

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



Redes de Soporte Social de las Mujeres Ejecutivas en Lima Metropolitana

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

OTORGADO POR LA

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

PRESENTADA POR:

Noemí Monzón Cáceres

Juan Levi Bravo Espinoza

Edwing Antonio Dextre Porras

Asesora: Beatrice Avolio Alecchi

Surco, junio 2016

Agradecimientos

Expresamos nuestra mayor gratitud y aprecio a CENTRUM Católica por la formación que nos ha dado a lo largo de estos dos últimos años de continua dedicación y estudio.



Dedicatorias

Agradezco primero a Dios luego a mis padres Dolores y Ligorio por su amor y apoyo en esta travesía, para ellos mis respetos.

Juan Bravo

Agradezco a Dios, a mis padres, esposa e hijos, pilares fundamentales en mi vida. A mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar. A mi esposa compañera inseparable que me acompañó y motivó en todo momento. A mis hijos quienes son mi felicidad.

Edwing Dextre

Agradezco a Dios, a mi familia, a mis padres Luz y Pedro y a mi querido esposo Gian Carlo por su amor y apoyo incondicional en esta travesía. A ellos por ser mi motivación diaria y aliciente de todos mis éxitos en el camino a convertirme en una mejor profesional.

Noemi Monzón



Resumen Ejecutivo

La presente investigación ha tenido como objetivo principal analizar las características estructurales de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. El marco conceptual es una adaptación del modelo de Berkman y Glass (2000) quienes analizaron la estructura y funciones de las redes sociales y sus repercusiones en la salud humana.

El tipo de estudio es descriptivo y tiene un enfoque cualitativo. En la población y muestra se consideró 15 casos de mujeres ejecutivas que ejercen un cargo de gerente, directoras, jefas, y en algunos casos, se incluyó a aquellas mujeres que tienen mandos medios en sus empresas o instituciones donde laboran. Se realizó un muestreo por propósito, con una combinación de dos técnicas: (a) bola de nieve y (b) máxima variación. Se utilizó entrevistas semi-estructuradas bajo un diseño holístico.

Según los objetivos específicos propuestos, se logró analizar: (a) el tamaño o extensión de la red (b) el grado de intensidad de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (c) la distancia geográfica o accesibilidad de la red de soporte social, (d) la homogeneidad o heterogeneidad de la red de soporte social con respecto a variables demográficas y socioculturales como sexo, edad, y nivel educativo, (e) la frecuencia que hay con la red de soporte social, (f) el tiempo que mantiene la red de soporte social, (g) la función prevaleciente (apoyo emocional, instrumental e informativo) que cumple la red de soporte social, (h) la ayuda directa que recibe de la red de soporte social, (i) la contribución a la salud emocional de la red de soporte social, y (j) la importancia de la red de soporte social en el puesto que desempeñan las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

La investigación concluye que la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana ocupa un lugar primordial y contribuye en el buen desempeño del cargo que ejercen.

Abstract

The goal of this investigation is to analyze the structural features of the supportive social networks, as well as the functions they perform on executive women in metropolitan Lima. The conceptual frame is an adaptation of Berkman & Glass model (2000), who analyzed the structure and functions of social networks and their impact on human health.

This investigation is descriptive and presents a qualitative approach. Fifteen women, who were chief executives, directors, heads, and in some cases, women who have middle charges at the companies or institutions where they work, were considered in the population and sample. Purposive sampling was applied with a combination of two techniques: (a) snowball and (b) maximum variation. Semi-structured interviews were used under a holistic design.

According to the specific objectives that were proposed, the following were able to be analyzed: (a) the net size or extension, (b) the grade of intensity of supportive social network of executive women in metropolitan Lima, (c) the geographic distance or accessibility to the supportive social network, (d) homogeneity or heterogeneity at the supportive social network in regards to demographical and sociocultural variables such as sex, age, and level of education, (e) the frequency with the supportive social network, (f) the time that the supportive social network maintains, (g) the prevalent function (emotional, instrumental and informative support), (h) direct help that the supportive social network receives, (i) contribution to emotional help at the supportive social network, and (j) the importance of the supportive social network at the charge that executive women in metropolitan Lima have.

The investigation has the conclusion that the supportive social network of executive women in metropolitan Lima is a crucial point, and contributes to a good performance at the charge they have.

Tabla de Contenidos

Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	x
Capítulo I: Introducción.....	1
1.1 Antecedentes	4
1.2 Definición del Problema.....	14
1.3 Propósito de la Investigación.....	15
1.4 Importancia de la Investigación.....	16
1.5 Naturaleza de la investigación.....	16
1.6 Preguntas de la investigación	17
1.7 Marco Teórico	17
1.8 Definición de términos	20
1.9 Definición operacional de terminos	22
1.10 Supuestos.....	22
1.11 Limitaciones	23
1.12 Delimitaciones.....	24
1.13 Resumen	24
Capítulo 2: Revisión de la Literatura.....	1
2.1 Las redes de Soporte Social.....	1
2.1.1 Conceptos	1
2.1.2 Importancia de las redes sociales.....	2
2.1.3 Condiciones socioestructurales de las redes de soporte social	5
2.1.4 Estructura y características de las redes sociales	7
2.1.5 Funciones del soporte social	10
2.2 Mujer Ejecutiva	12

2.2.1 Desarrollo profesional de la mujer ejecutiva	13
2.2.2 Retos y limitaciones de la mujer ejecutiva	15
2.2.3 Red social de las mujeres ejecutivas.....	19
2.2.4 La mujer ejecutiva en Latinoamérica y Perú	22
2.2.5 Conclusión	28
Capítulo 3: Método	30
3.1 Diseño de Investigación	30
3.2 Adecuación del Diseño.....	31
3.3 Pregunta de Investigación.....	31
3.4 Población	32
3.5 Consentimiento Informado.....	33
3.6 Marco Muestral	34
3.7 Confidencialidad	35
3.8 Locación Geográfica	36
3.9 Instrumentación.....	36
3.10 Recolección de Datos	38
3.11 Análisis de datos.....	39
3.12 Validez y Confiabilidad.....	39
3.13 Resumen	40
Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados.....	42
4.1 Perfil de los Entrevistados	42
4.2 Presentación y Análisis de los Resultados	44
4.2.1 Características estructurales de la red de soporte social	44
4.2.3 Funciones que cumple la red de soporte social	55
4.3 Resumen	63

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....	65
5.1 Conclusiones	65
Respecto a las funciones que cumple la red de soporte social	67
5.2 Contribuciones Teóricas	68
5.3 Contribuciones Prácticas	69
5.4 Limitaciones del Estudio	70
5.5 Recomendaciones	70
5.5.1 Recomendaciones prácticas	70
5.5.2 Recomendaciones para futuras investigaciones.....	71
Referencias.....	73
Apéndice A: Matriz de Consistencia	88
Apéndice B: Guía de Entrevista	90
Apéndice C: Consentimiento Informado	95
Apéndice D: Hoja de Información para Participar en la Investigación	96
Apéndice E: Resultados de Aplicación del Software Atlas Ti.....	97

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Ubicación del Perú en las Cuatro Categorías Fundamentales, 2013</i>	4
Tabla 2. <i>Evolución de los Tipos de Hogar</i>	10
Tabla 3. <i>Estudios de Redes de Soporte Social en Grupos Específicos de Mujeres</i>	13
Tabla 4. <i>Casos de la Investigación</i>	35
Tabla 5. <i>Estado Civil</i>	42
Tabla 6. <i>Grado Académico</i>	43
Tabla 7. <i>Edad de los Entrevistados</i>	66
Tabla 8. <i>Procedencia de los Entrevistados</i>	44
Tabla 9. <i>Conformación de la Red de Soporte Social</i>	45
Tabla 10. <i>Intensidad de la Red</i>	70
Tabla 11. <i>Accesibilidad con su Red</i>	49
Tabla 12. <i>Características de la Red</i>	51
Tabla 13. <i>Frecuencia con la Red</i>	74
Tabla 14. <i>Tiempo que Conoce a la Red de Soporte Social</i>	54
Tabla 16. <i>Ayuda Directa que Recibe de la Red de Soporte Social</i>	59
Tabla 18. <i>Importancia de la Red de Soporte Social en el Puesto que Desempeña</i>	62

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Evolución del Perú en las cuatro categorías fundamentales, 2006 – 2013.....	3
<i>Figura 2.</i> Participación de las mujeres en el mercado laboral.....	5
<i>Figura 3.</i> Porcentaje de mujeres en cargos directivos.....	5
<i>Figura 4.</i> Participación de la mujer según grupo ocupacional.....	6
<i>Figura 5.</i> Lima Metropolitana: composición según sexo del empleo adecuado, 2014.....	7
<i>Figura 6.</i> Lima Metropolitana: Variación porcentual de la población con empleo adecuado según sexo, ene.- mar., 2014.....	8
<i>Figura 7.</i> Lima Metropolitana: Ingreso promedio mensual según sexo, ene.- mar., 2014.....	8
<i>Figura 8.</i> Perú: población proyectada de 65 y más años por sexo, 1950 – 2050.....	9
<i>Figura 9.</i> Jefatura de hogar por sexo.....	10
<i>Figura 10.</i> Perú: estado conyugal, según área urbana y rural. 2004 y 2013.....	11
<i>Figura 11.</i> Perú: tamaño del hogar, según área urbana y rural, 2004 y 2013.....	12
<i>Figura 12.</i> Modelo ecológico de Bronfenbrenner, 1999.....	18
<i>Figura 13.</i> Marco conceptual adaptado del modelo de Berkman y Glass (2000).....	19
<i>Figura 14.</i> Matriz de Mapa Conceptual.....	1
<i>Figura 15.</i> Población de mujeres según jerarquía en el trabajo.....	23
<i>Figura 16.</i> Participación de mujeres sobre el total de ejecutivos y alta dirección.....	24
<i>Figura 17.</i> El 63% de las socias de OWIT trabaja en empresas que facturan más de US\$ 5'000,000 al año.....	26
<i>Figura 18.</i> Ejecutivas de OWIT Perú.....	27

Capítulo I: Introducción

El tema del desarrollo de la mujer cada vez se estudia más a profundidad. Tres factores configuran una nueva realidad: la mujer en la fuerza de trabajo, la flexibilización del mercado y la globalización de la economía, que ha abierto oportunidades de integración laboral pero, al mismo tiempo, ha significado cargas y sacrificios para las mujeres (Kliksberg, 2006). En la última investigación que realizó Grant Thornton International Business Report [IBR] (2013), se examinó el cambio global que se ha dado en el número de mujeres que se encuentran en los cargos más altos en el mundo de los negocios. Las principales conclusiones mostraron que:

1. Las mujeres ocupan el 24% de los puestos directivos a nivel mundial, un incremento de tres puntos respecto al año anterior.
2. Se ha producido un fuerte aumento en China, con el 51% de los puestos de alta dirección ocupados por mujeres, en comparación con 25% el año pasado.
3. La proporción de empresas que emplean a mujeres como presidentes ejecutivos ha aumentado del 9% al 14%.
4. La educación y la gestión del talento, con arreglos de trabajo flexibles, se incrementó para el 67% de mujeres en la alta dirección.
5. Sólo el 19% de los roles ejecutivos de todo el mundo están en manos de las mujeres.
6. Las cuotas de mujeres en las juntas en todo el mundo se han puesto en marcha para aumentar su participación, sin embargo aún el 55% de los encuestados se oponen a este tipo de cuotas.

Para el caso de América Latina, el 23% de los puestos de alto rango se encuentra a cargo de mujeres. La flexibilidad laboral no es un factor determinante para una mayor presencia femenina en puestos superiores. En tanto, el 27% de altos puestos en el Perú están ocupados por mujeres (El 27% de puestos de alta responsabilidad en el Perú está ocupado por

mujeres, marzo 08, 2013).

World Economic Forum desarrolló en 2006 la medición del Índice de la Brecha Global de Género con el propósito de abordar la necesidad de una constante y medida integral para la igualdad de género que puede rastrear el progreso de un país en el tiempo. La edición de la Global Gender Gap Report 2013 reveló las tendencias observadas en los datos a través de los últimos ocho años y trata de llamar la atención hacia la necesidad de avanzar más rápidamente en las brechas de género. De los 110 países incluidos en 2006-2013, 86% han mejorado su rendimiento, mientras que el 14% tiene aumento de las diferencias. El Índice Global de Género Gap examina la brecha entre hombres y mujeres en cuatro categorías fundamentales:

1. Participación económica y oportunidades, en el que se considera la brecha de participación, la brecha salarial y la brecha de avance. La brecha de participación es obtenida utilizando la diferencia en las tasas de participación en la fuerza laboral. En la brecha salarial se observa la relación de ingresos estimados de mujer y varón salario ganado por un trabajo similar. La brecha de avance se mide a través de las estadísticas de los datos que muestran la proporción de mujeres y hombres entre los legisladores, funcionarios y altos directivos, y la relación de mujeres a los hombres entre los trabajadores técnicos y profesionales.
2. Logros educativos, mide la brecha entre las mujeres y los hombres con acceso actual a la educación en el nivel primario, secundario y terciario.
3. Salud y supervivencia, ofrece una visión general de las diferencias entre las mujeres y la salud de los hombres, haciendo uso de dos indicadores. El primero es la proporción de sexos al nacer, que tiene como objetivo específico conocer el fenómeno de la "falta mujeres". En el segundo indicador se mide la brecha entre las mujeres y los hombres con relación a la esperanza de vida sana, esta medida

proporciona una estimación del número de años que las mujeres y los hombres pueden esperar vivir con buena salud, teniendo en cuenta los años perdidos la violencia, la enfermedad, la desnutrición y otros factores relevantes.

4. Empoderamiento Político, mide la brecha entre hombres y mujeres al más alto nivel de toma de decisiones políticas, a través de la proporción de mujeres y hombres en puestos de nivel de ministro y la proporción de mujeres y hombres en puestos parlamentarios. Además, se incluye la relación de las mujeres con los hombres en términos de años en el cargo ejecutivo (primer ministro o presidente) durante los últimos 50 años. Una desventaja clara en esta categoría es la ausencia de indicadores que muestren las diferencias entre la participación de mujeres y hombres en el ámbito local.

Según el reporte del Índice Global de Género Gap 2013, el Perú ha ido descendiendo posiciones en forma consecutiva, en el 2010 tenía el puesto 60, en el 2011 bajó al puesto 73, continuó descendiendo al puesto 78 en 2012 y en 2013 fue ubicado en el puesto 80 del ranking (World Economic Forum, 2013). Según se observa en la Figura 1, considerando las cuatro categorías fundamentales, la cuarta categoría, referida al empoderamiento político, es la que tiene mejor calificación, y en el 2013 se ubicó en el puesto 69 (ver Tabla 1), mientras que en la categoría de participación económica y oportunidades está en el puesto 88, lo cual se evidencia en la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres por un trabajo similar de legisladoras, altas funcionarias, directivas profesionales y técnicos femeninos.

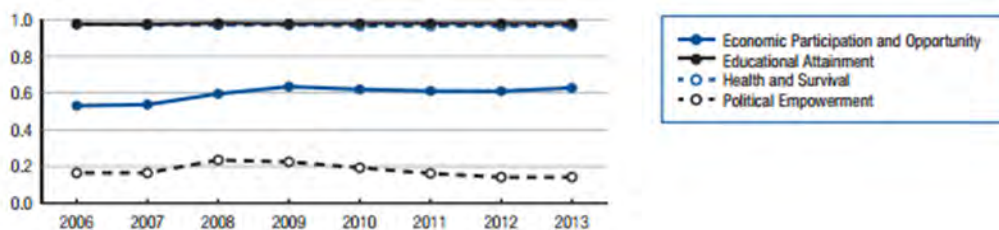


Figura 1. Evolución del Perú en las cuatro categorías fundamentales, 2006 – 2013. Tomado de “The Global Gender Gap Report 2013,” por World Economic Forum, 2013, p. 313. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

Tabla 1. *Ubicación del Perú en las Cuatro Categorías Fundamentales, 2013**Ubicación del Perú en las Cuatro Categorías Fundamentales, 2013*

Puntaje general		Participación económica y oportunidades		Logros educativos		Salud y supervivencia		Empoderamiento Político	
Ranking	Puntaje	Ranking	Puntaje	Ranking	Puntaje	Ranking	Puntaje	Ranking	Puntaje
80	0.6787	88	0.6278	88	0.9796	109	0.9658	69	0.1417

Nota. Tomado de “The Global Gender Gap Report 2013,” por World Economic Forum, 2013, p. 313. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

Por otro lado, la necesidad de viajar y las largas horas que se requiere en cargos de liderazgo, puede llevar a las mujeres a tener que realizar malabares entre el desarrollo de la carrera y la familia, tratando de subir la escalera corporativa. Hay algunos sectores en donde se ve más mujeres en la alta dirección que en otros, por ejemplo, el sector Salud lidera con 45% de las mujeres en la alta dirección, seguido por la educación y los servicios sociales (44%), la hostelería (41%), tecnologías limpias (33%) y servicios financieros (29%). La banca es una de las industrias que ofrece una carrera estable para mujeres ejecutivas, debido a que están reconociendo que la diversidad es importante, como el universo de clientes es tan diverso y la mitad de sus clientes son mujeres. Buscan puestos para mujeres que trabajen de cara al cliente, con horarios flexibles y programas de formación los días sábados. Los bancos también están desarrollando la tutoría redes que puedan ayudar a las mujeres ejecutivas (IBR, 2013). Las mujeres ejecutivas necesitan de una red de soporte social para que puedan continuar ejerciendo los diversos roles en los que se involucra.

1.1 Antecedentes

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en marzo de 2012 publicó el documento “La mujer en el servicio civil peruano”. Según la información brindada por SERVIR, sobre la base del documento señalado, tanto en el sector público como en el sector privado, los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral. Sin embargo, la presencia de las mujeres es mayor en el sector público, donde cuatro de cada diez personas

son mujeres, en comparación con las tres de cada diez personas que trabajan en el sector privado (ver Figura 2) (MIMP, 2012).

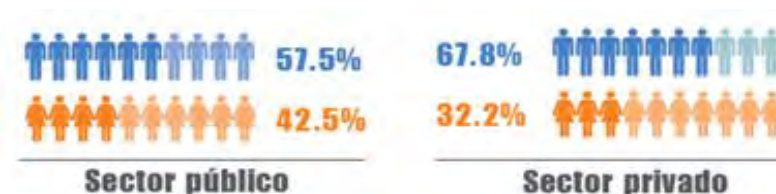


Figura 2. Participación de las mujeres en el mercado laboral.

Tomado de “VI Informe del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983,” por Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP], 2012. Recuperado de http://www.mimp.gob.pe/images/stories/novedades/vi_informe_del_cumplimiento_LIO.pdf

Según el PLANIG, al 2017, el 50% de entidades públicas nacionales y el 50% de gobiernos regionales establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisión. Según la información de los reportes de la evaluación anual del cumplimiento de las políticas nacionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, 112 instituciones públicas alcanzaron reportes y el 42% informó de una presencia femenina en los cargos directivos de 30% a más (ver Figura 3).



Figura 3. Porcentaje de mujeres en cargos directivos.

Tomado de “VI Informe del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983,” por Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP], 2012. Recuperado de http://www.mimp.gob.pe/images/stories/novedades/vi_informe_del_cumplimiento_LIO.pdf

La participación de las mujeres es mayor en las carreras especiales, que agrupa la presencia de enfermeras en el sector Salud y de profesoras de Educación Inicial y Primaria en el sector Educación. Por otro lado, resalta el escaso número de mujeres en cargos de nivel directivo: sólo tres de cada diez funcionarios y directivos son mujeres, lo que tiene correspondencia con la brecha general de participación del género femenino en el sector público (sólo cuatro de cada diez servidores públicos son mujeres). En el caso de los/as profesionales existe una tendencia decreciente en los últimos tres años pues la participación de las mujeres en el grupo pasa de 50% a 35%. Por último, la menor participación de la mujer se da en el grupo de auxiliares por la presencia predominante de choferes y obreros (ver Figura 4).

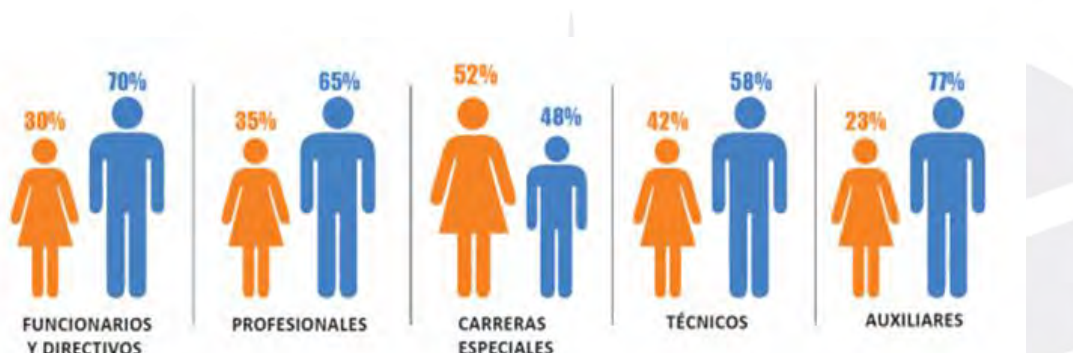


Figura 4. Participación de la mujer según grupo ocupacional.

Tomado de “VI Informe del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983,” por Ministerio de la Mujer y es Vulnerables [MIMP], 2012. Recuperado de http://www.mimp.gob.pe/images/stories/novedades/vi_informe_del_cumplimiento_LIO.pdf

El Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI](enero – marzo, 2014) informó que el mercado laboral de la ciudad capital se dinamizó por el equitativo ingreso al mercado laboral, tanto de la población femenina como de la masculina; así, aumentó en 2,1% (43 mil 300 mujeres) y en 2,0% (50 mil 600 hombres) Del total de población ocupada, el 55,5% (2 millones 579 mil 700) son hombres y el 44,5% (2 millones 6 mil 200) son mujeres. La Población Económicamente Activa con educación superior no universitaria, es la que mostró mayor incremento con 12,4% (102 mil 800 personas) y la educación universitaria y secundaria, presentaron un leve crecimiento que no superó el 1,0%; mientras que la educación

primaria disminuyó en 0,6% (2 mil 400 personas). La población con empleo adecuado representa el 58,0% (2 millones 893 mil 700 personas) de la fuerza laboral de Lima Metropolitana, en el trimestre de referencia aumentó en 5,5% es decir, en 151 mil 200 personas. La población subempleada disminuyó en 3,2% (57 mil 200 personas), principalmente los subempleados por ingresos (subempleo invisible) que decreció en 5,4% (67 mil 500 personas); mientras que aumentó en 1,9% (10 mil 200 personas), los subempleados por horas (subempleo visible). El Empleo adecuado se incrementó en 9,0% en las mujeres (81 mil 300 personas) y en 3,8% (69 mil 900 personas) en los hombres. El 65,9% (1 millón 906 mil 600) son hombres y el 34,1% (987 mil 100) son mujeres (ver Figura 5).

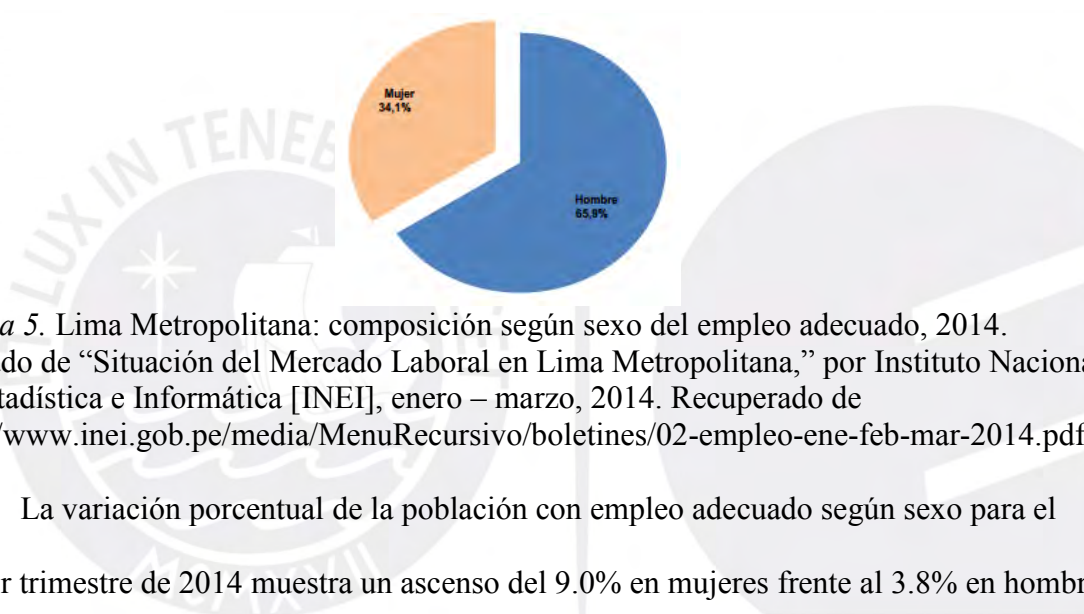


Figura 5. Lima Metropolitana: composición según sexo del empleo adecuado, 2014. Tomado de “Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana,” por Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], enero – marzo, 2014. Recuperado de <http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-empleo-ene-feb-mar-2014.pdf>

La variación porcentual de la población con empleo adecuado según sexo para el primer trimestre de 2014 muestra un ascenso del 9.0% en mujeres frente al 3.8% en hombres (ver Figura 6). Por otro lado, la tasa de desempleo se ubicó en 6,9%, que equivale en cifras absolutas a 346 mil 900 personas que buscan un empleo activamente. De este total el 53,8% son mujeres y el 46,2% hombres.

Según se observa en la Figura 7, el ingreso promedio mensual de los hombres se ubicó en 1679,1 nuevos soles y de las mujeres en S/.1129, 7 existiendo una diferencia de 549,4 nuevos soles a favor de los hombres. El ingreso promedio mensual de los hombres creció en 5,6% (88,3 nuevos soles) y de las mujeres en 3,9% (42,2 nuevos soles).

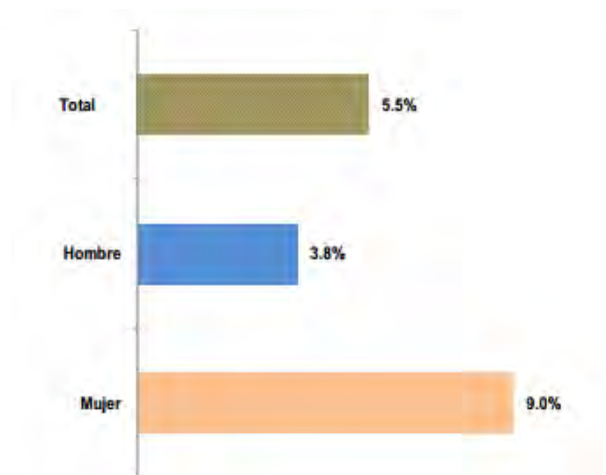


Figura 6. Lima Metropolitana: Variación porcentual de la población con empleo adecuado según sexo, ene.- mar., 2014.

Tomado de “Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana,” por Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], enero – marzo, 2014. Recuperado de <http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-empleo-ene-feb-mar-2014.pdf>

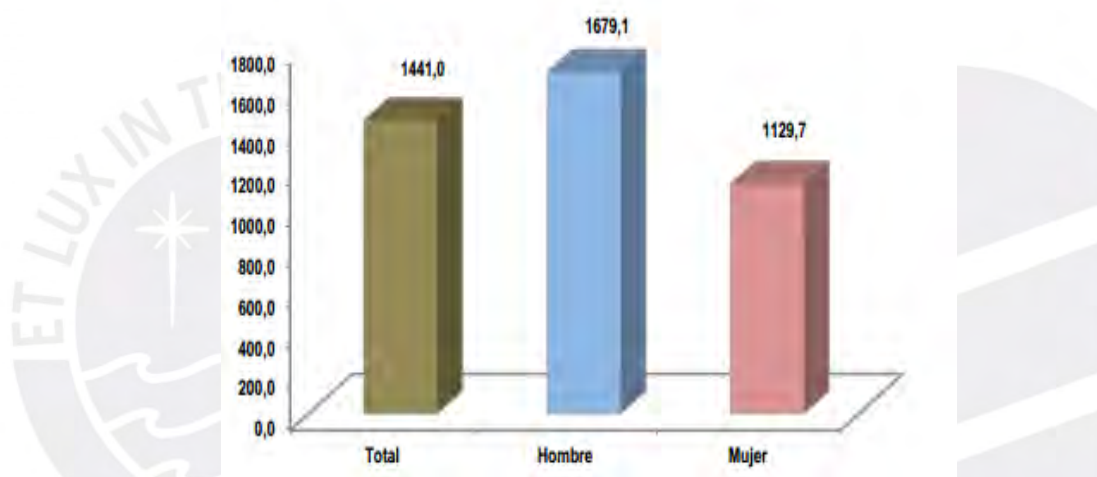


Figura 7. Lima Metropolitana: Ingreso promedio mensual según sexo, ene.- mar., 2014.

Tomado de “Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana,” por Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], enero – marzo, 2014. Recuperado de <http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-empleo-ene-feb-mar-2014.pdf>

La igualdad de género, la autonomía y el empoderamiento de las mujeres es uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y una prioridad para el Sistema de Naciones Unidas. El Perú en ese contexto cuenta con metas para incentivar la participación de las mujeres en cargos públicos de hasta un 30%, tal es así que al 2010 las mujeres tenían una participación del 21%, en las alcaldías un 4.6% y 3.7% en las alcaldías distritales a nivel nacional (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2012).

Se debe considerar que la esperanza de vida de las mujeres es, en general, mayor que la de los hombres debido a diversas causas, entre ellas, los factores biológicos que aumentan la fragilidad de los varones en las primeras edades y los comportamientos de riesgo que estos adoptan durante la adolescencia y la juventud. Esto implica que un mayor número de mujeres sobreviva en las edades más avanzadas (ver Figura8).

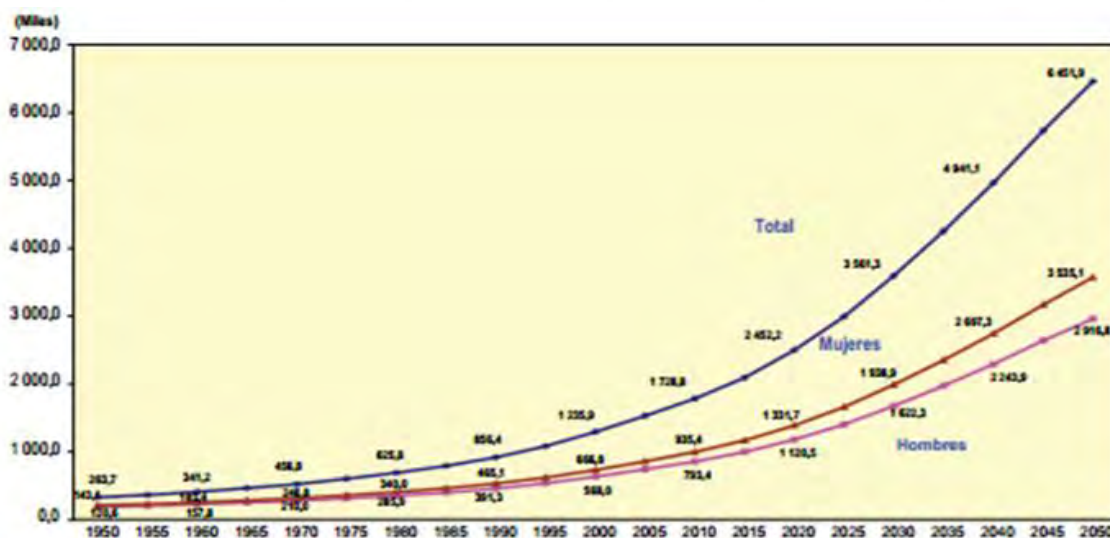


Figura 8. Perú: población proyectada de 65 y más años por sexo, 1950 – 2050. Tomado de “Estado de Población Peruana 2009,” por INEI, 2009. Recuperado de http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0879/libro.pdf

Es importante conocer también los datos que muestran las estadísticas relacionadas con las familias peruanas, dado que es uno de los núcleos principales de soporte social de las mujeres ejecutivas. Las cifras generales al respecto muestran que en el 2013 se estima que existen en el Perú alrededor de 8 millones de hogares. De este total, aproximadamente, el 6% responde a hogares del área urbana y el restante 24% al área rural. Por estructura del hogar, se entiende la composición de los miembros del hogar, tomando como referencia o modelo ideal al hogar nuclear (ambos padres e hijos). En este contexto, la estadística disponible muestra que en el año 2013 cerca al 60% de los hogares son de población nuclear. En el caso de los hogares monoparentales, se constata el predominio de aquellos que son jefaturadas por mujeres solas (ver Tabla 2).

Tabla 2. *Evolución de los Tipos de Hogar**Evolución de los Tipos de Hogar*

Año	Tipos de hogar								
	Monoparental 1/			Total	Nuclear 2/	Extendido 3/	Compuesto 4/	Unipersonal 5/	Sin núcleo 6/
Total	Jefe con o sin hijos	Jefa con o sin hijos							
2004	100,0	20,1	79,9	100,0	59,2	22,6	4,7	9,0	4,5
2013	100,0	18,1	81,9	100,0	59,7	22,1	2,5	11,6	4,0

1/ Considera el total de hogares con un solo jefe o jefa con o sin hijos.

2/ Aquellos constituidos por una pareja y sus hijas y/o hijos o sin estos, o solo jefa o jefe con hijas y/o hijos.

3/ Conformado por un hogar nuclear al que se le agregan otros parientes.

4/ Constituidos por un hogar nuclear o extendido al que se suman otras personas que no están ligadas por lazos de parentesco (se excluye a trabajadores del servicio doméstico y pensionistas).

5/ Integrados por una sola persona.

6/ Conformados por un conjunto de personas, una de las cuales es jefe del hogar, pero sin cónyuge ni hijos, y que vive con otras personas con las que puede o no tener otras relaciones de parentesco.

Nota. Tomado de "Estado de la población peruana 2014," por INEI, 2014. Recuperado de http://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1157/libro.pdf

En el área urbana, los hogares que tienen como jefa de hogar a una mujer es 28,7% y en el área rural el 19,4%. Respecto al año 2004, la responsabilidad femenina en la conducción de los hogares se ha incrementado en 4,7 puntos porcentuales (ver Figura 9).



Figura 9. Jefatura de hogar por sexo.

Tomado de "Estado de la población peruana 2014," por INEI, 2014. Recuperado de http://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1157/libro.pdf

En el estado civil o conyugal de la población, también se advierten cambios, lo que tendrían repercusión en la conformación de las familias. Después de la categoría soltera/o, los mayores porcentajes corresponden a dos tipos de uniones: el matrimonio y la unión de hecho, denominada también como unión consensual. En efecto, la población que en el año 2013 declaró ser soltera/o, representó el 38,2%, esta categoría en el año 2004 fue de 41,3%. La unión consensual o de hecho es una situación que se viene incrementando en los últimos años. De 17,6% de personas que vivían en unión de hecho en el año 2004, se incrementó a 20,4% en el año 2013. En tanto que la condición de casada/o disminuyó de 30,8% en el año 2004 a 28,1% en el año 2013. Esta característica es similar en las áreas urbana y rural (ver Figura 10).

La mayor participación de la mujer en el mercado laboral y su relativa autonomía así como la alta movilidad laboral de hombres y mujeres tendrían relación con el mayor porcentaje de uniones de hecho así como el incremento del porcentaje de divorcios, que de 5,5% en el año 2004 aumentó a 7,9% en el 2013. Asimismo, en esta situación habría influido la legislación que efectivizó el divorcio de mutuo consentimiento.

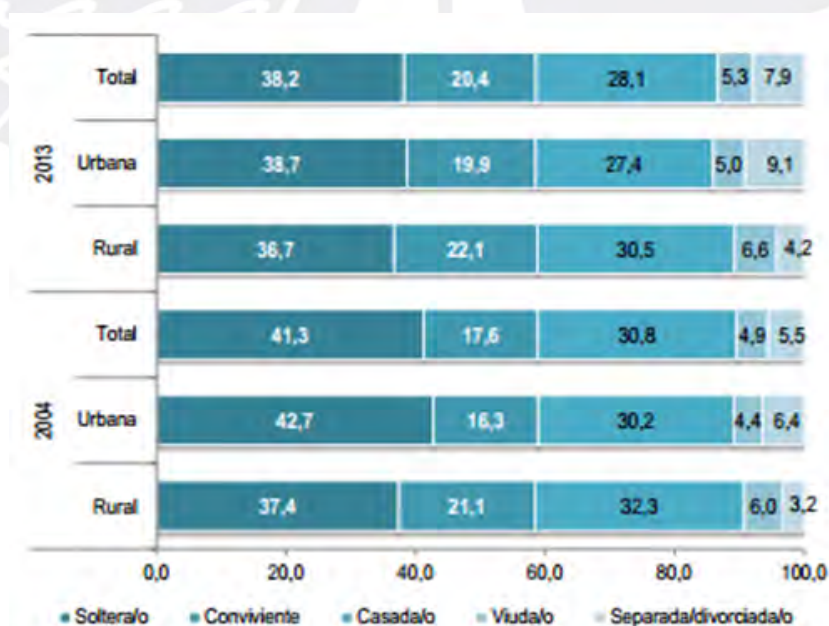


Figura 10. Perú: estado conyugal, según área urbana y rural. 2004 y 2013.

Tomado de “Estado de la población peruana 2014,” por INEI, 2014. Recuperado de http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1157/libro.pdf

Las estadísticas provenientes de la encuesta de hogares muestran que aquellos hogares con el número de miembros superior a 5 personas ha disminuido de 44,3% en el año 2004 a 33,6% en el 2013. De otro lado, los hogares más pequeños de 1 hasta 4 miembros describen un ligero incremento en el periodo analizado (ver Figura 11).

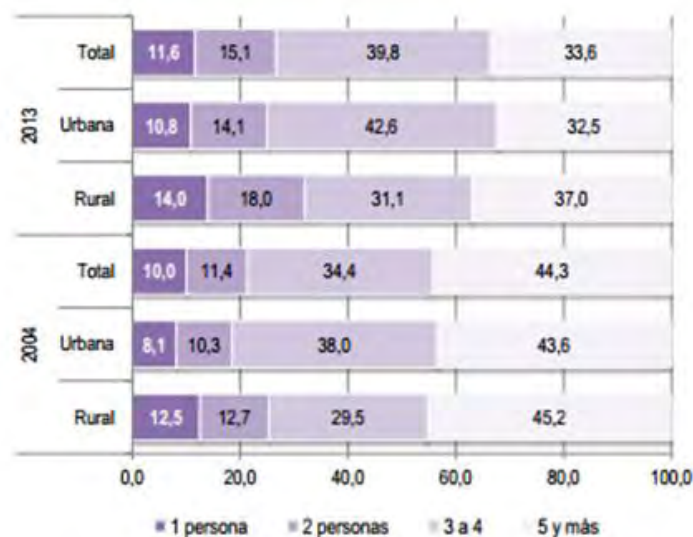


Figura 11. Perú: tamaño del hogar, según área urbana y rural, 2004 y 2013. Tomado de “Estado de la población peruana 2014,” por INEI, 2014. Recuperado de http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1157/libro.pdf

Respecto a las investigaciones que abordan el rol que cumplen las Redes de Soporte Social de las Mujeres, se ha encontrado estudios sobre grupos específicos de mujeres como los que se detallan en la Tabla 3. En el Perú se ha realizado estudios sobre el soporte social, actividad y actitudes hacia la jubilación en un grupo de maestros jubilados (Vargas, 1988), las redes de soporte social de niños trabajadores en Lima Metropolitana (Franco, 1989), las percepciones de soporte social en mujeres organizadas en comedores de emergencia por el terremoto del 2007 (Roca, 2011), y el soporte social en adolescentes institucionalizados en comparación con los no institucionalizados (Shisco, 2013). No se ha encontrado investigaciones que registren el rol que cumplen las Redes de Soporte Social de las Mujeres Ejecutivas en Lima Metropolitana, por lo que se plantea, a continuación, el problema de investigación.

Tabla 3. *Estudios de Redes de Soporte Social en Grupos Específicos de Mujeres**Estudios de Redes de Soporte Social en Grupos Específicos de Mujeres*

Mujeres aborígenes	(Stout, 1996)
Mujeres de grupos inmigrantes, minorías raciales y las mujeres refugiadas	Simms (1996), Baruch et al (1987), Levy and Hawks (1996)
Mujeres embarazadas	Collins, Dunkel-Schetter, Lobel, Scrimshaw (1993). Sandfort & Hill (1996)
Lesbianas	Lynch and Ferri (1997), Stacy Hart (1995), Hart (1995), O'Hanlan (1995)
Mujeres mayores	Rodin & Ickovics (1990), Albarracin et al (1997), Rook (1987a), Aquino, Russel, Cutrona, & Altmaier (1996), Bromberger & Matthews (1996), Schulz & Rau (1985), Villalba (2002)
Mujeres que viven con violencia	Eisikovits, Guttman, Sela-Amit, Edleson (1993), Hymers (1993), Merriam (1993), Lovelace (1993), Albertson (1993), Rodríguez (2011)
Mujeres Separadas y Divorciadas	Henderson & Argyle (1985), DeGarmo & Forgatch (1997)
Mujeres alcohólicas	Schilit & Gomberg (1987)
Mujeres que viven con el SIDA	Murphy & Kelly (1994), Morokoff, Harlow & Quina (1995), Hackl, Somlai, Kelly & Kalichman (1997), Walker, Pomeroy, McNeil & Franklin (1996), Burdge & Money (1996), Kadushin (1996), Omoto & Schultz (1995), Green & Kocsis (1996), Anderson (1996), Scofield (1995), Simoni, Hyacinth, Marks, Ruiz, Reed & Richardson (1995), Collins & Coates (1997)
Mujeres que viven con cáncer o que viven con una enfermedad crónica	Christine Dunkel-Schetter (1984), Lambley (1993), White, Richter & Fry (1992), Carpenter, Morrow & Schmale (1989), Blanchard, Albrecht, Ruckdeschel, Grant, & Hemmick (1995), Spiegle, Kraemer, Bloom & Gottheil (1989), Schilit & Gomberg (1987), Brugge (1994), McKie (1993), Johnson and Meischke (1991), Dunkel-Schetter (1984), Spiegel (1992), Roberts, Piper, Denny, & Cuddeback (1997), Welisch (1993), Dunkel-Schetter (1984), Chesler & Barbarin (1984), Williamson & Schulz (1995), Payne, Sullivan, & Massie (1996), White, Richter and Fry (1992), Hatchett, Friends, Symister & Wadhwa (1997), Primomo, Yates & Woods (1990), Fonseca (2013)
Mujeres que viven con discapacidades	Storey & Certo (1996), Morris (1995), Thorne, McCormick, Carty, (1997)

Nota. Adaptado de "She stands alone: A Review of the Recent Literature on Women and Social Support," por M. Weber, 1998. Recuperado de <http://www.pwhce.com/pdf/weber.pdf>

1.2 Definición del Problema

Según las estadísticas presentadas, el número de mujeres que están en cargos directivos en el mundo, en Latinoamérica y en el Perú se ha incrementado, y la tendencia continúa elevándose. De acuerdo con Global Gender Gap Report 2013, las brechas de género se están cerrando en forma progresiva, de los 110 países incluidos en 2006-2013, 86% han mejorado su rendimiento, mientras que el 14% tiene aumento de las diferencias. Según este reporte, el Perú ha ido retrocediendo posiciones en forma consecutiva, pasando del puesto 60 en el 2010 al puesto 80 en el 2013.

A pesar de que el porcentaje de empleo adecuado se incrementó en 9,0% en las mujeres, la cifra total muestra que los hombres tienen el 65,9% y el 34,1% de empleo adecuado son de mujeres. También se muestra que el ingreso promedio mensual de los hombres creció en 5,6% mientras que el las mujeres en 3,9%.

Otra cifra importante a considerar es la cantidad de mujeres que son jefas de hogar, con o sin hijos, en el 2013 ascendió al 81,9%, mientras que los hombres jefes de hogar, con o sin hijos tienen son el 18,1%. En el área urbana, los hogares que tienen como jefa de hogar a una mujer es 28,7% y en el área rural el 19,4%. El estado civil o conyugal de la población, también muestra cambios, lo que tendría repercusión en la conformación de las familias. Aquellos hogares con el número de miembros superior a 5 personas ha disminuido de 44,3% en el 2004 a 33,6% en el 2013.

Las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana son parte de esta realidad que evidencian las estadísticas, y se busca conocer quiénes son parte de su red de soporte social, cuál es el rol que desempeñan, a partir de esta problemática se detalla el propósito de la investigación.

1.3 Propósito de la Investigación

Se tiene el propósito de abarcar los tipos de abordaje que se hace con las redes de soporte social, la primera es desde una perspectiva estructural, la cual hace referencia a las características cuantitativas que tiene la red (tamaño, intensidad, composición, dispersión geográfica, homogeneidad o heterogeneidad, frecuencia, duración), y la segunda perspectiva es funcional, desde la cual se analizan los efectos o consecuencias que le reportan al sujeto el acceso y conservación de las relaciones sociales que tienen en su red, desde esta perspectiva se ha de considerar el tipo de soporte social emocional, instrumental e informacional.

La presente investigación tiene como propósito analizar las características estructurales de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. Los objetivos específicos del estudio son: (a) identificar el tamaño o extensión de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (b) analizar el grado intensidad de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (c) identificar la dispersión, la distancia geográfica o accesibilidad de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (d) analizar la homogeneidad o heterogeneidad de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana con respecto a variables demográficas y socioculturales como sexo, edad, y nivel académico, (e) examinar la frecuencia o el compromiso de la relación que hay con la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (f) señalar el tiempo que mantiene la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (g) analizar la función prevaleciente (apoyo emocional, instrumental e informativo) que cumple la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (h) identificar la ayuda directa que recibe de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (i) analizar la contribución a la salud emocional de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de

Lima Metropolitana, y (j) evaluar la importancia de la red de soporte social en el puesto que desempeñan las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

1.4 Importancia de la Investigación

El estudio de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana es importante porque las investigaciones que se han encontrado están referidas a mujeres aborígenes, mujeres de grupos inmigrantes, con minorías raciales, mujeres refugiadas, mujeres embarazadas, lesbianas, mujeres mayores, mujeres que viven con violencia, mujeres separadas y divorciadas, mujeres alcohólicas, mujeres con discapacidades, mujeres que viven con SIDA, cáncer o con una enfermedad crónica, entre otras. Son escasas las investigaciones de tipo cualitativa referidas a la red de soporte social de mujeres ejecutivas, siendo significativo el hecho de poder recoger los fundamentos teóricos relacionados al tema y desarrollar una propuesta metodológica para el análisis.

1.5 Naturaleza de la investigación

La presente investigación es descriptiva y tiene un enfoque cualitativo. De acuerdo con Clissett (2008, p. 100) la investigación cualitativa abarca una amplia gama de enfoques para la exploración de "la experiencia humana, las percepciones, motivaciones y comportamientos". La investigación cualitativa busca la comprensión de los problemas personales y sociales complejos (Creswell & Clark, 2007). En cuanto al proceso en el método de investigación cualitativa, se hizo uso de las entrevistas de tipo semi-estructuradas a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. Las entrevistas semi-estructuradas consisten en varias preguntas clave que ayudan a definir las áreas a explorar, y también permiten que el entrevistador o entrevistado a divergir con el fin de perseguir una idea o respuesta en más detalle (Britten, 1999). Se busca entender el medio ambiente en general y obtener una mejor comprensión acerca de cómo los participantes involucrados están viendo lo realmente está pasando en esa específica situación (Jefferies, 2005)

1.6 Preguntas de la investigación

La pregunta principal de la investigación es ¿Cuáles son las características estructurales de la red de soporte social, y qué funciones cumplen estas redes en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana? Las preguntas específicas para el estudio son: (a) cuántas personas forman parte de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (b) cuál es la intensidad de relación que tiene con cada una de las personas que son parte de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (c) cuál es la accesibilidad o distancia geográfica que tiene la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (d) qué elementos homogéneos o heterogéneos (sexo, edad, origen, cultura y nivel socioeconómico) comparten la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana (e) qué frecuencia se tiene en la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (f) hace cuánto tiempo se tiene la relación de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, y (g) cuál es la función prevaleciente (apoyo emocional, instrumental e informativo) que cumple la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (h) qué ayuda directa que recibe de la red de soporte social las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, (i) cómo contribuye a la salud emocional la red de soporte social las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, y (j) cuál es la importancia de la red de soporte social en el puesto que desempeñan las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

1.7 Marco Teórico

Son diversos los autores que han abordado el sistema de las redes de soporte social bajo diferentes niveles de análisis: (a) microsistema, (b) meso sistema, (c) exosistema, y (d) macrosistema (ver Figura 12). Bronfenbrenner (1999) es uno de los autores más referenciados por tratar el tema en forma amplia y reconocer los aportes anteriores de Lewin (1936), Barker & Wright (1954), que hablaron de los marcos teóricos que defienden una

visión integral, sistémica y naturalística del desarrollo psicológico entendido como un proceso complejo, que responde a la influencia de una multiplicidad de factores estrechamente ligados al ambiente o entorno. El postulado básico de Bronfenbrenner es que los ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana, con lo cual la observación en ambientes de laboratorio o situaciones clínicas ofrece poco de la realidad humana. Según Bronfenbrenner, hay que tener en cuenta el ambiente “ecológico” que circunscribe al sujeto, considerando que el desarrollo humano es una progresiva acomodación entre un ser humano activo y sus entornos inmediatos, que son cambiantes. Además este proceso será influenciado por las relaciones que se establecen entre estos entornos y por contextos de mayor alcance en los que están incluidos esos entornos.

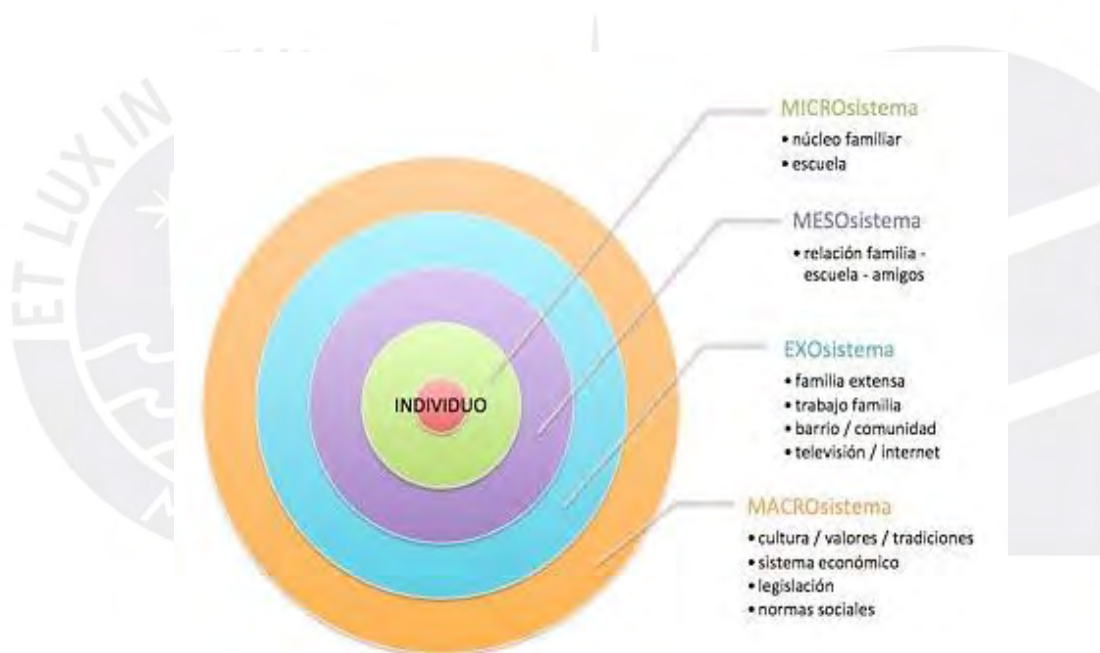


Figura 12. Modelo ecológico de Bronfenbrenner, 1999.

Recuperado de “Intervención familiar bajo un modelo ecosistémico,” por Mujeres en el mundo, agosto 20, 2013. Recuperado de <http://mujeresnelmundo.blogspot.com/2013/08/intervencion-familiar-bajo-un-modelo.html>

De acuerdo con Caron (1992), el modelo ecológico supone una herramienta conceptual que permite integrar conocimientos, examinarlos con una perspectiva particular, elaborar nuevas hipótesis y brindar un encuadre teórico a partir del cual se puedan elaborar estrategias de intervención en la comunidad.

Por otro lado, Barnes (1954) y Bott (1957), antropólogos británicos, desarrollaron el concepto de redes sociales con el fin de explicar aspectos como el acceso al trabajo, la actividad política y los roles maritales. Berkman y Glass (2000) propusieron un modelo haciendo hincapié en la importancia de las redes sociales en el contexto de la salud y la enfermedad a través de múltiples estructuras sociales, culturales y de comportamiento. Según el modelo, los efectos de las redes sociales en la salud humana se encuentran relacionados por la estructura y características de la red, teniendo en cuenta las condiciones de nivel macro, meso y micro existentes (ver Figura 13) (p.143).

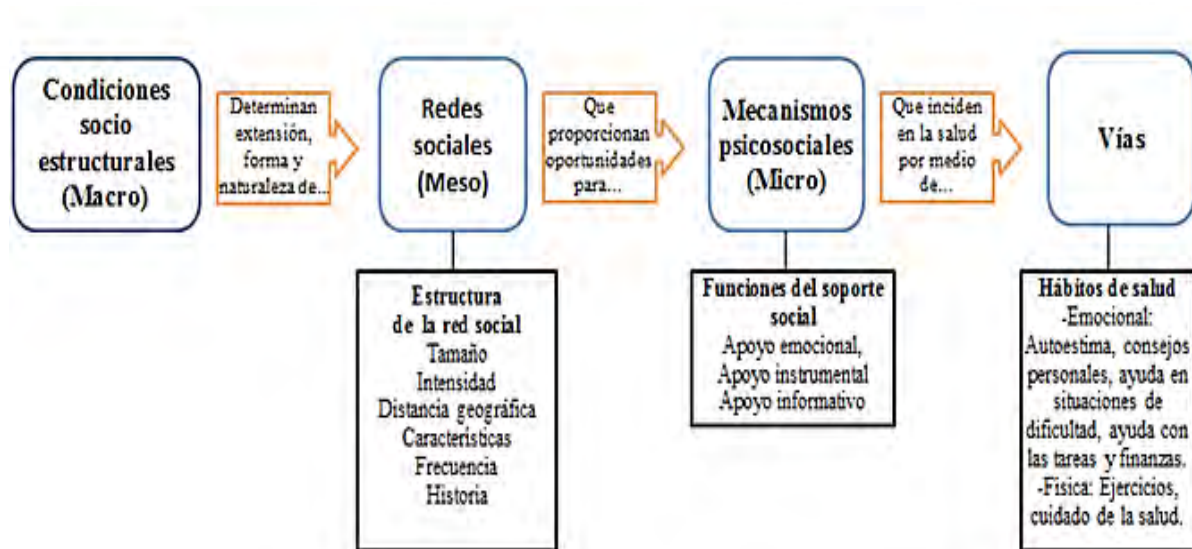


Figura 13. Marco conceptual adaptado del modelo de Berkman y Glass (2000) Tomado de “Conceptual models of how social networks impact health,” por www.med.uottawa.ca. Recuperado de <http://www.med.uottawa.ca/sim/data/models/Berkman.htm>

En las últimas décadas las dimensiones de las redes de soporte social más estudiadas están referidas a su estructura, considerando el tamaño, la composición, la densidad, la reciprocidad, la frecuencia, la multiplicidad y la dispersión (López & Chacón, 1999 citado en Domínguez, 2006). De otro lado, desde la perspectiva funcional, el soporte social implica proveer o intercambiar emociones, informaciones, conductas instrumentales, acciones o recursos en respuesta a la percepción que otro necesite tal ayuda (Cohen, Underwood & Gottlieb, 2000). En la mayoría de estudios aparecen las siguientes funciones de la red de

soporte social: (a) el apoyo instrumental, (b) el apoyo informativo, y (c) el apoyo emocional (Gracia, 1997; Terol, López, Neipp, Rodríguez, Pastor, y Martín-Aragón, 2004; Cohen, 2004; Domínguez, 2006; Taylor, 2007).

La construcción y mantenimiento de diversas redes sociales deviene como un activo intangible que brinda beneficios a corto y largo plazo; en ese sentido, el capital social acumulado como resultado de las relaciones interpersonales sirve como una ventaja competitiva en su entorno laboral y personal. Coleman (1988) identifica el capital social con la capacidad que poseen las personas para trabajar en grupo, en base a un conjunto de normas y valores compartidos. Otro autor define el capital social como la suma de recursos reales o potenciales que se vinculan a la posesión de una red duradera de relaciones de conocimiento y reconocimiento mutuo – afiliación a un grupo- más o menos institucionalizadas que le brinda a cada uno de los miembros el respaldo del capital socialmente adquirido (Bourdieu, 1986).

1.8 Definición de términos

Se define como red social a "la red de relaciones sociales que rodean a un individuo y las características de esos lazos" (Berkman & Glass, 2000, p.847). Para Ertel, Glymour y Berkman (2006) son aspectos del entorno social que tienen que ver con las relaciones sociales de lazos íntimos y con los lazos más extensos de la comunidad, el compromiso social, la participación y la integración social. Las redes sociales "proporcionan el elemento estructural del mecanismo de interacción social... es la estructura y el contenido de las redes sociales que en conjunto forma y dan sentido al contexto" (Pescosolido, 2006, p.194). En general, los estudios pueden identificar la estructura y características de las redes sociales y a través de

estos aspectos determinan cómo las redes sociales se desarrollan (Haines & Hurlbert, 1992; Seeman & Berkman, 1988).

Sluzki (1996) planteó una definición para las características estructurales y de los lazos de la red de soporte social:

1. Tamaño, número de personas componen.
2. Densidad, grado de interconexión, tipo de actividad que los vincula.
3. Composición o distribución, de acuerdo con las diferentes áreas de la vida: familiar, vecinos, relación laboral, organizaciones, otras.
4. Distancia geográfica o accesibilidad de la red de soporte social.
5. Elementos homogéneos o heterogéneos, referidos a sexo, edad, origen, cultura y nivel socioeconómico.
6. La intensidad o el compromiso de la relación, el grado de intimidad existente en cada uno de los vínculos.
7. La frecuencia de los contactos, cantidad de veces que se vinculan.
8. La historia de la relación, tiempo de iniciado el vínculo.

Las funciones de la red de soporte social, según Gracia, 1997; Terol, López, Neipp, Rodríguez, Pastor, Martín-Aragón, 2004; Cohen, 2004; Domínguez, 2006; Taylor, 2007, se definen:

1. El apoyo instrumental provee ayuda material mediante la asistencia financiera o ayuda con las tareas diarias.
2. El apoyo informativo provee información relevante para ayudar al individuo a afrontar sus dificultades.
3. El apoyo emocional comprende la expresión de empatía, comprensión, confort, confianza y brindar oportunidad para la expresión emocional y desfogar emocional.

En cuanto al término “mujer ejecutiva”, en el Perú se ha considerado a aquellas que ocupan cargos de gerentes, directoras o jefas. Según la encuesta de hogares (ENAHO) del INEI, 122,800 mujeres ocupan cargos de decisión (gerentes, directoras o jefas). Entre el 2001 y 2012 la cifra creció en promedio 4.5% por año, pero la tendencia es creciente (ADEXNEWS, marzo 08, 2013).

1.9 Definición operacional de términos

Redes sociales

Tipo de relaciones generadas por la interacción con personas que conforman el entorno social. Estas se obtienen de la información subjetiva brindada mediante entrevistas a profundidad.

Mujer ejecutiva

Esta se obtiene de información brindada por contactos en los centros de trabajo sobre mujeres que laboran en una institución u organización privada o pública, luego se califica y filtran de acuerdo al tipo de puesto que ejercen.

1.10 Supuestos

Las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana tienen una red de soporte social que les brinda apoyo emocional, que la asisten cuando se encuentran pasando por situaciones difíciles, cuentan con un grupo de personas con quienes comparte sus intereses y preocupaciones. Hay personas que contribuyen con su salud, y que se sienta mejor consigo misma, promueven el desarrollo de sus capacidades y habilidades. También tienen un grupo de personas que pueden darle asistencia con una tarea y otras actividades, y un equipo de personas que le proporcionan apoyo informativo, asesorándola en relación con un problema.

Weiss (1972) señaló que las relaciones sociales dan la oportunidad de nutrir a otros. El apoyo de la red social tiene efecto beneficioso sobre la salud, y es generalmente visto como un amortiguador para los factores de estrés (Cohen & Wills, 1985). Ello implica que las personas que reciben el apoyo social pueden ser más resistentes a los efectos negativos de la exposición al estrés, que es uno de los aspectos que están presentes, especialmente para el caso de mujeres ejecutivas.

1.11 Limitaciones

En la presente investigación se ha de analizar las características estructurales de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, considerando: (a) el tamaño o extensión (b) el grado de interconexión o densidad (c) la composición o distribución de acuerdo con las diferentes áreas de la vida: familiar, vecinos, relación laboral, otras, (d) la distancia geográfica o accesibilidad (e) la homogeneidad o heterogeneidad con respecto a variables demográficas y socioculturales como sexo, edad, origen, cultura y nivel socioeconómico. Respecto a los lazos de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, se tiene: (a) la intensidad o el compromiso de la relación (b) la frecuencia de los contactos, y (c) la historia de la relación. Asimismo, para analizar las funciones prevalecientes de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, se ha tomado el rol de: (a) apoyo emocional, (b) apoyo instrumental, y (c) apoyo informativo.

La investigación cualitativa no tiene intención de "probar" una hipótesis, sino que busca describir, analizar e interpretar los aspectos constructivos del mundo social (McLeod, 2001, p.133), según los objetivos que se han trazado. Se aplica el método inductivo ayudando a la construcción de una teoría útil dentro de una investigación (Leedy & Ormrod, 2005 y Creswell, 2007).

1.12 Delimitaciones

Como delimitación, el estudio está circunscrito en Lima Metropolitana y los resultados solo son válidos para las mujeres de dicha área geográfica. Así como, la investigación se ha focalizado en mujeres ejecutivas, debido a que la red de soporte social contribuye en mayor proporción a este sector de la población de mujeres, una de las delimitaciones de investigar las redes de soporte social es la falta de base de datos sobre la cual construir muestras representativas del número de mujeres que utilizan la red de soporte social, por lo que la investigación se realiza en base a un muestreo lo que disminuye la generalización de los resultados.

1.13 Resumen

La incorporación de más mujeres en la fuerza laboral ha permitido que muchas de ellas ingresen en los órganos de dirección de las empresas. Las mujeres han ido participando activamente en la compra de acciones permitiendo abrir nuevos campos de acción a más profesionales. De acuerdo con Global Gender Gap Report 2013, las brechas de género se están cerrando en forma progresiva, mientras que el Perú ha ido retrocediendo posiciones en forma consecutiva ubicándose en el puesto 80 en el 2013.

Los porcentajes de empleo adecuado e ingreso promedio mensual de las mujeres siendo menor al de los hombres, mientras que la cantidad de mujeres que son jefas de hogar, con o sin hijos, en el 2013 ascendió al 81,9%, siendo el porcentaje para los hombres jefes de hogar, con o sin hijos, el 18,1%. En el área urbana, los hogares que tienen como jefa de hogar a una mujer es 28,7% y en el área rural el 19,4%. El estado civil o conyugal de la población, muestra cambios, lo que tendría repercusión en la conformación de las familias. Las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana son parte de esta realidad y se tiene como objetivo conocer quiénes son parte de su red de soporte social y cuál es el rol que desempeñan

Capítulo 2: Revisión de la Literatura

En este capítulo se desarrolla el sustento teórico en torno a las dos variables de la investigación: (a) las redes de soporte social, y (b) las mujeres ejecutivas. A partir de ambas variables, se toman referencias referidas a las características estructurales, los lazos de la red de soporte social, y las funciones que cumplen estas en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

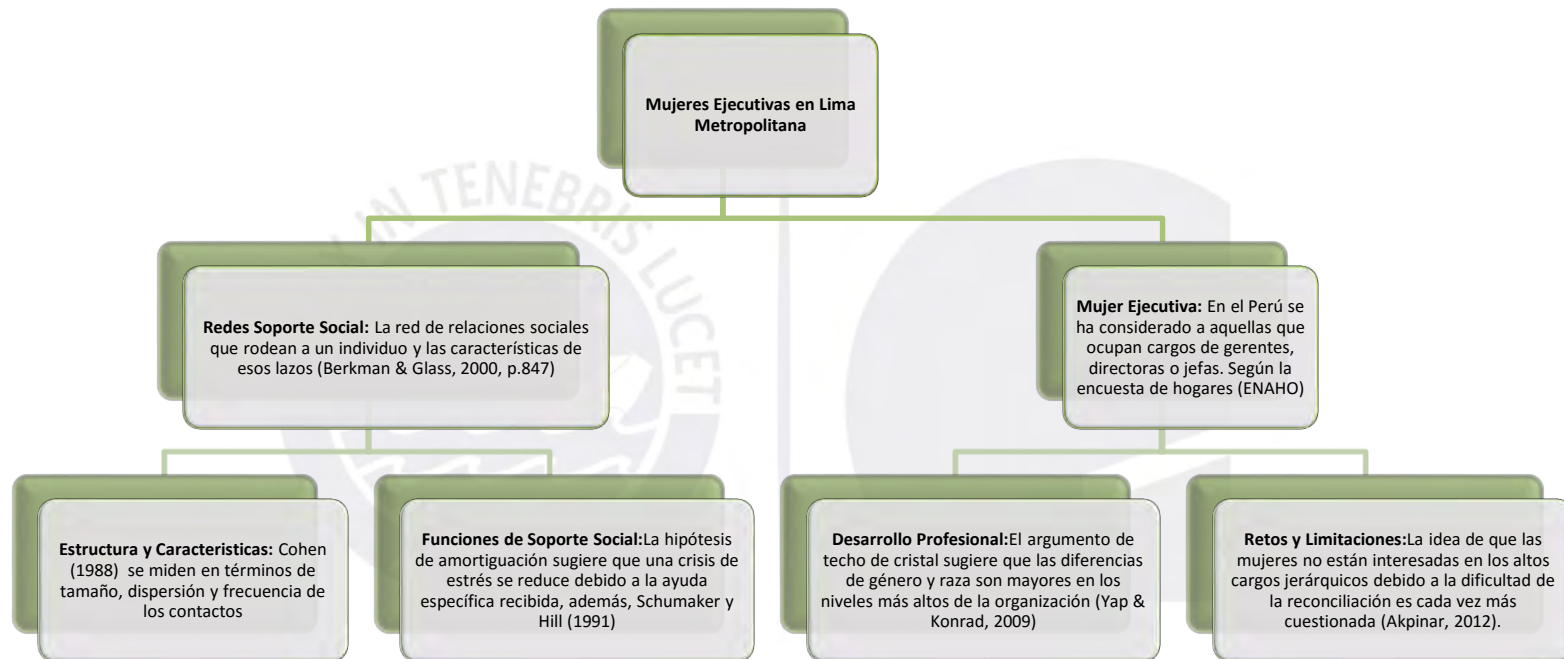


Figura 14. Matriz de Mapa Conceptual

2.1 Las redes de Soporte Social

2.1.1 Conceptos

El concepto de red es un término proveniente de la antropología que ha ido evolucionado al ser llevado al plano macrosocial, pero que esencia se define como una organización social que coordina a los entes autónomos, quienes voluntariamente se unen para intercambiar información, bienes o servicios con el fin de lograr un resultado conjunto (Messner, 1999: 95). De acuerdo con Castells (1999), las redes son instrumentos apropiados para una economía capitalista basada en la innovación, la globalización y la concentración descentralizada: para el trabajo, los trabajadores; para una cultura de construcción y reconstrucción; para una política encaminada al procesamiento de nuevos valores y opiniones públicas (p. 507).

Las redes de soporte social pueden ser formales e informales, con comunicación interpersonal y recíproca, llevadas en forma horizontal o vertical. Las redes horizontales reúnen a los agentes de categoría equivalente, mientras que las redes verticales enlazan reúnen agentes desiguales en las relaciones asimétricas de jerarquía y dependencia (Putman, 1993).

La red es una línea entre dos puntos, que permite el acceso o difusión de la información y nuevas ideas. Un fuerte lazo depende del número de veces que las personas interactúan entre sí y de la intensidad de esta interacción. Es a través de las redes que las interacciones de pequeña escala se traducen en patrones a gran escala, y a su vez, éstos se alimentan en grupos pequeños (Granovetter, 1993). Las redes sociales son un medio reconocido por el cual las empresas con éxito se puede mejorar y aumentar su cuota de mercado (Baron & Markman, 2000).

La red de soporte social implica reciprocidad, confianza, adaptabilidad y la flexibilidad entre las partes individuales que supongan beneficios económicos mutuos para tal

comportamiento (Gittel & Vidal, 1998). Las redes interpersonales fuertes son especialmente importantes en las primeras etapas de formación de empresas, sobre todo en la financiación y la obtención de los recursos iniciales para las nuevas creaciones de riesgo (Marc, 2000).

Quick, Nelson, Matuszek, Whittington y Quick (1996) definieron el soporte social bajo desde un enfoque perceptual, se describe el soporte en términos de creer que uno está siendo cuidado, amado, valorado y pertenece a una red de mutua reciprocidad. Desde una perspectiva dinámica, se describe en términos de transacciones interpersonales; un intercambio entre al menos dos personas que parecen tener como objetivo mejorar el bienestar del destinatario. Otros investigadores conceptuaron el soporte social como las acciones y la información que recibimos de los demás, que nos dice que la ayuda estará disponible si la necesitamos (Major, Cooper, Zubek, Cozzarelli & Richards, 1997).

Kfir y Slevin (1991) se preguntaron por qué cierta información facilitada por una persona es sólo información, mientras que la misma información dada por otra persona puede ser una ayuda o soporte (p. 30). Para aquellos que necesitan ayuda, hay una sensación de que no hay posibilidades, por lo que describen ayuda como algo que crea nuevas posibilidades. En este sentido, el soporte también depende de la percepción. Para que la ayuda sea útil, tiene que ser percibido por el receptor como útil (Buunk, Doosje, Jans & Hopstaken, 1993).

El soporte social es un constructo multidimensional y diferencialmente definido (Weber, 1998). El soporte social percibido implica una evaluación cognitiva de estar conectado con los demás, dos dimensiones claves de la percepción del soporte social se perciben en la disponibilidad y adecuación de conexiones del soporte percibido (Barrera, 1986).

2.1.2 Importancia de las redes sociales

La importancia que tienen las redes de soporte social en las mujeres no puede ser subestimada en estos tiempos. En todos los países, la participación de las mujeres en la fuerza

de trabajo se limita a determinados sectores industriales. Las mujeres se enfrentan a la segregación ocupacional, se les paga los salarios más bajos, y están poco representadas en los puestos directivos de nivel superior (Marc, 2000). Las redes sociales se pueden convertir en sistemas de soporte social, que es un elemento indispensable para que los individuos compartan sus problemas y experiencias. Las redes cumplen varias funciones relacionadas con el otorgamiento en apoyo emocional, acompañamiento en estados de aflicción, orientación, creación de alternativas ante las adversidades o dificultades y proporción de contactos (Boss, Exner & Heitger, 1997).

La red social integra las diferentes relaciones de un individuo, entre las cuales se encuentran la familia, las amistades, compañeros de estudio, de trabajo, vecindad y personas que comparten sus creencias religiosas (Enríquez, 2000); con dichas personas, se construyen lazos de confianza y pertenencia que facilitan la liberación de mecanismos de apoyo frente a las condiciones adversas. Superar dificultades y todo tipo de problemática le resulta difícil a un ser humano cualquiera y mucho más si no tiene ayuda por parte de su familia y amigos, estos actores pueden ofrecer mecanismos de apoyo a través de las relaciones de intercambio recíproco que se dan en el escenario social, aportando así recursos valiosos para la supervivencia de los individuos, en especial para aquellos que viven en sectores urbanos marginados (Adler de Lomnitz, 1998).

Las redes de soporte social son un determinante de la salud, se cree que tienen un impacto positivo (Weber, 1998), y pueden proporcionar una sensación de bienestar, sirven como fuente de información (Thoits, 1986), mejora la autoestima, y facilita el acceso a las necesidades materiales (Bowling, 1991; Weber, 1998). Weiss (1972) añadió una disposición extendida del soporte social al señalar que las relaciones sociales les permiten a las personas tener la oportunidad de nutrir a otros. El soporte social tiene un efecto beneficioso sobre la

salud, y es generalmente visto como un amortiguador para los factores de estrés (Cohen & Wills, 1985).

El soporte social se relaciona positivamente con la salud, especialmente cuando hablamos de la mujer ejecutiva, dándole una sensación de bienestar, un cierto grado de previsibilidad y estabilidad en la vida, la capacidad de evitar resultados o experiencias negativas, puede contar con el soporte emocional y aliento de amigos cercanos e íntimos (MPhil & Sanda, 2011). De acuerdo con Farahbakhsh (2004), hay seis características de un individuo mentalmente sano: dominio del entorno, entender la percepción de la realidad, la integración, la autonomía, el crecimiento y el desarrollo y la actitud hacia uno mismo. Por lo tanto, la salud mental es un estado de ánimo caracterizado por el bienestar emocional, la relativa libertad de la ansiedad y los síntomas de la discapacidad, y la capacidad de establecer relaciones constructivas y hacer frente a las demandas ordinarias y el estrés de la vida. La depresión es un estado de sentirse infeliz. Se cree que no es un factor de estrés solitario, sino dos o múltiples factores estresantes que ocurren simultáneamente y acumular durante un período de años que se suman a la depresión (Markush & Favero, 1974; Coleman, 1973). Según Olf (1999), la exposición prolongada a factores estresantes crónicos puede disminuir los recursos de afrontamiento y conducir a la depresión. La depresión también puede resultar debido a diversos eventos indeseables y pérdidas sociales. Se ha encontrado que los factores estresantes diarios, las ocurrencias del día a día, los síntomas físicos dolorosos y trastornos psicológicos (Eckenrode, 1984), y la falta de soporte social pueden causar depresión (Brown, Bhronchain & Brodsky, 1975). Alrededor del mundo, la depresión es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. La relación hombre-mujer varía de 2: 1 a 3: 1 en la mayoría de países (Nolen- Hoelskema, 1990).

El soporte social en el trabajo tiene un efecto directo sobre el bienestar psicológico, y las mujeres que trabajan informaron mayores niveles de redes de soporte social que los que

estaban desempleados o que no trabajaban (Puglisi, 1998; Bolton & Oatley, 1987). Estos vínculos sociales son especialmente importantes para las mujeres, que están en la compañía de los demás, la cual es la principal razón no financiera que se cita para trabajar tanto por mujeres empleadas y desempleadas (Dex, 1988).

Las redes de soporte social tienen un importante y generalizado efecto que afectan muchos aspectos de la vida social, incluido el acceso a la información, el apoyo, el asesoramiento, la influencia y el poder (Burt, 1992, 1998; Campbell, Marsden & Hurlbert, 1986). La naturaleza de las redes de soporte social ayuda a determinar los resultados tan variados como la facilidad con la que uno puede encontrar un trabajo (Granovetter, 1974) y el estado de ese trabajo (Lin, Ensel & Vaughn, 1981), si uno logra promociones o mayor influencia en una organización (Brass, 1985; Burt, 1992), logra mayores ingresos o una mayor movilidad en el lugar de trabajo (Carroll & Teo, 1996; Podolny & Baron, 1997), e incluso si uno está sano (House, Landis & Umberson, 1988; Moen, Dempster-McClain, & Williams, 1989). También se conoce que las mujeres no tienen igualdad de acceso a muchas de las redes de soporte social más importantes para la consecución de información, el poder, la influencia y el apoyo dentro y fuera de las organizaciones, lo que limita el acceso de las mujeres a las muchas ventajas proporcionadas por ellos (Bartol, 1978; Kanter, 1977; Lincoln & Miller, 1979; Miller, 1986; Miller, Labovitz, & Fry, 1975).

2.1.3 Condiciones socioestructurales de las redes de soporte social

El entorno externo juega un papel en el proceso de soporte social al facilitar o limitar la interacción social y los patrones de amistad. Hay estudios en los que se ha encontrado que la disposición física de los edificios puede afectar la formación de amistades, al igual que los arreglos físicos de muebles y compartimentos. Otra investigación evidenció que los pacientes de un hospital necesitan un espacio privado bien determinado. Estos estudios muestran que

hay una amplia gama de influencias ambientales externas en el soporte social (Shinn, Lehmann & Wong, 1984).

Bronfenbrenner (1979) planteó una visión ecológica del desarrollo humano, en la que destaca la importancia crucial de los ambientes en los que nos desenvolvemos. La persona percibe el ambiente que le rodea (su ambiente ecológico) y el modo en que se relaciona con él. Hay una progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo, que está en proceso de desarrollo, por un lado, y por el otro las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que esa persona en desarrollo vive. Acomodación mutua que se va produciendo a través de un proceso continuo que también se ve afectado por las relaciones que se establecen entre los distintos entornos en los que participa la persona en desarrollo y los contextos más grandes en los que esos entornos están incluidos. Definió el ambiente ecológico como un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente: (a) microsistema, es el nivel más cercano al sujeto, e incluye los comportamientos, roles y relaciones característicos de los contextos cotidianos en los que éste pasa sus días, es el lugar en el que la persona puede interactuar cara a cara fácilmente, como en el hogar, el trabajo, sus amigos, (b) mesosistema, se sitúan las relaciones entre esos entornos inmediatos de la persona, (c) exosistema, está referido a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales se producen hechos que afectan a lo que ocurre en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que ocurre en ese entorno (lugar de trabajo de la pareja, grupos de amigos de la pareja, etc.) y (d) macrosistema, es un plano más distante pero igualmente importante porque es necesario tomar en consideración la influencia de factores ligados a las características de la cultura y momento histórico-social (p. 44).

Por otro lado, Kfir y Slevin (1991) consideraron que el pedir apoyo puede ser muy molesto, porque en nuestra cultura hay un mensaje de que debemos "hacerlo nosotros

mismos". Señalaron que algunos individuos sienten que pedir ayuda puede significar que son débiles y dependientes. Otro problema con el soporte social es que puede cambiar los roles de los individuos, por ejemplo, de pronto hay que volverse dependiente del que siempre ha sido de apoyo. En la sociedad de hoy, muchas personas no tienen familia cerca para llamar en busca de ayuda, entonces, ¿a qué personas recurren? Rook (1987) comparó amistades con relaciones de parentesco y encontró que las amistades son de carácter voluntario y basado en intereses mutuos y las necesidades sociales, mientras que las relaciones de parentesco no son voluntarias, y pueden implicar sentimientos de obligación. La implicación es que en algunas relaciones de parentesco, los intercambios de apoyo se basan en el servicio. Norris y Kaniasty (1996) señalaron que una gran cantidad de la ayuda que se recibe todos los días pasa desapercibida porque es una parte esperada de la rutina diaria.

2.1.4 Estructura y características de las redes sociales

Buunk, Doosje, Jans y Hopstaken (1993) encontraron que las relaciones de reciprocidad en el trabajo son importantes. Afirman que se espera cierta asimetría en una relación con un superior. Se espera que la posición de estatus más alto pueda dar más ayuda y soporte. Las relaciones con los compañeros implican más equitativa reciprocidad. Puede ser que las personas que creen que reciben más ayuda de lo que dan a un compañero de trabajo, pueden desarrollar sentimientos de incompetencia.

Cohen (1988) describió tres categorías de medidas de soporte. Señaló que las redes de soporte social se miden en términos de tamaño, dispersión y frecuencia de los contactos. Los aspectos funcionales de apoyo social se miden por el tipo de prestado y la cantidad o calidad de ese apoyo. Otra faceta de la integración social la densidad. Barrera (1986) definió tres categorías de soporte social. Arraigo social se describe como las conexiones que las personas tienen a otras personas en su entorno social, estos se miden a través de pruebas de los vínculos sociales, como el matrimonio, la participación en organizaciones de la comunidad, y

el contacto con los amigos. Se trata de medidas no directas de soporte social; sino que indican posibles fuentes de soporte. El soporte social percibido es una evaluación cognitiva de estar conectado con los demás, y sabiendo que el apoyo está allí, si es necesario. Elementos medibles de esta categoría incluyen la disponibilidad y adecuación de los lazos de soporte.

El análisis de redes de soporte social estudia una serie de características de la red, incluyendo el tamaño, composición, número de contactos, tipo de relación, la proximidad física de los individuos entre sí, y el tipo de contactos. Examina el valor percibido o utilidad de la ayuda proporcionada (Bowling, 1991). En la formación de vínculos de la red de soporte social, los individuos típicamente demuestran una preferencia por la homogeneidad. Se presenta la tendencia de que los individuos interactúen con aquellos que tienen atributos similares, como la raza, género, religión o valores y para los socios de la red de alto estatus (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001). En un entorno sin restricciones, presumiblemente los hombres y las mujeres se aplicará una estrategia de creación de redes homofílicas, y de alto estatus. Sin embargo, en muchos contextos organizativos en los que hay pocas mujeres profesionales de alto status, esta estrategia no está disponible para las mujeres; de esta manera, los individuos se ven limitados por la estructura de la organización (Ibarra, 1993). Los hombres y mujeres persiguen diferentes estrategias de red; los hombres han demostrado un alto grado de homofilia en todas las redes, mientras que las mujeres tenían lazos más heterophilous dentro de sus redes instrumentales y más lazos homophilous en sus redes expresivas (Ibarra, 1992).

Algunos de los estudios y los hallazgos alrededor de las diferencias en la composición de la red de soporte social, se dan por estar medido por homofilia (Brass, 1985; Ibarra, 1992, 1997; McPherson & Smith-Lovin, 1987; McPherson et al, 2001; Mehra, Kilduff & Brass 1998; South, Bonjean, Markham & Corder, 1982), y el rango (Ibarra, 1997, y Moore, 1990), y las diferencias en las características de la relación, según lo medido por la fuerza del

vínculo (Ibarra, 1997), multiplicidad (Ibarra, 1992), la centralidad de la red (Brass, 1985; Ibarra, 1992; Lincoln & Miller, 1979; Mehra et al, 1998; Miller et al, 1981), y la restricción de la red (Burt, 1998).

Los lazos fuertes se asocian generalmente a estar más cerca, más estable y recíproca, y se caracterizan por una interacción más frecuente, mientras que los vínculos débiles se caracterizan por relaciones que son más distante en la naturaleza, implican la comunicación frecuente y la inversión menos emocional (Ibarra, 1993). Granovetter (1973) demostró que los lazos débiles, son vías importantes para acceder a la información no redundante, ideas y oportunidades, que puede ser más valioso que fuertes lazos con fines instrumentales, tales como la búsqueda de un empleo. A la inversa, los lazos fuertes, que tienden a ser más homogéneos, y por tanto, más redundante en la información, pueden ser menos productivos instrumentalmente, pero proveer otros tipos de beneficios como mayores oportunidades de influencia y persuasión, una mayor probabilidad de ayuda en caso de crisis (Granovetter, 1982; Krackhardt, 1992), y un mayor grado de patrocinio y legitimidad dentro ya través de las organizaciones (Burt, 1992; Burt, 1998).

Reconociendo los diferentes beneficios de lazos fuertes y débiles, varios investigadores han argumentado que las redes más eficaces serán relativamente bien equilibrada entre los dos (Brass, 1984; Granovetter, 1982). Sin embargo, el valor relativo de los lazos fuertes y débiles puede ser diferente para las mujeres, en particular con fines instrumentales.

El rango de la red de soporte social se refiere a la amplitud y diversidad de los vínculos dentro de una red, y se ha medido de varias maneras, incluyendo el número de contactos dentro de una red, la diversidad de tipos de contactos dentro de una red, y el grado en que los lazos están situados dentro de o en grupos de trabajo de la organización. La diversidad puede estar basada en una amplia variedad de atributos, incluyendo la naturaleza

de la relación (pariente, compañero de trabajo, amigo, etc), los atributos dados de contacto (género, raza, edad, etc), los miembros de la organización del contacto, o el estado del contacto. Una amplia gama de vínculos de la red, formada por dos relaciones fuertes y débiles con un grupo diverso de individuos a menudo se ha asociado con el acceso a mayores recursos instrumentales (Campbell, 1988; Campbell et al, 1986; Marsden, 1987).

Varios estudios han explorado si el alcance de las redes de los hombres y las mujeres es diferente. Según Moore (1990). Las redes pueden diferir en su composición, las redes de los hombres incluyen un menor número de lazos de parentesco y más lazos que no son familiares, tales como compañeros de trabajo, amigos y asesores. Las redes de mujeres incluyen a más familiares en general y más diferentes tipos de lazos de parentesco, pero menos lazos y tipos que no son familiares que los hombres. Sin embargo, después de controlar variables de estructura, como la edad, la educación, el empleo, el estado civil, y niños; las redes de las mujeres y las redes de los hombres eran muy similares; la única diferencia significativa fue que las mujeres siguen teniendo más lazos de parentesco que los hombres. Estos resultados apoyan firmemente la conclusión de que la mayoría de las diferencias de género en las redes se debieron a las oportunidades y las limitaciones derivadas de las mujeres y de los hombres de diferentes lugares de la estructura social (Moore, 1990, p. 734). En cuanto al rango de la red exclusivamente en el lugar de trabajo, se encontró que las mujeres que tenían una alta posición, contaban con redes más amplias que las de los hombres de alto rendimiento (Ibarra, 1997).

2.1.5 Funciones del soporte social

La comunidad en la que trabajamos y vivimos es una red de soporte (Albarracín, Fishbein, & de Muchnik, 1997). El soporte social dentro de la red se puede calificar como formal o informal. El soporte formal incluye la ayuda de las instituciones y agencias de la comunidad, tales como una enfermera, un médico o un sacerdote, mientras que el soporte

apoyo informal describe la ayuda recibida de amigos y parientes. Esta es una distinción importante, ya que las investigaciones han demostrado que la mayoría de las personas que se encuentran en dificultades acuden a familiares y amigos en lugar de tomar una ayuda profesional (Caspi, Bolger & Eckenrode, 1987).

El soporte social se ha relacionado mucho, tanto directa como indirectamente, a la salud y bienestar (Cohen, 1985). Salud, desde una perspectiva de bienestar, es descrita por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en términos más holísticos como no solamente la ausencia de enfermedad, sino como un estado de completo bienestar físico, psíquico y social. La salud también es vista por algunos como un equilibrio armónico con el entorno, la vinculación de la salud y el bienestar del soporte social, puede ser útil para mantener amplias definiciones de salud en la mente (Tamm, 1993).

La red de soporte social puede provocar un aumento en el nivel general de bienestar, simplemente como resultado de ser parte de una red de soporte social. La hipótesis de amortiguación sugiere que una crisis de estrés se reduce debido a la ayuda específica recibida, además, Schumaker y Hill (1991) señalaron que el soporte social puede influir en la salud, directa o indirectamente cuando se proporciona información o recursos tangibles como la vivienda y el transporte. Al respecto, Kfir y Slevin (1991) se preguntaron sobre el por qué el soporte informacional es tan valioso. La información práctica permite a una persona tomar decisiones concretas, y está la información ligada a los sentimientos y el sentido de la vida. Los autores afirmaron que la información puede tener el poder de cambiar la forma en que una persona se relaciona con los hechos, y el cambio de la forma en que un individuo se comporta. La información puede ayudar a alguien a relajarse, por permitir que las cosas queden en su lugar, o puede motivar a una persona a actuar, por lo tanto, se convierte en importante para los profesionales de la salud. Muchos individuos no son expertos en la forma en que transmiten la información, se puede dar un exceso de

información, o una información que se presenta de una manera negativa, puede dar lugar a que un individuo no quiera aceptar la información. En lugar de ello, la información debe ser utilizada para estimular una persona. La información que es útil presenta el problema como una oportunidad, más que una crisis, y presenta opciones útiles para hacer cambios, esto ayuda al individuo a alejarse de los sentimientos de impotencia a los sentimientos de control.

El estrés se define como una característica del medio ambiente representa una amenaza para el bienestar físico o psicológico. Es el resultado de los acontecimientos negativos en la vida, que cambian las actividades habituales y requiere que el individuo haga reajustes de comportamiento sustanciales (Thoits, 1986). DeLongis, Folkman y Lazarus (1988) sugirieron que la relación del estrés con el soporte social tiene un efecto mediador en la evaluación y en los procesos de adaptación. Los que tienen soporte social, teóricamente enfrentarán menos estrés y tendrán un menor número de situaciones que se puedan agravar o que superen sus recursos. Podrán hacer frente a la tensión, y mostrar mejores condiciones para hacerlo. El estrés también sirve para que un individuo vaya en búsqueda de recursos que le puedan ayudar a lidiar con los eventos que lo amenazan (Pierce, Sarason & Sarason 1992).

2.2 Mujer Ejecutiva

En el Perú se ha considerado como mujer ejecutiva a aquellas que ocupan cargos de gerentes, directoras o jefas. Según la encuesta de hogares (ENAHOG) del INEI son 122,800 las mujeres que ocupan cargos de decisión (gerentes, directoras o jefas). Entre el 2001 y 2012 la cifra creció en promedio 4.5% por año, pero la tendencia es creciente (ADEXNEWS, marzo 08, 2013).

2.2.1 Desarrollo profesional de la mujer ejecutiva

La mayoría de los puestos de alta dirección en casi todos los países se llevan a cabo principalmente por los hombres. Las mujeres ejecutivas en general, se encuentran en los puestos de dirección más bajos y con menos autoridad que los hombres. Están concentradas en áreas funcionales tradicionalmente "femeninas" como recursos humanos, comunicación corporativa, marketing y relaciones gubernamentales de la comunidad y finanzas (Catalyst, 1991). Sin embargo, hay un número considerable de mujeres que luchan por puestos de alta dirección que no pueden alcanzarlos.

Es conocido el hecho que existen diferencias salariales. El término "techo de cristal" es una de las metáforas más convincentes recientemente utilizadas para el análisis de la desigualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, y tiene la finalidad de describir la barrera que se presenta para un avance mayor, una vez que las mujeres han alcanzado un cierto nivel. El argumento de techo de cristal sugiere que las diferencias de género y raza son mayores en los niveles más altos de la organización (Yap & Konrad, 2009).

Muchos estudios confirman la hipótesis del "techo de cristal" e indicaron que las mujeres en sus primeros años de vida experimentaron una serie de obstáculos para ejercer su carrera (Phillips & Imhoff, 1997). Hay barreras invisibles que continúan impidiendo a la mujer ascender a una posición más alta en las organizaciones (Adair, 1999; Baxter & Wright, 2000; Lyness & Thompson, 2000). Lyness y Thompson (2000) encontraron que las mujeres enfrentan mayores barreras y necesitan diferentes estrategias para tener éxito al igual que los hombres. Con el fin de ser un ejecutivo de éxito, las mujeres tienen que superar el aislamiento, los estereotipos sexuales y las presiones por rendimiento.

Cotter, Broshak & Haveman (2001), en la medición de la discriminación laboral, los analistas a menudo controlan la educación, experiencia laboral, permanencia en la empresa actual, y los factores familiares que afectan a la productividad (por ejemplo, el estado civil /

padres). Por otra parte el concepto del techo de cristal se equipara cada vez más con las formas genéricas de la desigualdad racial y de género, y está perdiendo su poder para describir una forma única de la desigualdad en la cúspide de las organizaciones. Si los límites de trabajo son los mismos en todos los niveles de la jerarquía profesional, entonces uno está describiendo la desigualdad racial o de género, no un techo de cristal. El techo de cristal se presenta cuando la discriminación aumenta en severidad con el movimiento en la jerarquía ocupacional.

Morrison (1991) describieron el techo de cristal como una barrera transparente que mantiene a las mujeres de elevarse por encima de un cierto nivel en las corporaciones.

Belgihiti y Kartochian (2008) explicaron que las mujeres tienen algunas barreras cuando llegan a un nivel donde se convierten en ejecutiva. Para Powell y Butterfield (1994), el "techo de cristal" podría existir en diferentes niveles y en diferentes organizaciones o industrias; el término se podría utilizar para sugerir una barrera a la entrada en los puestos de dirección de nivel superior.

Algunas evidencias sugieren que los efectos de género y raza para la promoción de un puesto de trabajo son más frecuentes en algunas partes de la jerarquía de la organización que en otras. Powell y Butterfield (1994) encontraron que para los ascensos a los más altos niveles de la organización, las mujeres experimentaron una ventaja sobre sus homólogos masculinos equivalentes y que la raza no tuvo un impacto, ya sea positivo o negativo, sobre las promociones a los más altos niveles de la organización. Otra evidencia sugiere que las mujeres experimentaron grandes desventajas de promoción en las ocupaciones que se encuentran en los niveles más bajos de la organización (Bihagen & Ohls, 2006; Pekkarinen & Vartiainen, 2006).

Mainiero y Sullivan (2005) estudiaron el fenómeno de la exclusión voluntaria en la que la mujer ejecutiva deja la empresa, en forma masiva, entre los 35 a 40 años. La razón

para dejarla no difiere significativamente de las de los hombres, excepto en relación con el tiempo para estar con sus familias. Deemer y Fredericks (1999) se refirieron a cuatro comportamientos mentales que pueden bloquear el progreso profesional de las mujeres directivas: (a) un sentimiento de victimización, (b) la limitación de las convicciones personales, (c) pensamiento único, (d) atención a la situación que se le presenta.

La investigación muestra que en las sociedades donde se imponen los roles de género en base a las mujeres que trabajan, ella se percibe en una posición diferente que los hombres. El ser una esposa y madre es anterior a la decisión de no viajar y trabajar durante largas horas, lo cual puede afectar su progreso profesional. Según Laufer (2004), algunas mujeres profesionales renuncian a las oportunidades debido a los viajes que participan en sus puestos de trabajo. Básicamente, en todos los sectores, viajar podría ser una verdadera barrera para que las mujeres deseen convertirse en un ejecutivo, puesto que uno de los requisitos para el avance en muchas empresas es la movilidad de los ejecutivos. En general, las mujeres están menos disponibles para la movilidad geográfica y son en su mayoría "seguidoras" de su cónyuge (Pochic, 2005).

En la investigación de Bender y Pigeys (2008), notaron que las familias de doble carrera puede traer impacto en los roles tradicionales de la familia; las mujeres en estas condiciones no aceptan ninguna movilidad por motivo profesional. Por lo general es la mujer que tiene que interrumpir su carrera para seguir al hombre (Laufer & Pigeys, 2000). Para poder satisfacer las necesidades educativas de los niños, las parejas con doble carrera pueden desarrollar diferentes estrategias de transporte: la diferenciación o división de roles, de forma secuencial o simultánea (Sekaran & Hall, 1989).

2.2.2 Retos y limitaciones de la mujer ejecutiva

El género de los que toman decisiones pueden tener un efecto moderador en relación al género de los candidatos y a la promoción de los puestos de alta dirección (Powell &

Butterfield, 1994). Las buenas calificaciones de desempeño generalmente aumentan la posibilidad de promoción de un profesional. Una baja proporción de mujeres en el más alto nivel de la empresa da lugar a que una mujer ejecutiva tenga mayor intención de dejar el puesto y reduzca su satisfacción en el trabajo (Burke & McKeen 1996). Según Bender (2001), esto puede llevar a que las mujeres no pueden verse convirtiéndose en mujeres ejecutivas en el futuro, una gerente mujer puede ser desmotivada por la falta de perspectivas de ascenso, involucrándose menos en ese objetivo (Belghiti & Kartochian, 2008). Los ascensos tienen como resultado una mayor satisfacción en el trabajo, promoviendo oportunidades para hacer el trabajo más complejo, y una mayor capacidad de ejercer autoridad (Pekkarinen & Vartiainen, 2006, Hultin, 2003). Para tener buenas promociones, las mujeres necesitan tener una sólida formación de capital humano, y se ha de considerar que las mujeres están más vinculadas a una ubicación geográfica específica, por razones familiares, a diferencia de los hombres (Bielby & Bielby, 1992), por lo que los empleadores podrían preferir a los hombres, antes que a las mujeres. Los hombres son propensos a tener más ofertas externas, lo que se traduce en un aumento de su salario (Hultin, 2003).

La idea de que las mujeres no están interesadas en los altos cargos jerárquicos debido a la dificultad de la reconciliación es cada vez más cuestionada (Akpınar, 2012). De acuerdo con Catalyst (1993), hay mujeres ejecutivas que tienen como objetivo alcanzar la posición de CEO, casi al igual que los hombres, y las que tienen hijos lo desean aún más (55% contra 46%). Para allanar el camino de las mujeres que llegan a la cima, hay formas de llevar a cabo la realización de iniciativas de trabajo y la organización de la familia. Los programas tales como los servicios de apoyo de cuidado de niños, sistemas de licencia de maternidad o trabajo a tiempo parcial permiten a las mujeres mantener un equilibrio con la familia sin necesidad de tener que sacrificar el trabajo (Straub, 2007).

La teoría del capital humano se relaciona con la inversión de la formación académica y las experiencias de trabajo. Las mujeres que se anticipan a una interrupción de la carrera profesional debido a la maternidad e invertirían menos tiempo en la educación y la formación, por lo que acumulan menos capital humano que los hombres (Mincer & Polacheck, 1974). Esta ha ido perdiendo fuerza en la medida en que las mujeres han alcanzado a los hombres e incluso superado, en términos de logros educativos. Becker (1971) sugirió que los trabajadores toman decisiones racionales con respecto a la inversión en su propia educación y carrera. Si las mujeres crean menos capital humano a través del tiempo que los hombres, entonces su desarrollo profesional, incluyendo el ascenso a puestos de alta dirección, sería más restringido (Stroh, Brett & Reilly, 1992). La discriminación de género puede haber influido en las evaluaciones previas de capital humano de los empleados, con las mujeres que recibieron menos créditos que los hombres por su educación, experiencia laboral, y otros aspectos (Powell & Butterfield, 1994).

Según Polachek (1981), sobre la base de la teoría del capital humano, no sólo se observan las diferencias generales en función del género de pago, sino también a las diferentes proporciones de hombres y mujeres en determinadas ocupaciones y campos de trabajo, y por lo tanto la segregación del mercado laboral en función del género se explica con la llamada auto-selección. La elección de la ocupación específica de género es también el resultado de un cálculo de costo-utilidad racional, las mujeres eligen determinados puestos de trabajo que se pueden combinar con las responsabilidades familiares, por ejemplo, los que permiten el trabajo a tiempo parcial. El diferente grado de integración en el mercado laboral puede, de acuerdo con este enfoque de auto-selección, explicar la movilidad profesional en función del género.

La noción de facilitación se basa en las teorías de la acumulación de roles (Sieber, 1974), que argumentan que las personas, especialmente las mujeres, pueden obtener

beneficios al participar en varios roles, incluyendo el soporte social, acceso a los recursos, y la gratificación diversificada (Barnett y Hyde, 2001; Portello y Long, 2001; Rao, Apte & Subbakrishna, 2003; Ruderman, Ohlott & King, 2002).

La carrera y familia desafía la evidencia que considera que los hombres y las mujeres experimentan el liderazgo ejecutivo de diferente manera. Las carreras de los hombres tienden a ser lineal, mientras que las mujeres se caracterizan por las interrupciones y salidas (Alimo-Metcalf, 1995; Kumra y Vinnicombe, 2008; Lyness y Schrader, 2006; Mainiero y Sullivan, 2005; Ohlott et al, 1994).

Las mujeres también se enfrentan a una realidad biológica única. Los años fundacionales de construcción carrera suelen coincidir con la fertilidad de la mujer, y las mujeres pueden encontrar con que tienen que tomar decisiones que los hombres no experimentan. Los estudios también sugieren que las mujeres tienen dificultades para encontrar socios elegibles para empezar porque sus ambiciones profesionales generalmente no están apelando a los hombres (Hewlett, 2002). También hay factores sociales y familiares que hacen que sea más difícil para las mujeres casadas hacer un esfuerzo para el adelanto. A pesar de las tasas récord de participación laboral femenina y el progreso en las actitudes de género, todavía las mujeres mantienen la responsabilidad del hogar, lo que hace que sea más difícil para ellas avanzar (Bartley, Blanton & Gilliard, 2005; Beatty, 1996; Roney & Cahoon, 1990 ; Tichenor, 2005). Otras, a pesar de tener hijos no cambian su orientación profesional (Korabik & Rosin, 1995), sin embargo las mujeres son más propensas que los hombres a modificar sus carreras profesionales debido a la crianza de los hijos (Blair-Loy, 2001; Stroh, Brett & Reilly, 1992).

Las estrategias de avance y el balance de estrategias adaptativas son maneras en que la gente responde a los retos cotidianos, para hacer frente a las circunstancias exigentes (Becker & Moen, 1999; Jennings & McDougald, 2007; Moen & Yu, 2000; Monnier, Stone, Hobfoll,

& Johnson, 1998). Las estrategias implican el rediseño de los roles y las relaciones de soporte social, la manipulación de los recursos y demandas para hacerlo (Voydanoff, 2005). En el dominio de la carrera profesional, las mujeres ambiciosas desarrollan redes sociales (Ibarra, 1997), entre las que se encuentran las relaciones de tutoría (Eby, Allen, Evans & DuBois, 2008), buscando oportunidades para ser promocionada y ascender (Brett & Stroh, 2003). También deben desarrollar un estilo interpersonal andrógino con el que ambas contrapartes masculinas y femeninas estén a gusto (Korabik, 1990; McGregor & Tweed, 2001; Ragins, Townsend & Mattis, 1998).

2.2.3 Red social de las mujeres ejecutivas

Es un desafío conciliar el trabajo con los otros aspectos de la vida, puede afectar el avance de las mujeres, y de no tratarse, puede contribuir al fenómeno del techo de cristal. Las mujeres, por lo general, están involucradas con el cuidado de familiares cercanos, niños y ancianos. Esta situación se relaciona con la disponibilidad de las mujeres para hacer un trabajo sin interferencia de las responsabilidades familiares. Son escasas las organizaciones que pueden ofrecer programas que apoyen los compromisos externos, en particular para las mujeres que tienen puestos de alto nivel. Como posible solución, tal vez, las mujeres pueden optar por trabajar menos horas que los hombres con el fin de pasar más tiempo con sus familias (Akpinar, 2012).

Las mujeres también miden el éxito en el lugar de trabajo de manera diferente que los hombres. Los hombres tienden a medir el éxito por los altos salarios y cargos importantes, mientras que las mujeres dan más valor en sus relaciones con los compañeros y servicio comunitario. Por lo tanto, muchas mujeres se encuentran en desventaja a tomar medidas que aumenten la probabilidad de avanzar en la escalera corporativa (Akpinar, 2012). Las diferentes necesidades de las mujeres les llevan a crear un techo de cristal auto-impuesto que bloquearía sus carreras. Muchas mujeres que están en puestos de alta dirección parecen no

estar muy dispuestas a subir a puestos directivos superiores, porque no pueden correr el riesgo de traer conflictos y polémica en el ámbito familiar. Además, las mujeres a menudo no ven sus propias habilidades personales y el talento suficiente para ese tipo de papeles.

Powell (1999) mencionó que el trabajo típico ejecutivo tiene enormes responsabilidades, demandas de tiempo y presiones, lo que exige el tiempo de considerables sacrificios en la vida personal. Como consecuencia, las mujeres a menudo están menos dispuestas que los hombres a hacer tales sacrificios sustanciales ya que muchos quieren tener hijos, pasar tiempo con la familia o simplemente no quieren una responsabilidad tan grande en su trabajo diario.

Tener hijos trae muchas responsabilidades a la vida familiar y esta es una de las razones por la que muchas mujeres deciden abandonar sus carreras profesionales antes de tiempo, para poder dedicarse a la crianza de sus hijos. Por esta razón, los empleadores en ocasiones dudan en promover a las mujeres, porque tienen temor de que ellas elijan a sus familias primero. Sin embargo, un número creciente de empresas se están dando cuenta del hecho de que las mujeres necesitan un poco de tiempo, y realizan intentos para alentar a las mujeres a permanecer más tiempo en sus carreras, dado que la participación de las mujeres es vital para la diversidad y para el éxito de las empresas (George, 2005). En la actualidad hay muchas mujeres que pueden mantener una carrera exitosa y tener niños (Laufer, 2004).

Los riesgos asociados a esta doble carga se deberían tanto al agotamiento como al conflicto de roles, que tienden a hacer que en la mujer surjan sentimientos de culpa tanto hacia la familia como hacia el trabajo (Avendaño y Grau, 1997). Esta culpa florece cuando las ejecutivas prevén que no podrán cumplir con el compromiso de una maternidad físicamente presente e incondicional, lo que les genera el miedo de recibir rechazo y desaprobación de sus hijos en el futuro y también se desarrolla cuando las ejecutivas, al crear

una relación íntima con el lugar de trabajo, se sienten culpables al no poder cumplir al 100% sus responsabilidades o al rechazar propuestas de ascenso (PNUD, 2010).

Asimismo, el conflicto perjudica el bienestar y la calidad de vida de la mujer, ya que a mayores niveles de incompatibilidad entre el trabajo y la familia, se observan más problemas de salud, fatiga y estrés. De la misma forma, la evidencia indica que a mayor percepción de conflicto familia trabajo, menor es el desempeño y satisfacción laboral (Barros y Barros, 2008).

Muchas mujeres ejecutivas y las que tienen ocupaciones de élite hacen frente a las necesidades que tienen tomando decisiones discretas entre la carrera profesional y la familia como por ejemplo, retrasar el matrimonio o el tener hijos (Blair-Loy, 2001; Nelson y Burke, 2000; Olson et al, 1990). Las mujeres también aumentan sus recursos de dominio personal, apoyándose en la manutención del cónyuge (Brett y Stroh, 2003). Sin embargo, las estrategias de adaptación a nivel de pareja, no necesariamente promueven el equilibrio en la vida profesional de las mujeres (Pittman y Blanchard, 1996; Wierda-Boer et al, 2008). En suma, existen retos y oportunidades para las mujeres ejecutivas y su entorno familiar, los desafíos han enfatizado su capacidad de adaptación a los entornos más exigentes.

Las trayectorias de inserción laboral de las mujeres dependen fuertemente de la forma de las relaciones y negociaciones de género que se establecen en el lugar de trabajo. Para esto, las mujeres desarrollan distintos tipos de estrategias, como por ejemplo, el uso en el trato laboral cotidiano de los mismos códigos de lenguaje que los hombres, destinar tiempo fuera de horario laboral para asistir a las reuniones sociales como los after office y hasta el mostrarse “asexuadas” para mantener las relaciones con jefes, compañeros y subordinados en el plano estrictamente laboral, estrategia muy utilizada por mujeres jóvenes que trabajan en áreas mayoritariamente masculinas (Mauro, 2004).

2.2.4 La mujer ejecutiva en Latinoamérica y Perú

Según la encuesta de hogares (ENAHO) del INEI, 122,800 mujeres ocupan cargos de decisión (gerentes, directoras o jefas). Entre el 2001 y 2012 la cifra creció en promedio 4.5% por año, pero la tendencia es creciente (ADEXNEWS, marzo 08, 2013). Los 50 nombres que conforman la lista de las principales mujeres de negocios en América Latina son un grupo diverso. Representan a los sectores de petróleo y gas, banca, editorial, legal, creación de empresas, ingeniería, automotriz, comercio minorista y tecnología. Hay mujeres que escalaron hasta el nivel más alto en las corporaciones, mujeres con largas carreras en el servicio público y mujeres al frente de empresas que heredaron de padres o esposos (Keller, agosto 21, 2013).

Sobre la base de más de 50,000 encuestas realizadas por Great Place to Work Perú [GPTW Perú] durante 2013 a una muestra de alrededor de 60 empresas peruanas, se observó que en el Perú la fuerza laboral femenina está sub representada en las distintas jerarquías de las organizaciones, respecto de su participación en el total de la población (51% en 2013, según información del INEI). En la Figura 14 se muestra que esto ocurre principalmente en los puestos ejecutivos y de alta dirección y en el rubro de obreros y operarios (solo el 29% y el 16% de estos puestos son cubiertos por mujeres, respectivamente). La representación femenina, sin embargo, se incrementa y supera el 40% en el rubro de empleados y jefes y supervisores de rango medio (40% y 46%, respectivamente).

Según el reporte de GPTW Perú (2013), las estadísticas analizadas demuestran que el techo de cristal en el nivel ejecutivo es un problema de “tuberías”: las mujeres están relativamente bien representadas en la fuerza laboral, pero la tubería deja de funcionar entre sus posiciones de mandos medios y la alta dirección, un fenómeno reconocido a nivel mundial por Boston Consulting Group en su informe *Shattering the glass ceiling* (Agosto 2012).

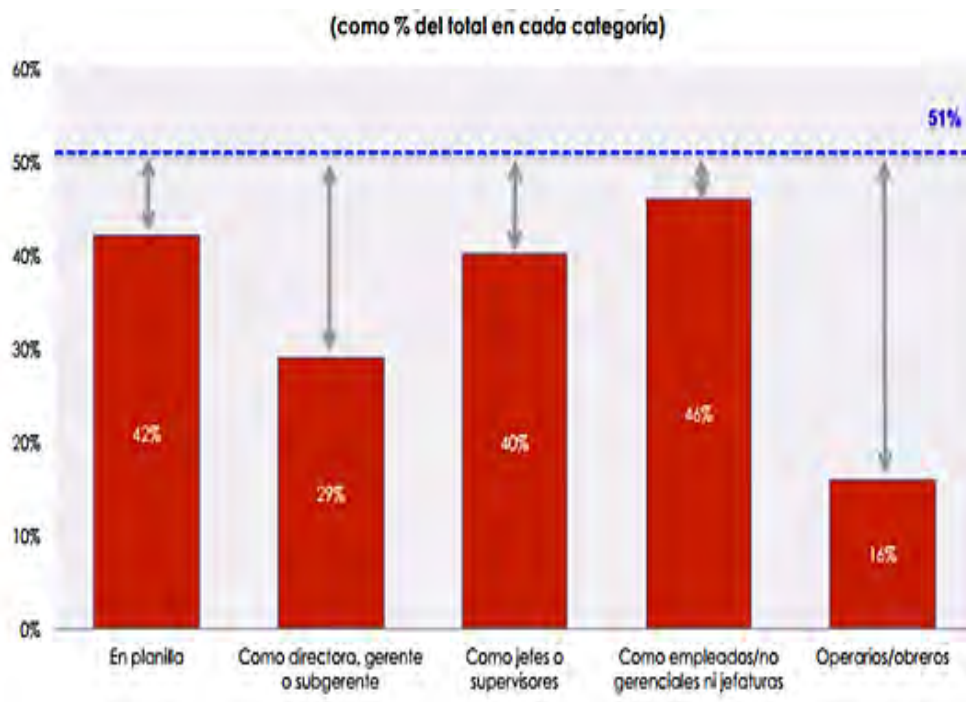


Figura 15. Población de mujeres según jerarquía en el trabajo

Tomado de “Mujeres y mercado laboral en el Perú,” por Great Place to Work Perú, 2013.

Recuperado de

http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/Publications_Documents/Mujeres_y_mercado_laboral_en_el_Peru.pdf

Así, cabe reconocer que este no es solo un problema en el Perú ni mucho menos exclusivo de América Latina. Según catalyst.org, asociación dedicada a la creación de oportunidades para mujeres en el mundo de los negocios, a nivel global solo el 21% de los cargos de alta dirección es ocupado por mujeres, mientras que en el caso de las gerencias generales, esta cifra se reduce a 9%. A pesar de su carácter global, en el Perú el problema se acentúa en las empresas de origen nacional. La Figura 15 muestra las diferencias entre empresas de capitales mayoritariamente peruanos y las de capitales mayoritariamente extranjeros, dentro de la muestra de la encuesta de GPTW Perú, en cuanto al porcentaje de puestos de gerencia y alta dirección ocupadas por mujeres. Como se puede observar, las empresas de capital extranjero tienen una mayor participación de ejecutivas y directivas mujeres dentro de sus planillas.

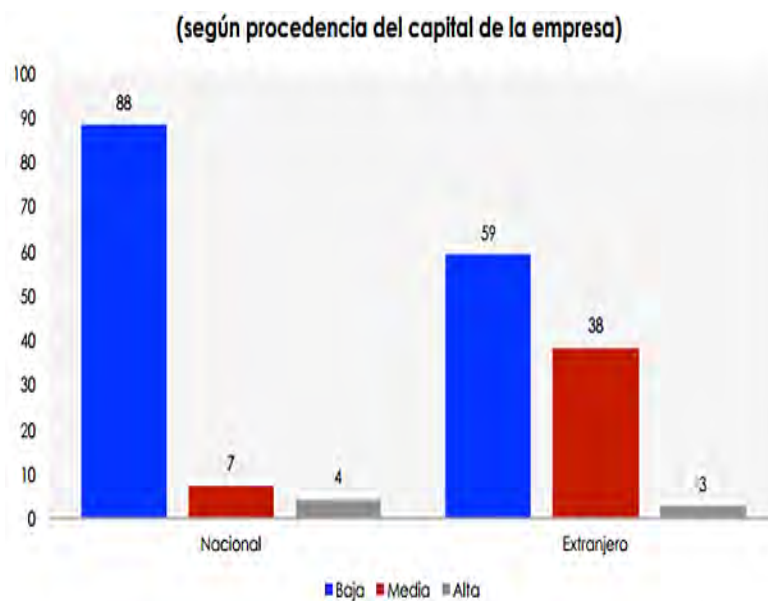


Figura 16. Participación de mujeres sobre el total de ejecutivos y alta dirección.
Nota. Participación Baja: entre 0% y 33%; Participación Media: entre 34% y 66%; Participación Alta: entre 67% y 100%. En todos los casos, como porcentaje del total de los ejecutivos de la empresa. Tomado de “Mujeres y mercado laboral en el Perú,” por Great Place to Work Perú, 2013. Recuperado de http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/Publications_Documents/Mujeres_y_mercado_laboral_en_el_Peru.pdf

El ranking fue elaborado por Latin Business Chronicle, portal de información especializado en el mundo de los negocios de nuestra región. Se distingue a cuatro mujeres de negocios peruanas (Cuatro peruanas entre las 50 ejecutivas top de América Latina, agosto 29, 2013):

1. Carmen Rosa Graham, graduada en Administración de Empresas de la Universidad del Pacífico, institución de la que fue posteriormente rectora, ha sido gerente general de IBM en Colombia, Perú y Bolivia. Integra el directorio de Interbank desde marzo del 2007, además de ser miembro de los directorios de Ferreyros S.A.A. y Corferias del Pacífico. Es la presidenta del directorio de Fundación Backus y miembro del Consejo Directivo de OWIT Perú, de Empresarios por la Educación y de la Asociación Pro-Universidad del Pacífico. Se desempeña también como consultora internacional en gestión de instituciones de educación superior.

2. Cecilia Blume, abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, actualmente dirige CBConsult S.A.C., que brinda servicios de asesoría legal y económica, y es socia de Ambiental Peruana, empresa de servicios relacionados a materias ambientales y de hidrología. Integra los directorios de Fidu Perú, Leasing Perú y Renting Perú, de la empresa pesquera Exalmar, de AMROP Perú y de Make a Wish, entidad sin fines de lucro. Ha hecho carrera en el Estado, habiendo sido jefe del Gabinete de Asesores en dos oportunidades en el Ministerio de Economía y jefe del Gabinete de Asesores en la Presidencia del Consejo de Ministros en el gobierno de Toledo. Ha sido directora de diversas empresas públicas.

3. Mariela García de Fabbri, licenciada en Economía por la Universidad del Pacífico, cuenta con un MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez de Chile y el Incae de Costa Rica. Es gerente general de Ferreycorp S.A.A. y de Ferreyros S.A. y cuenta con una trayectoria de 25 años en esta corporación, de la que anteriormente fue gerente general adjunto y gerente de Finanzas. Es vicepresidenta de todas las empresas subsidiarias de Ferreycorp S.A.A. en el Perú y en Centroamérica. También es miembro del directorio de Perú 2021, así como del Comité Consultivo de OWIT Perú. Ha sido directora de IPAE, de Cosapi, de la Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham Perú) y de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía.

4. Luisa García, socia y CEO para la Región Andina de Llorente & Cuenca, primera consultoría de gestión de la reputación, la comunicación y los asuntos públicos en España, Portugal y América Latina. Luisa García ha liderado la oficina de Llorente & Cuenca Perú desde el año 2007, logrando que la consultora de comunicaciones se consolide en el país. También fundó la operación de la firma en Panamá en el 2002.

Según la Organización Internacional de Mujeres de Negocios (Organization of Women in International Trade [OWIT]), las mujeres conforman el 51% de la población

mundial, pero sólo poseen el 1% de la riqueza del mundo. Además, ganan 30% menos que los hombres en los mismos puestos, y sus éxitos profesionales son vistos con desconfianza machista. En el Perú estas cifras se hacen mucho más dramáticas. En estas circunstancias aparece OWIT Perú (filial nacional de la Organización Internacional de Mujeres en Negocios). Su objetivo es promover un cambio social y replantear el rol de la mujer en el mundo laboral peruano. Entre sus asociadas están Cecilia Blume, Jefa del Gabinete de Asesores del Ministerio de Economía y Finanzas, Lieneke Schol, Gerente General de Microsoft Perú, Susana de la Puente, Directora Gerente JP Morgan, y Beatriz Boza, Presidenta del Directorio de la ONG Ciudadanos al Día, entre otras 480 asociadas, 63% de las cuales tienen cargos ejecutivos en empresas (76% transnacionales) que facturan más de cinco millones de dólares anuales (ver Figura 16).

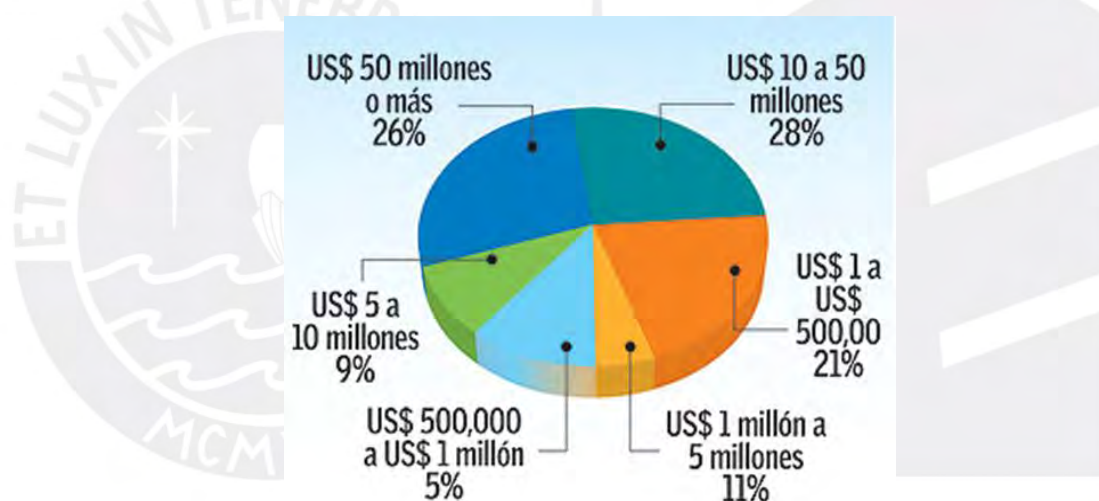


Figura 17. El 63% de las socias de OWIT trabaja en empresas que facturan más de US\$ 5'000,000 al año.

Tomado de "Ejecutivas: Las Superpoderosas," por OWIT Perú. Recuperado de <http://www.caretas.com.pe/Main.asp?T=3082&S=&id=12&idE=674&idSTo=74&idA=20491#.VAKV2f15MrV>

La mayoría de las 280 ejecutivas de OWIT Perú son casadas, ocupan cargos gerenciales, cuentan con al menos un posgrado y provienen de todas las ramas profesionales. Todas son producto de la meritocracia y se consideran capaces de combinar eficazmente su vida personal, familiar y laboral (ver Figura 17).

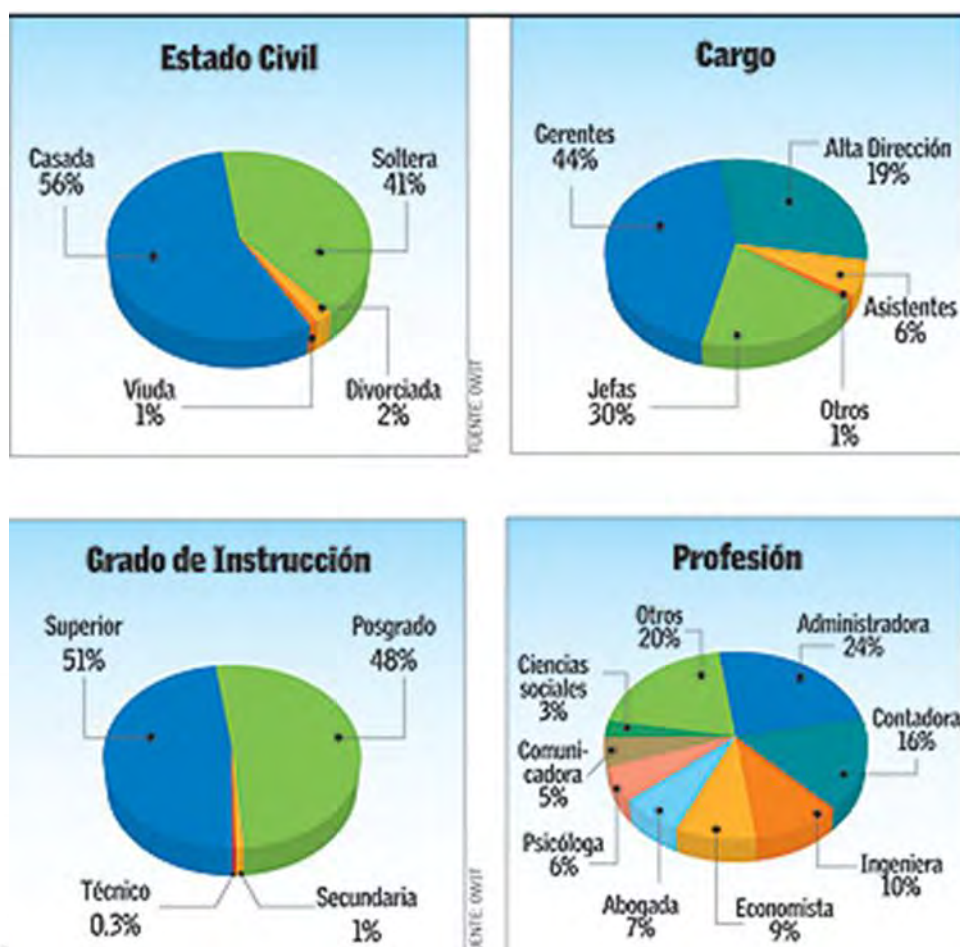


Figura 18. Ejecutivas de OWIT Perú
Tomado de “Ejecutivas: Las Superpoderosas,” por OWIT Perú. Recuperado de <http://www.caretas.com.pe/Main.asp?T=3082&S=&id=12&idE=674&idSTo=74&idA=20491#.VAKV2f15MrV>

El presidente de la Cámara de Comercio de Lima, Samuel Gleiser, señaló que alrededor del 14% de las firmas en el Perú cuentan con ejecutivas en puestos directivos y que el 6% de las empresas que cotizan en bolsa cuentan con participación femenina en sus directorios asimismo que el 29% de las compañías en el Perú tienen participación femenina en su titularidad. “La incorporación de más mujeres en la fuerza laboral ha permitido que muchas de ellas ingresen en los órganos de dirección de las empresas. Dada la buena performance en materia económica del Perú en los últimos 10 años, las peruanas no sólo se han ido capitalizando (participando activamente en la compra de acciones) sino que han permitido abrir nuevos campos de acción a más profesionales. Esta ventana de oportunidades

ha sido aprovechada oportunamente por nuestras peruanas”, puntualizó Samuel Gleiser. Explicó que en la dirección de las empresas, la mujer muestra un estilo claro y definido, basado en su capacidad de adaptación al cambio, tiene una gran capacidad para escuchar a los demás, aceptando de la mejor forma, la crítica constructiva (Cámara de Comercio de Lima [CCL], noviembre 12, 2013).

2.2.5 Conclusión

En el Perú se ha considerado como mujer ejecutiva a aquellas que ocupan cargos de gerentes, directoras o jefas. La red de soporte social de las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana puede constituirse en un elemento indispensable para poder compartir sus problemas y experiencias, cumpliendo una función de apoyo emocional, acompañamiento en estados de aflicción, orientación, creación de alternativas ante las adversidades o dificultades y proporción de contactos.

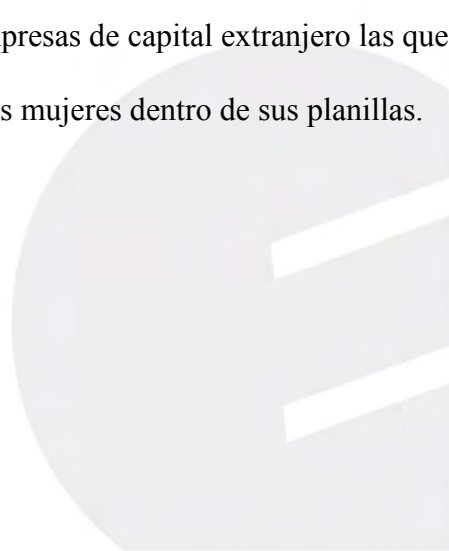
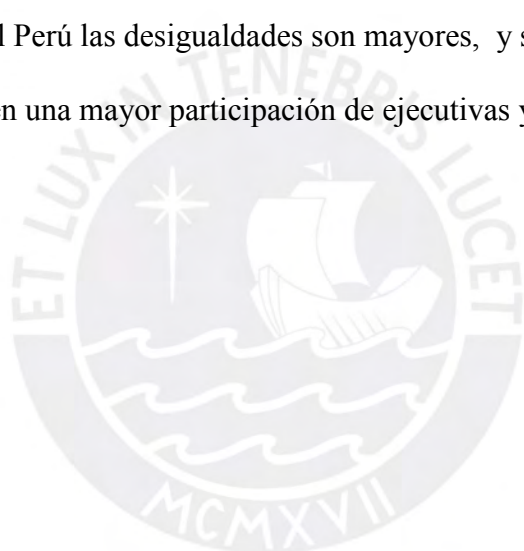
El entorno externo juega un papel en el proceso de soporte social al facilitar o limitar la interacción social y los patrones de amistad. Bronfenbrenner (1979) planteó una visión ecológica del desarrollo humano, en la que destaca la importancia crucial de los ambientes en los que nos desenvolvemos. Definió el ambiente ecológico como un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente: (a) microsistema, (b) mesosistema, (c) exosistema, y (d) macrosistema.

El análisis de redes de soporte social estudia una serie de características de la red, incluyendo el tamaño, composición, número de contactos, tipo de relación, la proximidad física de los individuos entre sí, y el tipo de contactos. Examina el valor percibido o utilidad de la ayuda proporcionada. La red de soporte social puede provocar un aumento en el nivel general de bienestar, simplemente como resultado de ser parte de una red de soporte social. Una crisis de estrés puede ser reducida debido a la ayuda específica recibida, además el

soporte social puede influir en la salud, directa o indirectamente cuando se proporciona información o recursos tangibles como la vivienda y el transporte.

Hay un número considerable de mujeres que luchan por puestos de alta dirección que no pueden alcanzarlos. Es conocido el hecho que existen diferencias salariales entre los hombres y las mujeres. El término "techo de cristal" es una de las metáforas más convincentes recientemente utilizadas para el análisis de la desigualdad en el lugar de trabajo. Las trayectorias de inserción laboral de las mujeres dependerán fuertemente de la forma de las relaciones y negociaciones de género que se establecen en el lugar de trabajo.

Según la Organización Internacional de Mujeres de Negocios [OWIT] las mujeres conforman el 51% de la población mundial, pero sólo poseen el 1% de la riqueza del mundo. En el Perú las desigualdades son mayores, y son las empresas de capital extranjero las que tienen una mayor participación de ejecutivas y directivas mujeres dentro de sus planillas.



Capítulo 3: Método

En el presente capítulo se describe la metodología utilizada en las fases de la investigación, especificando el diseño y preguntas de investigación, la población comprendida, uso del consentimiento informado, los criterios para determinar el marco muestral, compromiso de confidencialidad, locación geográfica en la que se aplicó el estudio, la instrumentación usada, y cómo se recogieron y analizaron los datos para su posterior interpretación.

3.1 Diseño de Investigación

La presente investigación ha utilizado un enfoque cualitativo y es exploratoria, y desde una perspectiva estructural y funcional se analiza las características de las redes que dan soporte al entorno social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y contribuyen a su desarrollo profesional.

El estudio es exploratorio orientado a identificar y describir los efectos de las redes sociales sobre las mujeres ejecutivas. El estudio exploratorio es necesario cuando “el tema es nuevo, nunca antes ha sido abordado en determinada muestra o grupo de personas, o las teorías actuales no son aplicables a un grupo particular de muestra o estudio”. (Creswell, 2003, p. 22). La presente investigación tiene un enfoque cualitativo porque abarca una amplia gama de enfoques “para la exploración de la experiencia humana, las percepciones, motivaciones y comportamientos” (Clissett, 2008, p. 100). Se busca la comprensión de los problemas personales y sociales complejos (Creswell & Clark, 2007).

La perspectiva estructural se refiere a las características que tiene la red (tamaño, densidad, composición, dispersión geográfica, homogeneidad o heterogeneidad), y características de los lazos de la red (intensidad, frecuencia, duración); la perspectiva funcional, hace referencia al estudio donde se analizan los efectos o consecuencias que le reportan al sujeto el acceso y conservación de las relaciones sociales que tienen en su red,

desde esta perspectiva se ha de considerar el tipo de soporte social emocional, instrumental e informacional.

3.2 Adecuación del Diseño

La investigación cualitativa no tiene intención de "probar" una hipótesis, sino que "busca describir, analizar e interpretar los aspectos constructivos del mundo social" (McLeod, 2001, p.133), según los objetivos que se han trazado. Se aplica el método inductivo ayudando a la construcción de una teoría útil dentro de una investigación (Leedy & Ormrod, 2005 y Creswell, 2007).

Se utilizó la herramientas de estudio de casos múltiples bajo un diseño holístico debido a que en el estudio a las mujeres ejecutivas se analiza los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracterizan. "El holismo supone que todas las propiedades de un sistema no pueden ser determinadas o explicadas como la suma de sus componentes. El holismo considera que el sistema completo se comporta de un modo distinto que la suma de sus partes" (Definición. De, 2015, p.1).

3.3 Pregunta de Investigación

La pregunta principal de la investigación es ¿Cuáles son las características estructurales de la red de soporte social, y qué funciones cumplen estas redes en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana? Las preguntas específicas para el estudio son:

1. Cuántas personas forman parte de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.
- 2.Cuál es la intensidad de relación que tiene con cada una de las personas que son parte de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.
- 3.Cuál es la accesibilidad o distancia geográfica que tiene la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.
4. Qué elementos homogéneos o heterogéneos (sexo, edad, origen, cultura y nivel

socioeconómico) comparten la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

5. Qué frecuencia de contacto tiene con la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.
6. Cuánto tiempo de relación tiene con la red de soporte social las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.
- 7.Cuál es la función prevaleciente (apoyo emocional, instrumental e informativo) que cumple la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.
8. Qué ayuda directa que recibe de la red de soporte social las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.
9. Cómo contribuye a la salud emocional la red de soporte social las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana,
- 10.Cuál es la importancia de la red de soporte social en el puesto que desempeña las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

3.4 Población

La población de estudio comprende a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana que ocupen cargos como gerentes, directoras y jefas. Como no se cuenta con una base de datos completa de mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, para conocer el perfil de la mujeres ejecutivas, se utilizó la información publicada en los últimos años por la Organización Internacional de Mujeres de Negocios (Organization of Women in International Trade [OWIT] y su filial en el Perú. La más de 50,000 encuestas realizadas por Great Place to Work Perú [GPTW Perú] durante 2013 a una muestra de alrededor de 60 empresas peruanas; y el ranking fue elaborado por Latin Business Chronicle, portal de información especializado en el mundo de los negocios de nuestra región.

Para la presente investigación se consideró a mujeres ejecutivas que tiene un cargo de gerente, directoras, jefas, y en algunos casos, se incluyó a aquellas mujeres que ejercen mandos medios en sus empresas o instituciones donde laboran. Mandos medios se refieren a aquellas que sin tener el cargo de gerente, directora o jefe, ostentan cargos de confianza y cuentan con dos o más personas bajo su responsabilidad. Se obtuvo la relación de 15 mujeres ejecutivas en total, estos datos se obtuvieron por referencias personales y referidas de las mismas participantes para poder identificarlas, hacer el contacto y posteriormente hacerles llegar la invitación a participar en el presente estudio.

3.5 Consentimiento Informado

Se informó mediante una carta de presentación proporcionada por CENTRUM Católica (Apéndice C), dirigida a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. El consentimiento informado expresa claramente que el motivo de la investigación es estudiar las características de las mujeres ejecutivas y sus redes de soporte social, por lo que se tiene como objetivo principal analizar las características estructurales y de los lazos de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. Con este fin se solicita brindar una entrevista con preguntas relativas a sus características demográficas, experiencia laboral y administrativa, las características estructurales y de los lazos de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen su desarrollo profesional.

También se explica los procedimientos de la entrevista, el compromiso de confidencialidad sobre la información y sobre la publicación de los resultados del estudio. Una copia del consentimiento informado quedó en poder de las informantes y la otra copia ha sido archivada en la base de datos del caso.

3.6 Marco Muestral

Por tratarse de una investigación cualitativa, no se utilizó un muestreo probabilístico, ya que el objetivo no es buscar una generalización ni extrapolación de los resultados a una población mayor (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Se realizó un muestreo por propósito (Patton, 1990). La obtención de los casos de estudio se construyó con una combinación de dos técnicas: (a) bola de nieve y (b) máxima variación. El muestreo de bola de nieve es una técnica de muestreo no probabilístico utilizada por los investigadores para identificar a los sujetos potenciales en estudios en donde los sujetos son difíciles de encontrar. Este tipo de técnica de muestreo funciona en cadena. Luego de observar al primer sujeto, el investigador le pide ayuda a él para identificar a otras personas que tengan un rasgo de interés similar (Explorable, 2015). Permite encontrar personas cuya información sobre el tema es rica (Miles & Huberman, 1994).

Los criterios de inclusión seleccionados para elegir a los casos de estudio han sido los siguientes: (a) mujeres mayores de 30 y menores de 50 años, (b) que cuenten con cargos ejecutivos, como gerentes, directoras, jefes; o que cuenten con cargos de confianza con dos o más personas bajo su responsabilidad, y que (c) que sean dependientes (no empresarias).

Las personas seleccionadas se eligieron cuidadosamente tratando de encontrar la mayor diversidad de casos para obtener un muestreo más representativo. Se tuvo limitación para el acceso a la información detallada de los nombres y direcciones de cada una de ellas, por motivos de privacidad de la información, sin embargo se logró contar con el consentimiento informado de 15 participantes (ver Tabla 4).

De acuerdo con las recomendaciones de Yin (2003), los casos piloto asumen “el rol de un laboratorio para los investigadores, permitiéndoles observar diferentes fenómenos desde diferentes ángulos o tratar diferentes enfoques” (p. 79). Los dos primeros casos fueron utilizados como una prueba piloto para poder probar la guía de entrevista y poder hacer los

ajustes y cambios necesarios de las mismas. Como resultado de este piloto, se hicieron los ajustes, dando mayor detalle en las preguntas o ampliando las opciones de respuesta. Esta entrevista piloto no formó parte de la muestra final de las 15 mujeres ejecutivas.

Tabla 4. *Casos de la Investigación*

Casos de la Investigación

N°	Edad	Estado civil	Distrito	Nivel educativo	Puesto directivo actual	Años de experiencia laboral	Sectores en los cuales se ha desempeñado	Permanencia en el puesto de trabajo actual
P1	41 años	Soltera	San Borja	Superior	Jefe de Calidad Empresa	15 años	Industria, Banca y Agrícola	1 año
P2	40 años	Casada	Surco	Maestría segunda especialidad	Jefe Corporativo	17 años	Educación, ventas, banca y telecomunicaciones	6 años
P3	50 años	Casada	San Borja	Maestría	Jefe de Recursos Humanos	30 años	Industrias lácteas, industrias cementeras, industrias azucareras, agraria, pesquera y servicios de asesoría.	20 años
P4	35 años	Casada	Los Olivos	Superior Completo	Funcionario de Negocios	9 años y medio	Telecomunicaciones	4 años
P5	38 años	Casada	Surquillo	Superior	Ejecutiva de Ventas	10 años	Financiero	6 años.
P6	39 años	Casada	Surco	Superior	Jefe de Proyectos	15 años	Sector Servicios,	1 año y medio
P7	32 años	Casada	Surco	Superior	Coordinadora de Captación	11 años	TI Informática	3 años
P8	30 años	Casada	La Molina	Superior	Funcionaria Banca Premium	8 años	Sector Banca y Servicios	2 años
P9	30 años	Soltera	La Molina	Maestría	Jefe de Control y Gestión de Activos Fijos	11 años	Sector Servicios.	2 años.
P10	33 años	Soltera	San Borja	MBA	Jefe de créditos y Cobranzas	Más de 10 años en Banca.	Sector comercial, Banca.	4 años.
P11	39 años	Soltera	Independencia	Superior universitaria	Jefe de Créditos y Cobranzas	04 años y 06 meses	Consumo masivo	06 meses
P12	43 años	Divorciada	Pueblo Libre	Superior universitaria	Coordinadora de Agencias	16 años	Comercio Exterior y consumo masivo	07 años
P13	31 años	Casada	San Luis	Superior universitaria	Funcionaria de Negocios microempresa	04 años y 06 meses	INEI y micro finanzas	03 años y 05 meses
P14	41 años	Separada	San Miguel	Superior universitaria	Funcionario de Negocios microempresa	11 años	Micro finanzas	05 años
P15	40 años	Casada	Barranco	Post-Grado	Directora de la Maestría en Ingeniería Civil	12 años	Construcción y educación	08 meses

3.7 Confidencialidad

Se acordó con cada entrevistado proteger la privacidad de las respuestas para lo cual sus nombres han sido reemplazados por pseudónimos y las respuestas fueron transcritas con

un código con el fin de proteger al entrevistado. La información no fue publicada de forma que se pueda identificar personalmente. Se garantiza la confidencialidad de la información brindada, de acuerdo al formato proporcionado por CENTRUM Católica (Apéndice C).

3.8 Locación Geográfica

La recolección de datos se llevó a cabo en Lima Metropolitana, es la ciudad capital del Perú, se encuentra situada en la costa central del país, a orillas del océano Pacífico, conformando una extensa y populosa área urbana. La población de Lima Metropolitana llega a 9 millones 752 mil habitantes, de los cuales más de la mitad viven en los distritos de Lima Este y Lima Norte. En Lima Metropolitana hay 95 hombres por cada 100 mujeres. En los distritos de Lima Centro existen más mujeres que hombres, principalmente, en San Isidro y Miraflores. En tanto, Cieneguilla es el distrito que concentra más hombres que mujeres (INEI: Lima cuenta con 9 millones 752 mil habitantes, 2015, 17 de enero). Las mujeres ejecutivas que participaron pertenecen a los distritos de Independencia, Los Olivos, San Luis, Pueblo Libre, San Miguel, Barranco, Surco, San Borja, La Molina y Surquillo.

3.9 Instrumentación

La recolección de datos se realizó, en todos los casos, mediante entrevistas a profundidad. Se llevó a cabo en diversos lugares, algunas prefirieron su centro de trabajo y otras su domicilio, para una mayor tranquilidad y atención al momento de la entrevista. Las entrevistas tuvieron una duración de aproximadamente 30 minutos cada una en promedio, fueron de naturaleza abierta y conducidas por una guía (ver Apéndice B).

Se aplicó entrevistas semi estructuradas que consisten en varias preguntas clave que ayudan a definir las áreas a explorar, y también permiten que el entrevistador o el entrevistado pueda divergir, para esclarecer una idea o respuesta en más detalle (Britten, 1999). Lo que se busca es entender el medio ambiente en general y obtener una mejor

comprensión acerca de cómo los participantes involucrados están viendo lo realmente está pasando en esa situación específica (Jefferies, 2005).

Las variables incluidas en la guía de entrevista están relacionadas con la revisión de la literatura y de las preguntas de investigación. La guía de entrevista está compuesta por 18 preguntas y está dividida en dos secciones, la primera correspondiente a ocho preguntas de filtro, direccionadas a validar el perfil de la participante en la investigación, y la segunda sección compuesta por 10 preguntas direccionadas a conocer a profundidad las características, frecuencia y relación que existe entre éstas y sus redes de contactos.

Para la elaboración de la guía de entrevista se utilizaron las variables de investigación formulando preguntas que buscan obtener información de las participantes del estudio, estas preguntas fueron sometidas al escrutinio de expertos en el tema materia de estudio, lo cual permitió sintetizar el grupo de preguntas que componen esta guía. Es necesario indicar que como resultado de las entrevistas y posterior recomendación de los expertos, para obtener una mejor presentación de los resultados, se consideró tres entornos en cada una de las preguntas del cuestionario el familiar, amical y laboral donde se considera se explora la totalidad del ambiente que se desenvueven las personas.

Las entrevistas fueron realizadas en su totalidad por los mismos investigadores. Se realizó el contacto telefónico para formular las preguntas de clasificación para establecer si la persona cumplía con los criterios de la definición de mujer ejecutiva. En varios casos no fue posible establecer claramente los criterios de clasificación y se debió formular las preguntas correspondientes al inicio de la entrevista personal. El objetivo de la entrevista consistió en analizar las características estructurales y de los lazos de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, por lo que era esencial generar confianza y motivar el sentido de cooperación. El proceso de entrevista debería ser relajado y en el que las mujeres ejecutivas se sintieran más cómodas, por lo que se

solicitó a las entrevistadas que sugirieran el lugar y el horario más convenientes para ellas. La mayoría de entrevistas fueron realizadas en sus viviendas o en sus lugares de trabajo.

Cada persona entrevistada tuvo una contribución única al estudio, y luego de superar los temores iniciales, en algunos casos, todas fueron sumamente amistosas y colaboradoras, interesadas en la oportunidad de conversar de sus experiencias y profundizar cada punto de la entrevista. Cada entrevista tuvo un entrevistador pero en algunos casos se coordinó para que pueda asistir más de un entrevistador, permitiendo que después de cada entrevista el grupo de entrevistadores pueda reunirse para intercambiar experiencias sobre la entrevista realizada.

3.10 Recolección de Datos

Se conformó una base de datos de las mujeres ejecutivas que cumplieran con los criterios de inclusión para participar en la investigación. Las mujeres fueron contactadas inicialmente por teléfono. Al establecer contacto telefónico el investigador se identificó como estudiante de la Pontificia Universidad Católica del Perú y explicaba el propósito del estudio, los temas a profundidad, así como la importancia de la investigación sobre las redes de soporte social de la mujer ejecutiva en el Perú. Si la persona estaba interesada, el investigador describía el estudio con más detalle y explicaba la necesidad de establecer una entrevista, tratando de que esto no afectara la actividad laboral de la mujer ejecutiva, las cuales se les envió la hoja de información (ver Apéndice D), por lo que cada participante conoció el propósito del estudio.

Yin (2003) sugirió “tres principios para la recolección de datos en estudios del caso: (a) usar múltiples fuentes de información; (b) crear una base de datos; y (c) mantener una cadena de evidencia en el análisis, mostrando explícitamente la relación entre las preguntas de la investigación, la información obtenida y las conclusiones”. (p.105). Para la recolección de información se utilizaron entrevistas a profundidad, las cuales permitieron recolectar un amplio rango de información en corto periodo de tiempo, además de permitir el contacto

personal y la observación de la información.

De acuerdo con Marshall y Rossman (1999), las entrevistas cualitativas son más conversaciones que eventos formales con categorías predeterminadas de respuestas y tienen el supuesto fundamental de que “la perspectiva del fenómeno de interés surge de acuerdo con como el participante lo percibe y no con como el investigador lo percibe” (p. 108). Sin embargo, se presenta una debilidad, tal como refirió Avolio (2013), puede ocurrir que los entrevistados no cooperen o que se sientan incómodos al compartir todo aquello que el investigador quiere saber.

3.11 Análisis de datos

El propósito de una investigación cualitativa es estructurar la información recolectada mediante el instrumento definido, esto implica organizar la información para luego interpretarla y evaluarla (Hernández et al., 2010). Todas las entrevistas realizadas fueron transcritas textualmente, para que puedan ser ingresadas al software Atlas TI 7.0, y formar parte de los documentos primarios.

El proceso de análisis se inició con la revisión previa de todos los documentos primarios y se fueron tomando las ideas centrales y sus relaciones entre sí. En la etapa de codificación se citaron fragmentos de las entrevistas los cuales contenían conceptos que deberían satisfacer las preguntas de investigación. El proceso de codificación involucró identificar conceptos, unirlos, compararlos, depurarlos y crear nuevos códigos de acuerdo al caso. Del total de códigos generados se lograron identificar códigos centrales que responden al objetivo de la investigación.

3.12 Validez y Confiabilidad

La validez interna no aplica a un estudio exploratorio, es necesaria para estudios explicativos y causales (Yin, 2003). Para asegurar que las inferencias son válidas, se ha utilizado la estrategia de emparejamiento de patrones. Los patrones que emergen de la

comparación de los casos proveen la base para establecer las conclusiones de la investigación. Respecto a la validez externa; por ser exploratoria busca entender el problema de investigación y no busca generalizar el resultado. La validez externa o generalización significa que “los resultados pueden ser generalizados más allá del caso de estudio realizado” (Yin, 2003, p. 37).

Los datos requeridos para la investigación fueron obtenidos de manera directa, es decir de fuentes primarias mediante la ejecución de entrevistas, estas entrevistas se ejecutaron en base a una guía elaborada en base a la revisión de literatura, la cual fue revisada por los expertos consultados y ajustada luego de la aplicación de los dos casos piloto. Se cotejó la información recogida con los aportes teóricos y estadísticos detallados en la revisión de la literatura, esta triangulación de la información permitió la validez del constructo, que significa “establecer medidas adecuadas de los conceptos estudiados” (Yin, 2003, p. 34).

Para efectos de confiabilidad, se utilizó la guía de entrevista, la cual fue revisada por los expertos en el tema de investigación, se procesaron las entrevistas en el software Atlas Ti 7.0 y se tomaron en cuenta todas las entrevistas realizadas. El uso del Atlas Ti 7.0 es una herramienta importante que sirve de apoyo a la confiabilidad cualitativa (Hernández et al, 2010).

3.13 Resumen

En el presente capítulo se ha descrito la metodología utilizada en la investigación tanto para la recolección de los datos como el procedimiento para su análisis. Al tratarse de una investigación del tipo cualitativo, se optó por el uso de una guía de entrevista que contara con preguntas semi- estructurada, de carácter abierto, con el fin de obtener mayor información de las participantes en el estudio. Una vez obtenida la información el equipo de investigación se enfocó en el análisis e interpretación de estos datos con el fin de encontrar en

las respuestas proporcionadas la información que permita responder las preguntas de la investigación y lograr los objetivos del estudio.



Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos de la información recopilada a través de la guía de entrevistas dirigida a las Mujeres Ejecutivas en Lima Metropolitana las cuales señalaron las características estructurales así como las funciones que cumple la red de soporte social.

4.1 Perfil de los Entrevistados

La entrevista se aplicó a 15 mujeres ejecutivas que tiene un cargo de gerente, directoras, jefas, y en algunos casos, se incluyó a aquellas mujeres que ejercen mandos medios en sus empresas o instituciones donde laboran. Mandos medios se refieren a aquellas que sin tener el cargo de gerente, directora o jefe, ostentan cargos de confianza y cuentan con dos o más personas bajo su responsabilidad. Las preguntas fueron respondidas de manera individual, y debido a razones de confidencialidad, los nombres de las entrevistadas fueron codificados, con número de participante (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, y P15).

De acuerdo a la Tabla 5, del total de entrevistados, la mayor proporción, es decir el 60%, son casadas o convivientes, nueve ejecutivas mantienen el estado civil de casada o conviviente, cuatro son solteras y dos son separadas o divorciadas.

Tabla 5. *Estado Civil*

Estado Civil

Estado Civil	Casos	<i>f</i>	%
Casado / conviviente	P2, P3,P4,P5,P6,P7,P8,P13,P15	9	60
Soltero	P1,P9,910,911	4	26.6
Separado / Divorciada	P12, P14	2	13.3
Total de informantes	15	15	100%

En la Tabla 6 se aprecia que todas las entrevistadas cuentan con estudios superiores sin embargo, un 33%, es decir cinco ejecutivas presentan estudios de post grado como una maestría o especialización siendo estas las que cuentan con mayor experiencia laboral y ostentan cargos de mayor jerarquía en sus empresas.

Tabla 6. *Grado Académico*

Grado Académico

Grado académico	Casos	<i>f</i>	%
Universitaria	P1, P4, P5, P6, P7, P8, P11, P12, P13, P14	10	67
Post-Grado	P2, P3, P9, P10, P15	5	33
Total de informantes	15	15	100%

En la Tabla 7 se aprecia que un 73% de las entrevistas son relativamente jóvenes, cuyas edades fluctúan entre los 35 a 40 años, y todas presentan el estado civil casado o conviviente.

Tabla 7. *Edad de los Entrevistados*

Edad de los Entrevistados

Rango de edades	Casos	<i>f</i>	%
30-35	P4, P7, P8, P9, P10, P13	6	40
36-40	P2, P5, P6, P11, P15	5	33
41-45	P1, P12, P14,	3	20
46-50	P3	1	7
Total de informantes		15	100%

En la Tabla 8 se aprecia que una mayor proporción de las entrevistadas, es decir un 40%, proviene de los distritos considerados modernos, que se ubican en la zona de Lima Centro, como Surco, San Borja y en menor proporción a las zonas periféricas de Lima Centro como Independencia, Los Olivos, La Molina y otros.

Tabla 8. *Procedencia de los Entrevistados**Procedencia de los Entrevistados*

	<i>Casos</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Lima Norte	P4, P11	2	13.3
Lima Este	P8, P9	2	13.3
Lima Oeste	P12, P14	2	13.3
Lima Sur	P2, P6, P7	3	20
Lima centro	P1, P3, P5, P10, P12, P13	6	40
Total de informantes		15	100%

4.2 Presentación y Análisis de los Resultados

Los resultados del estudio se presentan de acuerdo con las preguntas específicas de investigación, las cuales contribuyen al análisis de las características estructurales y de las funciones que cumplen la red de soporte social en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, que es el objetivo principal.

4.2.1 Características estructurales de la red de soporte social

Conformación de la red de soporte social. Es decir aquellas que ante cualquier circunstancia acuden a tu llamado. (En esta pregunta solo se quiere conocer quienes conforman la red de contactos en los tres entornos familiar, amical y laboral, se puede marcar una opción o varias). La red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana está compuesta por (a) el entorno familiar, (b) el entorno amical, y (c) el entorno laboral (ver Tabla 9).

En su red de soporte social del entorno familiar, 11 mujeres ejecutivas consideraron que ante cualquier circunstancia las personas que acudirían a su llamado son en primer lugar sus padres (P1, P2, P4, P5, P7, P9, P10, P11, P12, P13, P15), es posible que algunas de ellas no los citaran porque quizás hayan fallecido y no los tengan presentes, sin embargo, a pesar

de que las mujeres ejecutivas son independientes, cuentan con el apoyo incondicional de sus progenitores.

Tabla 9. *Conformación de la Red de Soporte Social*

Conformación de la Red de Soporte Social

Respuestas	Casos	f	
Entorno familiar	Padres	P1, P2, P4, P5, P7, P9, P10, P11, P12, P13, P15	11
	Hermanos	P1, P2, P3, P4, P6, P7, P12, P13, P14, P15	10
	Cónyuge	P2, P3, P4, P5, P7, P8, P13, P15	8
	Hijos	P3, P6	2
	Otros	P2	1
	Entorno amical	Amigos de la universidad	P1, P2, P3, P4, P5, P10, P15
Amigos del colegio		P1, P2, P4, P6, P7	5
Vecinos de la casa		P8, P11	2
Amigos de otros contextos		P1, P2, P3	3
Entorno laboral		Amigos del trabajo actual	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8, P9, P10, P11
	Amigos de trabajos anteriores	P1, P2, P4, P5, P8, P10, P11	7

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

En segundo lugar, 10 mujeres ejecutivas (P1, P2, P3, P4, P6, P7, P12, P13, P14, P15) señalaron que sus hermanos son los que acudirían a su llamado. Es importante hacer notar que las mujeres ejecutivas de Lima dan mucha importancia al entorno familiar, cuentan con ellos para cualquier circunstancia. Puede darse el caso que las mujeres ejecutivas que no mencionaron a sus hermanos puedan ser hijas únicas o con hermanos fallecidos. En tercer lugar ocho mujeres ejecutivas mencionaron a su cónyuge (P2, P3, P4, P5, P7, P8, P13, P15). Hay que notar que son nueve las mujeres que figuran con estado civil de casada, lo que quiere decir que casi la totalidad cuenta con su cónyuge para cualquier circunstancia que necesite, aunque no son mencionados como primera instancia:

“En primera instancia están mis padres, tengo una hermana que vive en el extranjero que es con quien tengo mayor relación y mayor contacto” (P13). “Mi esposo mi mamá, mis dos cuñadas y mis dos hermanos” (P15). “Principalmente hermanos y hermanas, tengo cuatro hermanas y tres hermanos, con quien más frecuento es con mi hermana Martha que vive a la vuelta de mi casa y por teléfono con mi hermana Marita que vive en Chiclayo, y mi hermano Miguel que vive en Chiclayo, nos comunicamos casi a diario por whatsapp con todos los hermanos”.

En el Perú, en el 2013 se estima que existen en alrededor de 8 millones de hogares nucleares (ambos padres e hijos). En este contexto, cerca al 60% de los hogares peruanos son de población nuclear. En el caso de los hogares monoparentales, se constata el predominio de aquellos que son jefaturadas por mujeres solas (INEI, 2014). Esta característica de la población peruana puede ser una de las razones del por qué las redes de soporte social de las mujeres ejecutivas tiene una fuerte base familiar.

En su red de soporte social del entorno amical, siete mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana consideraron que ante cualquier circunstancia las personas que acudirían a su llamado son en primer lugar sus amigos de la universidad (P1, P2, P3, P4, P5, P10, P15). Son amigos con quienes comparten especialidades afines y pueden compartir situaciones similares. Por otro lado, cinco mujeres ejecutivas señalaron a sus amigos de colegio (P1, P2, P4, P6, P7), con los cuales han compartido muchos años de su niñez y adolescencia estableciéndose una confianza que se mantiene a través de los años. Con una frecuencia menor se ha hecho mención a otros tipos de amistades: “tengo dos amigos que son padres de compañeros de mis hijas a los cuales ya conozco los 11 de colegio que ellas tienen y hemos hecho amistad, nos frecuentamos mucho justamente por las niñas” (P13). “Amigos de una asociación, amigos vecinos de la casa y amigos de otros contextos” (P2).

En cuanto a la red de soporte social del entorno laboral, 10 mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana mencionaron a sus compañeros del trabajo actual (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8, P9, P10, P11), y siete hicieron mención a sus compañeros de los trabajos anteriores (P1, P2, P4, P5, P8, P10, P11). “Mi amiga Maribel, quien tiene una jefatura” (P12), “amigos de colegio, amigos de la universidad y amigos de la iglesia” (P4). Hay cinco participantes que mencionaron que en el entorno laboral no consideran que podrían llamar a alguien para que la asista ante cualquier circunstancia: “en el entorno laboral no tengo” (P7, P12, P13, P14, P15).

Enríquez (2000) sostuvo que la red social está integrada por las diferentes relaciones de un individuo, entre las cuales se encuentran la familia, las amistades, compañeros de estudio, de trabajo, vecindad y personas que comparten sus creencias religiosas con dichas personas, se construyen lazos de confianza y pertenencia que facilitan la liberación de mecanismos de apoyo frente a las condiciones adversas.

En base a estas respuestas y de acuerdo a los resultados mostrados, el tamaño de la red de contactos de la mujer ejecutiva de Lima Metropolitana es acotada, básicamente conformada por los padres, hermanos, cónyuges, amigos de colegio y universidad. Se puede deducir que esta red de contactos es pequeña debido al estilo de vida que llevan.

Intensidad de la red de soporte social. Ante la pregunta de con quién o quiénes de su red de soporte social tiene una relación más intensa o cercana, las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, en su entorno (a) familiar, (b) amical, y (c) laboral señalaron respondiendo en orden de importancia (ver Tabla 10).

En el entorno familiar, ocho mujeres ejecutivas priorizaron a los hermanos (P1, P2, P4, P7, P8, P9, P10, P14), siete señalaron a su esposo (P2, P3, P5, P6, P7, P8, y P15), y cinco hicieron especial referencia a sus padres (P10, P11, P12, P13, P15), según se muestra en las siguientes declaraciones:

“Cónyuge y hermanos, en orden de importancia primero” (P2), “hermanos en orden primero, segundo con mi papá y luego primos” (P4), “conyugue, hermanos y padres orden de importancia” (P7), “a la primera persona que llamo ante cualquier emergencia es a mi mamá” (P13).

Tabla 10. *Intensidad de la Red*

Intensidad de la Red

Respuestas		Casos	<i>f</i>
Entorno familiar	Padres	P10, P11, P12, P13, P15	5
	Hermanos	P1, P2, P4, P7, P8, P9, P10, P14	8
	Cónyuge	P2, P3, P5, P6, P7, P8, P15	7
Entorno amical	Amigos de la universidad	P2, P8, P9, P10	4
	Amigos del colegio	P1, P2, P4, P7	4
Entorno laboral	Amigos del trabajo actual	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8, P9, P10, P12	10

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

La intensidad puede estar relacionada con la cercanía geográfica, o la mayor confianza, como se ve en la siguiente declaración: “con quien puedo contar físicamente es con mi hermana Martha, pero con quien converso cosas más personales es con mi hermana Marita, quien vive en otra ciudad” (P14).

Para identificar la intensidad de la red de soporte social en el entorno amical las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana señalaron con igual cantidad de frecuencia a los amigos del colegio (P1, P2, P4, P7), como a los amigos de la universidad (P2, P8, P9, P10), notándose que a pesar de haber pasado algún tiempo de haber culminado sus estudios, la confianza en ellos prevalece. En el caso de la intensidad de la red de soporte social en el entorno laboral, 10 mujeres ejecutivas indicaron que son sus compañeros del trabajo actual con quien tienen más cercanía (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8, P9, P10, P12): “amiga del trabajo

actual, Rosangela” (P8), “amiga del trabajo actual, Patricia” (P9), “a Maribel, ya que me ha demostrado en todos estos años que puedo contar con ella” (P12).

Los lazos fuertes se asocian generalmente a estar más cerca, más estable y recíproca, y se caracterizan por una interacción más frecuente, mientras que los vínculos débiles se caracterizan por relaciones que son más distante en la naturaleza, implican la comunicación frecuente y la inversión menos emocional (Ibarra, 1993).

Por los testimonios de las entrevistadas mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana se puede apreciar que si bien, la mayoría considera a sus padres como red de contacto principal, es con sus hermanos o esposos con los que tienen una mayor frecuencia de contacto debido a la menor distancia física de su red.

Accesibilidad a la red de soporte social. Se consultó respecto a la distancia geográfica o accesibilidad que tiene con su red de soporte social, considerándose cercano a los que viven en Lima Metropolitana, no muy cercano a los que viven alrededor de Lima Metropolitana, y lejano a los que viven en otras regiones y el extranjero (ver Tabla 11).

Tabla 11. *Accesibilidad con su Red*

Accesibilidad con su Red

Respuestas		Casos	<i>f</i>
Entorno familiar	Muy cercano	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P14, P15	14
	Entorno amical	Muy cercano	P1, P3, P4, P7, P8, P9, P10, P12
Entorno laboral	Poco cercano	P2, P5	2
	Muy cercano	P3, P4, P8, P9, P10	5
	Poco cercano	P2, P5, P6, P12	4
	Lejano	P7	1

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

Son 14 las mujeres ejecutivas que señalaron que su red de soporte del entorno familiar se encontraba en muy cercana (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P14, P15). “Mi hermana Martha está a unas cuadras de mi casa, muy cercana; mis amigas del colegio y del trabajo también viven en Pueblo Libre” (P14). “La distancia geográfica es cercana, estoy súper conectada por todo lado” (P15). Ello significa que la mayoría de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana tiene bastante accesibilidad a su red de soporte social familiar. En cuanto a su red de soporte amical, son ocho mujeres ejecutivas las que señalaron que tienen accesibilidad muy cercana (P1, P3, P4, P7, P8, P9, P10, P12). Y son dos mujeres ejecutivas que dijeron que su red de soporte social amical se encuentra poco cercano (P2, P5). Finalmente, en el entorno laboral, cinco mujeres ejecutivas identificaron a sus compañeros de trabajo como muy cercanos (P3, P4, P8, P9, P10), cuatro están poco cercanos (P2, P5, P6, P12), y uno está lejano (P7).

Es importante para la mujer ejecutiva tener muy cercana a la red social que contribuye en diversos aspectos. El soporte social se relaciona positivamente con la salud, especialmente cuando se habla de la mujer ejecutiva, dándole una sensación de bienestar, un cierto grado de previsibilidad y estabilidad en la vida, la capacidad de evitar resultados o experiencias negativas, puede contar con el soporte emocional y aliento de amigos cercanos e íntimos (MPhil & Sanda, 2011).

De las mujeres ejecutivas entrevistadas, la mayoría considera que su principal red de contactos está muy cercana a ella, lo cual influye de forma positiva para su bienestar y su mejor desempeño personal y laboral. Se puede concluir que la distancia física es un factor determinante para ser considerado como red de contactos principal.

Características de la red de soporte social. Referidas al género, edad, y nivel educativo (ver Tabla 12). Respecto al género, 11 mujeres ejecutivas consideran a las mujeres como mayoría en su red de soporte social (P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P12, P14),

cinco mujeres ejecutivas señalaron a los varones (P1, P9, P11, P13, P15). Dos de ellas especificaron que se trataba de su esposo: “mi cónyuge” (P11), “mi esposo” (P15).

Tabla 12. *Características de la Red*

Características de la Red

Respuestas		Casos	<i>f</i>
Género	Femenino	P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P12, P14	11
	Masculino	P1, P9, P11, P13, P15	5
Edad	Mayores	P1, P6, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15	10
	Iguales	P2, P3, P4, P5, P7	5
Nivel educativo	Igual nivel	P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P11	8
	Menor nivel	P12, P13, P14, P15	4
	Mayor nivel	P1, P5, P8	3

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

En cuanto a la edad, 10 mujeres ejecutivas afirmaron que por lo general su red de soporte social es mayor que ella (P1, P6, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15), como se menciona a continuación: “mi mamá y mi hermana son mayores que yo” (P12), “mi esposo es mayor por dos meses” (P15). Son cinco las mujeres ejecutivas que dijeron que su red de soporte social tiene similar edad (P2, P3, P4, P5, P7), y ninguna mujer ejecutiva tiene como parte de su red de soporte social a alguien que es menor que ella.

En cuanto al nivel educativo, ocho mujeres ejecutivas señalaron que su red de soporte social tiene similar nivel educativo (P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P11), cuatro mujeres ejecutivas dijeron que su red de soporte social tiene menor nivel educativo (P12, P13, P14, P15): “mi esposo es de un nivel educativo menor que yo (maestría)” (P15), “mi mamá tiene menor nivel educativo, mi amigo es profesional a un nivel menor que yo, al igual que mi

hermana” (P13). Tres mujeres ejecutivas mencionaron que su red de soporte social tiene mayor nivel educativo (P1, P5, P8).

Las redes sociales se pueden convertir en sistemas de soporte en diferentes aspectos, es indispensable que los individuos compartan sus problemas y experiencias con otros que tienen similares características. Las redes cumplen varias funciones relacionadas con el otorgamiento en apoyo emocional, acompañamiento en estados de aflicción, orientación, creación de alternativas ante las adversidades o dificultades y proporción de contactos (Boss, Exner & Heitger, 1997).

De acuerdo a las respuestas de las mujeres ejecutivas se aprecia que el género de la red de contactos de la mayoría de entrevistas es femenino siendo las hermanas, amigas o compañeras de trabajo las que conforman su principal red contactos. Otra característica principal es que la mayoría de personas de su red de contactos son de mayor edad que ellas. También se ha identificado que son en su mayoría del mismo nivel educativo de las entrevistadas lo cual permite otro tipo de apoyos, como los de ámbito laboral.

Frecuencia con la red de soporte social. Las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana respondieron respecto a la frecuencia que tienen con su red de soporte social en su (a) entorno familiar, (b) entorno amical, y (c) entorno laboral (ver Tabla 13).

Respecto al entorno familiar, 12 mujeres ejecutivas mencionaron que se ven diariamente con miembros de su red de soporte social (P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15), mientras que tres mujeres declararon que frecuenta a su red de soporte social en forma semanal (P1, P2, P5). En el entorno amical, ninguna mujer ejecutiva dijo que frecuentaba a sus amigos en forma diaria. Nueve de ellas refirieron que se frecuenta en forma semanal con sus amigos (P1, P3, P4, P5, P7, P8, P9, P10, P12). Tres mujeres ejecutivas mencionaron que tiene una frecuencia mensual con sus amistades (P12, P13, P14), y tres dijeron que no tienen frecuencia con amigos (P6, P11, P15).

Tabla 13. *Frecuencia con la Red*

Frecuencia con la Red

Respuestas		Casos	<i>f</i>
Entorno familiar	Diario	P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15	12
	Semanal	P1, P2, P5	3
Entorno amical	Semanal	P1, P3, P4, P5, P7, P8, P9, P10, P12	9
	Mensual	P12, P13, P14	3
Entorno laboral	No tiene	P6, P11, P15	3
	Diario	P1, P2, P3, P4, P6, P8, P9	7
	Semanal	P2, P5, P10, P12	4
	Mensual	P12	1
	No tiene	P11, P13, P14, P15	4

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

“Con Martha tenemos comunicación telefónica a diario, y nos vemos los fines de semana en mi casa o en su casa. Con mis amigas será al año dos veces que nos vemos, pero telefónicamente conversamos mensualmente” (P14). “Con mi mamá todos los días, con mi hermana todos los fines de semana, y con Maribel una vez al mes” (P12). En el entorno laboral, siete mujeres ejecutivas declararon frecuentar diariamente a quienes conforman parte de su red de soporte social (P1, P2, P3, P4, P6, P8, P9), cuatro lo hacen en forma semanal (P2, P5, P10, P12), y una en forma mensual (P12). Hubo cuatro mujeres que no pudieron especificar la frecuencia con su red (P11, P13, P14, P15).

La frecuencia de contacto en el entorno familiar es diario ya que básicamente está representado por los cónyuges y hermanas que viven cerca, también se observa una mayor frecuencia de contacto con los amigos de manera semanal, por lo menos un día a la semana. Se observa una menor frecuencia de contacto con otras personas que conforman su red de contacto básicamente por la distancia geográfica que existe entre ellos.

Tiempo que conoce a la red de soporte social. Sobre el tiempo que las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana han conocido a su red de soporte social del entorno (a) familiar, (b) amical, y (c) laboral (ver Tabla 14).

Tabla 14. *Tiempo que Conoce a la Red de Soporte Social*

Tiempo que Conoce a la Red de Soporte Social

Respuestas	Casos	F	
Entorno familiar	De toda la vida	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P12, P13, P14	13
	De 6 a 10 años	P11, P15	2
Entorno amical	3 a 5 años	P13	1
	6 a 10 años	P3, P5, P10	3
	Más de 10 años	P1, P2, P4, P6, P7, P8, P9, P12	8
Entorno laboral	0-2 años	P7, P9	2
	3-5 años	P5, P6, P8	3
	6-10 años	P4	1
	Más de 10 años	P1, P2, P3, P10	4
	Ninguno	P11, P12, P13, P14, P15	5

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

Son 13 mujeres las que señalaron que a su red de soporte social familiar la conocen desde toda la vida (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P12, P13, P14). Dos mujeres ejecutivas señalaron que conocen a su red de soporte desde 6 a 10 años (P11, P15). En el entorno amical, ocho mujeres ejecutivas indicaron que conocen a su red de soporte social hace más de 10 años (P1, P2, P4, P6, P7, P8, P9, P12), tres mujeres dijeron que los conocen desde seis a 10 años aproximadamente (P3, P5, P10), una mujer mencionó que los conoce entre cuatro a cinco años (P13), y ninguna mujer mencionó que los conoce menos de tres años.

“A mis hermanas desde que nací, a mi amiga del colegio más de 20 años, a mi amiga del trabajo desde que entre a la financiera, más de 10 años” (P14). “En el caso familiar toda la vida, en el caso de mi amigo hace siete años, pero amigos hace cuatro o cinco años” (P13). “A mi mamá y a mi hermana de toda la vida, a Maribel hace 16 años” (P12).

En el entorno laboral, cuatro mujeres ejecutivas señalaron conocer a su red de soporte social por más de 10 años (P1, P2, P3, P10), tres mujeres los conocieron entre tres a cinco años (P5, P6, P8), dos mujeres dijeron conocerlos hace dos años (P7, P9), una mujer dijo que lo conoce hace un año (P4), y cinco mujeres no mencionaron tiempo determinado (P11, P12, P13, P14, P15).

Casi todas las mujeres ejecutivas concuerdan que su red de contactos familiar se conoce de toda la vida y se refiere básicamente a padres y hermanos, se observa también que un porcentaje importante de mujeres ejecutivas encuestadas conservan amistades que perduran por más de 10 años. Estas personas conforman el núcleo estable de su red de contacto, mientras que las demás personas que conforman su red pueden variar o cambiar de acuerdo a las circunstancias o etapas de la vida.

4.2.3 Funciones que cumple la red de soporte social

Se consultó sobre los beneficios que reciben las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana de la red de soporte social, relacionado con información de oportunidad de trabajo, información en aspectos laborales en el trabajo, información económica relevante para las finanzas personales, soporte emocional, para hacer benchmarking (compararse), y otros beneficios.

Función principal que cumple la red. Se identificó funciones principales en el entorno (a) familia, (b) amical, y (c) laboral (ver Tabla 15). En el entorno familiar, las 15 mujeres entrevistadas señalaron que reciben soporte emocional, además, tres reciben

información económica (P2, P3, P4), y tres reciben información necesaria para aspectos laborales (P2, P12, P14).

Tabla 15. *Función Principal que Cumple la Red*

Función Principal que Cumple la Red

Respuestas	Casos	<i>f</i>	
Entorno familiar	Soporte emocional	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15	15
	Información económica	P2, P3, P4	3
	Información en aspectos laborales	P2, P12, P14	3
Entorno amical	Información de oportunidad de trabajo	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8, P9	8
	Información en aspectos laborales	P2, P3, P4	3
Entorno laboral	Información laboral	P1, P2, P5, P7, P8, P9, P10	7
	Para hacer benchmarking	P2, P3, P4	3

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

“En la parte profesional me dan soporte en algunas deficiencias que pueda tener, mi hermana trabaja en Saga, en la Corporación de Tottus, Maribel por el banco me puede ayudar con el filtro de algún cliente. Pero lo principal apoyo que me brindan esas personas es el emocional, que es básico si te quieres desarrollar en cualquier área.

Hace muy poco pase por una depresión y fue increíble la reacción, la ayuda que recibí de jefes, de compañeros, de familia directa; y es lo que me ayudó a levantarme y es lo que yo valoro, y es lo que me ayudó a seguir trabajando en un puesto de jefatura que me toca cubrir. El hecho de que estas personas se tomen su tiempo un fin de semana o entre semana yo valoro mucho. De mi mamá es todo, en la cocina, económica, es la que tiene listo el desayuno y la cena y está pendiente si es que hay que lavar ropa”

(P12).

De la red de soporte social en el entorno amical, ocho mujeres ejecutivas reciben información de oportunidad para el trabajo (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8, P9), y tres sienten que la red puede ayudarles en aspectos laborales (P2, P3, P4). En el entorno laboral, siete reciben información laboral (P1, P2, P5, P7, P8, P9, P10) y a tres mujeres ejecutivas la red le permite hacer benchmarking (P2, P3, P4).

“En los tres casos, es más soporte emocional, un apoyo amical, el reforzamiento que cuentas con alguien. Me han ayudado mucho a crecer ya que muchas veces personalmente no alcanzamos a ver qué tantos logros puedes tener y a veces necesitas que alguien te diga: “esto está bien”, me hacen ver la realidad desde otro punto de vista, me ayudan a ser objetiva ante ciertas situaciones. Cuando he llamado a mi amigo ha sido porque he tomado decisiones que no he estado muy segura de haber actuado bien, y no porque no sepa qué es lo que esté haciendo, sino que a veces los sentimientos se involucran, y uno dice si hice bien o hice mal, como esta persona es fuera de tu familia y está fuera de tu mundo es objetivo y me dice las cosas de una manera más fría, más didáctica. Cuando he tenido que tomar decisiones sobre mi vida personal o familiar se las he comentado y me ha sabido dar la tranquilidad, mas no la seguridad, de que tomé la mejor decisión” (P13).

“Soporte emocional, información económica relevante para mis finanzas. Mis amigas me ayudan a salir un poco del tema laboral y familiar, que es importante distraerse un poco, relajarse un poco de los quehaceres de la casa, del trabajo; más que nada por un tema de distracción, entretenimiento. En el tema personal me ayuda mi familia, mi hermana me ayuda a solucionar problemas que a veces no puedo solucionar, la llamo y me da la solución”.

A partir de estas afirmaciones se observa que cada entorno provee y cumple una función diferente para las entrevistadas, lo que valora la mujer ejecutiva en el entorno

familiar es el soporte y apoyo emocional, a diferencia del entorno amical y laboral, ya que en estos busca oportunidades y contactos laborales.

Ayuda directa que recibe de la red de soporte social. Sobre el tipo de ayuda directa que reciben las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana de la red de soporte social, se consideró el apoyo a las tareas domésticas, apoyo financiero, bienestar físico, para tener recreación, entre otros (ver Tabla 16). En el entorno familiar, nueve mujeres ejecutivas señalaron que reciben apoyo en las tareas domésticas (P1, P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P13), cinco mujeres son apoyadas en asuntos financieros (P2, P3, P5, P7, P11), y dos en el aspecto físico (P2, P10).

“Mis padres me ayudan con la tranquilidad de que mis hijos tienen alguien que los está cuidando, recogen a mi hijo menor del colegio, ven que almuerce y haga las tareas hasta que llegue de trabajar, generalmente están llegando a mi casa a la 1 o 2 de la tarde y ven si mis hijas llegaron de estudiar” (P13).

“Con mi hermana Martha nos apoyamos mutuamente, por ejemplo en los momentos que yo me quedo sin nana, ya no me complico tanto ya que vive cerca, la movilidad deja a mi hija en su casa. Cuando mi hija está en la casa de ella yo estoy tranquila, sé que está bien cuidada, hace lo mismo que yo haría con su hijita. También almorzamos un domingo en mi casa, otro domingo en su casa, tomamos lonche juntas” (P14)

En el entorno amical, cinco mujeres ejecutivas señalaron que la red de soporte social contribuye a su bienestar físico (P1, P3, P4, P5, P9), y tres dijeron que les permite compartir tiempos de recreación (P2, P8, P10). En el entorno laboral, siete mujeres ejecutivas consideraron que de su red de soporte social reciben apoyo con las tareas del trabajo (P1, P2, P4, P5, P7, P8, P9) dos reciben apoyo financiero (P2, P3), dos indicaron que recibieron bienestar físico (P3, P5).

“Claro que sí, yo he estado en momentos en que uno tiene la carrera, tiene experiencia, pero siempre te vas a encontrar en momentos o casos en que no tienes la respuesta y mi red de soporte en su momento me ha servido en mi jefatura dar una respuesta correcta o ir más allá de lo consultado. Es básico que desde el nivel familiar, amical o profesional el apoyo que tú recibas es con el que vas a seguir creciendo. Con mi hermana salimos a desestresarnos los fines de semana, hablamos de equis cosas, nos desestresamos hablando de trabajo y también vamos al teatro, vamos al cine” (P12).

Tabla 16. *Ayuda Directa que Recibe de la Red de Soporte Social*

Ayuda Directa que Recibe de la Red de Soporte Social

Respuestas	Casos	f	
Entorno familiar	Apoyo en las tareas domésticas	P1, P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P13	9
	Apoyo financiero	P2, P3, P5, P7, P11	5
	Bienestar físico	P2, P3, P5, P7, P11	2
Entorno amical	Recreación	P2, P8, P10	3
	Bienestar físico	P1, P3, P4, P5, P9	5
Entorno laboral	Apoyo laboral	P1, P2, P4, P5, P7, P8, P9	7
	Apoyo financiero	P2, P3	2
	Bienestar físico	P3, P5	2

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

Los deberes y las tareas involucradas en el funcionamiento del hogar son el principal apoyo directo que reciben del entorno familiar, lo que esperan las mujeres ejecutivas entrevistadas en el entorno laboral es que su red de contacto la apoye de forma directa en el crecimiento de su desarrollo profesional. Es importante notar que un gran porcentaje de entrevistadas mencionan que el apoyo financiero forma parte de la ayuda directa que reciben de su red de contactos del entorno familiar.

Contribución a la salud emocional de la red de soporte social. Se consideró la contribución a la autoestima, consejos personales, y ayuda en situaciones de dificultad (ver Tabla 17)

Tabla 17. *Contribución a la Salud Emocional de la Red de Soporte Social*

Contribución a la Salud Emocional de la Red de Soporte Social

Respuestas	Casos	f	
Entorno familiar	Autoestima	P3, P5	2
	Consejos personales	P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10	8
	Ayuda en situaciones de dificultad	P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10	8
Entorno amical	Consejos personales	P2, P3, P8, P9, P10	5
	Ayuda en situaciones de dificultad	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8	7
Entorno laboral	Apoyo financiero	P2, P3, P5	3
	Delegación de tareas	P1, P2, P7	3
	Bienestar físico	P1, P3, P6, P9	4

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

En el entorno familiar, ocho de las mujeres de Lima Metropolitana mencionaron que la red de soporte social le brinda consejos personales y ayuda en situaciones de dificultad (P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P10), y dos mujeres ejecutivas refirieron que les ayuda en su autoestima (P3, P5).

“En mi caso ha sido un apoyo vital, que sin ese apoyo no lo hubiera podido lograr. En este caso mi madre, que ya no está, y la empleada desde que nació mi hija, han ayudado entre las dos hacerme la vida un poco más tranquila, más llevadera y un poco menos complicada, que si no las hubiera tenido hubiera sido más difícil vivir y agarrar el ritmo de trabajo que se necesita hoy en día” (P14)

En el entorno amical, siete mujeres ejecutivas mencionaron que reciben ayuda en situaciones de dificultad (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P8), cinco mujeres ejecutivas señalaron que reciben consejos personales (P2, P3, P8, P9, P10).

“Ayuda en situaciones de dificultad. Mi red amical me ayuda mucho en crecimiento personal, porque son personas mayores, personas con las que puedes tener conversaciones de qué está pasando, ver un poco más el mundo desde distintos puntos de vista, me refiero por mis dos amigos, padres de los amigos de mis hijas. Con mi amigo del trabajo tratamos temas más personales, sin embrago con mis otros amigos es más un crecimiento personal” (P12).

En el entorno laboral, cuatro mujeres mencionaron que reciben soporte para el bienestar físico (P1, P3, P6, P9), tres mujeres dijeron que les permiten delegar tareas (P1, P2P7), y a tres les permite tener apoyo financiero (P2, P3, P5).

El soporte social en el trabajo tiene un efecto directo sobre el bienestar psicológico, y las mujeres que trabajan informaron mayores niveles de redes de soporte social que los que estaban desempleados o que no trabajaban (Pugleisi, 1998; Bolton & Oatley, 1987). La red de soporte social puede provocar un aumento en el nivel general de bienestar, simplemente como resultado de ser parte de una red de soporte social. La hipótesis de amortiguación sugiere que una crisis de estrés se reduce debido a la ayuda específica recibida (Schumaker & Hill, 1991). Es importante mencionar que las mujeres ejecutivas entrevistadas concuerdan que el principal beneficio a su salud emocional proviene de los consejos personales que les puedan brindar ante diferentes circunstancias y así poder afrontar de mejor manera los problemas adversos.

Importancia de la red de soporte social en el puesto que desempeña. Finalmente, las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana respondieron sobre la importancia que tiene la red de soporte social (ver Tabla 18).

Son 14 mujeres ejecutivas que reconocieron que sí es importante la red de soporte social (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P12, P13, P14, P15).

“Definitivamente ir creciendo es trabajo de cada uno, pero tengo que reconocer que si no tuviera una mamá a quien pueda llamar, una hermana que me pueda escuchar, un amigo que soporta horas escuchando y no saber tomar decisiones o mis otros dos amigos que me ayudan para distraerme, que te alimentan personalmente; pues la vida no es solo trabajo y responsabilidades. Emocionalmente me ayudan a estar tranquila, te enseña a disipar el estrés que se manejan, y cuando persona está menos estresada piensa mejor y actúa mejor” (P12). Otra de las mujeres explicó: “Claro que sí, en cualquier trabajo, ya que no somos perfectos. La red de contactos entre varones y mujeres es diferente, el de las mujeres es más grande” (P15).

Tabla 18. *Importancia de la Red de Soporte Social en el Puesto que Desempeña*

Importancia de la Red de Soporte Social en el Puesto que Desempeña

Respuestas	Casos	<i>f</i>
Sí	Me da información útil	P1, P2, P4, P5, P7, P8, P9, P10
	Me permite ascender profesionalmente	P2, P3, P7, P12
	Me da seguridad emocional en el trabajo	P2, P3, P6, P12,
No	Separo lo personal de lo laboral	P11
		1

Nota. Los casos pueden estar clasificados en varias alternativas, N= 15

Una mujer ejecutiva dijo que la red de soporte social no es importante, para el puesto que desempeña:

“Yo pienso que no, aclarando, el trabajo lo realizo yo, pero el entorno tiene que estar en estado normal para desarrollarse, pero ese estado normal es interpretado de diferentes maneras por todas las persona. Yo particularmente separo las cosas de mi

vida familiar y del trabajo. En todo caso considero que el apoyo sería solo en el aspecto familiar, ya que en el trabajo él no tiene influencia” (P11).

Un fuerte lazo depende del número de veces que las personas interactúan entre sí y de la intensidad de esta interacción. Es a través de las redes que las interacciones de pequeña escala se traducen en patrones a gran escala, y a su vez, éstos se alimentan en grupos pequeños (Granovetter, 1993).

La mayoría de las mujeres ejecutivas entrevistadas consideraron que la red de contactos es muy importante para su desarrollo profesional, reconocen que el soporte que le brinda la red, tanto en el ámbito emocional, instrumental e informativa impacta directa e indirectamente en su desempeño laboral contribuyendo al desarrollo del mismo.

4.3 Resumen

En el presente capítulo se describe el perfil de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana que participan en este estudio, se analizan los resultados obtenidos en torno a las características estructurales de la red de soporte social y las funciones que cumplen para su desarrollo profesional y personal.

Se busca ampliar la comprensión de los resultados obtenidos en relación a los estudios realizados en referencia al tema. En base a lo descrito, fue posible reorganizar las variables identificables en el presente estudio agrupándolas en tres entornos para el análisis: (a) familiar, (b) amical, y (c) laboral.

Se ha detallado también características estructurales: (a) intensidad, (b) accesibilidad, (c) características, (d) frecuencia y (f) tiempo que conoce a la red. Se ha identificado que cada entorno provee y cumple una función diferente para las entrevistadas. Los deberes y las tareas involucradas en el funcionamiento del hogar son el principal apoyo directo que reciben del entorno familiar, sin embargo en el entorno laboral la red de soporte contribuye directamente en su crecimiento profesional.

Las mujeres entrevistadas valoran los consejos personales como principal atributo de apoyo a su salud emocional. Adicionalmente, la mujer ejecutiva de Lima Metropolitana tiene una gran ventaja si bien, en la actualidad se puede observar que no existen barreras para el desarrollo profesional, adicional a ello las empresas saben del talento de las mujeres como ejecutivas e invierten en el desarrollo de su potencial. Sin embargo, se ha determinado que la red de soporte es necesaria para el adecuado desarrollo profesional de la mujer ejecutiva y se le reconoce como tal, hecho que contribuye a que el número de mujeres que la utilizan sea importante.



Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones que giran en torno al objetivo principal propuesto: analizar las características estructurales de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

5.1 Conclusiones

Sobre las características estructurales de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

1. Conformación de la red de soporte social.

Se considera que las mujeres ejecutivas de Lima dan mucha importancia al entorno familiar, a sus padres y a sus hermanos, cuentan con ellos para cualquier circunstancia. También ocho mujeres ejecutivas de las nueve casadas mencionaron a su esposo. En el entorno amical, las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana consideraron que ante cualquier circunstancia las personas que acudirían a su llamado con gran probabilidad serían en primer lugar sus amigos de la universidad, luego los del colegio. Y en el entorno laboral, existe una alta probabilidad que la prioridad sería para los compañeros del trabajo actual y luego los amigos de trabajos anteriores.

2. Intensidad de la red de soporte social.

Se considera que las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana tienen una relación más intensa o cercana con su entorno familiar, priorizarían a los hermanos, las casadas señalaron a sus esposos, y también hicieron referencia de sus padres. En el entorno amical, la intensidad sería la misma con los amigos de la universidad y los del colegio. En el entorno laboral, la mayoría podría mostrar mayor relación con los compañeros del trabajo actual.

3. Accesibilidad a la red de soporte social.

Considerando cercano a los que viven en Lima Metropolitana, no muy cercano a los que viven alrededor de Lima Metropolitana, y lejano a los que viven en otros departamentos y el extranjero, la mayoría de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana señalaron que su red de soporte social del entorno familiar se encontraría muy cercana. En cuanto a su red de soporte amical, la mitad tienen accesibilidad muy cercana y las otras tienen su red de soporte social amical poco cercana. En el entorno laboral, identificaron a sus compañeros de trabajo como muy cercanos, y algunas dijeron que están poco cercanas o lejanas.

4. Características de la red de soporte social.

Referidas al género, edad, y nivel educativo. Las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana considerarían a las mujeres como mayoría en su red de soporte social, un tercio señaló a los varones. Se podría decir que, por lo general, su red de soporte social es mayor de edad que ella, y algunas son de similar edad, pero no de menor edad. En cuanto al nivel educativo, existe una gran probabilidad que la mitad de ellas tenga una red de soporte social con similar nivel educativo, la otra mitad con mayor o menor nivel educativo que ellas.

5. Frecuencia con la red de soporte social.

Respecto a la frecuencia que tienen con su red de soporte social la mayor parte de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana mencionaron que se ven diariamente con los miembros de su familia, mientras que son pocas las que frecuentan a su red de soporte social en forma semanal. En el entorno amical, ninguna mujer ejecutiva dijo que frecuentaba a sus amigos en forma diaria, la mayoría los frecuenta en forma semanal o mensual. A sus compañeros del trabajo actual los frecuenta diariamente y a los de trabajos anteriores semanal o mensual.

6. Tiempo que conoce a la red de soporte social.

Casi el total de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana señalaron que a su red de soporte social familiar la conocen desde toda la vida. En el entorno amical, la mayor parte indicó que conocen a su red de soporte social hace más de 10 años, y otras señalaron que los conocen entre seis a 10 años aproximadamente, y ninguna mujer mencionó que los conoce menos de tres años. En el entorno laboral, una parte conoce a su red de soporte social por más de 10 años y la otra parte entre tres a cinco años.

Respecto a las funciones que cumple la red de soporte social

1. Función principal que cumple la red.

Dentro de una variedad de funciones, se identificó algunas funciones principales en el entorno familiar, amical, y laboral. En el entorno familiar, las 15 mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana entrevistadas señalaron que reciben soporte emocional, además de información económica y la necesaria para aspectos. En el entorno amical, más de la mitad recibe información de oportunidad para el trabajo y otras sienten que la red puede ayudarles a realizar benchmarking.

2. Ayuda directa que recibe de la red de soporte social.

Respecto a la ayuda directa que reciben las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana de la red de soporte social, en el entorno familiar, la mayor parte señaló que recibe apoyo en las tareas domésticas, y un tercio son apoyadas en asuntos financieros. En el entorno amical, una parte de mujeres ejecutivas señaló que la red de soporte social contribuye a su bienestar físico, y que les permite tener compartir tiempos de recreación. En el entorno laboral, la mayor parte dijo que de su red de soporte social reciben apoyo con las tareas del trabajo.

3. Contribución a la salud emocional de la red de soporte social.

Se consideró la contribución a la autoestima, consejos personales, y ayuda en situaciones de dificultad. En el entorno familiar, más de la mitad sostuvo que la red de soporte social le brinda consejos personales y ayuda en situaciones de dificultad, otras mujeres ejecutivas refirieron que les ayuda en su autoestima. En el entorno amical, la mitad de mujeres ejecutivas mencionaron que reciben ayuda en situaciones de dificultad, y que reciben consejos personales. En el entorno laboral, las mujeres ejecutivas mencionaron que reciben soporte para el bienestar físico, les permite delegar tareas, y tener apoyo financiero.

5.2 Contribuciones Teóricas

La literatura existente proporciona una muy rica comprensión de las formas en que las redes sociales sirven de soporte para las mujeres que se encuentran en diversas condiciones: Mujeres aborígenes, mujeres de grupos inmigrantes, minorías raciales y las mujeres refugiadas; mujeres embarazadas, lesbianas, mujeres mayores, mujeres que viven con violencia, mujeres separadas y divorciadas, mujeres alcohólicas, mujeres que viven con el SIDA, mujeres que viven con cáncer o que viven con una enfermedad crónica, mujeres que viven con discapacidades. Sin embargo son muy pocas las investigaciones que han analizado el rol que cumplen las redes de soporte social en las mujeres ejecutivas.

En este trabajo se presenta la red de soporte social como un modelo que implica un intercambio entre al menos dos personas, y que se percibe que por lo menos uno de los participantes que pretende mejorar el bienestar del destinatario. Se distingue el apoyo de tipo emocional, instrumental e informativo. Son numerosos los conceptos y abordajes sobre el tema de las redes de soporte social, un poco menos sobre las mujeres ejecutivas, especialmente en Latinoamérica y en el Perú. Sin embargo existen estudios importantes que contribuyen en el análisis de una serie de aspectos estructurales y funcionales derivados del mantenimiento de las relaciones sociales.

Además, la proliferación de reportes que tratan de evaluar la relación entre salud y el apoyo social incluidas en estas las redes de apoyo social, tratan de explicar por un lado su efecto amortiguador, y por otro, los efectos directos que el apoyo social gestiona al reducir las consecuencias que tiene para la salud un acontecimiento estresante, ello con la finalidad de asegurar se propicien condiciones adecuadas hacia una mejora en la calidad de vida del individuo, en este caso, de la mujer ejecutiva.

Los resultados obtenidos ayudan a determinar el real aporte de la red de contactos a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana proponiendo un modelo de análisis que pueda ser replicado en otros contextos para fortalecer la línea de investigación que pueda recopilar información aprovechando la riqueza del enfoque.

5.3 Contribuciones Prácticas

La investigación sobre el rol de la red de soporte social en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana proporciona una fuerte evidencia e indicaría con gran probabilidad la existencia de una asociación positiva entre el apoyo y el bienestar personal, lo que repercutiría en el ejercicio laboral. En las últimas décadas muchos países han hecho progresos en la igualdad de género en los puestos de alta dirección, sin embargo la equidad no se da en todos los ámbitos, dado que las mujeres asumen mayores responsabilidades en la esfera familiar.

Es importante considerar la situación general de las mujeres y los hombres en el empleo y la sociedad, así como los roles de mujeres y hombres en relación con las responsabilidades familiares. Hasta la fecha, los más poderosos y mejor pagados puestos directivos están todavía fuera del alcance de la mayoría de las mujeres, pese a los múltiples roles que desempeña. A nivel nacional, se necesitan marcos legales y mecanismos de regulación para eliminar la discriminación por razón de sexo.

Una parte esencial de las redes de soporte social son los intercambios entre las personas, sean de tipo emocional, instrumental o informativo, son intercambios que influirán en el grado de satisfacción de las necesidades de las personas, de las mujeres ejecutivas, por lo que debe ponerse más atención en ello. El cónyuge, los padres, los hijos, los hermanos, otros familiares y amistades, así como las interacciones que se dan principalmente por grupos, organizaciones, centros sociales, centros de salud, etc, todas ellas, en menor o mayor grado, son importantes y necesarias ante cualquier situación, sea esta crítica o no.

5.4 Limitaciones del Estudio

Debido al estatus y jerarquía en el que se encuentran las mujeres que son sujetos de investigación, existe poca apertura para compartir en forma abierta lo que sucede en sus relaciones interpersonales. Por otro lado, la investigación implica la necesidad de analizar no sólo al individuo sino a la interacción entre individuos, lo cual es más difícil de concretar y llevaría mucho más tiempo. La mayor parte de las fuentes de información disponibles provienen de estudios realizados en otros países, ajenos a la región, y de mujeres que no reúnen el perfil ejecutivo. A ello se añade que los instrumentos analíticos disponibles son aún limitados. No siempre es posible determinar con precisión el apoyo específico que se dan en las redes, especialmente cuando se trata del aspecto emocional.

5.5 Recomendaciones

5.5.1 Recomendaciones prácticas

Las investigaciones que giran en torno a la red de soporte social son prescriptivas, dado el cambio permanente en el rol que desempeñan los individuos, por ello es necesario realizar estos estudios en forma periódica. La creciente importancia de las mujeres en la gestión estratégica de sus redes de soporte social permite reunir el patrocinio de personas clave que dan acceso a las oportunidades, que de otro modo no podrían acogerse. Las

investigaciones sobre este tema pueden informar sobre los factores sociales y organizacionales que son importantes valorar.

La presente investigación permite comprender las características estructurales de las redes de soporte social de las mujeres ejecutivas y las funciones que ellas cumplen, poniendo en evidencia su importancia y necesidad de fortalecimiento en el tiempo. También se sabe que una de las barreras más importantes para la progresión de la exitosa carrera de la mujer es su exclusión de estos sistemas de interacción social en donde se decide estatus, dinero e influencia.

El cónyuge es un estímulo importante para ayudar a la gestión de las mujeres ejecutivas y para salir adelante en sus carreras. En el mismo sentido, la administración debe hacer un esfuerzo consciente para asegurar que las mujeres directivas reciban el apoyo y la orientación que necesitan de sus superiores, así como compañeros de trabajo.

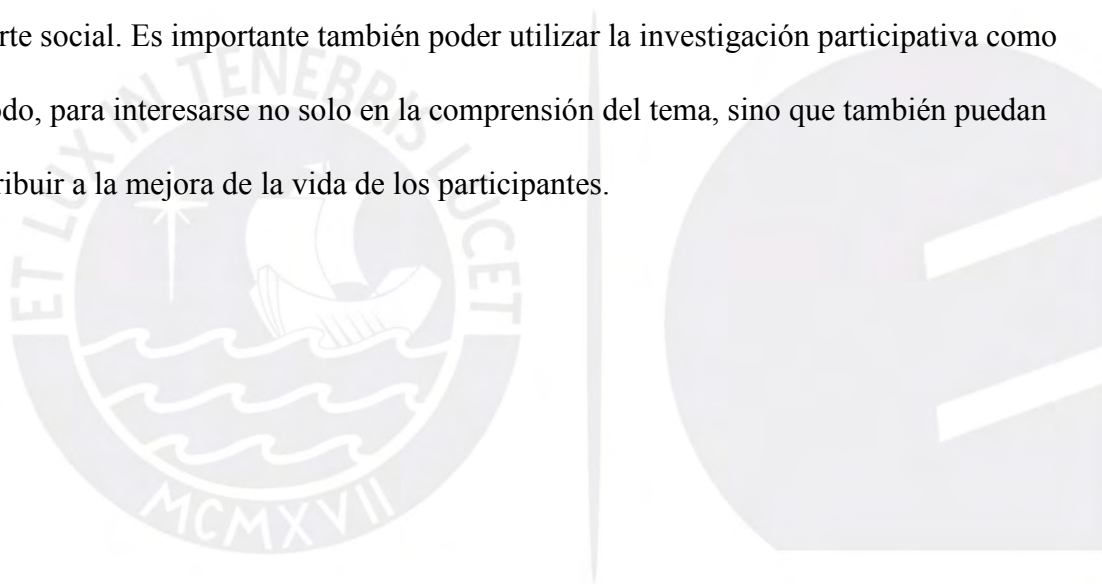
El estudio proporciona una información útil sobre las fuentes de apoyo social y tiene implicaciones importantes para el bienestar de las mujeres directivas. Añade evidencia de que gracias a la red de soporte familiar, amical y laboral las mujeres ejecutivas pueden desempeñar en mejores condiciones el rol que desempeñan y a la vez pueden mantener un equilibrio con su la salud física, emocional y espiritual.

5.5.2 Recomendaciones para futuras investigaciones

El tema es de alta complejidad y hay una clara necesidad de mayor investigación tanto cuantitativa y cualitativa sobre las redes de soporte social de las mujeres ejecutivas en diferentes contextos. Las investigaciones deben involucrar las características de personalidad, la capacidad de lidiar con el estrés, nivel de resiliencia, entendida como la capacidad que tiene una persona o un grupo de recuperarse frente a la adversidad para seguir proyectando el futuro. Es importante evaluar las condiciones externas sobre las que un individuo tiene poco o ningún control.

Hay mucha investigación sobre las características de la personalidad e individuales de la mujer que recibe el apoyo, sin embargo, existen pocos estudios sobre la persona que da apoyo. Hay documentación que evidencia que las mujeres dan más apoyo que los hombres, pero no se especifica qué tipo de apoyo, cuánto y cuándo. También sería fructífera la investigación que explore respecto a si los hombres y las mujeres utilizan estrategias diferentes para la construcción y el uso de sus redes de soporte social, y si estos hombres o mujeres utilizan estas estrategias como ventaja en sus intentos de ascenso.

Faltan estudios cuantitativos y cualitativos comparativos y estudios de seguimiento que permitan determinar, entre otras características, cómo cambian las redes en el ciclo de vida y qué acontecimientos críticos pueden afectar los intercambios que se dan en la red de soporte social. Es importante también poder utilizar la investigación participativa como método, para interesarse no solo en la comprensión del tema, sino que también puedan contribuir a la mejora de la vida de los participantes.



Referencias

- ADEXNEWS (marzo 08, 2013). *Hay más mujeres que ocupan puestos directivos en las empresas*. Recuperado de <http://www.adexperu.org.pe/BoletinesD/Prensa/BPrensa.asp?bol=1783&cod=3>
- Adler de Lomnitz, L. (1998). *Redes sociales, cultura y poder*. Ensayo antropológico latinoamericano. México: Flacso.
- Akpinar, C. (2012). *Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives*. Recuperado de <http://iae.univ-lyon3.fr/la-recherche-a-l-iae-lyon/centre-de-recherche-magellan/groupe-ressources-humaine>
- Albarracin, D. , Fishbein, M.& DeMuchinik, E. (1997). Seeing social support in old age as reasoned action: Structural and volitional determinants in a middle-aged sample of Argentinean women. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 463-476.
- Alimo-Metcalf, B. (1995). An investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10(2), 3-8.
- Altonivel (2012, Junio 27). *Las mujeres CEO's de mayor éxito en el Fortune 500*. Recuperado de <http://www.altonivel.com.mx/22015-las-mujeres-ceos-de-mayor-exito-en-el-fortune-500.html>
- Avolio, B. (2008). Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú. (Tesis doctoral, Centrum Católica, Lima, Perú). Recuperado de http://centrum.pucp.edu.pe/centromujer/Un_Estudio_Exploratorio_del_Perfil_de_las_Mujeres_Empresarias_en_el_Peru.html
- Barerra, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413-445.

- Barker, R. & Wright, H. (1954). *Midwest and its children; the psychological ecology of an American town*. Evanston, Illinois: Row Peterson.
- Barnes J. (1954). Class and committees in a Norwegian island parish. *Hum Relations* (7), 39-58.
- Barnett, R. & Hyde L. (2001). Women, men, work, and family: an expansionist theory, *American Psychologist*, 56(10), 781-96.
- Bartley, S., Blanton, P. & Gilliard, L. (2005). Husbands and wives in dual-earner marriages: decision-making, gender role attitudes, division of household labor, and equity. *Marriage and Family Review*, 37(4), 69-94.
- Baron & Markman (2000). Beyond Social Capital: How Social Skills can Enhance Entrepreneurial Success. *The Academy of Management Executive*, 14(1), 106-16.
- Bartol, K. (1978). The sex structuring of organizations: A search for possible causes. *Academy of Management Review*, 3, 805-815.
- Beatty, C. (1996). The stress of managerial and professional women: is the price too high? *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 233-251.
- Becker, P. & Moen, P. (1999). Scaling back: dual-earner couples' work-family strategies, *Journal of Marriage and the Family*, 61(4), 995-1007.
- Bender, A. & Pigeyre, F. (2008). Les défis de l'égalité hommes-femmes, chapitre 5, *Carrières des femmes entre opportunités, contraintes et choix*, -Vuibert.
- Belghiti, M. & Landerieux, K. (2008). Les défis de l'égalité hommes-femmes, chapitre 6, *Le plafond de verre, encore et toujours*, Paris, Vuibert, 105-122.
- Berkman L. & Glass T. (2000). Social integration, social networks, social support and health. In: Berkman L., Kawachi I. Editors. *Social epidemiology* New York: Oxford University Press; 137-173.

- Brett, M. & Stroh, L. (2003). Working 61 plus hours a week: why do managers do it?", *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67-78.
- Blair-Loy, M. (2001). Cultural constructions of family schemas: the case of women finance executives, *Gender & Society*, 15(5), 687-709.
- Britten, N. (1999). Qualitative Interviews in Healthcare. In: Pope C, Mays N (Eds.), *Qualitative Research in Health Care* (2nd edn), 11-19. London- BMJ Books.
- Bolton, W. & Oatley, K. (1987). A Longitudinal study of social support and depression in unemployed men. *Psychol. Med.* 11, 561-80.
- Boss, F., Exner, A. & Heitger, B. (1997). Las redes sociales son distintas. *Perspectiva de gestión*, 4(97), 4-12.
- Bott, E. (1957). *Family and social network*. London: Tavistock Press.
- Bowling, A. (1991). *Measuring health: A review of quality of life measurement scales*. Philadelphia: Open University Press.
- Brass, D. (1984). Being in the right place – a structural-analysis of individual influence in an organization. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 518–539.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of Human Development*. Cambridge: Harvard University Press. (Trad. Cast.: La ecología del desarrollo humano. Barcelona, Ediciones Paidós, 1987).
- Bronfenbrenner, U. (1999). Environments in developmental perspective: theoretical and operational models. En S.L. Friedman (Ed.). *Measuring environment across the life span: emerging methods and concepts* (3-38). Washington, DC.: American Psychological Association.
- Brown G., Bhronchain M., Harris, T. & Brodsky, C. (1975). Social class and psychiatric disturbance among women in an urban population. *Sociology*. 9, 225-254.

- Bruhn, J. (1996). *Social support and heart disease*. In C. Cooper (Ed.), *Handbook of Stress, Medicine, and Health*, Boca Raton: CRC Press, Inc.
- Burke, R. & McKeen, C. (1990). Mentoring in organizations: implications for women, *Journal of Business Ethics*, 9(4/5), 317-32.
- Bourdieu, P. (1986). "the forms of capital". En J.G. Richardson (ed.) *Handbook of Theory and Research in Sociology of Education*. New York: Greenwood, 241-258.
- Burt, R. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burt, R. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10(1), 5–46.
- Buunk, B., Doosje, B., Jans, L., Hopstaken, L. (1993). Perceived reciprocity, social support, and stress at work: The role of exchange and communal orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 801-811.
- Cámara de Comercio de Lima [CCL] (noviembre 12, 2013). *14% de las firmas en el Perú cuentan con ejecutivas en puestos directivos*. Recuperado de <http://www.camaralima.org.pe/principal/noticias/noticia/14-de-las-firmas-en-el-peru-cuentan-con-ejecutivas-en-puestos-directivos/82>
- Campbell, K., Marsden, P., & Hurlbert, J. (1986). Social resources and socioeconomic status. *Social Networks*, 8(1), 97–117.
- Campbell, K. (1988). Gender differences in job-related networks. *Work and Occupations*, 15(2), 179–200.
- Caron, J. (1992). *Ecología y salud mental: una perspectiva ecosistémica de las intervenciones preventivas y readaptativas*. Universidad de Québec en Abitibi – Temiscaminge, Canadá. Comunicación IV Congreso de Sociología.
- Carroll, G., & Teo, A. (1996). On the social networks of managers. *Academy of Management Journal*, 39(2), 421–440.

- Caspi, A., Bolger, N., & Eckenrolde, J. (1987). Linking person and context in the daily stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 184-195.
- Catalyst, Staff (1993). Successful Initiatives for Breaking the Glass Ceiling to Upward Mobility for Minorities and Women, United States Glass Ceiling Commission.
- Clisett, P. (2008). Evaluating Qualitative Research. *Journal of Orthopedic Nursing*, 12, 99-105.
- Cohen S, & Wills, T. (1985). Social factors in psychopathology: stress, social support and coping processes. *Annu. Rev. Psychol.* 36: 531-572.
- Cohen, S., Underwood, L. & Gottlieb, B. (2000). *Social support Measurement and Intervention*. New York: Oxford University Press.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 676-684.
- Coleman J. (1973). Life stress and maladaptive behaviour. *Am. J. Occup. Ther.* 27, 169-180.
- Creswell, J. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. (2007). *Qualitative Inquiry research Design: Choosing Among Five Approaches* (Second ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Creswell, J. & Clark, V. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, California, University of Nebraska-Lincoln: Sage Publications, Inc.
- Cohen, S. (1988). Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease. *Health Psychology*, 7, 269-297.
- Cohen, L., Broshak, J. & Haveman, H. (1998). And then there were more? The effect of organizational sex composition on the hiring and promotion of managers. *American Sociological Review*, 63(5), 711-727.
- Coleman, J.S. (1988). "Social capital in the creation of human capital". *American Journal of*

Sociology,94 (special supplement), 95-120.

Cuatro peruanas entre las 50 ejecutivas top de América Latina. (agosto 29, 2013).

Publimetro. Recuperado de <http://publimetro.pe/actualidad/noticia-cuatro-peruanas-entre-50-ejecutivas-top-america-latina-16257>

Culbertson, F. (1997). Depression and gender. *Am. Psychol.* 52, 25-31.

Definición.de. (2015). Holística. Recuperado de <http://definicion.de/holistica/>

Dex, S. (1988). *Women's Attitudes towards Work*. Basingstoke: Macmillan Press.

DeLongis, A., Folkman, S., & Lazarus, R. (1988). The impact of daily stress on health and mood: Psychological and social resources as mediators. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 486-495.

Domínguez, J. (2006). Apoyo social, integración y calidad de vida de la mujer inmigrante en Málaga. Tesis para optar por el título de Doctor en Psicología, Universidad de Málaga. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=18333>

Duck, S. (1998). *Relating to Others*. Milton Keynes: Open University Press.

Eby, L., Allen, T., Evans, S., Ng, T. & DuBois, D. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals, *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254-67.

El 27% de puestos de alta responsabilidad en el Perú está ocupado por mujeres (marzo 08, 2013). *Gestión*. Recuperado de <http://gestion.pe/tendencias/27-puestos-directivos-peru-estan-ocupados-mujeres-2060923>

Eckenrode, J. (1984). The Mobilization of social supports: some individual constraints. *Am. J. Commun. Psychol.* 11(5), 509-528.

Enríquez, R. (2000). Redes sociales y pobreza: mitos y realidades. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 11, 36-72.

- Ertel, K., Glymour, M. & Berkman, L. (2006). Social networks and health: A life course perspective integrating observational and experimental evidence. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(1), 73-92.
- Explorable.com (2015). Recuperado de <https://explorable.com/es/muestreo-de-bola-de-nieve>
- Farahbakash S. (2004). Mental health of secondary school principals in relation to occupational variables. *J. Psychol. Res.* 48(1), 5-10.
- Gittel & Vidal (1998). *Community Organising: Building Social Capital as Well a Development Strategy*. London: Sage Publications.
- Gracia, E. (1997). *El apoyo social en la intervención comunitaria*. Barcelona: Paidós
- Grant Thornton International Business Report [IBR] (2013). *Women in senior management: setting the stage for growth*. Recuperado de http://www.gti.org/files/ibr2013_wib_report_final.pdf
- Granovetter, M. (1974). *Getting a job; a study of contacts and careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Granovetter, M. S. (1982). The strength of weak ties: A network theory revisited. In: P. V. Marsden & N. Lin (Eds), *Social structure and network analysis*, 105–130. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Granovetter, M. (1993). The Strength of Weak Ties: *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Gutiérrez, A., López, J., Morales, S. & Salcedo, M. (2011). Rol de la mujer en la gran empresa en Colombia. Colombia, Bogotá, Tesis de maestría publicada, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Haines, V. & Hurlbert, J. (1992). Network range and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 33(3), 254-266.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5^a. ed.). México D. F., México: Mc Graw-Hill.
- Hewlett, S. (2002). Executive women and the myth of having it all, *Harvard Business Review*, 80(4), 66-73.
- House, J., Landis, K. & Umberson, D. (1988). Social relationships and health. *Science*, 241(4865).
- Hultin, M. (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation. *Work & Occupations*, 30 (1), 30–61.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management – a Conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18(1), 56–87.
- Ibarra, H. (1997). Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly*, 60(1), 91–102.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (enero – marzo, 2014.). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Recuperado de <http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-empleo-ene-feb-mar-2014.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (noviembre de 2013). *Tasa de actividad, según grupo de edad, sexo y ámbito geográfico, 2004-2012*. Recuperado de <http://inei.inei.gob.pe/inei/IneiCifras/Boletin01/12.html>
- INEI: Lima cuenta con 9 millones 752 mil habitantes. (2015, 17 de enero). *La República*. Recuperado de <http://www.larepublica.pe/17-01-2015/inei-lima-tiene-9-millones-752-mil-habitantes>
- Jefferies, S. (2005). Qualitative Research, In H. *Department of Physical Education, & Leisure Services (Ed.)*. Washengton: CentralWashington University

- Jennings, J. & McDougald, M. (2007). Work-family interface experiences and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice, *Academy of Management Review*, 32(3), 747-60.
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York, NY: Basic Books.
- Keller, M. (agosto 21, 2013). *Las principales 50 mujeres de negocios de América Latina*. Latin Trade. 21 (5), 60-61.
- Kfir, N. & Slevin, M. (1991). Challenging Cancer: From Chaos to Control. pp. 1-34. London: Tavistock/Routledge.
- Kliksberg, B. (2006). *Más ética, más desarrollo*. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial SLR.
- Korabik, K., McDonald L. & Rosin, H. (1993). *Women, work, and coping*. Buffalo, NY: McGill-Queen University Press.
- Krackhardt, D. (1992). The strength of strong ties: The importance of philos in organizations. In: N. Nohria & R. G. Eccles (Eds), *Networks and organizations: Structure, form, and action*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Korabik, K (1990). Androgyny and leadership style, *Journal of Business Ethics*, 9(4/5), 283-92.
- Korabik, K & Rosin, H. (1995), The impact of children on women managers' career behavior and organizational commitment", *Human Resource Management*, 34(4), 513-28.
- Kumra, S. & Vinnicombe, S. (2008). A study of the promotion to partner process in a professional service firm: how women are disadvantaged, *British Journal of Management*, 19(1), 65-74.
- Mainiero, L. & Sullivan, S. (2005). Kaleidoscope careers: an alternative explanation to for the 'Opt-out' Revolution, *Academy of Management Executive*, 19(1),106-23.
- Laufer, J. (2004). La Revue Française de Gestion: « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », l'introduction. 151, p. 117-127.

- Leedy, P. & Ormrod, J. (2005). *Practical Research Planning and Design* (5th ed.). New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Lewin, K. (1936). *A dynamic theory of personality*. Nueva York: McGraw-Hill. (Trad. Cast.: *Dinámica de la personalidad*, Madrid, Morata).
- Lin, N., Ensel, W. & Vaughn, J. (1981). Social resources and strength of ties – structural factors in occupational-status attainment. *American Sociological Review*, 46(4), 393–403.
- Lincoln, J. & Miller, J. (1979). Work and friendship ties in organizations – comparative analysis of relational networks. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 181–199.
- Lyness, K. & Heilman, M. (2006). When Fit Is Fundamental: Performance Evaluations and Promotions of Upper-Level Female and Male Managers, *Journal of Applied Psychology* Copyright 2006 by the American Psychological Association, 91(4), 777–785
- Lyness, K. & Schrader, C. (2006). Moving ahead or just moving? An examination of gender differences in senior corporate management appointments, *Group & Organization Management*, 31(6), 651-76.
- Major, B., Cooper, M., Zubek, J., Cozzarelli, C., & Richards, C. (1997). Mixed messages: Implications of social conflict and social support within close relationships for adjustment to a stressful life event. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1349-1363.
- Marc (2000). *Entrepreneurship Strategies and Resources*. 2nd Edition, Prentice-Hall, Inc.
- Markush R. & Favero R. (1974). Epidemiologic assessment of stressful life events, depressed mood, and psychological symptoms: A preliminary report. In BS Dohrenwend, BP Dohrenwend (Eds.). *Stressful life events: their nature and effects*, 171-190. New York: Wiley.

- Marsden, P. (1987). Core discussion networks of Americans. *American Sociological Review*, 52(1), 122–131.
- Marshall, C., & Rossman, G. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- McGregor, L. & Tweed, D. (2001). Gender and managerial competence: support for theories of androgyny?", *Women in Management Review*, 16(5/6), 279-86.
- McLeod, J. (2001). *Qualitative Research in Counselling and Psychotherapy*. London: Sage Publications.
- McPherson, J. & Smith-Lovin, L. (1987). Homophily in voluntary organizations – status distance and the composition of face-to-face groups. *American Sociological Review*, 52(3), 370–379.
- McPherson, J., Smith-Lovin, L., & Cook, J. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415–444.
- Mehra, A., Kilduff, M., & Brass, D. (1998). At the margins: A distinctiveness approach to the social identity and social networks of underrepresented groups. *Academy of Management Journal*, 41(4), 441–452.
- Miller, J., Labovitz, S., & Fry, L. (1975). Inequities in organizational experiences of women and men. *Social Forces*, 54(2), 365–381.
- Miller, J., Lincoln, J. R., & Olson, J. (1981). Rationality and equity in professional networks – gender and race as factors in the stratification of interorganizational systems. *American Journal of Sociology*, 87(2), 308–335.
- Miller, J. (1986). *Pathways in the workplace: The effects of gender and race on access to organizational resources*. Cambridge [Cambridgeshire], NY: Cambridge University Press.

- Moen, P., Dempster-McClain, D., & Williams, R. (1989). Social integration and longevity – an event history analysis of women’s roles and resilience. *American Sociological Review*, 54(4), 635–647.
- Moen, P. & Yu, Y. (2000), Effective worklife strategies: working couples, work conditions, gender, and life quality, *Social Problems*, 87(3), 291-326.
- Monnier, J., Stone, B., Hobfoll, S. & Johnson, R. (1998). How antisocial and prosocial coping influence the support process among men and women in the U.S. postal service, *Sex Roles*, 39(1/2), 1-20.
- Moore, G. (1990). Structural determinants of men’s and women’s personal networks. *American Sociological Review*, 55(5), 726–735.
- MPhil, J. & Sanda, M. (2011). Social support as mental health improver for managerial women in the organizational work environment. *Business Intelligence Journal* - July, 2011, 4(2).
- Nolen-Hoelskema S (1990). *Sex differences in depression*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Norris, F., & Kaniasty, K. (1996). Received and perceived social support in times of stress: A test of the social support deterioration model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 498-511.
- Ohlott, P., Ruderman, M.& MacCaulay, C. (1994). Gender differences in managers' developmental job experiences, *Academy of Management Journal*, 37(1), 46-67.
- Olf, M. (1999). Stress, depression and immunity: The role of defence and coping styles. *Psychiat. Res.* 85, 7-15.
- Paludi, A. (1992). *The Psychology of Women*. Dubuque, Iowa: Brown and Benchmark.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Pescosolido, B. (2006). Of pride and prejudice: The role of sociology and social networks in integrating the health sciences. *Journal of Health and Social Behavior*, 47(3), 189-208.
- Pierce, G., Sarason, B., & Sarason, I. (1992). General and specific support expectations and stress as predictors of perceived supportiveness: An experimental study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 297-307.
- Podolny, J. & Baron, J. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62(5), 673-693.
- Portello, J. & Long, B. (2001). Appraisals and coping with workplace interpersonal stress: a model for women managers", *Journal of Counseling Psychology*, 48(2), 144-56.
- Powell, G. & Butterfield (1979). The "good manager": Masculine or androgynous? *Academy of Management Journal*, 22, 395-403.
- Powell, D. & Butterfield (1994). Investigating The 'Glass Ceiling' Phenomenon: An Empirical Study Of Actual Promotions To Top Management. *Academy Of Management Journal*, 37(1).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2012). *Estrategia de Igualdad de Género*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Puglisi K (1998). Employment characteristics, social support and the well-being of women. *Women Health*. 14(1), 35-58.
- Putman (1993). *The Prosperous Community. Social Capital and Public Life*. USA. The American Prospect.
- Quick, J., Nelson, D., Matuszek, P., Whittington, J., & Quick, J. (1996). Social support, secure attachments and health. *Handbook of Stress, Medicine, and Health*. Cooper, C. (Ed.).

- Ragins, B., Townsend, B. & Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling, *Academy of Management Executive*, 12(1), 28-42.
- Rao, K., Apte, M. & Subbakrishna, D. (2003). Coping and subjective wellbeing in women with multiple roles, *International Journal of Social Psychiatry*, 49(3), 175-84.
- Rook, K. (1987). Social support versus companionship: Effects on life stress, loneliness, and evaluations by others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1132-1147.
- Rowney, J. & Cahoon, A. (1990). Individual and organizational characteristics of women in managerial leadership, *Journal of Business Ethics*, 9(4/5), 293-316.
- Ruderman, M., Ohlott, P, Panzer, K. & King, S. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women, *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-86.
- Seeman, T. & Berkman, L. (1988). Structural characteristics of social networks and their relationship with social support in the elderly: Who provides support? *Social Science and Medicine*, 26(7), 737-749.
- Shinn, M., Lehmann, S., & Wong, N. (1984). Social interaction and social support. *Journal of Social Issues*, 40, 55-76.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(1), 567-78.
- South, S., Bonjean, C., Markham, W. & Corder, J. (1982). Social-structure and intergroup interaction – men and women of the federal bureaucracy. *American Sociological Review*, 47(5), 587–599.
- Stroh, L., Brett, J. & Reilly, A. (1992). All the right stuff: a comparison of female and male managers' career progression, *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 251-60.
- Taylor, S. (2007). *Psicología de la salud*. (7ª. ed.). México D.F.: McGraw-Hill International.

- Tamm, M. (1993). Models of health and disease. *British Journal Of Medical Psychology*, 66, 213-228.
- Terol, M., López, S., Neipp, M., Rodríguez, J., Pastor, M. & Martín-Aragón, M. (2004). Apoyo social e instrumentos de evaluación: revisión y clasificación. *Anuario de Psicología*, 35(1), 29-45.
- Thoits, P. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(4), 416-423.
- Thoits, P. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54, 416-423.
- Tichenor, V. (2005). Maintaining men's dominance: negotiating identity and power when she earns more, *Sex Roles*, 53(3/4), 191-205.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-36.
- Weber, M. (1998). *She stands alone: A review of the recent literature on women and social support*. Prairie Women's Health Centre of Excellence. Winnipeg, Manitoba
- Weiss J. (1972). Psychological factors in stress and disease. *Sci. Am.* 226, 104-113.
- World Economic Forum (2013). *The Global Gender Gap Report 2013*. Faculty at Harvard University and the University of California, Berkeley.
- Yap, M. & Konrad, A. (2009). *Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass Ceiling?* Département des relations industrielles, Université Laval, 64(4), 593 – 619
- Yin, R. (2003). *Case study research: Concepts and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Preguntas de investigación General		Objetivos General		
¿Cuáles son las características estructurales de la red de soporte social, y qué funciones cumplen estas redes en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana?		Analizar las características estructurales de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.		
Específicas	Específicos	Dimensiones	Indicadores	
(a) Cuántas personas forman parte de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	(a) Identificar el tamaño o extensión de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	Estructura de la red social (Preguntas del 9 al 14)	(a) Conformación de la red de soporte social.	
(b) Cuál es la intensidad de relación que tiene con cada una de las personas forman que son parte de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	(b) Analizar el grado de interconexión o densidad de la red soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.		(b) Intensidad de la red de soporte social	
(c) Cuál es la accesibilidad o distancia geográfica que tiene la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	(c) Identificar la dispersión, la distancia geográfica o accesibilidad de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.		(c) Accesibilidad a la red de soporte social.	
(d) Qué elementos homogéneos o heterogéneos (sexo, edad, origen, cultura y nivel socioeconómico) comparten la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	(d) Analizar la homogeneidad o heterogeneidad de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana con respecto a variables demográficas y socioculturales como sexo, edad, origen, cultura y nivel socioeconómico.		(d) Características de la red de soporte social.	
(e) Qué frecuencia se tiene en la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	(e) Examinar la intensidad, frecuencia o el compromiso de la relación que hay con la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.		(e) Frecuencia con la red de soporte social.	
(f) Hace cuánto tiempo se tiene la relación de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	(f) Señalar el tiempo que mantiene la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.		(f) Tiempo que conoce a la red de soporte social	

(g)Cuál es la función prevaeciente (apoyo emocional, instrumental e informativo) que cumple la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	(g) Analizar la función prevaeciente (apoyo emocional, instrumental e informativo) que cumple la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	Funciones de la red de soporte social: (Preguntas del 15 al 18) -Apoyo emocional -Apoyo instrumental -Apoyo informativo	(g) Función principal que cumple la red de soporte social
(h) Qué ayuda directa recibe de la red de soporte social las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana,	(h) Identificar la ayuda directa que recibe de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.		(h) Ayuda directa que recibe de la red de soporte social
(i) Cómo contribuye a la salud emocional la red de soporte social las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana,	(i) Analizar la contribución a la salud emocional de la red de soporte social de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.		(i) Contribución a la salud emocional de la red de soporte social
(j)Cuál es la importancia de la red de soporte social en el puesto que desempeñan las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.	(j) Evaluar la importancia de la red de soporte social en el puesto que desempeñan las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.		(j) Importancia de la red de soporte social en el puesto que desempeña

Apéndice B: Guía de Entrevista

I. Datos demográficos

P1	Edad				
P2	Distrito				
P3	Estado civil	1.Soltera	2.Casada	3. Divorciada	4. Conviviente 5.Viuda
P4	Nivel educativo	1.Básica Regular	2.Superior	4.Posgrado: a. Segunda Especialidad b. Maestría c. Doctorado	
P5	Puesto directivo actual				
P6	Años de experiencia laboral				
P7	Sectores en los cuales se ha desempeñado				
P8	Permanencia en el puesto de trabajo actual				

II. Red de soporte social

9. ¿Quiénes conforman tu red de contactos en tu entorno familiar, amical o laboral?
Es decir aquellas que ante cualquier circunstancia acuden a tu llamado. (En esta pregunta solo se quiere conocer quienes conforman la red de contactos en los tres entornos familiar, amical y laboral, se puede marcar solo una opción o varias)

a. Entorno familiar

- i. Abuelos
- ii. Padres
- iii. Conyugue
- iv. Hermanos
- v. Hijos
- vi. Nietos
- vii. Tíos
- viii. Detallar otros familiares

b. Entorno amical:

- i. Amigos del colegio
- ii. Amigos del universidad
- iii. Amigos del Club
- iv. Amigos de una Asociación
- v. Amigos del Iglesia
- vi. Amigos vecinos de la casa
- vii. Amigos de otros contextos

c. Red laboral:

- i. Amigos de trabajos anteriores
- ii. Amigos del trabajo actual

10. De la anterior pregunta, ¿quién sería el **que inmediatamente** acudiría a su llamado o con quién se contactaría ante cualquier circunstancia? (en esta pregunta se quiere conocer con quién o quiénes de su red de soporte social se tiene una relación más intensa o cercana). Defina orden de importancia según corresponda (primero, segundo o tercero).

a. Familiar

- i. Defina quién: _____
- ii. Orden importación: _____

b. Amical

- i. Defina quien: _____
- ii. Orden importación: _____

c. Laboral

- i. Defina quién: _____
- ii. Orden importación: _____

11. Con respecto a la pregunta anterior, ¿Cuál es la distancia geográfica o accesibilidad que tiene con la red de soporte social que tiene una relación más cercana (intensa)? (*Cercano*: Lima Metropolitana, *No muy cercano*: Alrededor de Lima Metropolitana *Lejano*: En otros departamentos y el extranjero)

- a. Familiar
 - i. Lejano
 - ii. Poco cercano
 - iii. Muy cercano
- b. Amical
 - i. Lejano
 - ii. Poco cercano
 - iii. Muy cercano
- c. Laboral
 - i. Lejano
 - ii. Poco cercano
 - iii. Muy cercano

12. Características de la red de contactos (aquí se quiere conocer la características de la red de contactos de las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana)

- a. La mayoría de tu red de contactos son:
 - i. Masculinos
 - ii. Femeninos
 - iii. Otros
- b. La mayoría de tus contactos son de edad:
 - i. Menores que tu
 - ii. Iguales que tu
 - iii. Mayores que tu
- c. La mayoría de tus contactos son de educación
 - i. Menor nivel educativo
 - ii. Igual nivel educativo
 - iii. Mayor nivel educativo

13. ¿Cuál es la frecuencia de tu relación con tu red de soporte social? (esta pregunta está relacionada a la pregunta N° 2, para conocer con más detalle la característica de la intensidad de su relación).

- a. Familiar
 - i. Diario
 - ii. Semanal
 - iii. Mensual
 - iv. Semestral
 - v. Anual
 - vi. Esporádicamente
 - b. Amical
 - i. Diario
 - ii. Semanal
-

-
- iii. Mensual
 - iv. Semestral
 - v. Anual
 - vi. Esporádicamente
 - c. Laboral
 - i. Diario
 - ii. Semanal
 - iii. Mensual
 - iv. Semestral
 - v. Anual
 - vi. Esporádicamente

14. ¿Desde hace cuánto tiempo se conoce con su red de soporte social?

- a. Familiar
 - i. De toda la vida
 - ii. Indique tiempo : _____
- b. Amical
 - i. + de 10 años
 - ii. 6-10 años
 - iii. 3-5 años
 - iv. 0-2 años
- c. Laboral
 - i. + de 10 años
 - ii. 6-10 años
 - iii. 3-5 años
 - iv. 0-2 años

15. ¿Cuál es la principal función que cumple tu red de contactos para beneficio tuyo? (agregar otros beneficios de una red de contactos)

- a. Familiar
 - i. Información de oportunidad de trabajo
 - ii. Información en aspectos laborales en el trabajo actual
 - iii. Información económica relevante para mis finanzas personales
 - iv. Soporte emocional
 - v. Hacer Benchmarking (compararse)
 - vi. otros
 - b. Amical
 - i. Información de oportunidad de trabajo
 - ii. Información en aspectos laborales en el trabajo actual
 - iii. Información económica relevante para mis finanzas personales
 - iv. Soporte emocional
 - v. Hacer Benchmarking (compararse)
 - vi. otros
 - c. Laboral
 - i. Información de oportunidad de trabajo
 - ii. Información en aspectos laborales en el trabajo actual
 - iii. Información económica relevante para mis finanzas personales
 - iv. Soporte emocional
-

-
- v. Hacer Benchmarking (compararse)
 - vi. otros

16. Indique usted ¿qué tipo de ayuda directa recibe de su red de soporte social?

- a. Familiar
 - i. Apoyo a las tareas domestica
 - ii. Apoyo financiero
 - iii. Bienestar físico
 - iv. Otros: _____
- b. Amical
 - i. Apoyo a las tareas domestica
 - ii. Apoyo financiero
 - iii. Bienestar físico
 - iv. Otros: _____
- c. Laboral
 - i. Apoyo a las tareas domestica
 - ii. Apoyo financiero
 - iii. Bienestar físico
 - iv. Otros: _____

17. ¿De qué manera su red de soporte social contribuye a su salud emocional?

- a. Familiar
 - i. Autoestima.
 - ii. Consejos personales
 - iii. Ayuda en situaciones de dificultad
 - iv. Otros
- b. Amical
 - i. Autoestima.
 - ii. Consejos personales
 - iii. Ayuda en situaciones de dificultad
 - iv. Otros
- c. Laboral
 - i. Apoyo a las tareas domestica
 - ii. Apoyo financiero
 - iii. Bienestar físico
 - iv. Otros: _____

18. ¿La red de soporte social es importante en el puesto que usted desempeña?

- a. No
 - b. Sí
- Porque:
- i. Me da información útil
 - ii. Me permite ascender profesionalmente
 - iii. Me da seguridad emocional en el trabajo
 - iv. Otros: _____

Muchas gracias por su colaboración.

Apéndice C: Consentimiento Informado

Me comprometo a participar en el estudio titulado "Redes de Soporte Social de las Mujeres Ejecutivas en Lima Metropolitana", llevado a cabo por Noemi Enriqueta Monzón Cáceres, Juan Levi Bravo Espinoza y Edwing Antonio Dextre Porras, bajo la supervisión de su asesora Beatrice Avolio.

Entiendo que esta participación es voluntaria; puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento sin ningún perjuicio, y los resultados de dicha participación, que puedan ser identificados como míos, me serán devueltos y eliminados de los archivos de la investigación, o destruidos. Me ha sido explicado lo siguiente: El motivo de la investigación es estudiar las características de las mujeres ejecutivas y sus redes de soporte social, por lo que se tiene como objetivo principal analizar las características estructurales y de los lazos de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

Estoy de acuerdo con brindar una entrevista con preguntas relativas a mis características demográficas, mi experiencia laboral y administrativa, las características estructurales y de los lazos de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen en mi desarrollo profesional. Entiendo que me puedo negar a contestar dichas preguntas y puedo discontinuar mi participación en cualquier momento.

La información que yo provea se mantendrá confidencial y no será publicada en ninguna forma que sea personalmente identificable sin mi previo consentimiento. Se utilizará grabadora durante la entrevista y las respuestas serán transcritas con un código con el fin de proteger mi identidad. El investigador responderá a cualquier pregunta adicional, en este momento o durante el transcurso del proyecto.

Nombre del Investigador

Nombre del Participante

Firma del Investigador / Fecha

Firma del Participante / Fecha

POR FAVOR, FIRMAR AMBAS COPIAS, RETENER UNA Y DEVOLVER LA OTRA AL INVESTIGADOR, LE AGRADECEMOS MUCHO SU COLABORACIÓN.

Apéndice D: Hoja de Información para Participar en la Investigación



Mi Nombre....., estudiante del Programa de Centrum Graduate Business School, Pontificia Universidad Católica del Perú, vengo a invitarlo a que participe de esta investigación que se titula: ***“Redes de Soporte Social de las Mujeres Ejecutivas en Lima Metropolitana”***.

El objetivo de la investigación es analizar las características estructurales y de los lazos de la red de soporte social, así como las funciones que cumplen en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

Para la investigación se podrá responder libre y voluntariamente a la guía de entrevista la cual consta de preguntas abiertas sobre la percepción actual del tema. Esta investigación se anticipa como un aporte importante para conocer la importancia que tienen las Redes de Soporte Social en las Mujeres Ejecutivas, permitiendo darles el valor respectivo. Por tal motivo, se le solicita que pueda participar en la presente investigación y pueda dar respuesta, de forma anónima, firmando la Hoja de Consentimiento Informado.

Gracias por su interés y colaboración.

Apéndice E: Resultados de Aplicación del Software Atlas Ti

