características de la población atendida, y las carencias identificadas, puede ser un aporte la unificación de las mujeres peluqueras o manicuristas como en cooperativa o gremio de trabajadoras de salones de belleza, pues a partir de ello pudiesen generar una figura integradora que les permita adquirir mayores beneficios dentro de la sociedad laboral, impulsando la consciencia como trabajadoras

del sector informal de la economía y alcanzando beneficios como la reducción de costos de materiales y equipos y la mejora en las condiciones de trabajo.

Sería de aporte identificar empresas de productos de belleza o laboratorios que contemplen un programa de Responsabilidad Social empresarial, a través del cual podrían asistir a la población de manicuristas y/o peluqueras en la capacitación con respecto al uso de los productos, de las herramientas y de los riesgos asociados al mal o constante uso, tomando en cuenta a su vez los métodos de protección hacia su salud.

Se considera provechoso que las personas especializadas en seguridad y salud laboral, desde las instituciones destinadas al resguardo del trabajador, realicen más investigaciones en estos espacios de carácter independiente como lo son los salones de belleza, permitiendo un seguimiento epidemiológico a las condiciones bajo las que se desempeñan las peluqueras o manicuristas y así garantizar la comunicación de los aspectos a los que se encuentran expuestas y las formas de atención como trabajadoras independientes, sin perder de vista la posible intervención de los dueños que asumen una figura de empleador.

Se propone que desde el vínculo generado entre empleadores y laboratorios y/o marcas de productos, los primeros puedan verse beneficiados de la adquisición promocional de los materiales que utilizan las trabajadoras, a través de convenios, promociones o descuentos por la compra en grandes cantidades de los productos que ofrece cada marca y/o laboratorio.

Tomando en cuenta el bajo nivel de conocimiento sobre los riesgos y la seguridad en el trabajo de peluquera o manicurista, es necesario realizar una investigación en las academias que forman en el oficio, enfocándola directamente en el pensum de estudio como una materia dedicada a la salud en el trabajo.

Se recomienda la institución de academias de belleza formales en donde se le otorgue mayor profesionalidad al oficio y que a su vez garanticen la formación en materia de riesgos laborales para la trabajadora en salones de belleza. Asimismo, se considera que puede existir una integración entre las instituciones de belleza presentes en el país y las estéticas, de las cuales se puede recibir apoyo a través de programas o convenios que faciliten el desempeño del trabajo.

Desde el ámbito de acción de la psicología organizacional, a través de este estudio se hizo una aproximación que permitirá el desarrollo de planes de intervención que involucren una capacitación en contenido de seguridad y salud laboral.

De acuerdo con esto, el psicólogo organizacional debe proponer y facilitar el desarrollo de las personas en el ámbito laboral, cultivando un cambio positivo en función del crecimiento profesional; en este sentido se recomienda establecer programas de formación sobre la seguridad y salud del trabajador, considerando elementos como la notificación de los riesgos en el trabajo y el análisis de seguridad específico para el oficio, impartiendo información sobre las actitudes que permiten mantenerse fuera de los riesgos, y el empleo de equipos de protección personal.

De esta manera se pueden obtener transformaciones en la forma en que se desempeñan las mujeres trabajadoras en salones de belleza, que favorezcan su desempeño y calidad de vida en la esfera laboral y la personal, para que logren una percepción positiva del oficio enmarcado dentro del sector informal de la economía.

Se recomienda trabajar en políticas públicas, generadas por el Estado, que impulsen el reconocimiento del sector informal y propicien la educación formal para el oficio. El Estado Venezolano no sólo debe visibilizar a la población, sino que debe proporcionar y garantizar unas condiciones apropiadas para el desempeño de sus labores y funciones como trabajadoras en salones de belleza. Se debe procurar la igualdad, estabilidad, seguridad y salud en el trabajo informal en los salones de belleza.

REFERENCIAS

- Abela, J. (s,f). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. Recuperado de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Abramo, L. (mayo/agosto, 2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una Fuerza de Trabajo Secundaria?. *Estudios feministas*. 12(2), 224-235. Recuperado de <https://goo.gl/7FUDQR>.
- Andréu, J., García, A., Pérez, A. (2007). *Evolución de la teoría fundamentada como técnica de análisis cualitativo*. Cuadernos Metodológicos.
- Agustín, J. (2005). *El significado del trabajo en la sociedad informatizada*. Recuperado de <https://goo.gl/lJjgJe>.
- Albrecht, K., y Bradford, J. (1990). *La excelencia en el servicio, como identificar y satisfacer las expectativas y necesidades del cliente*. Bogotá: Fondo Editorial LEGIS.
- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., y Topa, G. (2012). *Psicología de trabajo*. Recuperado de <https://goo.gl/A7OKSj>.
- Arango, L. (enero/junio, 2011). Género, trabajo emocional y corporal en peluquerías y salones de belleza. *La manzana de la discordia*, 6(1), 9-24. Recuperado de <https://goo.gl/HluNjy>.
- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Redalyc*, 17(6), 611-634. Recuperado de <https://goo.gl/zjFGLQ>.
- Ardila, E., y Sánchez, R. (2000). Calidad de vida. *Revista de la Facultad de Medicina*. 48(3), 170-174. Recuperado de <https://goo.gl/ifG55m>.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 35(2), 161-164. Recuperado de <https://goo.gl/9ksgky>.
- Aristazábal, M., y Galeano, M. (2008). *Cómo se construye un sistema categorial*. Universidad de Antioquia (Trabajo de grado). Recuperado de <https://goo.gl/WhjbcB>

- Arriagada, I. (1990). La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo. *Revista de la CEPAL*, 40, 87-104. Recuperado de <https://goo.gl/690Old>.
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria* 16(6), 459-461. Recuperado de <https://goo.gl/ExpwU6>
- Aweto, H., Tella, B., & Johnson, O. (2015). Prevalence of work-related musculoskeletal disorders among hairdressers. *Internarional Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(3), 545-555.
- Ayofe, A. (2014). Precarious working conditions and exploitation of workers in the nigerian informal economy. *Social Science Diliman*, 10(1), 117-146.
- Bausela, E. (2002). *Metacognición en relación a la escritura*. Trabajo realizado para la obtención de la Suficiencia Investigadora. Inédito. Universidad de León.
- Bedoya, D., Duarte, L., y Carvajal, L. (2005). Identidad del conductor en el contexto de las organizaciones de trabajo solidario. *Universitas Psychologica*, 4(3), 297-305.
- Becerra, B., y Guerrero, G. (2012). Representaciones Sociales que Sobre Riesgos Psicosociales y Acoso Laboral Tienen Los Trabajadores de una Organización Pública. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 118-132. Recuperado de <https://goo.gl/YHYrpk>.
- Beltrán, C., Moreno, M., y Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*, 14(1), 79-87. Recuperado de <https://goo.gl/dPLCyP>.
- Benitez, L. (2016). *Manejo de normas de bioseguridad y riesgos laborales que influyen en las personas que trabajan en las peluquerías de Codesa en la Ciudad de Esmeraldas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Tesis de grado). Recuperado de <https://goo.gl/TiWKjt>.
- Bensusán, G. (2000). *El modelo mexicano de regulación laboral*. Recuperado de <https://goo.gl/JdKGSg>.
- Beyen, T., Tulu, K., Abdo, A., & Tulu, A. (2012). Barbers' knowledge and practice about occupational biological hazards was low in Gondar twon, North West Ethiopia. *BMC Public Health*, 12(942), 1-7.
- Boltvinik, J., y Damián, A. (2016). Pobreza creciente y estructuras sociales cada vez más desiguales en México. Una visión integrada y crítica. *Acta Sociológica*, 70, 245-270. Recuperado de <https://goo.gl/B7iUrm>

- Breilh, J. (1991). *La triple carga; trabajo, práctica doméstica y procreación. Deterioro prematuro de la mujer en el neoliberalismo*. Recuperado de <https://goo.gl/MR5BLS>.
- Brauer, C., & Mikkelsen, S. (2010). The influence of individual and contextual psychosocial work factors on the perception of the indoor environment at work: a multilevel analysis. *International Archives of Occupational Environment Health*, 83, 639-651.
- Caraballo, Y., Rodríguez, A., Rivero, A., Rangel, R., y Barrios, M. (2013). Riesgos laborales en trabajadores de barberías y peluquerías de economía informal. *Ciencia y Trabajo*. Recuperado de <https://goo.gl/8cM9a7>.
- Caretta, M., Cadena, G., Sulbarán, L., y Sandoval, R. (2015). ¿La revolución tiene cara de campesina? Un caso de estudio de la participación activa de las mujeres del páramo venezolano. *Geografía e Género*. 6(2), 3-23. Recuperado de http://177.101.17.124/index.php/rlagg/article/view/7085/pdf_173.
- Caro, M., y Sicilia, M. (2014). Las emociones y la resistencia al cambio de las actitudes. *Revista Española de Investigación en Marketing ESIC*. 18(1), 17-31. Recuperado de <https://goo.gl/N8SpbQ>.
- Castillo, I., Galarza, B., y Gómez, P. (2013). Condiciones de trabajo y salud de mototaxistas Cartagena-Colombia. *Salud Uninorte*, 29(3), 514-524. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a12.pdf>.
- Cervantes, J., y Kumar, A. (2012). Perspectiva comparada de la mujer y el hombre en el sector económico informal en la zona metropolitana de Monterrey, México 1995 – 2004: implicaciones laborales. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*. 10(2), 137-172. Recuperado de <https://goo.gl/6Uff2J>.
- Chávez, J. (2004). *Perspectiva de género*. Recuperado de <https://goo.gl/xdpE6K>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de <https://goo.gl/QGL3dS>.
- Collado, S. (diciembre, 2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*. 15, 91-117. Recuperado de <https://goo.gl/iDZOiY>.

- Conferencia Internacional del Trabajo. (2003). *Protección del salario: normas y salvaguardias relativas al pago de la de la remuneración de los trabajadores*. Recuperado de <https://goo.gl/kvuwdW>.
- Contreras, M., González, R., Cortes, S., Rodríguez, G., & Santacruz, G. (enero/abril, 2014). Autocuidado de la salud en trabajadoras del sector informal en Guadalajara. Una perspectiva de género. *Salud Uninorte*. 30(1), 1-9. Recuperado de <https://goo.gl/RnMcYl>.
- Comisión Europea. (2011). *Report on progress on equality between women and men in 2010: The gender balance in business leadership*. Recuperado de <https://goo.gl/SV7C8a>.
- Cuadra, A., Veloso, C., Ibergaray, M., y Rocha, M. (2010). Resultados de la psicoterapia positiva en pacientes con depresión. *Terapia Psicológica*, 28(1), 127-134. Recuperado de <https://goo.gl/ij2QhF>
- Denham, D., & Tilly, C. (2013). Sueños de éxito, realidades estancadas: Aspiraciones y movilidad en el comercio informal y formal en México. *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho*. 30(18), 9-42. Recuperado de <https://goo.gl/SFbJ50>.
- De Oliveira, O., y Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Recuperado de <https://goo.gl/xQ5eIM>.
- De León, V. (2000). *Desarrollo Organizacional*. México D.F.: Trillas.
- Engels, F. (1896). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Recuperado de <https://goo.gl/INAwqp>.
- Foladori, G. (julio/diciembre, 2002). Avances y límites de la sustentabilidad social. *Economía, Sociedad y Territorio*. 3(12), 621-637. Recuperado de <https://goo.gl/MltJwF>.
- Freije, S. (2002). *El Empleo Informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política*. Recuperado del Banco Interamericano de Desarrollo: <https://goo.gl/dAtLUW>.

- Galeano, M. (2004). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. *Fondo Editorial EAFIT*. Recuperado de <https://goo.gl/wddYmH>.
- Gallopín, G. (2003). *Sostenibilidad y desarrollo sostenible: un enfoque sistémico*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <https://goo.gl/5MmdV7>.
- Galvis, L., y Alba, C. (2016). Dinámica de la pobreza en Colombia: vulnerabilidad, exclusión y mecanismos de escape. *Banco de la República*. Recuperado de <https://goo.gl/vHtpRL>
- Gasparini, L., y Marchionni, M. (2015). *La Participación Laboral Femenina en América Latina: Avances, Retrocesos y Desafíos*. (Trabajo de maestría). Recuperado de <https://goo.gl/XoFRxu>.
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 29(2), 237-241. Recuperado de <https://goo.gl/i0pUXi>.
- Gomes, C. (2001). *Procesos sociales, población y familia*. Recuperado de <https://goo.gl/E5Umh8>.
- Gómez, S., y Martí, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Universidad de Navarra (Documento de investigación). Recuperado de <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>.
- Gómez, I. (2006). Salud Laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Psychol*, 6(1), 105-113. Recuperado <https://goo.gl/sHmZH3>
- Gómez, G., Flores, J., y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Recuperado de <https://goo.gl/wr8mdH>.
- Gómez, L., Gómez, Y., y Borrás, A. (2005). Apuntes sobre la economía informal. *Semestre económico*. 8(15), 31-46. Recuperado de <https://goo.gl/rAdMXU>.
- Gómez, M., y Sabeh, E. (2000). Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. *INICO*. Recuperado de <https://goo.gl/qTZGuU>.
- Gutiérrez, A. (2017). Factores psicosociales intralaborales y bienestar psicológico en trabajadores y trabajadoras de estéticas y salones de belleza. *Universidad Central de Venezuela* (Trabajo no publicado).

- Holzmann, R., & Hinz, S. (2001). New ideas about old age security. *World Bank*, 1. Recuperado de <https://goo.gl/tdjQWX>
- International Business Machines. (2005). *La conciliación según IBM o como ser flexible sin romperse*. (Informe de investigación No. 187). Recuperado de <https://goo.gl/ZC6DPv>.
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Encuesta de hogares por muestreo. Situación en la fuerza de trabajo*. Recuperado de <https://goo.gl/Mhw2BN>.
- Jaccard, P. (1967). *Psicosociología del trabajo*. Medellín: Sagitario.
- Jiménez, A., y Gómez, V. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile. *Civilizar*, 14(27), 85-96. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1002/100235716004/>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*. 14(3), 323-327. Recuperado de <https://goo.gl/YGdiKB>.
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Temas de educación*. 7, 19-39. Recuperado de <https://goo.gl/UlutSv>.
- Kwok, C., Money, A., Carder, M., Turner, S., Agius, R., Orton, D., & Wilkinson, M. (2014). Cases of occupational dermatitis and asthma in beauticians that were reported to The Health and Occupation Research (THOR) network from 1996 to 2011. *Clinical and Experimental Dermatology*, 39, 590-595. doi: 10.1111/ced.12367.
- Lee, Y., & Chang, H. (2008). Relations between Team Work and Innovation in Organizations and the Job Satisfaction of Employees: A Factor Analytic Study. *International Journal of Management*. 25(3): 732-739. Recuperado de <https://goo.gl/DKMA2M>.
- Lee, H., Yhe, W., Chen, C., & Wang, J. (2005). Prevalence and psychosocial risk factors of upper extremity Musculoskeletal Pain in Industries of Taiwan: A Nationwide Study. *Journal of Occupational Health*, 47, 311-318. Recuperado de <https://goo.gl/3wfZ4v>
- Leibovich, J., Nigrinis, M., y Ramos, M. (2006). Caracterización del mercado laboral rural en Colombia. Borradores de economía.

- León, F. (2000). Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990. *Revista de la CEPAL*, 28, 1-96. Recuperado de <https://goo.gl/C2cH92>.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta oficial, 38.236, Julio 26 de 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta oficial, 40.157, Abril 30, 2013.
- Loggia, S. (1998). Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. *Papeles de población*, 4(15), 95-125. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201505>
- López, J. (2015). Condiciones de Salud y Trabajo en Bicitaxistas de la Localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia. Universidad de Rosario. Recuperado de <https://goo.gl/Ern6LS>.
- Maslow, A. (1954). Motivación y personalidad. New York: Harper and Row.
- Matud, P., Carballeira, M., López, M., Marrero, R., e Ibáñez, I. (2002). Apoyo social y salud: un análisis de género. *Salud mental*, 25(2), 32-37. Recuperado de <https://goo.gl/1BEfT2>.
- McClelland, D. (1961). The achieving society. New Jersey: Van Nostrand Company.
- Menni, A. (2004). Cómo rebuscársela: trabajo informal en tiempos de crisis. *Scielo*, 22, 47-70. Recuperado de <https://goo.gl/2wy3Q2>.
- Minayo, M. (2003). Investigación Social. Buenos Aires: Lugar Editorial S.A. Recuperado de <https://goo.gl/Un4RMi>.
- Mockler, N., & Young, A. (2002). The end of work as we know it. Nebraska: Writers Club Press.
- Moore, T. (1996). Work and family a balancing act. *Asia pacific Journal of Human Resources*, 34(2), 119-125. doi: 10.1177/103841119603400212.
- Moyano, E., Castillo, R., y Lizana, J. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología em Estudo*, 13(4), 693-701. Recuperado de <https://goo.gl/cmPToF>.

- Naghi, M. (2005). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://goo.gl/1Q14Eo>.
- Najul, J. (2011). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 4(8), 23-35. Recuperado de <https://goo.gl/DI8Npp>.
- Nash, M. (1983). *Mujer, familia y trabajo en España*. Barcelona: Anthropos. Recuperado de <https://goo.gl/f9G4aV>.
- Navarro, M., Duque, M., Trejo, J., y Pérez, M. (2003). Factores que influyen en el abandono temprano de la lactancia por mujeres trabajadoras. *Scielo*. 45(4), 276-284. Recuperado de <https://goo.gl/Xci0cq>.
- Nogareda, C. y Solórzano, M. (2014). *Jornada y Horario de Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado <https://goo.gl/YtR2Ve>.
- Organización Internacional del Trabajo. (1983). *Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo*. Recuperado de <https://goo.gl/WHLhRE>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014a). *Condiciones de trabajo riesgos y género*. Recuperado de <https://goo.gl/yPku7Z>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014b). *Educación Obrera para el trabajo Decente*. Recuperado de <https://goo.gl/ki0yNd>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014c). *Transición de la economía informal a la economía formal. 103° reunión*. Recuperado de <https://goo.gl/D4yE5v>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014d). *Salud y Seguridad en el trabajo (SST): Aportes para una cultura de la prevención*. Recuperado de <https://goo.gl/jDx3H2>.
- Organización Mundial para la Salud. (2014e). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de <https://goo.gl/Frfi8M>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *La productividad sigue baja y el empleo informal alto en Latinoamérica*. Recuperado de <https://goo.gl/wrrgkj>.
- Organización Mundial para la Salud. (2014). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de <https://goo.gl/Frfi8M>.

- Ortega, R., Del Rey, R., y Casas, J. (2013). La convivencia escolar: clave en la predicción del bullying. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 6(2), 91-102. Recuperado de <https://goo.gl/Rik9mA>.
- Ortiz, J. (2017). *Programa de bioseguridad en los salones de belleza de la parroquia Tulcán*. Universidad Regional Autónoma de los Andes (Tesis de grado). Recuperado de <https://goo.gl/tqj1ak>.
- Pacheco, A. (2015). Work ability and psychosocial factors among hairdressers workers. *Ciencia & Trabajo*. 17(52), 83-88. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n52/art14.pdf>.
- Peiró, J., Prieto, F., y Roe, R. (1996). *El trabajo como fenómeno psicosocial*. Madrid: Síntesis.
- Pérez, V. (2007). *Calidad Total en la Atención Al Cliente*. Recuperado de <https://goo.gl/2szzBY>.
- Peters, C., Harling, M., Dulong, M., Schablon, A., Torres, J., & Nienhaus, A. (2010). Fertility disorders and pregnancy complications in hairdressers – a systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 5(24), 1-13.
- Pla, M. (1999). El rigor en la investigación cualitativa. *Atención Primaria*. 24(5), 295-300. Recuperado de <https://goo.gl/vZvR3X>.
- Poblette, L. (2015). Modos de regulación del trabajo doméstico. *Cuadernos del ides*. Recuperado de <https://goo.gl/lhSIIY>.
- Portes, A., y Haller, W. (2004). *La economía informal*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <https://goo.gl/2zFCaU>.
- Posso, J., y La Furcia, A. (2016). El fantasma de la puta-peluquera: género, trabajo y estilistas trans en Cali y San Andrés Isla, Colombia. *Revista Latinoamericana*. 24, 172-214. Recuperado de <https://goo.gl/G7JnrL>.
- Prada, N., Herrera, S., Lozano, L., Ortiz, A., y Fajardo, L. (2013). Trabajos transexualizados: espacios laborales feminizados para las mujeres trans. En Urrea, F., y Celis, J. (Presidencia). *VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo*, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Sao Paulo. Recuperado de <https://goo.gl/jB8w7h>

- Preazzi, J., Merli, G., & Paredes, L. (2010). The size of the informal economy in Venezuela. *El Norte*, 5, 1-12. Doi: 1796-4539.
- Quach, T., Doan-Billing, P., Layefsky, M., Nelson, D., Dung, K., Okahara, L., Ngoc, A., Von, J., & Reynolds, P. (2010). Cancer Incidence in Female Cosmetologists and Manicurists in California, 1988-2005. *American Journal of Epidemiology*, 172(6), 691-699. doi: 10.1093/aje/kwq190.
- Ramírez, D. y Velásquez, A. (2006). Características de la Buhonería en el Sector Informal de la Economía. Caso: Sabana Grande – Área Metropolitana de Caracas (Tesis de grado). Recuperado de <https://goo.gl/2JrKd6>.
- Ramoni, J., & Orlandoni, G. (2016). Assesing the loss due to working in the informal sector in Venezuela. *Lecturas de Economía*. (84), 33-58. Recuperado de <https://goo.gl/ljoawi>.
- Rangel, R. (2015). *Trabajadores y trabajadoras informales del centro de Maracay y su acceso a la salud y a la seguridad social*. (Tesis de grado). Recuperado de <https://goo.gl/N7P69K>.
- Razavi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. *United Nations Research Institute for Social Development*. Recuperado de <https://goo.gl/3wbPSw>.
- Reeve, J. (2012). *Motivación y emoción*. México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de <https://goo.gl/wdYWMA>.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2007). Decreto N° 5.078, Enero 1, 2007. Recuperado de <https://goo.gl/VFNuEj>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de <https://goo.gl/rRsx7X>.
- Rodríguez, C. (2014). *La exposición a ruido ocupacional en los estilistas*. Universidad del Turabo (Tesis de grado). Recuperado de <http://bit.ly/2tsOArT>.
- Rojas, B. (2007). *Investigación Cualitativa, fundamentos y praxis*. Caracas: UPEL. Recuperado de <https://goo.gl/VPHFwV>.

- Romeo, M., Yepes, M., y Berger, R. (2014). Contribución española e iberoamericana al estudio del "work life balance": claves para la intervención. *Papeles del Psicólogo*. 35(1), 48-58. Recuperado de <https://goo.gl/UikR6q>.
- Romo, A., y Aguilar, M. (2016). Lineamientos generales de convivencia para la convivencia escolar. *Revista Ra Ximhai*, 12(3), 17-31. Recuperado de <https://goo.gl/NTBuvx>.
- Rugiero, A., y Gautier, A. (2009). *Caracterización de la Autonomía Alcanzada por los Egresados de Arquitectura UCH*. Universidad de Chile. Recuperado de <https://goo.gl/t2ZjZa>.
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. (5 ed.). Bilbao: Deusto.
- Ruiz, M., Tarafa, G., Jódar, P., y Benach, J. (2015). ¿Es posible comparar el empleo informal en los países de América del Sur? Análisis de su definición, clasificación y medición. *Gaceta Sanitaria*. 29(1), 65-71. Recuperado de <https://goo.gl/Lkboiz>.
- Salinas, D., y Maldonado, C. (2014). *Diseño de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgos laborales, de las actividades de belleza en el sector informal del barrio san Cristóbal norte*. Universidad Militar Nueva Granada (Trabajo de grado). Recuperado de <https://goo.gl/3vOvIN>.
- Schalock, R., y Verdugo, M. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*. 38(5), 21-36. Recuperado de <https://goo.gl/tPn2HJ>.
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social*. Recuperado de <https://goo.gl/OYGGF0>.
- Schütte, S., Chastang, J., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational Environment Health*, 87.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. Historia de las mujeres en Occidente. *Dialnet*. 4, 405-436. Recuperado de <https://goo.gl/nu8KnN>.
- Silva, P. (2004). El género en la sociedad. En J. Chávez (Coord), *Perspectiva de género* (pp. 13-22). Recuperado de <https://goo.gl/guxxtk>.

- Silva, R. (2012). Las redes de prostitución y tráfico de mujeres en la frontera Brasil-Venezuela por las carreteras BR-174 y Troncal 10. *Redalyc*. 21(2). Recuperado de <https://goo.gl/ywNS2P>.
- Siliceo, A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. Recuperado de <https://goo.gl/m4ZRQM>.
- Solana, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, mediación y estado actual del arte. *Revista de Psicología*. 10(19), 67-83. Recuperado de <https://goo.gl/wB6VGj>.
- Soneira, A. (2006). La teoría fundamentada en los datos de Glaser y Strauss. En I. Vasilachis (Coord). *Estrategias de investigación cualitativa*. (pp. 153-174). Barcelona, España: Gedisa, S.A.
- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Contus.
- Taylor, S., y Bogdan, R. (1984). *La introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Recuperado de <https://goo.gl/3agyUT>.
- Tokman, V. (2004). De la informalidad a la modernidad. *Revista del Departamento de Economía Pontificia Universidad Católica del Perú*. 24(48), 153-178. Recuperado de <https://goo.gl/rBac0P>.
- Tsionia, A., Lagoudi, A., Chandrinou, S., Linos, A., Evlogias, N., & Alexopoulos, C. (2010). Indoor Air in Beauty Salons and Occupational Health Exposure of Cosmetologists to Chemical Substances. *Internacional Journal of Environmental Research and Public Health*, 7, 314-324. doi: 10.3390/ijerph7010314.
- Tunal, S. (2010). Mujer, familia y trabajo afectivo: una cara de la informalidad laboral. *Theoria*. 19(2), 61-70. Recuperado de <https://goo.gl/pwI9Ji>.
- Ulin, P., Robinson, E., y Tolley, E. (2006). *Investigación aplicada en salud pública*. Recuperado de <https://goo.gl/ux7txY>.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2013). *Igualdad de Género*. Recuperado de <https://goo.gl/CJ2zYJ>.
- United Nations Human Settlements Programme. (2014). *The Challenge of Slums: Global Report on Human Settlements*. Recuperado de <https://goo.gl/FsHTjZ>.

- Vanroelen, C., Levecque, K., & Louckx, F. (2008). Psychosocial working conditions and self-reported health in a representative sample of wage-earners: a test of the different hypotheses of the Demand-Control-Support-Model. *Springer*, 89, 329-342. doi: 10.1007/s00420-008-0340-2.
- Vásquez, E., y Martínez, E. (2013). Políticas públicas en seguridad social para la protección de los trabajadores informales en Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*. 12(24): 87-98. Recuperado de <https://goo.gl/VV4Xoh>.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*. 66(2), 398-412. Recuperado de <https://goo.gl/uN33RS>.
- Women in Informal Employment Globalizing and Organizing. (2012) *Informal Economy: concepts, definitions y methods* (en línea). Recuperado de <http://wiego.org/informal-economy/concepts-definitions-methods>
- Younes, M., y Molinier, P. (2016). El Lenguaje de la familia. *Papeles del CEIC*. 1(147), 1-26. Recuperado de <https://goo.gl/qc0kba>.
- Yulie, C., Chang, A., Gudmundsson, A., & Sawang, S. (2012). The role of life friendly policies on employees, work-life balance. *Journal of Management and Organization*. 18(1), 53-63. Recuperado de <https://goo.gl/YTRTLf>.

ANEXOS

ANEXO 1: VERSIÓN DEFINITIVA DEL GUIÓN DE ENTREVISTA

Iniciales:	Edad:
Nivel de instrucción:	Sector donde vive:
Núcleo familiar:	Sector donde labora:

Estamos estudiando Psicología en la Universidad Central de Venezuela y la encuesta que queremos aplicar forma parte de nuestro trabajo de grado. Trata sobre la experiencia de las mujeres que trabajan en salones de belleza, como peluqueras o manicuristas.

Estas preguntas van dirigidas a conocer tu trabajo y cómo te sientes con él, pero si tienes alguna duda o inquietud, por favor pregúntanos.

La información es anónima, sólo nosotros conoceremos tus datos, por lo que nos gustaría que seas lo más sincera posible.

1. Me gustaría que me contaras sobre tu trabajo actual
2. ¿Cómo ha sido tu experiencia en la búsqueda y obtención de empleo? ¿Por qué crees que se dio de esa manera?
3. Háblame sobre tus experiencias laborales anteriores y ¿Cómo tomaste la decisión de tener este trabajo?
4. ¿Cómo es un día normal para ti?
5. ¿Qué es ser un trabajador del sector informal? ¿Consideras que trabajas en el sector informal?
6. ¿Qué significa este trabajo para ti?
7. ¿Cómo te sientes con tu trabajo? ¿Le encuentras sentido a lo que haces? ¿Qué beneficios te da este trabajo? ¿Qué desventajas tiene tu trabajo?
8. ¿Consideras que tu ocupación/oficio es un trabajo fundamentalmente para la mujer? ¿Por qué?
9. Un día que no te sientas bien, que estés de mal humor o con malestar físico ¿Cómo has tratado a los clientes? ¿Cómo has tenido que actuar?
10. ¿Cómo se realiza la planificación del trabajo? ¿Cómo haces cuando debes ausentarte por situaciones personales?
11. ¿Consideras que en tu puesto de trabajo estás expuesto a riesgos/peligros? ¿Podrías mencionar los peligros que corres al hacer tu trabajo?

12. Me podrías contar ¿cómo es tu relación con tus compañeras de trabajo? ¿Y con la encargada o dueña? ¿Sientes que cuentas con su apoyo?
13. ¿Cómo describirías el trato que le dan a los hombres en comparación con el trato que te han dado a ti?
14. En caso de existir un problema laboral ¿Cómo lo afrontan?
15. ¿Actualmente cuentas con un seguro que te proteja ante algún problema de salud? ¿Quién lo proporciona? ¿Cómo lo pagas? En caso de no tenerlo, ¿Cómo manejas esta situación?
16. Al comenzar a trabajar aquí, ¿Hiciste algún entrenamiento o te formaste?
17. ¿Consideras que tienes una posición fija en tu trabajo? ¿Por qué?
18. ¿Cómo es la forma de pago de tu salario?
19. ¿Tienes algún tipo de reconocimiento por hacer bien tu trabajo?
20. ¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento personal y profesional en tu trabajo?
21. Esas metas que te has planteado en tu vida personal ¿Se han cumplido? ¿Cómo ha influido tu trabajo en eso?
22. Describe el tiempo que tienes para ti y tu familia, además de para las tareas domésticas
23. ¿Quisieras agregar algo adicional a lo que hemos discutido y que me ayude a comprender la experiencia del trabajo informal?

**ANEXO 2. FORMATO DE EVALUACIÓN POR EXPERTOS DE LA VERSIÓN
PRELIMINAR DEL GUIÓN DE ENTREVISTA**

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de psicología

Profesor (Nombre y apellido),
Presente

En primer lugar le saludamos, esperando se encuentre bien. En esta ocasión, solicitamos respetuosamente ante usted, la colaboración en calidad de experto para la evaluación del guión de entrevista a emplear en nuestro trabajo de grado, para optar al título de Licenciados en Psicología *Una Aproximación a la Experiencia de las Mujeres Trabajadoras del Sector Informal*, para el cual tenemos como tutor(a) al/la profesor(a) (Nombre y apellido).

En esta línea, sería de sumo provecho, dada su experiencia en el ámbito de interés, contar con su apreciación y observaciones para el mejoramiento de este instrumento que ha de guiar el proceso de entrevistas en la investigación. Para ello, adjuntamos a continuación el resumen, objetivos y algunos aspectos de interés en relación con la misma, con el propósito refrescar la información de contexto y facilitar su proceso de valoración y presento, posteriormente, los respectivos guiones.

Así pues, agradecemos desde ya la colaboración que pueda prestarme.

(Nombre y apellido)

Estudiante de Psicología

Mención Industrial

[\(correo electrónico\)](#)

(Nombre y apellido)

Estudiante de Psicología

Mención Industrial

[\(correo electrónico\)](#)

Una Aproximación Fenomenológica a la Experiencia de las Mujeres Trabajadoras del Sector Informal

Resumen

Las mujeres han cobrado importancia y ganado espacios en el campo laboral, sin embargo muchas de ellas han tenido que involucrarse en trabajos del sector informal, dejando de lado los beneficios sociales que pudiese ofrecerles un empleo formal. Como resultado a esta problemática, se plantea el objetivo de describir la experiencia de las mujeres trabajadoras del sector informal en salones de belleza. Para ello, se realizaron entrevistas abiertas, con técnicas y métodos cualitativos bajo el enfoque fenomenológico, con el fin de explorar la realidad de la cual forman parte y cómo perciben las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñan, así como el equilibrio entre la esfera personal/familiar y la esfera laboral. Las participantes fueron 14 mujeres entre 18 y 53 años, que trabajaban en salones de belleza, como peluqueras y manicuristas, del área metropolitana de Caracas. La información fue interpretada a través del análisis de contenido, la categorización y codificación del verbátum de cada participante. Se encontraron aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven, su concepción sobre el trabajo informal, la percepción ante la realidad socioeconómica en la que viven, cómo ha afectado esto a su trabajo y el significado que le otorgan al mismo, considerando a su vez el equilibrio trabajo-vida. Finalmente se concluye que las mujeres que trabajan en salones de belleza en Caracas se desarrollan bajo condiciones precarias, por lo que se recomienda que sean mejoradas a través de políticas estatales, incluyendo y visibilizando a esta población.

Palabras clave: mujeres trabajadoras, trabajo informal, salones de belleza, condiciones laborales, calidad de vida, economía informal.

Objetivo General:

Describir la experiencia de las mujeres trabajadoras del sector informal en salones de belleza del Área metropolitana de Caracas en el año 2017.

Objetivos Específicos

- Caracterizar la percepción de las mujeres venezolanas sobre lo que significa el trabajo informal.
- Identificar el significado otorgado a la experiencia de las mujeres trabajadoras del sector informal en salones de belleza.
- Evaluar las condiciones de trabajo en las que se desempeñan las mujeres trabajadoras del sector informal en salones de belleza.

Una vez contactados los actores clave e informados acerca de la investigación y los aspectos relevantes en relación con la misma se procura ahondar en sus experiencias. Para ello, se plantea una estructura que procura la información referida a la experiencia laboral, sus condiciones y concepción de su realidad y su rol en diferentes aspectos de su vida.

Así, se presenta a continuación, el primer acercamiento al modelo de guión de entrevistas. En este sentido, se solicita la evaluación de la calidad en atención a la redacción y el contenido, a través de los criterios Deficiente (D), Regular (R), Buena (B) y Excelente (E) y, como consecuencia de esta evaluación, se espera una sugerencia de Conservar (C), Modificar (M) o Eliminar (E) la pregunta junto con las observaciones que considere pertinentes.

Sírvase hacer las anotaciones específicas que considere necesarias junto a las preguntas y de ser necesario, utilice el espacio destinado a comentarios y/o sugerencias.

<i>Pregunta</i>	<i>Calidad</i>		<i>Sugerencia</i>	<i>Observaciones</i>
	<i>Redacción</i>	<i>Contenido</i>		
Me gustaría que me contaras sobre tu trabajo actual	D__ R__ B__ E__	D__ R__ B__ E__	C__ M__ E__	
¿Cómo es un día normal para ti?	D__ R__ B__ E__	D__ R__ B__ E__	C__ M__ E__	
¿Sabes qué es ser un trabajador del sector informal? ¿Consideras que trabajas en el sector informal?	D__ R__ B__ E__	D__ R__ B__ E__	C__ M__ E__	
¿Qué significa para ti tu trabajo?	D__ R__ B__ E__	D__ R__ B__ E__	C__ M__ E__	
¿Cómo te sientes con tu trabajo? ¿Le encuentras sentido a lo que haces? ¿Qué beneficios te da este trabajo? ¿Qué desventajas tiene tu trabajo?	D__ R__ B__ E__	D__ R__ B__ E__	C__ M__ E__	
Hablando de tu dinámica laboral... Durante un día de trabajo normal ¿Cuántas personas tienes que atender? ¿Tienes algún tipo de descanso entre clientes?	D__ R__ B__ E__	D__ R__ B__ E__	C__ M__ E__	
Un día que no te sientas bien, que estés de mal humor o con malestar físico ¿Cómo ha sido el trato hacia esos clientes? ¿Cómo has tenido que actuar?	D__ R__ B__ E__	D__ R__ B__ E__	C__ M__ E__	
¿Cómo se realiza la planificación del trabajo? ¿Cómo haces cuando debes ausentarte por situaciones personales?	D__ R__ B__ E__	D__ R__ B__ E__	C__ M__ E__	

<p>¿Consideras que en tu puesto de trabajo estás expuesto a riesgos/peligros? ¿Podrías mencionar los peligros que corres al hacer tu trabajo?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>Me podrías contar ¿cómo es tu relación con tus compañeras de trabajo? ¿Y con la encargada o dueña? ¿Sientes que cuentas con su apoyo?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>En caso de existir un problema laboral ¿Cómo lo afrontan?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>¿Actualmente cuentas con un seguro que te proteja ante algún problema de salud? ¿Quién lo proporciona? ¿Cómo lo pagas?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>Al comenzar a trabajar aquí como - , ¿Hiciste algún entrenamiento o te formaste como -?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>¿Tienes algún tipo de reconocimiento por hacer bien tu trabajo?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento personal y profesional en tu trabajo?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>¿Consideras que tienes una posición fija en tu trabajo? ¿Por qué?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>¿Cómo es la forma de pago de tu salario?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	

<p>Quisiera saber tomando en cuenta tus metas personales ¿Cómo has hecho con ellas? ¿Cómo ha influido tu trabajo en su cumplimiento?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>Crees que tienes suficiente tiempo para ti y para tu familia? ¿Cómo te sientes con la relación que tienes con tus hijos y tu familia? ¿Cómo haces en tu casa para cumplir con todas las tareas del hogar?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	
<p>¿Quisieras agregar algo de lo que hemos hablado o algo adicional?</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>D__ R__ B__ E__</p>	<p>C__ M__ E__</p>	

