

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas que trabajan en empresas  
privadas en Lima Metropolitana, 2016**

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

**OTORGADO POR LA  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**PRESENTADA POR**

**Raúl Alvarez Inzúa**

**Miguel Angel Lozano Vargas**

**Tania Morillo Santa Cruz**

**Juan Andrés Ricketts Rodrigo**

**Asesor: Daniel Guevara Sanchez**

**Surco, setiembre de 2016**

## Agradecimientos

Expresamos nuestra gratitud y afecto:

Al profesor Dr. Daniel Guevara, por su tiempo, dedicación y paciencia al brindarnos asesoría, experiencia y conocimientos los cuales se reflejan en la presente investigación, sin su valioso apoyo no hubiera sido posible la culminación de este gran esfuerzo.

A Maria Emilia Salgado, por compartir su experiencia, orientación y estudios sobre el tema del balance de la mujer, los cuales fueron la base de la presente investigación.

A todas las mujeres ejecutivas que participaron voluntaria y desinteresadamente para formar parte de este estudio, por hacer un espacio dentro de los diversos roles que atienden en el día a día para brindar un aporte al conocimiento.



Esta investigación es una réplica del estudio Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del Área Metropolitana de Caracas, realizado por Maria Emilia Salgado (2011) dentro del periodo comprendido entre enero y abril del 2016. Se contó con la autorización de la autora para hacer la réplica de su estudio en la realidad peruana tal como se desarrolla en la presente tesis.



### Dedicatorias

A mi esposa Jéssica, a mis hijas Alexandra y Valeria por su apoyo, comprensión y ser motivo de inspiración para el culminación de esta fascinante experiencia académica.

**Raúl**

A mi esposa, mis padres y mis futuros hijos, por ser alegría, motivación e inspiración, en estos años de mi vida. Ellos son la fuente de apoyo en este camino lleno de retos y superación. Gracias por ser mi parte y mi todo, mi llama encendida que me da fuerza y me guía.

**Miguel**

A mi esposo Miguel, compañero de mi vida y también compañero en las aulas de Centrum, quien siempre me inspira a ser una mejor persona y quien ha sido un gran apoyo para este logro académico. A mis padres, quienes con todo su amor y esfuerzo me han dado el más preciado legado: valores y educación.

**Tania**

Para mi gran luchador, Ignacio, por su fuerza, coraje y enseñarnos que en esta vida nunca hay que darnos por vencidos. Para mi esposa Karla, por todo su amor, comprensión y apoyo en el logro de este gran objetivo.

**Juan**

## Resumen Ejecutivo

La presente investigación tiene como objetivo describir cómo las mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas de Lima Metropolitana tienden al balance vida-trabajo y cómo se presenta esta tendencia en las diversas áreas de sus vidas.

Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, transeccional no experimental, que emplea el instrumento de la encuesta, adaptado del estudio de Balance vida trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas realizado por Salgado (2011) y diseñado para medir nueve dimensiones de la vida de la mujer. Estas dimensiones brindarán información sobre la tendencia al balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas. El tamaño de la muestra fue de 227 mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. Esta se aplicó a aquellas mujeres que tenían un cargo de alta responsabilidad, de mando medio o jefaturas que laboraban en empresas privadas.

Los resultados de la investigación concluyen que las mujeres ejecutivas tienden al balance en las dimensiones física, familiar y conciliación. Las estrategias realizadas por la mayoría de ejecutivas para lograr una tendencia al balance son: asistir a sus controles médicos, administrar su hogar, recibir el apoyo de un familiar o una tercera persona para el cuidado de sus hijos o de personas dependientes, brindar tiempo al cuidado de sus hijos y gestionar el acceso a días libres por motivos familiares. Sin embargo, se identificó también que en las áreas laborales y políticas conciliadoras no se puede determinar una tendencia al balance. Los ítems o factores más relevantes en donde se debería realizar acciones de mejora son: trabajar ocho horas diarias como máximo, solicitar a la empresa donde labora permisos para realizar trabajos en el domicilio, requerir a la empresa donde labora beneficios adicionales a los obligados por ley.

### Abstract

This research aims to describe how executive women who work in private companies from Lima Metropolitan Area tend to life-work balance and how this tendency is presented in the different areas of women's life.

This is a quantitative, descriptive and non-experimental transactional research done in this study which uses the survey instrument, adapted from the study of life-work balance of women managers from Caracas that was written by Salgado (2011) and it was designed to measure nine dimensions of women's life. These dimensions will give information about the tendency to achieve life-work balance of executive women. The study was applied in a sample of 227 executive women of Lima. This also applied to women who hold high-ranking posts, senior posts or department heads from private enterprises.

The results of research conclude that executive women tend to balance in the physical, familiar and conciliation dimensions. The strategies that use the majority of executives to achieve a tendency into balance are: to assist to medical controls, home administration, to get support from a family member or a third person in order to take care their children or depended people, to give time in order to take care the children and to manage the access to free days because family reasons. However, this study also identified that in the labour and conciliatory policies the tendency of balance can't be determined. The more relevant items or factors in which improvements must be done are: to work eight hours per day, to ask permissions to the companies in order to work more frequently at home, to require to the companies additional employment benefits besides the obligations established in corporate law.

**Tabla de contenidos**

<b>Lista de Tablas .....</b>	<b>vi</b>
<b>Lista de Figuras.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Capítulo I: Introducción .....</b>	<b>1</b>
1.1. Antecedentes .....	2
1.2. Definición del problema .....	3
1.3. Propósito de la investigación .....	4
1.4. Importancia de la investigación .....	4
1.5. Naturaleza de la investigación .....	6
1.6. Preguntas de investigación y objetivos .....	7
1.6.1. Preguntas de Investigación .....	7
1.6.2. Objetivos de la Investigación .....	7
1.7. Marco Teórico .....	8
1.8. Definiciones operacionales .....	9
1.8.1. Balance vida-trabajo .....	9
1.8.2. Mujeres ejecutivas .....	10
1.8.3. Dimensión Características individuales .....	11
1.8.4. Dimensión Mental .....	11
1.8.5. Dimensión Física .....	11
1.8.6. Dimensión Espiritual .....	11
1.8.7. Dimensión Familiar .....	11
1.8.8. Dimensión Social .....	12
1.8.9. Dimensión Laboral .....	12

1.8.10. Dimensión Conciliación .....	12
1.8.11. Dimensión Políticas Conciliadoras .....	12
1.9. Supuestos .....	13
1.10. Limitaciones .....	13
1.11. Delimitaciones .....	14
1.12. Resumen .....	14
<b>Capítulo II: Revisión de la Literatura .....</b>	<b>16</b>
2.1. Contexto.....	17
2.1.1. Mujeres ejecutivas en el mercado laboral de Latinoamérica.....	17
2.1.2. Mujeres ejecutivas en el mercado laboral de Perú .....	21
2.2. Balance vida – trabajo.....	24
2.2.1. Definición de balance vida-trabajo.....	24
2.2.2. Diversidad de roles de la mujer .....	26
2.2.3. Repercusiones de la ausencia del balance vida-trabajo en la mujer...	27
2.2.4. Dimensiones de la vida de la mujer.....	28
2.2.5. Medidas para fomentar el balance vida-trabajo de la mujer.....	29
2.3. Resumen.....	32
2.4. Conclusiones .....	35
<b>Capítulo III: Metodología de la Investigación.....</b>	<b>37</b>
3.1. Diseño de la Investigación .....	37
3.2. Preguntas de la Investigación.....	39
3.2.1. Pregunta General .....	39
3.2.2. Preguntas Específicas .....	39

3.3. Población.....	39
3.4. Características de la Muestra .....	40
3.5. Instrumentos.....	41
3.6. Consentimiento Informado .....	44
3.7. Recolección de Datos.....	45
3.8. Validez y Confiabilidad .....	46
3.9. Resumen.....	48
<b>Capítulo IV: Resultados .....</b>	<b>50</b>
4.1. Resultados a nivel general .....	50
4.2. Resultados a nivel específico .....	51
4.2.1. Resultados de la Dimensión Física.....	52
4.2.2. Resultados de la Dimensión Familiar.....	57
4.2.3. Resultados de la Dimensión Laboral.....	70
4.2.4. Resultados de la Dimensión Conciliación.....	77
4.2.5. Resultados de la Dimensión Políticas Conciliadoras .....	88
<b>Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>95</b>
5.1. Conclusiones .....	95
5.1.1. Nivel General .....	95
5.1.2. Nivel Específico .....	96
5.2. Recomendaciones .....	106
5.2.1. Recomendaciones prácticas.....	106
5.2.2. Recomendaciones para investigaciones futuras .....	107
5.2.3. Contribuciones prácticas .....	108

5.2.4. Contribuciones teóricas .....	108
<b>Referencias.....</b>	<b>109</b>
<b>Apéndice A: Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología.....</b>	<b>115</b>
<b>Apéndice B: Estructura de las Dimensiones, Indicadores e Ítems .....</b>	<b>124</b>
<b>Apéndice C: Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems.....</b>	<b>128</b>
<b>Apéndice D: Escala de Evaluación de Nivel de Tendencia al Balance.....</b>	<b>144</b>
<b>Apéndice E: Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems.....</b>	<b>145</b>
<b>Apéndice F: Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Indicadores .....</b>	<b>153</b>
<b>Apéndice G: Consentimiento Informado.....</b>	<b>154</b>



### Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Valores de Alfa de Cronbach según las dimensiones de la investigación, 2016.....</i>	48
Tabla 2. <i>Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de las Dimensiones y del Total General</i>	51
Tabla 3. <i>Frecuencia y porcentajes según asistencia a controles médicos de las mujeres ejecutivas. ....</i>	53
Tabla 4. <i>Frecuencia y porcentajes según cambios de controles médicos por circunstancias familiares de las mujeres ejecutivas. ....</i>	53
Tabla 5. <i>Frecuencia y porcentajes según cambios de controles médicos por circunstancias laborales de las mujeres ejecutivas. ....</i>	53
Tabla 6. <i>Frecuencia y porcentajes según disponibilidad de tiempo para realizar ejercicios de las mujeres ejecutivas. ....</i>	54
Tabla 7. <i>Frecuencia y porcentajes según el tiempo dedicado a actividades físicas de las mujeres ejecutivas.....</i>	54
Tabla 8. <i>Frecuencia y porcentajes según comidas consumidas diariamente de las mujeres ejecutivas. ....</i>	55
Tabla 9. <i>Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas comen a las horas adecuadas .....</i>	55
Tabla 10. <i>Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas dejan de comer por motivos laborales.....</i>	56
Tabla 11. <i>Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas dejan de comer por motivos familiares.....</i>	56
Tabla 12. <i>Frecuencia y porcentajes según quién lleva la administración en el hogar de las mujeres ejecutivas.....</i>	57
Tabla 13. <i>Frecuencia y porcentajes según si la administración del hogar interfiere con el trabajo de las mujeres ejecutivas.....</i>	58

Tabla 14. <i>Frecuencia y porcentajes según si la administración del hogar le quita mucho tiempo a las mujeres ejecutivas</i> .....	58
Tabla 15. <i>Frecuencia y porcentajes según la distribución de las responsabilidades del hogar de las mujeres ejecutivas.</i> .....	59
Tabla 16. <i>Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas reciben ayuda de una empleada domestica</i> .....	60
Tabla 17. <i>Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas han logrado equilibrar las labores domésticas y el trabajo</i> .....	60
Tabla 18. <i>Frecuencia y porcentajes según si el embarazo podría condicionar las actividades laborales de las mujeres ejecutivas</i> .....	61
Tabla 19. <i>Frecuencia y porcentajes según si el trabajo de las mujeres ejecutivas podría condicionar su decisión de quedar en estado</i> .....	62
Tabla 20. <i>Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas tienen hijos</i> .....	62
Tabla 21. <i>Frecuencia y porcentajes según la edad en que tuvieron su primer hijo las mujeres ejecutivas</i> .....	63
Tabla 22. <i>Frecuencia y porcentajes según el número de hijos de las mujeres ejecutivas</i> .....	63
Tabla 23. <i>Frecuencia y porcentajes según el número de hijos que tenían las mujeres ejecutivas al asumir un cargo de alta responsabilidad</i> .....	64
Tabla 24. <i>Frecuencia y porcentajes según la edad de los hijos menores de 15 años de las mujeres ejecutivas</i> .....	65
Tabla 25. <i>Frecuencia y porcentajes según quién se encarga diariamente del cuidado de los hijos de las mujeres ejecutivas durante su jornada laboral</i> .....	65
Tabla 26. <i>Frecuencia y porcentajes según quién se encarga esporádicamente del cuidado de los hijos de las mujeres ejecutivas durante su jornada laboral</i> .....	66

Tabla 27. <i>Frecuencia y porcentajes según quién se encarga diariamente del cuidado de los hijos de las mujeres ejecutivas fuera de su jornada laboral</i> .....	66
Tabla 28. <i>Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas tienen personas dependientes que viven su hogar.</i> .....	67
Tabla 29. <i>Frecuencia y porcentajes según parentesco que se tiene con personas dependientes en el hogar de las mujeres ejecutivas</i> .....	68
Tabla 30. <i>Frecuencia y porcentajes según quién se encarga del cuidado de las personas dependientes de las mujeres ejecutivas durante su jornada laboral</i> .....	69
Tabla 31. <i>Frecuencia y porcentajes según quién se encarga del cuidado de las dependientes de las mujeres ejecutivas fuera de su jornada laboral</i> .....	69
Tabla 32. <i>Frecuencia y porcentajes de las horas de trabajo diario de las mujeres ejecutivas</i> .....	70
Tabla 33. <i>Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas trabajan sábados</i> .....	71
Tabla 34. <i>Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas trabajan domingos</i> .....	71
Tabla 35. <i>Frecuencia y porcentajes según la cantidad de días por semana que trabajan las mujeres ejecutivas</i> .....	72
Tabla 36. <i>Frecuencia y porcentajes con que las mujeres ejecutivas prolongan su jornada laboral</i> .....	72
Tabla 37. <i>Frecuencia y porcentajes con que las mujeres ejecutivas han realizado trabajo en el domicilio en las últimas 4 semanas</i> .....	73
Tabla 38. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la jornada laboral en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas</i> .....	74
Tabla 39. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas</i> .....	74

Tabla 40. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con el tiempo de descanso durante la jornada laboral en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas</i>	75
Tabla 41. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con las vacaciones y permisos en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas</i>	75
Tabla 42. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la estabilidad en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas</i>	76
Tabla 43. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la remuneración salarial en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas</i>	76
Tabla 44. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la posibilidad de promoción en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas</i>	77
Tabla 45. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción general en el trabajo actual de las mujeres ejecutivas</i>	77
Tabla 46. <i>Frecuencia y porcentajes según las horas dedicadas a actividades familiares de las mujeres ejecutivas</i>	78
Tabla 47. <i>Frecuencia y porcentajes según las horas dedicadas al cuidado de hijos menores de 15 años de las mujeres ejecutivas</i>	78
Tabla 48. <i>Frecuencia y porcentajes según las horas dedicadas al cuidado de personas dependientes de las mujeres ejecutivas</i>	79
Tabla 49. <i>Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para solicitar días libres</i>	79
Tabla 50. <i>Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para solicitar adelanto de sueldo</i>	80
Tabla 51. <i>Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para solicitar licencias</i>	80

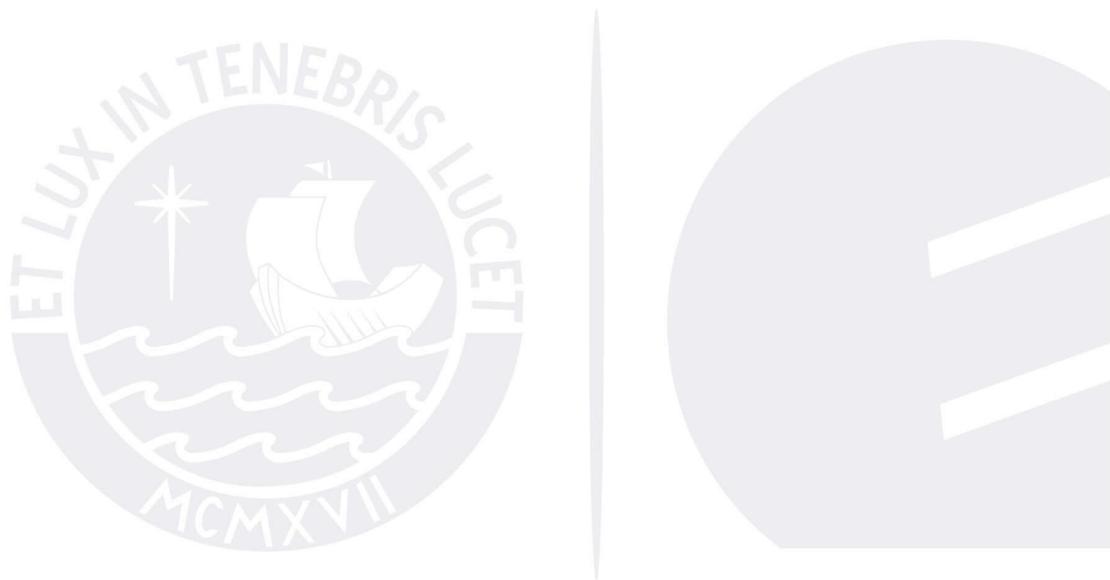
Tabla 52. <i>Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para solicitar una reducción de la jornada laboral.....</i>	81
Tabla 53. <i>Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para ausentarse del trabajo .....</i>	81
Tabla 54. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que dedican a sus hijos menores de 15 años.....</i>	82
Tabla 55. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que dedican a personas dependientes .....</i>	82
Tabla 56. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su trabajo con el cuidado de sus hijos menores de 15 años .....</i>	83
Tabla 57. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su vida laboral con las tareas del hogar.....</i>	83
Tabla 58. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas.....</i>	84
Tabla 59. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado en que la maternidad les ha perjudicado o podría perjudicar a las mujeres ejecutivas en su trayectoria profesional dentro de la empresa.....</i>	84
Tabla 60. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de afectación en que solicitar una licencia o reducción de jornada por motivos familiares de las mujeres ejecutivas puede perjudicar su trayectoria profesional .....</i>	85
Tabla 61. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que dedica a la realización de tareas del hogar .....</i>	85
Tabla 62. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su trabajo con el cuidado de personas dependientes.....</i>	86

Tabla 63. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su trabajo con actividades personales (ocio, estudio).....</i>	86
Tabla 64. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar .....</i>	87
Tabla 65. <i>Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio).....</i>	87
Tabla 66. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas cumplen con los deberes y obligaciones de acuerdo a ley .....</i>	88
Tabla 67. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen préstamos o financiamiento para la vivienda .....</i>	89
Tabla 68. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas de las mujeres ejecutivas les ofrecen planes de pensiones o complementos de pensión .....</i>	90
Tabla 69. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas de las mujeres ejecutivas les ofrecen préstamos o financiamiento para la formación.....</i>	90
Tabla 70. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les brindan un comedor o alimentación .....</i>	91
Tabla 71. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les brindan facilidades para transporte.....</i>	91
Tabla 72. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen préstamo o asistencia para gastos en.....</i>	92
Tabla 73. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les brindan préstamos o financiamientos para la.....</i>	92
Tabla 74. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen beneficio de guarderías .....</i>	93

Tabla 75. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les brindan ofertas de ocio.....</i>	93
Tabla 76. <i>Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen algún otro tipo de servicio social.....</i>	94
Tabla A1. <i>Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología.....</i>	115
Tabla B1. <i>Estructura de las Dimensiones, Indicadores e Ítems.....</i>	124
Tabla C1. <i>Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems de la Dimensión Física.....</i>	128
Tabla C2. <i>Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems de la Dimensión Familiar.....</i>	130
Tabla C3. <i>Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Laboral.....</i>	135
Tabla C4. <i>Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Conciliación.....</i>	138
Tabla C5. <i>Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Políticas conciliadoras.....</i>	142
Tabla D1. <i>Escala de Evaluación de Nivel de Tendencia al Balance.....</i>	144
Tabla E1. <i>Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Física ...</i>	145
Tabla E2. <i>Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Familiar</i>	146
Tabla E3. <i>Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Laboral</i>	148
Tabla E4. <i>Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Conciliación.....</i>	149
Tabla E5. <i>Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Políticas Conciliatorias.....</i>	152
Tabla F1. <i>Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Indicadores.....</i>	153

**Lista de Figuras**

*Figura 1.* Mapa conceptual de la revisión de literatura ..... 18



## Capítulo I: Introducción

La participación de la mujer en el mercado laboral ha sido creciente a partir del siglo XX: esto debido a los cambios económicos, sociales, políticos y culturales de dicho siglo. Ello ha permitido la generación de mayores ingresos familiares y reducir la brecha de género entre hombres y mujeres. No obstante, la mujer sigue teniendo, en mayor parte, las responsabilidades familiares y del hogar (Carrillo & De Faria, 2008). La mujer que trabaja (sea en el sector formal o informal de la economía) experimenta una situación dual en la que combina el rol laboral y el familiar. Es decir, la responsabilidad por cumplir con su rol laboral; y la carga familiar (especialmente cuando la familia significa el cuidado de los hijos y otras labores domésticas que son concebidas como responsabilidad de la mujer).

La irrupción de mujeres en la actividad laboral, y principalmente en espacios de poder, se circunscribe en un contexto de transformaciones económicas, políticas y socioculturales de una sociedad que paulatinamente se incorpora a la modernidad. Sin embargo, en vista de esta modernidad, la mujer ha considerado mecanismos de apoyo que le permitan seguir trabajando y así mismo dejar a sus hijos al cuidado de algún pariente o en una guardería, situación que le ha permitido seguir manteniéndose en el mercado laboral. Esto no modifica, a pesar de todo, su responsabilidad como madre, esposa y en ocasiones sus labores en la casa. (Pomar & Martinez, 2007).

Diferentes países vienen desarrollando políticas para la lograr la conciliación vida – trabajo ya que la falta de este equilibrio crea conflictos que afecta la salud física y mental de las personas e influye en su calidad de vida (Barros & Barros, 2008). Ello se refleja en la organización de foros políticos y sociales a nivel mundial; y la realización de investigaciones donde se discute y desarrolla este tema. El balance vida - trabajo de la mujer es un tema social, que está cobrando importancia en el mundo actual y de discusión e investigación en foros políticos y sociales a nivel mundial.

## 1.1. Antecedentes

Desde el año 2000 (como se cita en Torns, 2005) el Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT), de la Universidad Autónoma de Barcelona, ha realizado investigaciones sobre la conciliación entre la vida cotidiana y el trabajo. Destaca la investigación realizada en el año 2002, financiada por el Instituto de la Mujer en España. Esta permitió explorar las dificultades socioculturales que son el trasfondo de las políticas conciliatorias para el logro del balance vida-trabajo.

Por su parte, Gómez & Marti (2004) realizaron una investigación sobre las implicancias personales, familiares y profesionales de la incorporación de la mujer al mercado laboral en España. Revisaron la necesidad de buscar el balance entre trabajo y familia. Señalaron que esto afecta a un alto porcentaje de la población y, por tanto, merece que se le preste la debida atención.

Gálvez (2008) desarrolló una investigación sobre la conciliación de la vida laboral y familiar enfocándolo en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y comunicación (TIC). Indicó que no existe una única forma para la conciliación laboral y familiar, y que se pueden implementar diferentes estrategias, entre las cuales listó la red familiar y el teletrabajo. Su investigación se centra en las bondades que ofrece a las mujeres la modalidad de teletrabajo en combinación con el uso de las TIC para lograr el balance.

Desde el año 2011, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011) realiza la medición del bienestar de la sociedad a través de indicadores vinculados a 11 temas esenciales para el bienestar de los ciudadanos. El objetivo de estos indicadores es promover el debate sobre el bienestar y ser la base para la creación de políticas en pro de mejorar la calidad de vida de las personas. Es importante señalar que uno de los aspectos considerados es el tema de balance vida-trabajo. En el 2011, la OCDE encontró que los hombres presentaban más horas de trabajo remuneradas que las mujeres. Sin embargo,

esto no significaba que las mujeres tuvieran más horas de ocio, sino que reportaban más horas de trabajo no remuneradas debido a las labores domésticas y de cuidados familiares fuera del horario laboral.

Un importante aporte para Latinoamérica es el estudio realizado por Salgado (2011) sobre el balance de la vida y trabajo de las mujeres gerentes en empresas privadas del área metropolitana de Caracas. Este estudio fue considerado como principal referente de la presente investigación. Abarca el tema de balance y su relación con los determinantes individuales, familiares, contextuales y las seis áreas que componen la vida de las mujeres: mental, física, espiritual, familiar, social y laboral financiero; y su repercusión en sus familias y la sociedad.

## **1.2. Definición del problema**

El trabajo profesional de la mujer se caracteriza por las largas horas que debe dedicarle para conseguir reconocimiento y eventuales ascensos. El principal obstáculo, para que las mujeres alcancen puestos de alto nivel en las organizaciones, es la responsabilidad del cuidado de sus hijos y de las tareas del hogar. Encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia es evidentemente un problema para las mujeres en el mundo entero. Esto puede ser intensificado en culturas más centradas sobre la familia, donde se espera que los hombres provean el dinero necesario para la vida de toda la estructura familiar (Salgado, 2011).

Diversos estudios (Gómez & Marti, 2004; Torns, 2005; Gálvez, 2008) coinciden en que es de suma urgencia la búsqueda del balance vida - trabajo, ya que la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral está produciendo un impacto importante en los ámbitos personal, familiar y profesional. La estructura de este mercado no está actualizada ni adaptada para este cambio. Esto constituye uno de los principales obstáculos para conciliar la vida familiar, laboral y personal (Gálvez, 2008).

Valdiviezo (como se cita en Salgado, 2011) definió el balance familiar y laboral como el estado ideal para cualquier persona, y es válido para hombres y mujeres. En el caso de la mujer, el estado ideal se alcanzaría cumpliendo con todos sus roles: hija, hermana, esposa, madre; y además con sus responsabilidades laborales. Si la vida laboral y la vida personal no se encuentran en un balance adecuado, el nivel de tensión que pudiese sufrir la persona es probablemente alto. Esto podría representar un obstáculo para descuidar alguno de los dos ámbitos y/o crear un impacto negativo en la salud personal.

### **1.3. Propósito de la investigación**

El propósito de esta investigación cuantitativa es describir cómo las mujeres ejecutivas, en empresas privadas en Lima Metropolitana, 2016, tienden al balance vida-trabajo. Se busca identificar cómo tienden a la conciliación en las dimensiones: (a) físicas; (b) familiares; (c) laborales; (d) conciliación; (e) políticas conciliadoras, que influyen en el balance vida-trabajo. Estas variables serán analizadas mediante la recolección de información sobre las mujeres ejecutivas en empresas privadas en Lima Metropolitana, 2016. Los resultados hallados permitirán contribuir en la definición de políticas públicas sobre este importante tema social en nuestro país, el cual repercute en el desarrollo profesional de las mujeres.

### **1.4. Importancia de la investigación**

El estudio del balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas es importante por varias razones. En primer lugar, porque este problema social influye en el desempeño de los diferentes roles en la vida de la mujer. Jiménez, Gonzalez & Reyes (2009) señalaron que la incorporación de la mujer al trabajo ha provocado un descuido ante sus labores familiares y enfatizaron en la dinámica del conflicto de roles. Dado que el trabajo en el hogar no está

remunerado, genera desgaste y muchas veces afecta la salud física y mental. Tener un mayor conocimiento y entendimiento de este tema será la base para futuras propuestas de solución.

En segundo lugar, el masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo ha tenido efectos importantes en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009). En América Latina y el Caribe más de 100 millones de mujeres tienen un empleo (CEPAL, citado por OIT & PNUD, 2009). Además, en la últimas cuatro décadas se ha presentado un aumento progresivo de la participación de la mujer en el mercado laboral. Se ha registrado un incremento de 49.6% en el 2002 a 53.6% en el 2012 (OIT, citado por Omonte, Mendieta, Rojas & Huayhua, 2014).

En tercer lugar, esta investigación constituye un aporte para conocer la situación actual e impacto en la sociedad del balance vida-trabajo de la mujer ejecutiva en Lima Metropolitana. Dado que existen pocos estudios cuantitativos y data estadística sobre este tema en el Perú, esta tesis puede ser tomada como base para futuras investigaciones y las conclusiones que se obtengan de la misma sirvan como base en la elaboración de las políticas públicas sobre la mujer, la economía, y el empleo.

Esta investigación es una réplica del estudio cuantitativo realizado por Salgado (2011) sobre el balance de la vida y trabajo de las mujeres gerentes en empresas privadas del área metropolitana de Caracas, aplicado en la realidad peruana. El valor agregado de la presente se centra en que se trabajó con una muestra de mayor tamaño, que fue calculado con una base estadística. Adicional a ello, se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento empleado, mediante el Alfa de Cronbach, con el objetivo de medir la relación entre las preguntas y las dimensiones que se planteaba abordar. Dado que esta prueba no fue aplicada en el estudio de Salgado, se constituye como un aporte de esta tesis. Finalmente, se amplió la población de la investigación, incluyendo tanto a mujeres ejecutivas con cargos directivos, como a mujeres

con cargos de mando medio en empresas privadas. En ese sentido, este estudio presenta información con mayor rigor y validez académica.

### **1.5. Naturaleza de la investigación**

Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo en el cual se recolectaron datos sobre la base de la medición numérica y se realizó un análisis estadístico. Presentó un alcance descriptivo, con la finalidad de conocer cómo se manifiesta un determinado fenómeno. Asimismo, se basó en un diseño no experimental transeccional, puesto que se observó el fenómeno tal como se da en su contexto natural en un momento específico (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En cuanto a la metodología utilizada, el instrumento empleado (como fuente primaria) para la recolección de datos es la encuesta (como instrumento metodológico que permite reunir datos específicos sobre el tema de investigación anteriormente señalado). Sobre la misma se elaboró la base de datos respectiva. Este es una adaptación del instrumento aplicado en la investigación realizada por Salgado (2011) sobre el Balance vida-trabajo de mujeres gerentes en empresas privadas del Área Metropolitana de Caracas. Se contó con la autorización y apoyo de Salgado de manera previa al inicio de la investigación realizada. La muestra considerada para este estudio fueron 227 mujeres ejecutivas con cargo de mando medio o alto que trabajaban en empresas privadas de Lima Metropolitana. La realización de las encuestas contó con el previo consentimiento de las mismas, con lo cual valida la investigación realizada. Por otro lado, la utilización de fuentes secundarias complementa el trabajo realizado. Finalmente, la tesis tiene un componente descriptivo sobre la situación de la mujer en su vida-trabajo dado que constituye una primera investigación a complementar con otras variables de estudio.

## 1.6. Preguntas de investigación y objetivos

### 1.6.1. Preguntas de Investigación

En cuanto a las preguntas de investigación de este estudio son las siguientes:

#### *Pregunta General*

- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, 2016?

#### *Preguntas Específicas*

- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión física en Lima Metropolitana, 2016?
- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión familiar en Lima Metropolitana, 2016?
- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión laboral en Lima Metropolitana, 2016?
- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión conciliación en Lima Metropolitana, 2016?
- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión políticas conciliadoras en Lima Metropolitana, 2016?

### 1.6.2. Objetivos de la Investigación

*Objetivo General.* Describir cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana en el año 2016.

#### *Objetivos Específicos.*

- Describir cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión física en Lima Metropolitana, 2016.
- Describir cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión familiar en Lima Metropolitana, 2016.

- Describir cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión laboral en Lima Metropolitana, 2016.
- Describir cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión conciliación en Lima Metropolitana, 2016.
- Describir cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión políticas conciliadoras en Lima Metropolitana, 2016.

### 1.7. Marco Teórico

Zúñiga (como se cita en Salgado, 2011) indicó que los determinantes (denominados dimensiones en la presente investigación) son variables que influyen en la decisión de la mujer de incorporarse a la actividad económica y ayudan a explicar y comprender dicho proceso. García, De Oliveira & Christerson (como se cita en Salgado, 2011) señalaron que los factores determinantes de la participación femenina en el mercado laboral se clasifican en tres: las dimensiones individual, familiar y contextual. La dimensión individual está referida a características propias de la mujer como la edad, la situación conyugal y la educación. Por otro lado, la dimensión familiar considera la ocupación del jefe del hogar, fecundidad, rol de madre, el número y la edad de los hijos, rol doméstico, el cuidado de personas dependientes, la presencia de servicio doméstico, entre otros. Finalmente, la dimensión contextual contempla el contexto urbano rural y regional donde se concentran las mujeres trabajadoras. Estos permiten aproximarse a la heterogeneidad de los mercados laborales existentes en cada país (Salgado, 2011).

Spidal (como se cita en Salgado, 2011) desarrolló una investigación sobre la planificación del balance vida-trabajo. El objetivo principal fue encontrar el equilibrio entre el trabajo, la vida y planificación para la mejora de las seis áreas principales de la vida. Estas seis áreas principales de la vida son mentales, físicas, espirituales, la familia, social, y la laboral.

Autores como Gaborit, Barel y Fremeaux (como se cita en Golik, 2013) señalaron que existe un fuerte impacto en las interacciones de múltiples factores como son los sociales, individuales y familiares y el manejo del tiempo de cada persona y hace difícil el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo, a la familia y al resto de las actividades como las de vida deportiva, los hobbies, entre otras. El conflicto potencial entre vida profesional y vida privada son condicionados por factores como el sexo del individuo y su contexto familiar al momento de elegir un empleador.

Por su parte, Garrido, Gallegos & Hernández (2015) dieron cuenta sobre los enfoques y metodologías con que se aborda la problemática de la interacción trabajo- familia en mujeres trabajadoras. La satisfacción familiar, la satisfacción laboral, el ambiente social, en la salud y equilibrio en trabajo y familia; los enfoques y metodologías con que se aborda la problemática, se identifican a través de estudios cuantitativos. La exploración los conflictos dados por la interacción trabajo-familia y sus estrategias para resolverlos se dan a través del análisis cualitativo.

En esta investigación se adoptarán las dimensiones establecidas por Salgado y Zúñiga como factores que determinan el balance vida trabajo de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

## **1.8. Definiciones operacionales**

A continuación se presentan algunos elementos conceptuales que servirán como base para el desarrollo de la investigación sobre el balance vida-trabajo. Las definiciones ayudan a explicar los posteriores resultados obtenidos de las encuestas. Se presentan algunos conceptos relevantes.

### **1.8.1. Balance vida-trabajo**

Salgado (2011) señaló que “el balance se da cuando todos los aspectos de la vida tienen espacio, tiempo y contextos y están integrados al día a día de la persona” (p.141). En

particular, las mujeres necesitan enfocarse en alcanzar el balance considerando las dimensiones individuales, las dimensiones familiares, y las dimensiones contextuales, además de las seis áreas principales como son el área mental, física, espiritual, familiar, social y laboral financiero, y los factores externos donde se encuentran las políticas para la conciliación vida-trabajo. En esta investigación se consideró la definición de Salgado. El balance vida-trabajo se define como una herramienta que facilita el empleo, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida.

### **1.8.2. Mujeres ejecutivas**

En este estudio se consideró la definición de mujeres ejecutivas como mujeres que ocupaban cargos de gerencia o mando medio o jefaturas y que laboraban en empresas privadas en Lima Metropolitana.

Serna (como se cita en Garrido et al., 2015) refirió como mujeres ejecutivas a un grupo femenino de actores económicos y sociales que, para inicios del siglo XXI, incursionan en puestos gerenciales y directivos en el mercado laboral. Son de estratos acomodados, han logrado concluir estudios profesionales y posgrados (algunas de ellas en el extranjero) y mantenerse en la actividad económica, sin dejar de lado sus responsabilidades familiares.

Por su parte Dutton & Ashord (1993) definieron como mandos medios a aquellos administradores que se encuentran comprendidos dos o tres niveles por debajo del gerente general y un nivel arriba de los mandos operacionales.

El trabajo para la mujer ejecutiva es una elección de vida, en cual se necesita una previa adaptación y capacitación para ejercerlo. Deben recorrer itinerarios laborales típicos de niveles socioeconómicos medios, y, pese a posibles limitaciones como la maternidad, deben adaptarse para no abandonar su participación en el mercado de trabajo. (López, Ponce, Findling, Lehner, Venturiello, Mario & Champalbert, 2011).

### **1.8.3. Dimensión Características individuales**

Se describen las características como la edad, nivel educativo y situación conyugal que se abordan en este punto son los aspectos de la mujer ejecutiva que definen esta dimensión. La importancia del cambio del ciclo de la vida relacionados con la ocupación laboral, la acreditación de alto grado académico para incrementar la empleabilidad y realizar un mayor número de tareas tanto familiares y laborales hace que la recopilación de estas características relacionadas con las mujeres ejecutivas sea relevante.

### **1.8.4. Dimensión Mental**

Es relativo a la importancia de relacionarse con su entorno laboral mostrando un equilibrio en su salud y bienestar. Esto hace posible que un individuo pueda alcanzar sus metas (Salgado, 2011). Por ello la evaluación del bienestar mental relacionado al ámbito laboral de la mujer ejecutiva es esencial en este estudio.

### **1.8.5. Dimensión Física**

Se refiere a la evaluación de la condición física en los aspectos de cuidados médicos, alimentación y ejercicios físicos con relación al estado corporal y orgánico con el que se desempeñan las mujeres ejecutivas en el ámbito laboral.

### **1.8.6. Dimensión Espiritual**

Se contextualiza en la creencia religiosa de la mujer ejecutiva relacionada a cómo la religión brinda una doctrina o equilibrio espiritual para relacionarse con las demás personas y en particular a la vida diaria y laboral.

### **1.8.7. Dimensión Familiar**

Se describe sobre la relación que tienen las mujeres ejecutivas para la realización de sus actividades laborales y tareas del entorno familiar como: administración del hogar, rol doméstico, fecundidad, rol de madre, hijos en edad escolar y cuidado de personas dependientes (Salgado, 2011). Por ello la evaluación de esta dimensión permite conocer las

estrategias y los obstáculos que tiene la mujer ejecutiva para alcanzar el equilibrio con su entorno laboral.

#### **1.8.8. Dimensión Social**

Se refiere al tiempo que destinan las mujeres ejecutivas para compartir con los amigos o realizar actividades recreativas.

#### **1.8.9. Dimensión Laboral**

Se aborda los temas referentes al grado de satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas con su puesto actual y con el tiempo de trabajo realizado. Estos aspectos permitirán conocer el nivel de equilibrio de las mujeres ejecutivas en el ámbito laboral. Así mismo, brinda información sobre la responsabilidad de las empresas con los derechos laborales de sus empleados y cómo éstos colaboradores perciben los beneficios que reciben por parte de sus empleadores.

#### **1.8.10. Dimensión Conciliación**

Se refiere al nivel de armonía o grado de satisfacción o dificultad que perciben las mujeres ejecutivas para el logro del equilibrio entre los aspectos laboral, familiar y tareas del hogar. Estos resultados permitirán conocer cómo se relacionan las ejecutivas en sus distintos entornos, en cuáles aspectos aún se debe mejorar y en cuáles se está en camino al logro del equilibrio.

#### **1.8.11. Dimensión Políticas Conciliadoras**

Se describe sobre el apoyo que brindan las empresas, sea legal o apoyo extra, para que las mujeres ejecutivas concilien su vida y su ámbito laboral. Por tanto, los resultados que aquí se obtengan permitirán conocer las políticas y estrategias que facilitan las empresas a las ejecutivas para lograr el equilibrio y también se podrá conocer los aspectos que podrían implementarse como mejora.

### 1.9. Supuestos

Dado que la presente investigación tiene un alcance descriptivo no se pretende pronosticar un hecho, ni un dato por tal motivo no se realizará supuestos o hipótesis alguna.

Como se ha mencionado en el apartado anterior, Zúñiga (2008) señaló que existen determinantes individuales, referidos a las características propias de la mujer, como la edad, situación conyugal y educación; y determinantes familiares, entre los que se encuentran la ocupación, fecundidad, rol de madre, el número y la edad de hijos, rol doméstico, el cuidado de personas dependientes y la presencia de servicio doméstico. Este estudio verificará en qué medida los factores determinantes establecidos por Zúñiga son identificados por las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana.

Salgado (2011) postuló una posición que complementa lo indicado por Zúñiga (2008) en relación al tema de la existencia de factores que propician el balance. Esta postura indicó que no hay una solución universal para alcanzar el balance ideal, ya que este depende en gran parte de las actividades de cada mujer, de las ayudas extras que pueda tener y de sus prioridades personales y familiares. En ese sentido, esta investigación permitirá una aproximación a la percepción de mujeres ejecutivas con diferentes características, y así describir el fenómeno del balance vida-trabajo.

### 1.10. Limitaciones

Las limitaciones de la presente investigación son las siguientes:

- Las encuestas por motivos de tiempo y de financiamiento no se aplicaron en todos los distritos de Lima Metropolitana. A pesar de ello se cuenta con información estadísticamente significativa para la investigación.
- La información podría estar influenciada de manera situacional por la coyuntura personal de las encuestadas (factores económicos, sociales, emocionales, etc.), aspecto que no puede ser controlado por los investigadores.

### 1.11. Delimitaciones

Las delimitaciones del presente estudio son las siguientes:

- La muestra consideró a mujeres ejecutivas que trabajan en Lima Metropolitana.
- La encuesta se aplicó a mujeres ejecutivas que laboraban en empresas privadas. No se consideró alguna diferenciación sobre el tamaño de estas organizaciones.
- Se consideró como ejecutivas a mujeres que ocupaban cargos de gerencia o mando medio o jefaturas que laboraban en empresas privadas.

### 1.12. Resumen

Según Salgado (2011) el balance se da cuando todos los aspectos de la vida tienen espacio, tiempo y contexto y están integrados al día a día de la persona. En particular, las mujeres deben enfocarse en balancear los determinantes individuales, los determinantes familiares, y los determinantes contextuales, además de las seis áreas principales como son el área mental, física, espiritual, familiar, social y laboral financiero, y los factores externos donde se encuentran las políticas para la conciliación vida-trabajo y las políticas conciliatorias empresariales.

Sobre la base de la anterior investigación, y como parte de un primer estudio descriptivo para el caso peruano, el propósito de la presente investigación es describir como las mujeres ejecutivas, en empresas privadas, en Lima Metropolitana, en el 2016, tienden al balance vida-trabajo. Los resultados hallados permitirán conocer las características de las mujeres ejecutivas en sus diferentes dimensiones. La importancia de este primer estudio cuantitativo en nuestro país es describir el balance vida-trabajo en las mujeres ejecutivas, como este tema se ha convertido de gran importancia en la sociedad.

Las preguntas de la presente investigación fueron: (a) ¿Cómo tienden al balance vida trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, 2016? (b) ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, 2016 en la dimensión física? (c)

¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, 2016 en la dimensión familiar? (d) ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, 2016 en la dimensión laboral? (e) ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, 2016 en la dimensión conciliación? (f) ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, 2016 en la dimensión políticas conciliadoras?.

Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y un diseño no experimental. Se recolectaron datos para realizar el análisis y medición de los mismos, facilitando un acercamiento a la realidad vida-trabajo de las encuestadas, dentro de la actividad que desempeñan como ejecutivas.

Dado que la presente investigación tiene un alcance descriptivo no se pretende pronosticar un hecho, ni un dato por tal motivo no se realizará supuestos o hipótesis alguna.

Entre las principales limitaciones se tienen que las encuestas no necesariamente se aplicaron en todos los distritos de Lima Metropolitana y la información podría estar influenciada de manera situacional por la coyuntura personal de las encuestadas, aspecto que no puede ser controlado por los investigadores y al ser una réplica pudieron presentarse durante las encuestas diversos casos y/o temas.

Entre las delimitaciones del presente estudio se tiene que la muestra se aplicó a mujeres ejecutivas, dentro de la jurisdicción de Lima Metropolitana y se indica como ejecutivas a mujeres que ocupaban cargos de gerencia o mando medio o jefaturas que laboraban en empresas privadas.

## Capítulo II: Revisión de la Literatura

Desde los años 60 se vive un proceso de cambios económicos y sociales debido a la introducción de la fuerza laboral femenina al mercado de trabajo (Alvarez, 2009). Esto trajo como consecuencia la diversificación de los roles que desempeña las mujeres en el hogar y el mundo laboral, y en consecuencia las formas de convivencia familiar han tenido que adaptarse (Salazar, Salazar & Rodríguez, 2011). La necesidad de buscar el balance entre el trabajo y la familia ha cobrado gran importancia debido a que afecta a un alto porcentaje de la población. El problema ha cobrado visibilidad en programas de políticas internacionales desde inicio del año 2000, y se han generado debates sobre la distribución del tiempo y la relación entre el trabajo y otros aspectos de la vida (OIT, 2011).

La investigación del balance vida trabajo de mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas de Lima Metropolitana se basó en el estudio realizado en Venezuela por Salgado (2011), cuyo objetivo fue “Determinar si las mujeres que desempeñan cargos de alta responsabilidad en Empresas ubicadas en el Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas tienden al adecuado Balance entre la vida personal/familiar y la vida profesional” (p.22).

Salgado (2011) identificó los elementos más influyentes en la relación vida-trabajo de mujeres con cargos de alta responsabilidad en empresas ubicadas en el Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas. Identificó las características individuales, familiares, laborales y áreas que permitieron medir si las mujeres con cargos de alta responsabilidad tendían al balance vida-trabajo. En base a los resultados de su investigación, Salgado (2011) brindó recomendaciones para recuperar o mantener el balance la vida y trabajo.

En el presente capítulo se presenta la literatura existente sobre el balance vida-trabajo y sobre las mujeres ejecutivas, el cual se consolida en la Matriz de Desarrollo de Argumento por Cronología (Apéndice A). Este capítulo se ha estructurado en dos grandes áreas: (a) Contexto y (b) Balance vida-trabajo, que tiene como eje central a la mujer ejecutiva. El

estudio busca identificar cómo las mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas de Lima Metropolitana tienden al balance vida-trabajo en las diferentes dimensiones de sus vidas.

La Figura 1 muestra el mapa de la literatura y presenta los dos conceptos principales en los que se ha basado esta investigación sobre las mujeres ejecutivas. El contexto considera cómo se encuentra la mujer ejecutiva en el mercado latinoamericano. Esto incluye su participación en el mercado laboral, el tiempo que dedica al trabajo y su participación en puestos de alta dirección. Asimismo, se aborda el contexto peruano de la mujer ejecutiva, presentando información sobre la participación de la mujer en el mercado laboral de Perú, tiempo dedicado al trabajo y su participación en puestos de alta dirección. El segundo concepto desarrollado es el balance vida-trabajo. Se desarrolla la definición del balance, la diversidad de roles de la mujer, las repercusiones de la ausencia del balance, las dimensiones de la vida de la mujer y las medidas para fomentar el balance vida-trabajo de la mujer.

## **2.1.Contexto**

### **2.1.1. Mujeres ejecutivas en el mercado laboral de Latinoamérica**

*Participación de la mujer en el mercado laboral de Latinoamérica.* La incorporación de la mujer latinoamericana a la población económicamente activa se ha dado a través de empleos dependientes y también en actividades por su propia cuenta (Pomar & Martinez, 2007). El trabajo no solo representa un medio económico, también propicia el desarrollo de necesidades sociales, autoestima y espacios propios para la mujer. La generación de ingresos propios conllevó al aumento del nivel de autonomía, una mayor satisfacción con sus vidas y un mejoramiento en el poder de negociación al interior de la familia (OIT & PNUD, 2009). En América Latina y el Caribe la participación de la mujer en el mercado laboral presentó un incremento progresivo y constante en las últimas cuatro décadas, pasando de 49.6% en el 2002 a 53.6% en el 2012 (Omonte et al., 2014). La Comisión Económica para América

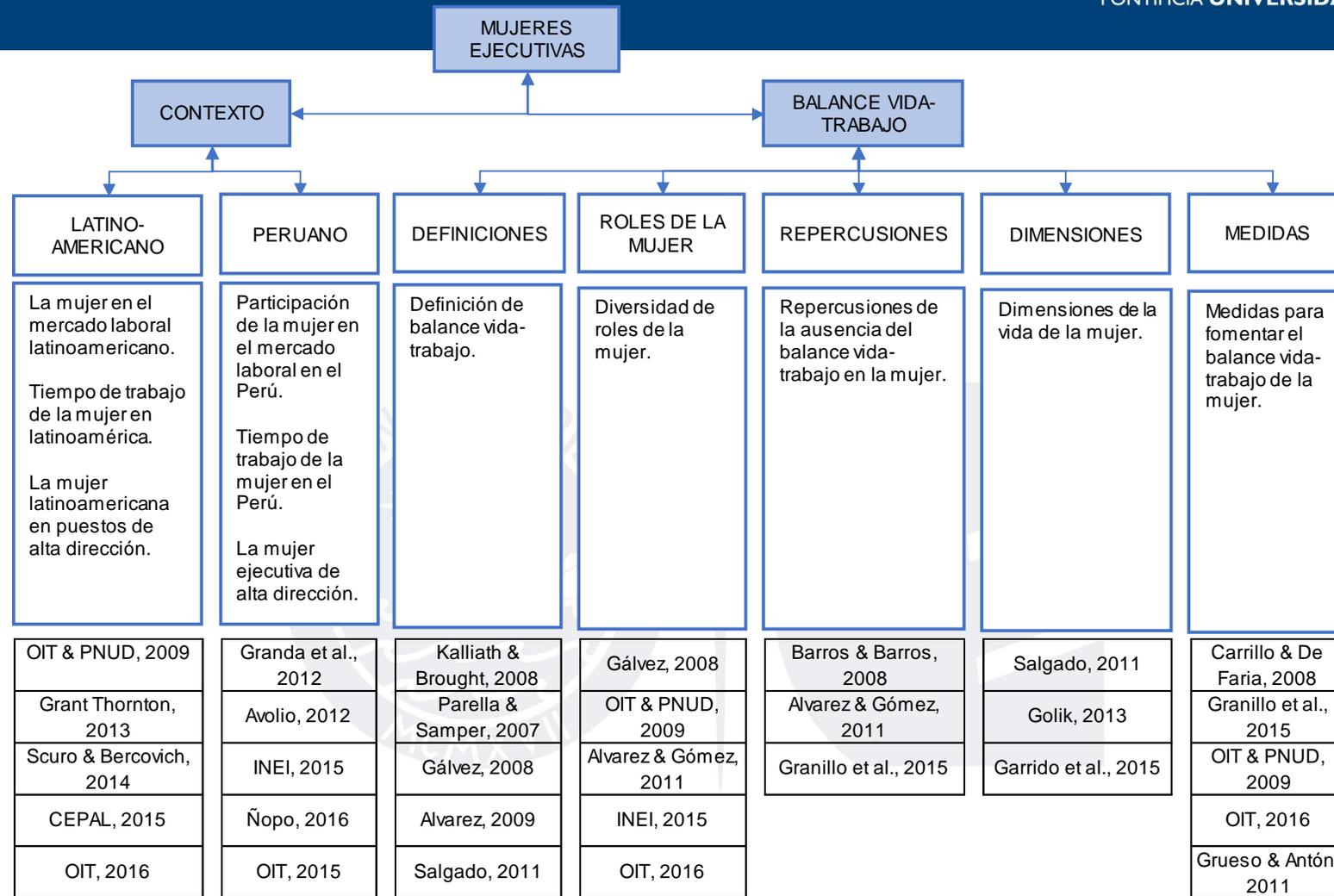


Figura 1. Mapa conceptual de la revisión de literatura

Latina y el Caribe (CEPAL, 2015) proyectó que para el 2020 la participación de la mujer incrementará a 56.4%.

**Tiempo de trabajo de la mujer en Latinoamérica.** CEPAL (2016) recopiló los resultados de las encuestas de uso de tiempo de 10 países de Latinoamérica. Encontró que la tendencia principal con relación al trabajo no remunerado era muy marcada y señalaba que la mujer en todos los casos dedicaba más horas semanales que los hombres para este tipo de labor. Los casos más resaltantes, medidos en horas semanales de trabajo no remunerado, fueron: (a) 41.7 horas semanales en Perú en el 2010, (b) 49.8 horas semanales en Costa Rica en el 2011, (c) 40.2 horas semanales en Ecuador en el 2012; (d) 42.8 horas semanales en Argentina en el año 2013; y (e) 53.9 horas semanales en México.

La OIT (2016) señaló que las mujeres empleadas tienen unas jornadas de trabajo más largas en promedio que los hombres empleados. La brecha de género es de 73 minutos por día en los países en desarrollo y 33 minutos por día en los países desarrollados. Aunque las mujeres están empleadas, siguen realizando la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. Esto limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado.

**La mujer latinoamericana en puestos de alta dirección.** El Latin Business Chronicle (como se cita en OIT, 2015) en el 2012 el 1.8% de las empresas de Latinoamérica estaba dirigido por mujeres y nueve de ellas tenían el cargo de directora general. Las cifras más significativas de este estudio fueron:

- En Chile, el 3.4% de puestos directivos de las 100 empresas más grandes de estaba ocupado por mujeres.
- En México se encontró que el 6% de los puestos de miembros de las juntas directivas de las principales empresas era ocupado por mujeres.

- En Colombia, aproximadamente el 4% de las 100 principales empresas tenía como mujeres como directoras generales.
- En Brasil, el 13.7% de los puestos de director general en las empresas más grandes eran ocupados por mujeres en el 2010.

De acuerdo con Grant Thornton IBR (2013), existen tres factores que dificultan la participación de más mujeres en los puestos de alta dirección en Latinoamérica. En primer lugar, está el paradigma de que “el hombre es el jefe” y se cuestiona si una mujer podría dirigir grupos de varones. En segundo lugar, el hecho de que las posiciones de alta dirección requieren predisposición de las mujeres para trabajar bajo horarios exigentes y viajes frecuentes. Asumir las responsabilidades vinculadas a cargos de mando alto solo podría ser posible con un fuerte soporte en sus hogares, en el cuidado de hijos y responsabilidades domésticas. En tercer lugar, las expectativas sobre las mujeres son muy altas, debido a que no solamente se les juzga por su desempeño laboral, sino también por cómo se visten, cómo se ven, y cómo funciona su balance vida-trabajo.

Scuro & Bercovich (2014) realizaron un estudio para conocer la participación de las mujeres en puestos de alta dirección en 72 empresas de Latinoamérica incluidas en la lista de las 500 mayores empresas según América Economía. Los países que formaron parte de este estudio fueron Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela. Los hallazgos señalaron que 3 organizaciones del total de las empresas estudiadas, contaban con una mujer en el puesto de directora general, y con ello se alcanzó un 4.2% de participación en cargos de dirección general. Con relación a la participación de las mujeres en los directorios, esta alcanzó un 8%. Finalmente, en los comités o juntas ejecutivas, las mujeres ocuparon el 9.5% de los puestos. Como puede observarse, la participación de las mujeres en la región en puestos de alta dirección en empresas grandes se mantuvo baja.

El escenario es diferente cuando se trata de negocios propios que dirigen las mujeres. La OIT (2015) señaló que “a escala mundial, las mujeres han ampliado su actividad económica en calidad de empresarias, dueñas y gerentes de empresas. Hoy día son propietarias y dirigen más del 30% de todas las empresas” (p. 59). Destacó que América y Asia son las regiones donde se evidencia un mayor incremento del porcentaje de mujeres empresarias. Esto representa una muestra de las habilidades que ha desarrollado la mujer para dirigir grupos de personas y negocios, y su disposición para asumir los retos que conlleva iniciar emprendimientos.

### **2.1.2. Mujeres ejecutivas en el mercado laboral de Perú**

En Perú las investigaciones realizadas sobre mujeres ejecutivas en el mercado laboral son escasas. Si bien se manejan cifras e información sobre mujeres, no se desarrollan precisamente sobre el segmento de mujeres ejecutivas como ha sido definido para esta investigación. A continuación se presentarán los principales referentes encontrados para la revisión de literatura.

***Participación de la mujer en el mercado laboral de Perú.*** El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015) señaló hacia el año 2014, el mercado laboral peruano tenía 16 millones 396 mil 400 personas, de estos 7 millones 204 mil 800 eran mujeres de las que 6 millones 915 mil 900 estaban ocupadas y 288 mil 900 en desempleo. En el periodo 1997 – 2014 se registró un incremento de la tasa de actividad femenina en 8,6 puntos porcentuales, al pasar de 54,7% a 63,3%, mientras que la masculina mostró un incremento leve de 1,4 puntos porcentuales. Esto evidenció una cierta tendencia a la reducción de la brecha de género. Otro de los hallazgos del INEI fue que en el periodo 2004-2014 aumentó el número de mujeres y que trabajaban en medianas y grandes empresas: 2.2 puntos porcentuales en empresas de 11 a 50 trabajadores y 5.9 puntos porcentuales en empresas de 51 a más trabajadores.

Las ramas de actividad económica en las que se concentra el 66,7% de las mujeres peruanas son servicios (40,5%) y comercio (26,2%). La actividad de comercio, hoteles y restaurantes se constituye en una especie de “bolsa” en la que se concentra el sector informal de la economía y por tanto presenta condiciones precarias de trabajo. Por el lado de la manufactura, el 8,9% de las mujeres trabajan en esta actividad (INEI, 2015).

A pesar de la creciente participación de la población femenina en Perú las mejoras en la calidad de vida de las mujeres no han sido homogéneas. Existen desventajas de la población femenina en menores oportunidades de empleo y en los menores ingresos que perciben respecto a los hombres. Según el INEI (2015), las mujeres peruanas perciben el equivalente al 70,3% del ingreso laboral masculino. Uno de los motivos de esta diferencia salarial es que muchas de ellas trabajan menos horas para dedicar tiempo a sus familias y a realizar labores domésticas. Adicionalmente, Ñopo (2016) indicó que una de las causas de esta brecha de género radica en las carreras que estudian las mujeres peruanas. Mientras los hombres tienen preferencia por estudiar carreras relacionadas con ciencias y matemáticas, las mujeres eligen carreras profesionales de las ramas de ciencias sociales y letras, en las cuales los ingresos son más bajos y que a futuro limitan sus oportunidades laborales.

**Tiempo de trabajo de la mujer en Perú.** El INEI (2015) refirió que en el 2010 los hombres dedicaron un promedio semanal de 50 horas con 38 minutos al trabajo remunerado; mientras que las mujeres dedicaron 36 horas con 25 minutos semanales. En el caso del trabajo doméstico no remunerado, los hombres dedicaron 15 horas con 53 minutos semanales y las mujeres 39 horas con 28 minutos. Estos hallazgos resaltan la brecha de género existente:

- Considerando el tiempo total de trabajo realizado por ambos, se obtuvo que las mujeres trabajaron 9 horas con 22 minutos más que los hombres semanalmente.
- Considerando el tiempo de trabajo no remunerado, las mujeres trabajan 23 horas con 34 minutos semanales más que los hombres en este tipo de actividad.

- Considerando el tiempo de trabajo remunerado, las mujeres trabajan 14 horas con 19 minutos menos que los hombres.

Se evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres y la necesidad de tomar acciones para dar a las mujeres mayores oportunidades. Mientras continúen asumiendo los roles domésticos sin ningún tipo de reconocimiento, sus ingresos no podrán mejorar porque dedicarán menos horas a actividades que sí reciban compensación económica.

*La mujer ejecutiva en puestos de alta dirección.* Granda, Guerrero & Infantas (2012), desarrollaron un estudio sobre el rol de la mujer en la Gran Empresa en Perú. Señalaron la existencia de una segregación jerárquica, en la que el sistema brindaba mayores accesos a puestos gerenciales a los hombres, y dejaba los puestos subordinados a las mujeres. Encontraron que en promedio un 30% y 35% de los mandos medios fueron ocupados por mujeres; y que el porcentaje de mujeres en cargos de gerencia general era considerablemente menor. De las 70 primeras empresas del Top 1,000 Compañías en Perú, en solo en una de ellas figuraba una mujer como gerente general.

León (como se cita en Granda et al. 2012) señaló que el rol que cumplen las mujeres como esposas y madres es una de las principales razones por las que perciben menores ingresos que los hombres y dificulta que lleguen a posiciones directivas en las empresas. En muchas organizaciones peruanas, la maternidad y los planes de tener hijos son vistos como una barrera y es una condición que predomina sobre haber culminado un posgrado o tener experiencia laboral relevante. También se analiza que una mujer ejecutiva puede ser enviada al exterior, pero las mujeres casadas y madres tienen poca disponibilidad para viajar.

Avolio (2012) realizó un estudio exploratorio sobre las mujeres empresarias en el Perú. Encontró que las mujeres tienen retos particulares relacionados con su género, en los que deben ser capaces de administrar de manera simultánea los roles de generación económica, del cuidado del hogar y de madre/esposa/pareja/hija. El logro de la conciliación

de los roles familiares y empresariales se convierte en un reto, dado que su proyecto empresarial les resta tiempo para dedicar a sus familias y a asuntos personales, y esto puede generar conflictos en lo que respecta a la administración de sus prioridades y de su tiempo.

La OIT (2015) señaló que la participación de mujeres ejecutivas en puestos directivos de empresas privadas y públicas incrementó de 28.1% a 29.3% entre los años 2010 al 2012. Con esta cifra, ocupa el puesto N° 24 en el ranking de 28 países de América que participaron de este estudio. Esto evidencia que la mujer peruana todavía tiene obstáculos que superar para incrementar su participación en puestos directivos en el país, así como el trabajo que tiene que hacerse para poder lograr los avances que han alcanzado países vecinos de la región.

## **2.2. Balance vida – trabajo**

### **2.2.1. Definición de balance vida-trabajo**

Diversos investigadores han presentado su definición de balance vida-trabajo. La definición más antigua fue presentada por Greenhaus & Beutell (1985), quienes señalaron que el balance es el desempeño de múltiples roles, familiares y personales, que influyen en el desempeño en el trabajo y en la salud de la persona. En el año 2000, Kirchmeyer (como se cita en Kalliath & Brought, 2008) estableció que el balance es el logro de experiencias satisfactorias en todos los aspectos de la vida y que requieren recursos personales como energía, tiempo y compromiso para lograr el equilibrio.

Frone (2003) introdujo el término de conflicto dentro del concepto de balance. De acuerdo a su propuesta, el balance vida-trabajo consiste en una relación entre bajos niveles de conflicto y altos niveles de equilibrio entre roles. En esta definición, señaló de manera implícita que siempre existirá conflicto entre roles, pero para lograr el balance este se presentaría en menor grado.

Por su parte, Greenhaus, Collins & Shaw (2003) establecieron que el balance vida-trabajo es la capacidad de estar igualmente comprometido y satisfecho con los roles en el trabajo y la familia. Otra forma de interpretarlo es la presentada por Fleetwood (2007), quien señaló que tener balance vida-trabajo significa tener un alto grado de autonomía y control sobre cuándo, dónde y cómo se realizarán los roles de mayor relevancia para cada individuo. En su definición añadió el componente de control que debería tener cada persona sobre los diferentes aspectos de su vida.

Parella & Samper (2007) indicaron que la conciliación y el balance es el margen disponible de las personas para optimizar y adaptarse a las constricciones del medio social con espacios compatibles para el rol laboral y familiar. Gálvez (2008) señaló que la conciliación y el balance del tiempo personal, familiar y laboral significa que mujeres y hombres puedan mantener un nivel económico y social digno. Un nivel suficiente que les permita responsabilizarse y disfrutar del cuidado de la familia o, simplemente, del ocio.

World at Work (como se cita en Alvarez, 2009) estableció que el balance/calidad vida – trabajo consiste en las prácticas, políticas y programas que desarrollan esfuerzos y apoyan a los empleados para alcanzar el éxito tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Estas prácticas deben aplicarse sobre siete grandes categorías: (a) flexibilidad laboral, (b) tiempo libre remunerado y no remunerado, (c) salud y bienestar, (d) cuidado para los familiares, (e) soporte financiero; y (f) compromiso de la gerencia con los cambios en la cultura de la organización. Una activa filosofía organizacional creará compromiso y expectativa en la fuerza laboral. En esta definición World at Work hace referencia al rol que desempeñan las empresas para mejorar la calidad de vida de sus empleados.

Salgado (2011) señaló que “el balance se da cuando todos los aspectos de la vida tienen espacio, tiempo y contextos y están integrados al día a día de la persona” (p.141). En su investigación evaluó las tendencias al balance de las principales áreas de la vida, es decir

el área mental, física, espiritual, social, y laboral financiero; y los factores externos, donde se encuentran las políticas para la conciliación vida trabajo y las políticas conciliatorias empresariales. Su investigación fue exploratoria. En ese sentido, se consolidó como pionera en estudios de balance vida-trabajo de mujeres con cargos de alta responsabilidad en Venezuela y, por consiguiente, en la región de América Latina.

### **2.2.2. Diversidad de roles de la mujer**

El balance vida-trabajo es un tema social de carácter colectivo, que afecta tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, el énfasis que dan las investigaciones al balance en las mujeres se debe a la diversidad de roles que tiene que desempeñar en su vida diaria. A pesar de que el modelo familiar denominado “*male breadwinner*” (hombre “cabeza de familia” /mujer “ama de casa”) ha sido desplazado por el actual modelo en que las mujeres asumen su rol de asalariadas y brindan aportes económicos a sus familias, ello no ha implicado que abandone su rol de cuidadora, gestora y ejecutora del trabajo en el hogar. Ello implica que las mujeres en su vida cotidiana tienen una mayor carga de trabajo (remunerado y no remunerado) y en consecuencia menor disponibilidad de tiempo propio (Gálvez, 2008). La OIT & PNUD (2009) corroboraron esto en una de sus investigaciones. Encontraron que las mujeres siempre son responsables de las tareas del hogar, sea que se desempeñen como amas de casa o que estén insertas en el mercado laboral de manera remunerada.

Alvarez & Gómez (2011) realizaron un estudio sobre el conflicto trabajo-familia y sus implicaciones psicosociales en Colombia. Encontraron que para las mujeres el hecho de tener dobles jornadas de trabajo (remunerado y no remunerado) implica la renuncia o el aplazamiento de sus expectativas y propósitos para sus proyectos de vida. En ese sentido, la diversidad de roles en la vida de la mujer hace la hace más susceptible al conflicto trabajo-familia y ello pone en evidencia la desigualdad social a la que está expuesta.

El bienestar de una persona depende también de su libertad para usar el tiempo, ya que el tiempo es un recurso limitado a lo largo de la vida de una persona. Mientras sea mayor el tiempo dedicado al trabajo remunerado o no remunerado, menor es el tiempo disponible para otras actividades, como el descanso y el ocio. Esto conlleva a vivir y trabajar en un estado de “pobreza de tiempo” (INEI, 2015).

El trabajo doméstico que realiza la mujer es un tema de actualidad que debe revisarse y atenderse porque está relacionado con el desarrollo de los países. La OIT (2016) señaló que aquellas mujeres que tienen que asumir el cuidado de los hijos menores, de las personas dependientes y las labores domésticas, usualmente tienen dificultades para acceder a empleos decentes y en consecuencia no pueden contribuir en mejorar la calidad de vida de sus familias. En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015, se incluyó un consenso a nivel mundial sobre la importancia de la igualdad de género, incremento y oportunidad de empleos para las mujeres, su protección social universal y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. Esta agenda tiene por objeto reducir la pobreza, reducir las desigualdades, lograr la igualdad de género, y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Se desprende la importancia del reconocimiento de las labores domésticas, que actualmente representan un trabajo no remunerado que se en la vida de las mujeres.

### **2.2.3. Repercusiones de la ausencia del balance vida-trabajo en la mujer**

Las consecuencias de no tener un balance vida-trabajo son diversas. Barros & Barros (2008) estudiaron el impacto del conflicto entre trabajo y familia en la salud en una muestra de mujeres chilenas. Confirmaron la existencia de una relación negativa entre el conflicto y la salud física y mental, observando un menor nivel en el estado de salud general en las mujeres que experimentaron mayores niveles de conflicto.

Alvarez & Gómez (2011) encontraron que no lograr el balance vida-trabajo tiene efectos psicológicos, en la salud física y en las relaciones interpersonales. Los efectos psicológicos son los cambios de estado de ánimo (tristeza, rabia, irascibilidad ansiedad, angustia e indiferencia); y el agotamiento mental. La repercusión en la salud física se evidenció en cefaleas, dolores musculares, problemas gastrointestinales, cansancio físico, ahogamiento, palpitaciones y aumento de la presión arterial. Por el lado de las relaciones interpersonales, encontraron que la ausencia de balance vida-trabajo genera poca interacción con la familia, los amigos, compañeros de trabajo; discusiones frecuentes y relaciones conflictivas.

En la misma línea de investigación, Granillo, Ibarvo, Cardona & Jiménez (2015) encontraron que la existencia de una doble jornada de trabajo de las mujeres de la ciudad mexicana de Chihuahua repercutió en su salud física debido al cansancio experimentado por tener que realizar labores domésticas saliendo del trabajo, y las pocas horas destinadas al sueño. También se encontraron efectos en la salud mental debido al estrés generado al no satisfacer todos sus roles. Esto afectaba directamente su satisfacción con la vida y en consecuencia, su desempeño y satisfacción con el trabajo.

#### **2.2.4. Dimensiones de la vida de la mujer**

Zúñiga (como se cita en Salgado, 2011) describió que existen determinantes (denominados dimensiones para este estudio) que impactan en la decisión de ingreso a la actividad laboral de la mujer y que apoyan en explicar y entender este proceso. Así mismo García, De Oliveira & Christerson (como se cita en Salgado, 2011) indicaron que las variables o factores que definen que la mujer ingrese al mercado laboral son: individual, familiar y contextual. Los aspectos de la mujer que se abordan dentro del ámbito individual son la edad, situación conyugal y educación. En la variable familiar se considera la jefatura del hogar, fecundidad, rol de madre, cantidad y edad de hijos, rol doméstico, cuidado de

personas dependientes, entre otros. En el ámbito contextual se describe aspectos de contexto urbano, rural de las mujeres trabajadoras. Estas variables dan a conocer la diversidad de los mercados laborales en cada país (Salgado, 2011).

Una investigación de Spidal (como se cita en Salgado, 2011) describe acerca de la planificación del balance vida-trabajo. En este estudio explica que existen seis áreas principales de la vida, tales como: mental, física, espiritual, familia, social y laboral. El equilibrio de estas seis áreas conlleva al balance vida-trabajo. Adicional a ello autores como Gaborit, Barel y Fremeaux (como se cita en Golik, 2013) explicaron que, al existir un importante impacto en las interacciones de variables como el ámbito social, individual y familiar, hace complicado el logro del balance trabajo-familia.

Finalmente, en un estudio actual de Garrido, Gallegos & Hernández (2015) se señala, mediante enfoques y metodologías, el problema del equilibrio entre el trabajo y la familia en mujeres trabajadoras. En su investigación abordan aspectos como la satisfacción familiar, satisfacción laboral, contexto social y salud mediante un enfoque y análisis cuantitativo. Así mismo en su investigación abordan aspectos como el conflicto existente en la búsqueda del balance y las estrategias realizadas por las personas estudiadas mediante un enfoque y análisis cualitativo.

### **2.2.5. Medidas para fomentar el balance vida-trabajo de la mujer**

La Asociación Española de Dirección de Personal (como se cita en Carrillo & De Faria, 2008) mencionó que el logro del balance vida-trabajo se apoya sobre tres pilares: familia, empresas privadas y Estado. Si alguno de los tres no actuara, el balance se vería entorpecido. También debe tenerse en cuenta que el conflicto y la falta de balance vida-trabajo es siempre de naturaleza bidireccional. Las presiones laborales impactan en la vida personal, como las presiones y deberes de la vida personal impactan en el trabajo, creando una relación recíproca en donde las mujeres experimentan una doble jornada de trabajo

(Granillo et al., 2015). Por ello, se debe tener en cuenta que las medidas para fomentar el balance vida-trabajo necesitan incorporar ambos aspectos.

***Apoyos de la familia.*** Diversos estudios (Ayuntamiento de Madrid, 2007; Gálvez, 2008; OIT & PNUD, 2009; Salgado, 2011; Garrido et al., 2015; OIT, 2016) mencionaron la importancia de que tanto hombres como mujeres compartan las responsabilidades del hogar, como medida para fomentar el balance vida-trabajo. Una mayor participación de los hombres y demás miembros de la familia en las labores domésticas brindaría autonomía y crecimiento a las familias y liberaría a las mujeres de la doble jornada de trabajo, incrementando su bienestar personal. Se trata de apostar a mayores grados de equidad y democratización de las tareas domésticas y de garantizar el derecho tanto de hombres como mujeres a un trabajo remunerado sin tener que renunciar a una vida familiar (OIT & PNUD, 2009).

Al respecto, Alvarez & Gómez (2011) señalaron que “existen factores protectores que ayudan a las mujeres a disminuir la presencia del conflicto trabajo-familia, entre estos se encontró el apoyo social, donde se destaca el del esposo, servicio doméstico y ayuda de familiares” (p.103). Sin embargo, en muchos países todavía se considera que la participación de los hombres en las labores domésticas es un apoyo para la mujer, en lugar de una responsabilidad que deba compartirse (Garrido et al., 2015; OIT, 2016). Esto evidencia que para el logro del balance vida-trabajo de la mujer se deben tomar acciones para romper este paradigma.

***Apoyo de las empresas privadas y el Estado.*** Por el lado de las empresas, promover el balance vida-trabajo debe considerarse una prioridad, pues está directamente relacionado con los recursos humanos que disponen. Idrovo (2006) señaló que a mayor conflicto vida-trabajo el índice de satisfacción laboral del personal disminuye; y ello puede derivar en un aumento de la rotación del personal. En consecuencia, todas las acciones que se tomen para fomentar el balance vida-trabajo permitirán conservar los recursos humanos de la organización.

El principal aporte que pueden brindar las empresas privadas y el Estado es el establecimiento de políticas conciliatorias. Para ello, se requiere una buena política de comunicación interna que promueva la cultura conciliadora desde los niveles directivos hacia los niveles de mando medio y personal operativo. Un aspecto importante a considerar para garantizar el éxito con la implementación de políticas conciliatorias en las empresas es el compromiso de los directivos para llevarlas a cabo y para incorporarlas dentro de la cultura de las organizaciones (Ayuntamiento de Madrid, 2007).

La Junta de Castilla León (2008) recalcó que las políticas de apoyo a las familias y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son una necesidad creciente ante el proceso de cambio que experimenta la sociedad en tendencias demográficas, características de los hogares y familias, mayor participación de la mujer en el mercado laboral y el reparto de responsabilidades en el hogar. Carrillo & De Faria (2008) señalaron lo siguiente:

Las empresas privadas tienen el deber de analizar si sus políticas concretas fomentan el desarrollo de los derechos de las personas y familias. Así, deben crear políticas de empleo y estabilidad en el empleo, remuneración y beneficios económicos, flexibilidad en el horario laboral, respeto y apoyo a la maternidad, cuidado de niños y ancianos de la familia, preocupación personal por cada empleado y su familia y condiciones de trabajo y asistencia preventiva. (p.47)

Debe tenerse en cuenta que la implementación de políticas conciliatorias puede significar cambios en la organización y en la forma de trabajo, y podría generar cierta resistencia. Una muestra de ello la brindan Grueso & Antón (2011), quienes mencionaron que algunas mujeres preferían no tomar los beneficios que les brindaban las políticas conciliatorias por temor a ser juzgadas como profesionales poco competentes. La evasión de las medidas conciliatorias se daba incluso en mujeres con cargos directivos. Este hallazgo da muestra de la necesidad de romper paradigmas arraigados en las culturas de la organización.

Adicionalmente, debe considerarse que estas políticas debieran aplicarse tanto a las mujeres como a los hombres. Implementarlas beneficiando solamente a las mujeres podría dar lugar a discriminación o menor contratación de personal femenino (OIT, 2011).

La implementación de políticas conciliatorias brinda beneficios no solo a los trabajadores, sino también a las empresas. La OIT (2011) indicó que algunas de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar pueden tener un bajo costo y una elevada rentabilidad. Un ejemplo de ello son los resultados de las encuestas a empleadores en el Reino Unido, donde se desprendió que el establecimiento de trabajo flexible para trabajadores con hijos de edades comprendidas entre los 6 y 15 años no conllevó a costos significativos para las empresas. Como contraejemplo, Arredondo, Velázquez & De la Garza (2013), encontraron que mujeres profesionales decidieron salir del mercado laboral al no encontrar flexibilidad y equilibrio entre las actividades familiares y laborales. Muchas de ellas con una destacable trayectoria profesional. En ese sentido, es importante que las empresas lleguen a un punto en común entre las necesidades del trabajador y las necesidades de la organización.

La creciente incorporación de la mujer en el mercado laboral ha generado una serie de transformaciones económicas, políticas y socioculturales. Estas transformaciones constituyen un importante campo de investigación al ir volviéndose visibles problemáticas inherentes a la interacción trabajo- familia, a los roles de género y al impacto cultural de los mismos (Garrido et al., 2015). Los estudios sobre balance, así como los roles que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad permiten la identificación de los problemas que afectan particularmente a las mujeres ejecutivas, el objetivo de este estudio.

### **2.3. Resumen**

La mujer ha incrementado notoriamente su participación en el mercado laboral de Latinoamérica en las últimas cuatro décadas. La generación de ingresos le ha brindado mayor

autonomía y satisfacción con su vida (Omonte et al., 2014). Sin embargo, esto se contrasta con las cifras que señalan que el tiempo total de trabajo de las mujeres latinoamericanas es mayor que el de los varones. En la última década se ha encontrado que en algunos países latinoamericanos las mujeres superan las 40 horas de trabajo no remunerado (CEPAL, 2016, OIT, 2016).

Con relación a la participación de la mujer latinoamericana en cargos directivos en las empresas privadas es todavía muy baja respecto a la de los varones (OIT, 2015; CEPAL, 2015). CEPAL (2014) encontró que las mujeres alcanzaron un 4.2% de participación en cargos de dirección general, 8% en los directorios y 9.5% en los comités o juntas ejecutivas de las empresas más grandes de Latinoamérica. Se encontraron los siguientes paradigmas que dificultan una mayor participación en puestos de alta dirección: (a) la capacidad de la mujer para dirigir grupos de hombres; (b) los cargos de mayor responsabilidad requieren predisposición para trabajar bajo horarios exigentes y viajes frecuentes; y (c) los prejuicios sobre el aspecto de las mujeres y cómo funciona su balance vida-trabajo (Grant Thornton IBR, 2013).

En el Perú se encontró que el contexto de la mujer ejecutiva presenta características similares en comparación con el contexto latinoamericano. En general la participación femenina en el mercado laboral peruano también mejoró 8.6% en el periodo 1997-2014, alcanzando una participación de 63.3%. También se evidenció una mayor participación femenina en medianas y grandes empresas (INEI, 2015). No obstante, se mantuvieron las desventajas en nivel de ingresos y horas de totales de trabajo entre las mujeres y los hombres. Las mujeres peruanas percibieron un equivalente del 70.3% del ingreso de los hombres; y trabajaron 9 horas con 22 minutos semanales más que los hombres, siendo la principal causa el tiempo dedicado a trabajo no remunerado, relacionado con las labores domésticas. Para el caso de participación femenina en puestos de alta dirección de las empresas, se halló que

existe una baja representación. Usualmente se asignan a las mujeres los puestos subordinados. Una de las principales barreras que encuentran las mujeres para ocupar cargos de alta responsabilidad en las organizaciones privadas es su rol de madres y esposas (Granda et al., 2012).

Los estudios que se han realizado sobre el balance vida-trabajo datan desde la década de los 90. Diversas investigaciones (como se cita en Kalliath & Brought, 2008) han propuesto sus propias definiciones del término. A pesar de los matices que presenta cada autor, estas definiciones coinciden en la existencia de múltiples roles en el ámbito laboral y familiar; y la necesidad de que la persona alcance la satisfacción con el cumplimiento de los mismos.

El balance vida-trabajo es un tema social de carácter colectivo, que afecta a hombres y mujeres, y que ha cobrado importancia en la actualidad. Sin embargo se da mayor énfasis en cómo afecta a las mujeres debido a la diversificación de los roles que desempeña, como consecuencia de su creciente incorporación en el mercado laboral. La mujer tiene una carga de trabajo remunerado y no remunerado, y menor disponibilidad para el tiempo propio (Gálvez, 2008).

La ausencia del balance vida-trabajo tiene repercusiones en la salud física y mental de la mujer, así como en sus relaciones interpersonales. Las investigaciones realizadas en Chile (Barros & Barros, 2008), Colombia (Alvarez & Gómez, 2011; Grueso & Antón, 2011), Venezuela (Salgado, 2011) y México (Granillo et al, 2015) respaldaron esta afirmación. Asimismo, coincidieron en la existencia de desigualdad social a la que estaba expuesta la mujer, debido a que, a pesar de sus actividades laborales, sobre ella recaen las labores domésticas y se dificulta el logro del balance.

El logro del balance vida-trabajo debe considerar las diferentes áreas de la vida de la mujer, pues estas interactúan entre sí. Diferentes autores (como se cita en Salgado, 2011) han postulado cuáles son estas áreas. En esta investigación se adoptaron las áreas de la vida

propuestas por Salgado (2011): características individuales, mental, física, espiritual, familiar, social, laboral, conciliación y políticas conciliatorias.

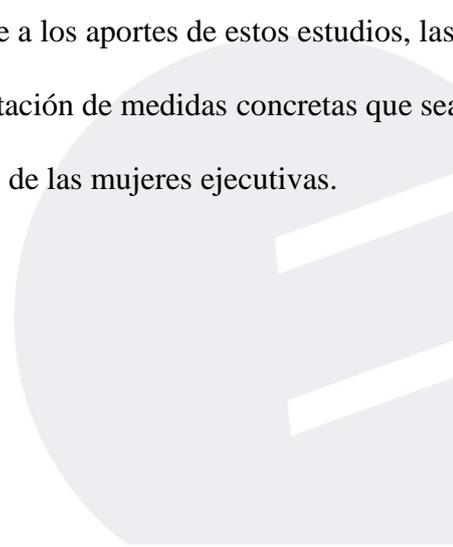
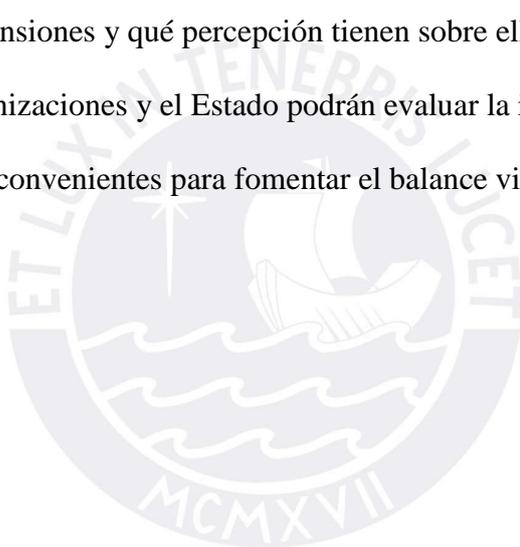
Se requiere implementar medidas para fomentar el balance vida-trabajo. Para ello es importante señalar que este se apoya sobre tres pilares: la familia, las empresas privadas y el Estado (Granillo et al., 2015). Por el lado de la familia, se requiere una distribución equitativa de las labores domésticas y cuidado de los hijos y personas dependientes. También se puede emplear apoyo externo, como el servicio doméstico o apoyo social (Alvarez & Gómez, 2011). Respecto al rol de las empresas privadas y el Estado, el principal aporte para fomentar el balance vida-trabajo es la implementación de políticas conciliatorias. Adicionalmente, pueden propiciar el bienestar de los empleados y sus familias mediante el establecimiento de políticas de empleo, remuneración, flexibilidad laboral, apoyo a la maternidad, entre otras (Carrillo & De Faria, 2008). Estas medidas benefician no solo a los empleados, sino también a las organizaciones porque se genera el incremento de la satisfacción laboral y en consecuencia, se conservan los recursos humanos de la empresa.

#### **2.4. Conclusiones**

Los estudios sobre balance vida-trabajo de la mujer permiten entender esta problemática y su repercusión en la vida de las mujeres y sus familias, y por ende de la sociedad. En la región Latino América existen diversas investigaciones (Barros & Barros, 2008; Alvarez & Gómez, 2011; Grueso & Antón, 2011; Salgado, 2011; Granillo et al, 2015) sobre este tema. Las dificultades para el logro del balance vida-trabajo de las mujeres que se han identificado en estos estudios evidencian las brechas de género existentes. Asimismo, exponen la necesidad de cambiar el paradigma de que las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en las labores domésticas y cuidado de hijos; y establecer condiciones de igualdad en la distribución de tareas en el hogar.

Con relación a estudios sobre mujeres ejecutivas, estos han identificado las principales barreras que impiden que la mujer asuma cargos de mayor responsabilidad en las organizaciones (Grant Thornton IBR, 2013). La OIT (2015) recomienda que se dé mayor oportunidad a las mujeres de asumir roles de alta dirección. Así podrán convertirse en gestoras de políticas de conciliación en pro del balance vida-trabajo de los demás colaboradores.

En el Perú la literatura sobre el balance vida-trabajo de las mujeres es escasa. Esto incluso se acentúa si se trata de investigaciones sobre mujeres ejecutivas. Siendo este un tema actual y de carácter social, surge la necesidad de desarrollar investigaciones que propicien conocer a profundidad cómo las mujeres están organizando sus vidas en sus diferentes dimensiones y qué percepción tienen sobre ello. En base a los aportes de estos estudios, las organizaciones y el Estado podrán evaluar la implementación de medidas concretas que sean más convenientes para fomentar el balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas.



### Capítulo III: Metodología de la Investigación

En este capítulo se presenta la metodología de investigación aplicada para desarrollar el tema de balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas que trabajaron en empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2016.

#### 3.1. Diseño de la Investigación

A continuación se desarrollarán los elementos metodológicos que permitieron realizar esta investigación, así como las herramientas necesarias para la validez de la información y el uso correcto de la información recopilada para la elaboración del texto.

La presente investigación utilizó un enfoque cuantitativo, porque busca mediante la medición numérica identificar cómo tienden las mujeres ejecutivas al balance vida-trabajo. Hernández et al., (2010) señalaron que el enfoque cuantitativo es una herramienta para estudiar cualquier tipo de comunicación de una manera objetiva y sistemática que cuantifica los mensajes y contenidos en categorías y subcategorías y lo somete a análisis estadístico.

De acuerdo a lo indicado por Sarduy (2007) el método cuantitativo tiene la ventaja de tener una fuerte validación externa pues se puede generalizar a una población desde una muestra (la cual debe ser significativamente relevante para ser considerada como tal). Así mismo sólo analizan los resultados numéricos producto del estudio y no se enfoca en otros factores. Por otro lado, el método cualitativo tiene la ventaja de tener una mayor precisión en la validación interna ya que mediante sus técnicas de observación o encuesta logra obtener información oculta que no se había considerado. No obstante, para efectos de esta investigación si bien se utilizan ambos métodos de investigación la fuente primaria de información viene de la realización de encuestas y su análisis por medio del método cuantitativo (generación de bases de datos y sus resultados).

El alcance de esta investigación fue descriptivo, debido a que se describió de qué manera se organiza, responsabiliza o toma acción la mujer ejecutiva; dentro de las nueve

dimensiones planteadas por Salgado (2011) para lograr el balance vida-trabajo. . Estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, mas no indicar cómo se relacionan estas. El investigador debe ser capaz de definir o al menos visualizar qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, entre otros.); y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (Hernández et al., 2010).

Este estudio es de tipo “no experimental-transeccional”, debido a que los datos se recopilaron en un único momento en el tiempo: entre enero y abril del 2016. Según Hernández et al. (2010), la investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Se trata de estudios donde no se hacen variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Asimismo, lo que se hace en una investigación no experimental es observar hechos ya existentes de la realidad para posteriormente analizarlas. No se observan hechos provocados intencionalmente en la investigación por quien la realiza.

Malhotra (2008) señaló que los diseños de investigación de tipo transeccional implican obtener una sola vez información de una muestra dada de elementos de la población. Los estudios transversales pueden ser de tipo simple o múltiple. Los de tipo simple son aquellos en los que se extrae una única muestra de encuestados de la población meta y se obtiene información de esta muestra una sola vez. Por otro lado, en los estudios transversales de tipo múltiple, se cuenta con dos o más muestras de encuestados y se obtiene una sola vez información de cada muestra. Es común que la información se recopile en momentos distintos durante largos intervalos; y es posible realizar comparaciones en conjunto. En esta

investigación se aplicó el diseño transeccional de tipo simple, mediante la aplicación única de una encuesta por muestreo.

### 3.2.Preguntas de la Investigación

En cuanto a las preguntas de investigación de este estudio son las siguientes:

#### 3.2.1. Pregunta General

- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, 2016?

#### 3.2.2. Preguntas Específicas

- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión física en Lima Metropolitana, 2016?
- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión familiar en Lima Metropolitana, 2016?
- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión laboral en Lima Metropolitana, 2016?
- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión conciliación en Lima Metropolitana, 2016?
- ¿Cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en la dimensión políticas conciliadoras en Lima Metropolitana, 2016?

### 3.3.Población

Según Véliz (2011) se llama población o universo a cualquier conjunto de elementos de los que se desea obtener información. A cada elemento de la población se le denomina unidad estadística o unidad experimental y puede ser finita o infinita, dependiendo de sus elementos. Véliz (2011) indicó que cuando la población es pequeña (cuando el número de sus elementos es menor o igual a 100,000) es razonable realizar un censo; es decir, observar

cómo es toda la población respecto de la propiedad que se desea estudiar. Sin embargo, existen casos en que la población no es pequeña y realizar un censo es casi imposible, sea por falta de tiempo o por falta de recursos económicos. Ante ello se desarrollan procedimientos que permiten deducir el conocimiento de toda la población a partir de un subconjunto de “n” elementos. Cada subconjunto de la población se le llama muestra.

La investigación realizada estuvo dirigida a mujeres ejecutivas que laboraban en Lima Metropolitana, específicamente en empresas privadas constituidas legalmente en el Perú. Las mujeres debían ocupar puestos de mando medio o alto dentro de su ejercicio laboral. Cabe precisar que, con relación a estadísticas sobre mujeres ejecutivas, se tiene información pero no de manera suficiente. La OIT (2015) señaló que en el Perú el 29.3% de las empresas tienen mujeres ocupando cargos de nivel directivo. Esta cifra incluye tanto empresas privadas como públicas, no siendo posible distinguir la información solo del sector privado. Tampoco se incluye información sobre los niveles de mando medio. El INEI (2015) informó que en Lima Metropolitana existe una PEA total de 5,121.4 miles de personas, de la cual 2,336.7 son mujeres; es decir el 45.63% de la PEA de Lima Metropolitana son mujeres. Sin embargo, no se presentaron estadísticas relacionadas al nivel de mando o al tipo de empresas en las cuáles se desempeñan.

### **3.4. Características de la Muestra**

La muestra se aplicó a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana; es decir, a mujeres que ocupaban cargos de gerencia, mando medio o jefaturas que laboraban en empresas privadas y que se desempeñaban dentro de la jurisdicción de Lima Metropolitana.

El instrumento empleado para la recolección de información primaria fue la encuesta. La misma se estructuró inicialmente tomando como base la encuesta realizada por Salgado (2011), y fue modificada luego de la validación de expertos y encuesta piloto que se desarrollaron en la fase inicial del estudio.

Para la determinación de una muestra representativa se trabajó con la siguiente fórmula y con los siguientes supuestos:

$$n = \frac{z^2 p (1 - p)}{e^2}$$

- Nivel de confianza (z): 95%
- Máximo error tolerable (e): 6.5%
- Valor estimado de la proporción poblacional (p): 0.5
- Donde “n” = Tamaño de la muestra requerida

Realizando el reemplazo de los datos, se obtuvo como resultado:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.25)}{(0.065)^2} = 227$$

Se eligió un valor de 6.5% para el máximo error tolerable por encontrarse dentro del rango de 5% - 7.5% que se emplea en investigaciones realizadas por Centrum Business School. Asimismo, con este valor se obtuvo un tamaño de la muestra mayor que el considerado en la investigación de Salgado (2011), incrementando 119 encuestas.

Luego de efectuado este cálculo, se obtuvo el número total de mujeres ejecutivas que se debía encuestar para la presente investigación.

### 3.5. Instrumentos

El instrumento desarrollado en la presente investigación fue la encuesta. Esta se estructuró en nueve dimensiones las cuales comprenden las características individuales, las características mentales, la condición física, la condición espiritual, las características familiares, características sociales, características laborales, grado de conciliación y políticas conciliadoras de las mujeres ejecutivas. Así mismo, cada dimensión se subdividió en indicadores los cuales están conformados por ítems que finalmente conforman la encuesta del presente estudio. La persona encuestada respondió un total de 66 preguntas. En la primera, se

consultó sobre el consentimiento informado. En las seis siguientes, se preguntó sobre datos de identificación personal y cargo laboral. Las 59 preguntas siguientes fueron estructuradas en base a las nueve dimensiones definidas por Salgado (2011).

La encuesta estuvo compuesta por preguntas de opción simple, escala Likert, dicotómicas; y opción múltiple. Con los resultados de las encuestas, se realizó la prueba de confiabilidad correspondiente para determinar qué información podría utilizarse para el análisis posterior. Luego de realizar la evaluación de consistencia interna se obtuvo que sólo cinco de las nueve dimensiones lograron alcanzar un grado de confiabilidad aceptable. Por tanto, sólo se describieron y analizaron aquellas dimensiones que pasaron la prueba de confiabilidad, como se señala en la Estructura de las Dimensiones, Indicadores e Ítems (Apéndice B). Esta estructura está conformada por las dimensiones física, familiar, laboral, conciliación y políticas conciliatorias.

Para la evaluación de la clasificación de la tendencia al balance, según la estructura señalada anteriormente, se consideraron los siguientes criterios:

- Se estableció si cada alternativa de cada ítem tiende o no al balance para cada dimensión según el análisis realizado por Salgado (2011). Esto se puede revisar en la Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los ítems (Apéndice C).
- Cada dimensión estaba conformada por una escala con la cual se evaluó la consistencia interna.
- Con la escala de cada dimensión se midió el grado de tendencia al balance para cada alternativa de cada ítem y se clasificó desde no tiende al balance, hasta sí tiende al balance.

Luego de realizar la clasificación se realizó el cálculo del puntaje para todos los ítems, indicadores, dimensiones y a nivel general. Los puntajes otorgados se explican de la siguiente manera:

- El puntaje a nivel general es igual al promedio de los puntajes de las dimensiones que la comprende.
- El puntaje de cada dimensión es igual al promedio de los puntajes de los indicadores que la comprende
- El puntaje de cada indicador es igual el promedio de los puntajes de los ítems que le comprende.
- El puntaje de cada ítem es igual al valor o puntaje calculado según las siguientes variables: (a) escala de cada dimensión, (b) distribución de las respuestas de las encuestadas en cada alternativa, (c) factor de conversión de escala.

Para el cálculo del puntaje de cada ítem según cada dimensión fue suficiente con realizar la medición del promedio ponderado entre los valores de la escala y la distribución de respuestas en cada alternativa. Sin embargo, para la evaluación del nivel general se debe integrar los resultados obtenidos en un solo índice. Para ello se aplicó el criterio de conversión de escala y resultado estándar. Estos criterios fueron descritos por Benzaquen, Del Carpio, Zegarra & Valdivia (2010) quienes señalaron que existe un problema muy común para la construcción de índices y se resume en cómo transformar las variables para que puedan ser integradas en uno solo. Agregaron que las tres opciones más aceptadas en la estadística para la uniformización de criterios son: (a) conversión de escala, (b) rango percentil, (c) resultado estándar. La conversión de escala y resultado estándar brindan mayor facilidad en la interpretación de la información, permiten ordenar jerárquicamente y calcular las distancias relativas de los resultados obtenidos.

Finalmente, luego de obtener el puntaje de cada ítem según su dimensión, se realizó la conversión de escala. Esta consistió en calcular la diferencia del puntaje de cada ítem con el puntaje del peor caso posible y dividirlo con la diferencia entre el mejor puntaje posible y el menor puntaje posible, todo ello multiplicado por cien. Este proceso permitió que los ítems, indicadores, dimensiones y el nivel general tengan un puntaje de cero a cien, donde cien es el máximo valor posible y cero el menor valor posible.

Luego de realizar el cálculo del puntaje, se clasificaron los ítems, indicadores, dimensiones y nivel general según la Escala de Evaluación de Nivel de tendencia (ver Apéndice D). Esta escala fue adaptada del Índice de Progreso Social Regional del Perú (D'Alessio, Del Carpio, Green, Aranibar, Ames, Jiménez, Vizcarra, 2016) donde se estableció una escala de cero a cien con seis rangos: menos de 45, entre 45 y 55, entre 55 y 65, entre 65 y 75, entre 75 y 85, más de 85 y seis niveles: muy bajo, bajo, moderado bajo, moderado alto, alto, muy alto, respectivamente. Por tanto, para evaluar el nivel de tendencia se ubica el puntaje calculado en el rango correspondiente para cada ítem, indicador, dimensión y nivel general; y se identifica el grado obtenido.

Finalmente, con los resultados obtenidos se puede mostrar el puntaje y el nivel de tendencia al balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas de empresas privadas en Lima Metropolitana para cada ítem, indicador, dimensión y el total general, como se presentará en el Capítulo 4.

### **3.6. Consentimiento Informado**

Es importante indicar que, de manera previa al llenado de la encuesta, se explicó a cada una de las participantes, de forma clara y transparente, el propósito del presente estudio y la relevancia de su participación voluntaria. Con el objetivo de obtener la autorización de las participantes para la realización de la encuesta y asegurándoles la total confidencialidad, se consultó mediante una pregunta inicial su conformidad con el Consentimiento Informado

el cual se registró y documentó (Apéndice F). La ética en este tipo de investigación es necesaria para validar la información obtenida, así como los posibles resultados y análisis de los mismos.

### 3.7.Recolección de Datos

Para la recolección de datos se aplicaron 227 encuestas a mujeres ejecutivas que trabajaban en empresas privadas, en Lima Metropolitana. El trabajo de campo se centró en contactar a las mujeres que presentaran el perfil requerido para formar parte de la muestra.

Con ese fin, se diseñaron diferentes estrategias para la difusión de la investigación y de la encuesta:

- El Equipo de Investigación participó de los siguientes eventos dirigidos a mujeres en los cuales se distribuyeron volantes informativos convocando su participación en el llenado de la encuesta:
  - II Foro Internacional de la Mujer Empresaria y Emprendedora. "Nuevos Retos y Desafíos para la Mujer en el mundo de los Negocios". Este evento fue auspiciado por la Cámara de Comercio de Lima y realizado el 15 de marzo del 2016.
  - II Foro por el mes de la Mujer. Los retos y aprendizajes de mujeres líderes peruanas: una mirada generacional y multisectorial. Este evento fue organizado por Owit Perú y Aequales y realizado el 17 de marzo del 2016.
- Creación de la Página Mujeres Ejecutivas en la red social Facebook. A través de esta plataforma se difundieron la encuesta y también temas de interés relacionados. Esta comunidad permitió contactar a 337 personas (<https://www.facebook.com/Mujeres-Ejecutivas-786594288116966/?fref=ts>).
- Difusión de la encuesta a partir de la Red Centrum Connect, mediante la que se pudo contactar a egresadas interesadas en brindar apoyo a la investigación.

La encuesta fue ingresada y publicada en la plataforma virtual e-encuesta, de manera que las mujeres que aceptaran participar de la investigación puedan ingresar sus respuestas sin restricciones de tiempo y/o ubicación física. Las mujeres encuestadas respondieron cada una de las 66 preguntas; una de consentimiento informado, seis de datos personales y laborales y 59 preguntas en base a las nueve dimensiones del presente estudio. El tiempo requerido para realizar la encuesta fue de aproximadamente de 20 a 30 minutos.

Los datos de las encuestas fueron exportados de la herramienta web empleada. Un primer paso para el procesamiento fue la verificación de las encuestas para determinar si estas podían considerarse dentro de la muestra de la investigación. Para ello se realizaron cuatro filtros: (a) las mujeres que contestaron las encuestas tenían cargos de mando medio o alto; (b) las mujeres trabajaron en empresas privadas; (c) el número del documento nacional de identidad o carné de extranjería de las encuestadas era válido; y (d) las encuestas presentaban respuestas en todas las preguntas obligatorias.

A pesar de que se necesitaba una muestra de 227 encuestas para cumplir con la representatividad del estudio, fue necesario recurrir a una mayor cantidad de mujeres ya que muchas de ellas no lograban completar el cuestionario o no cumplían con el perfil requerido. Así, se llegó a tener una data de hasta 315 encuestas, pero sólo se procesaron las 227 que completaban la muestra y que cumplieron con las características necesarias para la presente investigación.

### **3.8. Validez y Confiabilidad**

Según Malhotra (2008) la validez de una escala se define como el grado en que las diferencias en las puntuaciones obtenidas con la escala reflejan diferencias verdaderas entre los objetos en la característica medida, en lugar del error sistemático o aleatorio. La validez perfecta requiere que no haya error de medición. De acuerdo con esta definición, se realizaron dos tipos de validaciones: validez por contenido y validez de expertos. La validez

del contenido se realizó haciendo la revisión de estudios previos. Se tomó como referencia el instrumento elaborado por Salgado (2011) para la evaluación de tendencia al balance vida-trabajo. La validez de expertos se efectuó sometiendo la encuesta a revisión de diez expertos cuyo perfil coincidía con las características de la muestra de esta investigación. Estos expertos realizaron un juicio sobre la estructura de la encuesta y sobre la claridad de los términos empleados en la misma, y presentaron sus recomendaciones para mejorar el instrumento.

Una vez realizada la validez de contenido y la modificación de la encuesta en función al juicio de los expertos mencionado anteriormente, se realizó la encuesta piloto. Esta se aplicó a diez mujeres ejecutivas cuyo perfil coincidía con las características de la muestra de esta investigación. Luego de ello se procesó la data y se analizó si los resultados se comportaban como se esperaban en función de otras variables. Finalmente, actualizó la encuesta y se obtuvo la información que se empleó en esta investigación.

Para analizar la confiabilidad de las preguntas de la encuesta, se utilizó el Alfa de Cronbach con el objetivo de medir la relación entre las preguntas y las nueve dimensiones definidas por Salgado (2011) para lograr el balance vida-trabajo. Según lo descrito por George & Mallery (2003), un valor de Alfa de Cronbach aceptable es mayor a 0.70. Sin embargo, Nunnally (1967) determinó que en las primeras fases de una investigación un valor de Alfa de Cronbach entre 0.5 y 0.6 es suficiente. Por ello, en el presente estudio se utilizó un valor de 0.60 de Alfa de Cronbach. Es importante señalar que en la investigación de Salgado, que fue tomada como referente para esta tesis, no se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento. En ese sentido, esta evaluación se constituye en un valor agregado al conocimiento del balance vida-trabajo.

Los datos de la muestra fueron procesados en el Programa Statistical Product and Service Solutions (SPSS). La primera verificación realizada con el SPSS fue la confiabilidad

del instrumento, mediante el cálculo del Alfa de Cronbach. Dado que las dimensiones estaban en diferentes escalas y medían diferentes variables, el cálculo del alfa se realizó sobre cada dimensión. Este se calculó considerando solo las preguntas principales (respondidas por todas las encuestadas) y que sean de tipo dicotómica o de escala Likert. Así, se obtuvo que cinco de las nueve dimensiones presentaron el valor de alfa sobre 0.60. Cabe indicar que en la dimensión mental no pudo realizarse el cálculo del alfa debido a que esta dimensión solo tenía una pregunta principal con respuesta de opción simple. En el caso de la dimensión espiritual, el valor de alfa obtenido era muy próximo a 0 debido a que la varianza de las respuestas era prácticamente nula, como se analizará posteriormente. En la Tabla 1 se presentan los resultados de la verificación de confiabilidad.

Tabla 1

*Valores de Alfa de Cronbach según las dimensiones de la investigación, 2016.*

Dimensión	$\alpha$
Características Individuales	0,255
Mental	-
Física	0,651
Espirituales	-
Familia	0,645
Social	0,459
Laboral	0,640
Conciliación	0,809
Políticas Conciliatorias	0,720

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

### 3.9. Resumen

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo y un diseño transeccional no experimental. El objetivo de la presente investigación es describir

cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, 2016.

Definimos a las mujeres ejecutivas como a todas las mujeres gerentes o de mando medio o jefes de área que laboren en empresas privadas de Lima Metropolitana. La muestra de la población a estudiar fue de 227 mujeres ejecutivas para lograr un nivel de confianza del 95%, un error máximo del 6.50% y un valor de proporción poblacional estimado de 0.50. El instrumento empleado para el recojo de información fue la encuesta y para su sistematización el uso de la estadística.

En cuanto a la encuesta consistió en 66 preguntas donde la primera fue acerca del consentimiento informado, las seis siguientes sobre datos de identificación personal y cargo laboral y las últimas 59 preguntas fueron sobre la base de las nueve dimensiones definidas por Salgado (2011). Se realizó la validez del contenido y la validez de expertos, mediante la revisión de la encuesta por parte de diez expertos cuyo perfil coincidía con las características de la muestra de esta investigación. Posteriormente, se hizo la prueba de confiabilidad de las preguntas de la encuesta mediante el cálculo del Alfa de Cronbach. Este midió la relación entre las preguntas y las nueve dimensiones fue la encuesta. El valor referencial considerado fue de 0.60.

Luego del respectivo análisis, se hicieron las modificaciones requeridas en la encuesta inicial y se obtuvo la encuesta final que se empleó en esta investigación.

## Capítulo IV: Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a doscientas veintisiete mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas de Lima Metropolitana. Se realizó un análisis estadístico descriptivo y de frecuencia de los datos recogidos. Este está orientado a responder las preguntas de investigación presentadas en el Capítulo I.

Los datos de las encuestas fueron exportados de la herramienta web empleada. Un primer paso para el procesamiento fue la verificación de las encuestas para determinar si estas podían considerarse dentro de la muestra de la investigación. Para ello se realizaron cuatro filtros: (a) las mujeres que contestaron las encuestas tenían cargos de mando medio o alto; (b) las mujeres trabajaron en empresas privadas; (c) el número del documento nacional de identidad o carné de extranjería de las encuestadas era válido; y (d) las encuestas presentaban respuestas en todas las preguntas obligatorias.

Los datos de la muestra fueron procesados en el Programa Statistical Product and Service Solutions (SPSS). La primera verificación realizada con el SPSS fue la confiabilidad del instrumento, mediante el cálculo del Alfa de Cronbach. Las dimensiones que presentaron valores de Alfa de Cronbach superiores a 0.60 fueron consideradas en la presentación de resultados y análisis posterior, y son las que se detallan a continuación.

### 4.1. Resultados a nivel general

En la presente sección se consigue responder la pregunta general de la investigación que es describir cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana. Para ello se analizan las dimensiones física, familiar, laboral, conciliación y políticas conciliadoras. En la evaluación general, las mujeres ejecutivas de empresa privadas de Lima Metropolitana presentaron un nivel medio bajo o de tendencia al balance con un

puntaje de 61.6. Los resultados obtenidos luego de la evaluación del puntaje y del nivel de tendencia se muestran en la Tabla 2.

Además, en esta tabla se presenta el puntaje y el nivel de tendencia al balance de las dimensiones. En este reporte se muestra un nivel alto de tendencia al balance en la dimensión familiar con un puntaje de 75.0. Así mismo se observa un nivel de tendencia bajo en la dimensión física con un puntaje de 47.9.

Tabla 2

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de las Dimensiones y del Total General*

Dimensiones	Puntaje	Nivel
Física	47.9	Bajo
Familiar	75.0	Alto
Laboral	57.3	Medio Bajo
Conciliación	56.0	Medio Bajo
Políticas Conciliadoras	72.0	Medio Alto
Total General	61.6	Medio Bajo

#### 4.2. Resultados a nivel específico

En la presente sección se consigue responder la pregunta específica de la investigación que es describir cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana en la dimensión física, familiar, laboral, conciliación y políticas conciliatorias. Para ello se realizó la Evaluación del Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los ítems (Apéndice E), Evaluación del Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los indicadores (Apéndice F) y Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de las Dimensiones y del Total General (Tabla 2). Los resultados de la evaluación del puntaje de tendencia, nivel de tendencia y frecuencias y porcentajes encontrados se presentan a continuación.

#### 4.2.1. Resultados de la Dimensión Física

Esta se compone por los indicadores salud y cuidado personal, ejercicio físico y hábitos alimenticios. En esta dimensión las mujeres ejecutivas presentaron un nivel de tendencia al balance bajo con un puntaje de 47.9 (Tabla 2).

Así mismo los resultados obtenidos luego de la evaluación del puntaje y del nivel de tendencia al balance (Apéndice F) muestran un nivel de tendencia bajo en el indicador salud y cuidado médico personal con un puntaje de 52.3. Adicional a ello se presenta un nivel de tendencia al balance muy bajo en el indicador hábitos alimenticios con un puntaje de 44.8. Los resultados de frecuencias y porcentajes encontrados para cada indicador se presentan a continuación.

**Salud y cuidado médico personal.** Este indicador está conformado por tres ítems de acuerdo a lo definido en la Estructura de las Dimensiones, Indicadores e Ítems (Apéndice B). Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 3 se presentan la frecuencia y porcentajes con los que las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana asisten a los controles médicos programados. En este reporte se muestra que el 67.1% de las encuestadas respondió que sí asisten y sólo el 32.9% indicó que no lo hace. Adicional a ello en la Tabla 4 se observan la frecuencia y porcentajes con los que las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana cambian sus controles médicos por circunstancias familiares. Se obtuvo que el 56.9% de las encuestadas respondió que nunca ha tenido que cambiar los controles médicos y sólo el 6.7% señaló lo ha hecho más de tres veces.

Finalmente, en la Tabla 5 se muestran la frecuencia y porcentajes con los que las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana cambian sus controles médicos por circunstancias laborales. De acuerdo a este reporte, el 32.9% de las mujeres ejecutivas respondió que nunca

ha tenido que cambiar los controles médicos y el 20.9% señaló que sí lo ha hecho más de tres veces.

Tabla 3

*Frecuencia y porcentajes según asistencia a controles médicos de las mujeres ejecutivas.*

¿Asiste al médico en la fecha programada?	<i>fo</i>	%
Sí	151	67.1
No	74	32.9
Total	225	100.0

Tabla 4

*Frecuencia y porcentajes según cambios de controles médicos por circunstancias familiares de las mujeres ejecutivas.*

Número de veces de cambio de controles médicos por circunstancias familiares	<i>fo</i>	%
Nunca	128	56.9
De 1 a 3 veces	82	36.4
Más de 3 veces	15	6.7
Total	225	100.0

Tabla 5

*Frecuencia y porcentajes según cambios de controles médicos por circunstancias laborales de las mujeres ejecutivas.*

Número de veces de cambio de controles médicos por circunstancias laborales	<i>fo</i>	%
Nunca	74	32.9
De 1 a 3 veces	104	46.2
Más de 3 veces	47	20.9
Total	225	100.0

**Ejercicio físico.** Este indicador está conformado por dos ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión física, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 6 se presentan la frecuencia y porcentajes según la disponibilidad de tiempo de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para realizar ejercicios físicos. Se muestra que el 56,0 % de las mujeres ejecutivas dispone de tiempo para realizar ejercicios, sin embargo, el 44,0% de ellas no lo dispone. Adicional a ello en la Tabla 7 se observa la frecuencia y porcentajes según el tiempo dedicado, por las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana, para realizar actividades físicas. En este reporte se obtuvo que el 37.3% de las mujeres ejecutivas dedica más de dos días a la semana a actividades físicas y el 32.5% de ellas dedica sólo los fines de semana a las actividades físicas.

Tabla 6

*Frecuencia y porcentajes según disponibilidad de tiempo para realizar ejercicios de las mujeres ejecutivas.*

¿Dispone de tiempo para realizar ejercicios?	<i>fo</i>	%
Sí	126	56.0
No	99	44.0
Total	225	100.0

Tabla 7

*Frecuencia y porcentajes según el tiempo dedicado a actividades físicas de las mujeres ejecutivas.*

Tiempo dedicado a actividades físicas	<i>fo</i>	%
Más de 2 días entre semana	47	37.3
De 1 a 2 días entre semana	38	30.2
Solo fines de semana	41	32.5
Total	126	100.0

**Hábitos alimenticios.** Constituyen el tercer y último indicador en que está compuesta la dimensión física. Este indicador a su vez está conformado por cuatro ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión física, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan a continuación.

En la Tabla 8 se observan la frecuencia y porcentajes según la cantidad de comidas consumidas diariamente por las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. En esta tabla se muestra que el 24.4% consume más de tres comidas diariamente y sólo el 18.2% consume menos de tres comidas diarias. Adicional a ello en la Tabla 9 se registraron la frecuencia y porcentajes de consumo de las comidas en horas adecuadas por las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. En este reporte se aprecia que más el 56.4% de las encuestadas indicó que sí come a las horas adecuadas y sólo el 15.6% no lo hace a sus horas.

Tabla 8

*Frecuencia y porcentajes según comidas consumidas diariamente de las mujeres ejecutivas.*

Número de comidas consumidas diariamente	<i>fo</i>	%
Más de 3 comidas	55	24.4
3 comidas	129	57.3
Menos de 3 comidas	41	18.2
Total	225	100.0

Tabla 9

*Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas comen a las horas adecuadas*

¿Come a las horas adecuadas?	<i>fo</i>	%
Sí	127	56.4
A veces	63	28.0
No	35	15.6
Total	225	100.0

En la Tabla 10 se presentan la frecuencia y porcentajes de no consumir las comidas en las horas adecuadas debido a motivos laborales por las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. En esta tabla se muestra que el 52% de las mujeres ejecutivas sí deja de comer por motivos laborales y sólo el 30% no deja de comer por tales motivos. Finalmente, en la Tabla 11 se observa la frecuencia y porcentajes de no consumir las comidas en las horas adecuadas debido a motivos familiares por las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. En este reporte se aprecia que el 62.2% no deja de comer debido a motivos familiares y sólo el 24% sí deja de comer debido a tales motivos.

Tabla 10

*Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas dejan de comer por motivos laborales*

¿Deja de comer por motivos laborales?	<i>fo</i>	<i>%</i>
Sí	117	52.0
A veces	40	17.8
No	68	3.2
Total	225	100.0

Tabla 11

*Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas dejan de comer por motivos familiares*

¿Deja de comer por motivos familiares?	<i>fo</i>	<i>%</i>
Sí	54	24.0
A veces	31	13.8
No	140	62.2
Total	225	100.0

#### 4.2.2. Resultados de la Dimensión Familiar

Esta se compone de los indicadores administración del hogar, rol doméstico, fecundidad, rol de madre, presencia de hijos en edad escolar y cuidado de personas dependientes que se presentan a continuación. En esta dimensión las mujeres ejecutivas presentaron un nivel de tendencia al balance alto con un puntaje de 75.0 (Tabla 2).

Así mismo los resultados obtenidos luego de la evaluación del puntaje y del nivel de tendencia al balance (Apéndice F) muestran un nivel de tendencia al balance muy alto en el indicador presencia de hijos en edad escolar con un puntaje de 89.5. Adicional a ello se presenta un nivel de tendencia al balance bajo en el indicador fecundidad con un puntaje de 45.6. Los resultados de frecuencias y porcentajes encontrados para cada indicador se presentan a continuación.

**Administración del hogar.** Este indicador está conformado por seis ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión familiar, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 12 se muestran la frecuencia y porcentajes según quién lleva la administración del hogar de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. Se observa que el 54.2 % de las mujeres ejecutivas respondió que sí lleva la administración del hogar y sólo el 11.5 % indicó que no lleva la administración del hogar.

Tabla 12

*Frecuencia y porcentajes según quién lleva la administración en el hogar de las mujeres ejecutivas*

¿Lleva la administración del hogar?	<i>f<sub>o</sub></i>	%
Sí	123	54.2
Es compartida	78	34.4
No	26	11.5
Total	227	100.0

En la Tabla 13 se muestran la frecuencia y porcentajes con que la administración del hogar interfiere con el trabajo de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana. En esta tabla se observa que el 84.1 % de las encuestadas respondió que la administración del hogar no interfiere con su trabajo, por lo contrario, sólo el 15.9 % indicó que sí interfiere.

Tabla.13

*Frecuencia y porcentajes según si la administración del hogar interfiere con el trabajo de las mujeres ejecutivas*

¿La administración del hogar interfiere con su trabajo?	<i>fo</i>	%
No	169	84.1
Sí	32	15.9
Total	201	100.0

En la Tabla 14 se muestran la frecuencia y porcentajes con que la administración del hogar les quita mucho tiempo a las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana. En esta tabla se observa que el 78.1% de las mujeres ejecutivas respondió que no le quita mucho tiempo llevar la administración del hogar, por lo contrario, sólo el 21.9 % indicó que sí le quita tiempo.

Tabla 14

*Frecuencia y porcentajes según si la administración del hogar les quita mucho tiempo a las mujeres ejecutivas*

¿La administración del hogar le quita mucho tiempo?	<i>fo</i>	%
No	157	78.1
Sí	44	21.9
Total	201	100.0

**Rol Doméstico.** El rol doméstico es el segundo indicador en que está compuesta la dimensión familiar. Este indicador a su vez está conformado por tres ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión familiar, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 15 se muestra la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según llevan la distribución de responsabilidades del hogar. En esta tabla se observa que el 48.5 % respondió que recibe ayuda de una empleada doméstica y el 11.9% de las mujeres ejecutivas indicó que estas responsabilidades las asumen ellas mismas.

Tabla 15

*Frecuencia y porcentajes según la distribución de las responsabilidades del hogar de las mujeres ejecutivas.*

Persona que le ayuda en las responsabilidades del hogar	<i>fo</i>	%
Empleada doméstica	110	42.6
Pareja	66	25.6
Familiar	55	21.3
Sola	27	10.5
Total	258	100.0

En la Tabla 16 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según cuánto tiempo reciben ayuda de la empleada doméstica. En esta tabla se observa que el 24.2% menciona que cuenta con una empleada fija en el hogar y sólo el 5.7% indicó que recibe ayuda de forma quincenal de una empleada doméstica en su hogar.

Tabla 16

*Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas reciben ayuda de una empleada doméstica*

Tiempo de apoyo de la empleada doméstica	<i>fo</i>	%
1 día a la semana	36	15.9
Varios días a la semana	38	16.7
Fija	55	24.2
Quincenal	13	5.7
Total	227	100.0

En la Tabla 17 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según si ha logrado equilibrar las labores domésticas y el trabajo. En esta tabla se observa que el 82.8% menciona que sí ha logrado equilibrar las labores domésticas y de trabajo, pero sólo el 17.2 % de las mujeres ejecutivas respondió que no ha logrado este equilibrio.

Tabla 17

*Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas han logrado equilibrar las labores domésticas y el trabajo*

¿Ha logrado equilibrar las labores domésticas y el trabajo?	<i>fo</i>	%
Sí	188	82.8
No	39	17.2
Total	227	100.0

**Fecundidad.** Este indicador está conformado por dos ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión familiar, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 18 se presentan la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según si el embarazo podría condicionar sus actividades laborales. Se observa que el 59.9 % de las mujeres ejecutivas respondió que sí considera que el quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales, mientras que el 40.1% indicó que no considera que el quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales.

Tabla 18

*Frecuencia y porcentajes según si el embarazo podría condicionar las actividades laborales de las mujeres ejecutivas*

¿Considera usted que el quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales?	<i>fo</i>	%
Sí	136	59.9
No	91	40.1
Total	227	100.0

En la Tabla 19 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada. En esta tabla se observa que el 48.9 % de las mujeres ejecutivas respondió que si piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada, mientras que el 51.1% indicó que no piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada.

En la Tabla 20 se muestra la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana que tienen hijos. En esta tabla se observa que el 54.2 % de las mujeres ejecutivas respondió que sí tiene hijos mientras que el 45.8% señaló que no tiene hijos.

Tabla 19

*Frecuencia y porcentajes según si el trabajo de las mujeres ejecutivas podría condicionar su decisión de quedar en estado*

¿Piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada?	fo	%
Sí	111	48.9
No	116	51.1
Total	227	100.0

Tabla 20

*Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas tienen hijos*

¿Tiene hijos?	fo	%
Sí	123	54.2
No	104	45.8
Total	227	100.0

**Rol de Madre.** Constituye el tercer indicador en que está compuesta la dimensión familiar. Este indicador a su vez está conformado por tres ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión familiar, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 21 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana de acuerdo a la edad que tuvieron su primer hijo. En esta tabla se observa que el 42.6% indicó que tuvo su hijo entre los 23 y 29 años de edad, y sólo el 5.7% tuvo su hijo después de los 35 años.

Tabla 21

*Frecuencia y porcentajes según la edad en que tuvieron su primer hijo las mujeres ejecutivas*

¿A qué edad tuvo su primer hijo?	fo	%
Menos de 23 años	18	14.8
23 - 29 años	52	42.6
30 - 35 años	45	36.9
Más de 35 años	7	5.7
Total	122	100.0

En la Tabla 22 se presentan la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según cuantos hijos tienen. En esta tabla se observa que el 47.2% indicó que tiene dos hijos y sólo el 0.8% tiene más de cuatro hijos.

Tabla 22

*Frecuencia y porcentajes según el número de hijos de las mujeres ejecutivas*

¿Cuántos hijos tiene?	fo	%
1	48	39.0
2	58	47.2
3	16	13.0
4	1	0.8
Total	123	100.0

En la Tabla 23 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según cuántos hijos tenía al momento de ocupar un cargo de alta responsabilidad por primera vez. En esta tabla se observa que el 64.2% indicó que tenía dos hijos al asumir el cargo de mayor responsabilidad y sólo el 5.7% tenía más de dos hijos al asumir el cargo.

Tabla 23

*Frecuencia y porcentajes según el número de hijos que tenían las mujeres ejecutivas al asumir un cargo de alta responsabilidad*

¿Cuántos hijos tenía al momento de ocupar un cargo de alta responsabilidad por primera vez?	<i>fo</i>	%
No tenía hijos	37	30.1
1 - 2 hijos	79	64.2
Más de 2 hijos	7	5.7
Total	123	100.0

***Presencia de hijos en edad escolar.*** Este indicador de la dimensión familiar está conformado por cuatro ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión familiar, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 24 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según que indiquen la edad de sus hijos menores de 15 años. En esta tabla se observa que el 32.7% tiene hijos entre los 10 y 15 años de edad y el 17.4% de las mujeres ejecutivas respondió que tiene hijos entre 0 a 2 años de edad.

En la Tabla 25 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana, según, quién se encarga del cuidado de su hijo diariamente durante su jornada laboral. En esta tabla se observa que el 64.3% de las encuestadas indicó que el cuidado de los hijos está a cargo de otras personas o empleada doméstica con una remuneración y el 1.2% mencionó que el cuidado de los hijos lo encargaba a vecinos.

Tabla 24

*Frecuencia y porcentajes según la edad de los hijos menores de 15 años de las mujeres ejecutivas*

Edad de los hijos menores de 15 años	<i>fo</i>	%
0 - 2 años	18	17.3
3 - 5 años	23	22.1
6 - 9 años	29	27.9
10 - 15 años	34	32.7
Total	104	100,0

Tabla 25

*Frecuencia y porcentajes según quién se encarga diariamente del cuidado de los hijos de las mujeres ejecutivas durante su jornada laboral*

Encargado del cuidado diario de los hijos durante la jornada laboral	<i>fo</i>	%
Cónyuge o pareja	13	6.1
Familiares sin remuneración	65	30.7
Personas vecinas o amigas sin remuneración	2	0.9
Otra persona con remuneración o empleada doméstica	104	49.1
Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar	18	8.5
Ya es autónomo, se queda solo/a	10	4.7
Total	212	100.0

En la Tabla 26 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana, según, quién se encarga del cuidado de su hijo esporádicamente durante su jornada laboral. En esta tabla se observa que el 48.4% indicó que el cuidado de los hijos lo comparte con sus cónyuge o pareja y sólo el 1.2% mencionó que los hijos ya son autónomos y se quedan solos.

Tabla 26

*Frecuencia y porcentajes según quién se encarga esporádicamente del cuidado de los hijos de las mujeres ejecutivas durante su jornada laboral*

Encargado del cuidado esporádico de sus hijos durante su jornada laboral.	<i>fo</i>	%
Yo sola	29	12.9
Compartida con mi cónyuge o pareja	78	34.7
Mi cónyuge o pareja	16	7.1
Familiares sin remuneración	64	28.4
Otra persona con remuneración o empleada doméstica	36	16.0
Ya es autónomo, se queda solo/a	2	0.9
Total	225	100.0

Tabla 27

*Frecuencia y porcentajes según quién se encarga diariamente del cuidado de los hijos de las mujeres ejecutivas fuera de su jornada laboral*

Encargado del cuidado diario de sus hijos fuera de su jornada laboral.	<i>fo</i>	%
Yo sola	38	18.6
Compartida con mi cónyuge o pareja	87	42.6
Mi cónyuge o pareja	5	2.5
Familiares sin remuneración	30	14.7
Personas vecinas o amigas sin remuneración	1	0.5
Otra persona con remuneración o empleada doméstica	43	21.1
Total	204	100.0

En la Tabla 27 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana, según, quién se encarga del cuidado de su hijo diariamente fuera de su jornada laboral. En esta tabla se observa que el 54.4% de las encuestadas indicó que el cuidado de los hijos lo comparte con sus cónyuge o pareja y sólo el 0.6% respondió que el cuidado de sus hijos es delegado a vecinas o amigas sin remuneración.

***Cuidado de Personas Dependientes.*** Este indicador de la dimensión familiar está conformado por cuatro ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión familiar, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 28 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según si tienen personas dependientes (excluyendo los hijos) que vivan en su hogar. En esta tabla se observa que el 75.8% de las mujeres ejecutivas respondió que no tienen personas dependientes y sólo el 24.2 % indicó que sí tienen personas dependientes.

Tabla 28

*Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas tienen personas dependientes que viven su hogar.*

¿Tiene usted personas dependientes (excluyendo los hijos/as) que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención?	<i>fo</i>	%
Sí	55	24.2
No	172	75.8
Total	227	100.0

En la Tabla 29 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según el parentesco de las personas dependientes que viven en su hogar. En esta tabla se observa que el 70.9 % de las mujeres ejecutivas respondió que las personas dependientes son sus padres, mientras que el 7.3% indicó que las personas dependientes son sus hermanos.

Tabla 29

*Frecuencia y porcentajes según parentesco que se tiene con personas dependientes en el hogar de las mujeres ejecutivas*

Parentesco con personas dependientes en el hogar	<i>fo</i>	%
Padres	39	70.9
Hermanos	4	7.3
Otros	12	21.8
Total	55	100.0

En la Tabla 30 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según quién se encarga principalmente del cuidado de las personas dependientes durante su jornada laboral. En esta tabla se observa que el 60.4% de las encuestadas indicó que las personas que se quedan al cuidado de las personas dependientes son su cónyuge o pareja y sólo el 5.7 % respondió que encarga principalmente a familiares sin remuneración el cuidado de las personas dependientes durante su jornada laboral.

En la Tabla 31 se muestran la frecuencia y porcentajes de las mujeres ejecutivas en empresas privadas de Lima Metropolitana según quién se encarga principalmente del cuidado de las personas dependientes fuera de su jornada laboral. En esta tabla se observa que el 42.3% de las mujeres ejecutivas respondió que comparten esta tarea con otras personas de la familia sin remuneración y sólo el 11.5% respondió que las personas que asumen esta tarea en una persona con remuneración o alguna empleada doméstica.

Tabla 30

*Frecuencia y porcentajes según quién se encarga del cuidado de las personas dependientes de las mujeres ejecutivas durante su jornada laboral*

Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las personas dependientes, durante su jornada laboral	<i>fo</i>	%
Familiares sin remuneración	3	5.7
Mi cónyuge o pareja	32	60.4
Personas vecinas o amigas sin remuneración	1	1.9
Otra persona con remuneración o empleada doméstica	17	32.1
Total	53	100.0

Tabla 31

*Frecuencia y porcentajes según quién se encarga del cuidado de las dependientes de las mujeres ejecutivas fuera de su jornada laboral*

Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las personas dependientes, fuera de su jornada laboral	<i>fo</i>	%
Yo sola	16	30.8
Compartida con mi cónyuge o pareja	8	15.4
Compartido con otra persona de hogar/familia, sin remuneración	22	42.3
Otra persona con remuneración o empleada doméstica	6	11.5
Total	52	100.0

### 4.2.3. Resultados de la Dimensión Laboral

Esta se compone por los indicadores tiempo de trabajo y satisfacción con el trabajo que se presentan a continuación. En esta dimensión las mujeres ejecutivas presentaron un nivel de tendencia al balance alto con un puntaje de 73.6 (Tabla 2).

Así mismo los resultados obtenidos luego de la evaluación del puntaje y del nivel de tendencia al balance (Apéndice F) muestran un nivel de tendencia al balance alto en el indicador satisfacción con el trabajo con un puntaje de 68.8. Adicional a ello se presenta un nivel de tendencia al balance bajo en el indicador tiempo de trabajo con un puntaje de 45.8. Los resultados de frecuencias y porcentajes encontrados para cada indicador se presentan a continuación.

**Tiempo de trabajo.** Este indicador de la dimensión laboral está conformado por seis ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión laboral, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 32 se presentan las horas de trabajo diario que realizan las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. El 64.6% de las encuestadas respondió que trabaja más de 8 horas y sólo el 4.0% labora menos de 8 horas.

Tabla 32

*Frecuencia y porcentajes de las horas de trabajo diario de las mujeres ejecutivas*

Horas de trabajo diario	<i>fo</i>	%
Menos de 8 horas	9	4.0
8 horas	70	31.4
Más de 8 horas	144	64.6
Total	223	100.0

En la Tabla 33 se muestra la frecuencia en que las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana trabajan los días sábados. En este reporte se obtuvo que el 44,1% de las encuestadas no trabaja los sábados y sólo el 12.6% siempre trabaja esos días. Finalmente, en la Tabla 34 se muestra la frecuencia en que las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana trabajan días domingo. En esta tabla se obtuvo que el 76.4% de las mujeres ejecutivas no trabaja los domingos y sólo el 0.9% sí lo hacen en ese día.

En la Tabla 35 se muestran la frecuencia y porcentajes según la cantidad de días por semana que trabajan las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. En esta tabla se observa que el 70.4% de las mujeres ejecutivas respondió que trabaja entre tres y cinco días por semana y sólo el 1.8% respondió que trabaja menos de tres días por semana.

Tabla 33

*Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas trabajan sábados*

¿Habitualmente trabaja sábados?	<i>fo</i>	%
Ninguno	98	44.1
Algunos	96	43.2
Todos	28	12.6
Total	222	100.0

Tabla 34

*Frecuencia y porcentajes según si las mujeres ejecutivas trabajan domingos*

¿Habitualmente trabaja domingos?	<i>fo</i>	%
Ninguno	168	76.4
Algunos	50	22.7
Todos	2	0.9
Total	220	100.0

Tabla 35

*Frecuencia y porcentajes según la cantidad de días por semana que trabajan las mujeres ejecutivas*

Cantidad de días trabajados por semana	<i>f<sub>o</sub></i>	%
Menos de 3 días	4	1.8
3 - 5 días	157	70.4
6 - 7 días	62	27.8
Total	223	100.0

En la Tabla 36 se observa la frecuencia con que las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana prolongan su jornada laboral. En este reporte se aprecia que el 13.3% de las encuestadas indicó que siempre prolonga su jornada laboral y el 22.2% nunca la prolonga. Finalmente, en la Tabla 37 se observa la frecuencia con que las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana realizan su trabajo en el domicilio las últimas 4 semanas. Se obtuvo que el 50.2% de las encuestadas nunca ha trabajado en su domicilio en las últimas cuatro semanas y sólo el 3.1% de las mujeres ejecutivas encuestadas lo han hecho en el mismo periodo de tiempo.

Tabla 36

*Frecuencia y porcentajes con que las mujeres ejecutivas prolongan su jornada laboral*

Frecuencia con que prolonga su jornada laboral semanalmente	<i>f<sub>o</sub></i>	%
Siempre	30	13.3
La mayoría de veces sí	50	22.2
Algunas veces sí, algunas veces no	49	21.8
La mayoría de veces no	46	20.4
Nunca	50	22.2
Total	225	100.0

Tabla 37

*Frecuencia y porcentajes con que las mujeres ejecutivas han realizado trabajo en el domicilio en las últimas 4 semanas*

Frecuencia de trabajo en el domicilio	<i>fo</i>	%
Siempre	7	3.1
Al menos la mitad de los días	17	7.6
Ocasionalmente	87	39.0
Ningún día	112	50.2
Total	223	100.0

**Satisfacción con el trabajo.** Este se constituye en el segundo indicador en que está compuesta la dimensión laboral. Este indicador a su vez está conformado por ocho ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión laboral, como se muestra en el Apéndice B. Así mismo, a cada ítem le correspondió una pregunta que se realizó a mujeres ejecutivas de Lima. Los resultados cuantitativos obtenidos se presentan a continuación en las siguientes tablas.

En la Tabla 38 se muestra el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana con la jornada laboral en su puesto actual. En este reporte se muestra que el 64% de las mujeres encuestadas indicó que tienen una satisfacción muy alta con la jornada laboral en su puesto de trabajo actual y sólo el 7% señaló una satisfacción nula. Así mismo, en la Tabla 39 se aprecia el grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana en su puesto de trabajo actual. El 70% de las encuestadas indicó que tiene una satisfacción muy alta con la jornada laboral en su puesto de trabajo actual y sólo el 8% mostró una satisfacción nula.

Tabla 38

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la jornada laboral en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción nula	17	7.0
Satisfacción moderada	65	29.0
Satisfacción muy alta	145	64.0
Total	227	100.0

Tabla 39

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción nula	17	8.0
Satisfacción moderada	50	22.0
Satisfacción muy alta	159	70.0
Total	226	100.0

En la Tabla 40 se observa el grado de satisfacción con el tiempo de descanso de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana durante la jornada laboral en su puesto de trabajo actual. En este reporte se aprecia que el 57% de las encuestadas indicaron que sienten un grado de satisfacción muy alto con el tiempo de descanso durante la jornada laboral y sólo el 14% presentaron un grado de satisfacción nula. Así mismo en la Tabla 41 se observa el grado de satisfacción con las vacaciones y permisos de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana en su puesto de trabajo actual. En esta tabla se muestra que el 71% de las encuestadas sienten un grado de satisfacción muy alto en relación con las vacaciones y permisos en su puesto de trabajo actual y sólo el 7% señalaron un grado de satisfacción nulo

Tabla 40

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con el tiempo de descanso durante la jornada laboral en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción nula	32	14.0
Satisfacción moderada	65	29.0
Satisfacción muy alta	130	57.0
Total	227	100.0

Tabla 41

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con las vacaciones y permisos en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción nula	16	7.0
Satisfacción moderada	49	22.0
Satisfacción muy alta	161	71.0
Total	226	100.0

En la Tabla 42 se presenta el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana con la estabilidad en su puesto de trabajo actual. El 72% de las mujeres ejecutivas encuestadas señaló que siente un grado de satisfacción muy alto con la estabilidad en su puesto de trabajo actual y sólo el 9% presenta una satisfacción nula. Así mismo en la Tabla 43 se aprecia el grado de satisfacción con la remuneración salarial de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana en su puesto de trabajo actual. El 55% de las encuestadas señaló que sienten un grado de satisfacción muy alto con el salario laboral y sólo el 11% presentó un grado de satisfacción nula.

Tabla 42

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la estabilidad en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción nula	20	9.0
Satisfacción moderada	43	19.0
Satisfacción muy alta	163	72.0
Total	226	100.0

Tabla 43

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la remuneración salarial en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción nula	24	11.0
Satisfacción moderada	79	35.0
Satisfacción muy alta	124	55.0
Total	227	100.0

En la Tabla 44 se muestra el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana con la posibilidad de promoción en su puesto de trabajo actual. De acuerdo a este informe, el 42% de las mujeres ejecutivas encuestadas señaló que siente un grado de satisfacción muy alto con el salario laboral y sólo el 18% presentó un grado de satisfacción nula. Finalmente, en la Tabla 45 se muestra el grado de satisfacción general de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana en su trabajo actual. El 70% de las mujeres ejecutivas de la muestra señaló que siente un grado de satisfacción general muy alto en su puesto de trabajo actual y sólo el 6% presenta una satisfacción nula.

Tabla 44

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción con la posibilidad de promoción en el puesto de trabajo actual de las mujeres ejecutivas*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción nula	41	18.0
Satisfacción moderada	91	40.0
Satisfacción muy alta	94	42.0
Total	226	100.0

Tabla 45

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción general en el trabajo actual de las mujeres ejecutivas*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción nula	13	6.0
Satisfacción moderada	56	25.0
Satisfacción muy alta	158	70.0
Total	227	100.0

#### **4.2.4. Resultados de la Dimensión Conciliación**

Esta se compone por el indicador armonía. En esta dimensión las mujeres ejecutivas presentaron un nivel de tendencia al balance medio bajo con un puntaje de 56.0 (Tabla 2).

Así mismo los resultados obtenidos luego de la evaluación del puntaje y del nivel de tendencia al balance (Apéndice F) muestran un nivel de tendencia al balance medio bajo en el indicador armonía con un puntaje de 56.0. Los resultados de frecuencias y porcentajes encontrados para cada indicador se presentan a continuación.

**Armonía.** Este indicador está conformado por veinte ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión conciliación, como se muestra en el Apéndice B, donde se observará la relación entre las dimensiones, indicadores e ítems o factores. Así mismo, a cada

ítem le correspondió una pregunta que se realizó a mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana que se evaluaron en la presente investigación. Los resultados cuantitativos obtenidos se presentan a continuación en las siguientes tablas.

En la Tabla 46 se muestra la frecuencia de las horas dedicadas a las tareas del hogar por las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. En este reporte se observa que más del 94% dedica hasta cuatro horas en las tareas del hogar y sólo el 5.6% dedica más de cuatro horas. Así mismo en la Tabla 47 se muestra la frecuencia de las horas dedicadas al cuidado de hijos menores de 15 años hogar por las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. Se observa que el 32.2% dedica hasta dos horas al cuidado de menores de 15 años y sólo el 12% dedica más de cuatro horas.

Tabla 46

*Frecuencia y porcentajes según las horas dedicadas a actividades familiares de las mujeres ejecutivas*

Horas dedicadas a las tareas del hogar	<i>fo</i>	%
Menos de 2 horas	83	46.9
2 - 4 horas	84	47.5
Más de 4 horas	10	5.6
Total	177	100.0

Tabla 47

*Frecuencia y porcentajes según las horas dedicadas al cuidado de hijos menores de 15 años de las mujeres ejecutivas*

Horas dedicadas al cuidado de hijos menores de 15 años	<i>fo</i>	%
Menos de 2 horas	38	32.2
2 - 4 horas	66	55.9
Más de 4 horas	14	11.9
Total	118	100.0

En la Tabla 48 se muestra la frecuencia de las horas dedicadas al cuidado de personas dependientes. En este informe se obtuvo que el 76 % de las mujeres ejecutivas encuestadas dedica hasta dos horas al cuidado de personas dependientes y sólo el 3% dedica más de cuatro horas.

Tabla 48

*Frecuencia y porcentajes según las horas dedicadas al cuidado de personas dependientes de las mujeres ejecutivas*

Horas dedicadas al cuidado de personas dependientes	<i>fo</i>	%
Menos de 2 horas	76	76.0
2 - 4 horas	21	21.0
Más de 4 horas	3	3.0
Total	100	100.0

En la Tabla 49 se muestra el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para solicitar días libres. En esta tabla se observa que el 46.4% tiene poca dificultad para solicitar días libre y el 24.9% presenta una dificultad media. Adicional a ello en la Tabla 50 se aprecia el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para solicitar adelanto de sueldo. En este reporte se muestra que el 36.6% tiene poca dificultad para solicitar adelanto de sueldo, pero el 40.6% tiene mucha dificultad.

Tabla 49

*Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para solicitar días libres*

Grado de dificultad	<i>fo</i>	%
Mucha dificultad	60	28.7
Dificultad media	52	24.9
Poca dificultad	97	46.4
Total	209	100.0

Tabla 50

*Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para solicitar adelanto de sueldo*

Grado de dificultad	<i>fo</i>	%
Mucha dificultad	82	40.6
Dificultad media	46	22.8
Poca dificultad	74	36.6
Total	202	100.0

En la Tabla 51 se presenta el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para solicitar licencias. Se obtuvo que el 38.0% tiene poca dificultad para solicitar licencias y el 30.3% tiene mucha dificultad para hacerlo. En la Tabla 52 se observa el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para solicitar una reducción de la jornada laboral. En este reporte se obtuvo que el 39.2% tiene mucha dificultad para solicitar una reducción de la jornada laboral y sólo el 24.5% respondió que presenta una dificultad media.

Tabla 51

*Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para solicitar licencias*

Grado de dificultad	<i>fo</i>	%
Mucha dificultad	63	30.3
Dificultad media	66	31.7
Poca dificultad	79	38.0
Total	208	100,0

Tabla 52

*Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para solicitar una reducción de la jornada laboral*

Grado de dificultad	<i>fo</i>	%
Mucha dificultad	80	39.2
Dificultad media	50	24.5
Poca dificultad	74	36.3
Total	204	100.0

Finalmente, en la Tabla 53 se observa que el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para ausentarse del trabajo. En este informe se obtuvo que el 47.8% tiene poca dificultad para ausentarse del trabajo y sólo el 22.5% tiene mucha dificultad para ello.

Tabla 53

*Frecuencia y porcentajes según la dificultad de las mujeres ejecutivas para ausentarse del trabajo*

Grado de dificultad	<i>fo</i>	%
Mucha dificultad	47	22.5
Dificultad media	62	29.7
Poca dificultad	100	47.8
Total	209	100.0

En la Tabla 54 se muestra el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana respecto al tiempo que dedican a sus hijos menores de 15 años. En esta tabla se observa que el 46.3% de las encuestadas reportó que posee un grado de satisfacción nulo y sólo el 25.9% respondió que presenta un grado de satisfacción muy alto. Así mismo, en la Tabla 55 se muestra el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas respecto al tiempo que

dedican a personas dependientes. En este reporte se muestra que el 68.0% de las encuestadas presenta un grado de satisfacción nula y sólo el 11.3% tiene una satisfacción muy alta.

Tabla 54

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que dedican a sus hijos menores de 15 años*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción muy alta	28	25.9
Satisfacción moderada	30	27.8
Satisfacción nula	50	46.3
Total	108	100.0

Tabla 55

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que dedican a personas dependientes*

Grado de satisfacción	<i>fo</i>	%
Satisfacción muy alta	17	11.3
Satisfacción moderada	31	20.7
Satisfacción nula	102	68.0
Total	150	100.0

En la Tabla 56 se presenta el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para equilibrar el trabajo con cuidado de sus hijos menores. En este reporte se muestra que el 44.9% presenta una dificultad media y sólo el 23.9% indicó que tiene mucha dificultad. Así mismo en la Tabla 57 se observa el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para equilibrar la vida laboral con las tareas del hogar. En

esta tabla se muestra que el 42.9% tiene una dificultad media y sólo el 28.3% tiene poca dificultad. Finalmente, en la Tabla 58 se muestra el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para equilibrar el trabajo con la gestión doméstica. En este reporte se muestra que el 43.4% presenta una dificultad media y sólo el 26.9% indicó que tiene poca dificultad.

Tabla 56

*Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su trabajo con el cuidado de sus hijos menores de 15 años*

Grado de dificultad	fo	%
Mucha dificultad	26	23.9
Dificultad media	49	44.9
Poca dificultad	34	31.2
Total	109	100.0

Tabla 57

*Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su vida laboral con las tareas del hogar*

Grado de dificultad	fo	%
Mucha dificultad	53	28.8
Dificultad media	79	42.9
Poca dificultad	52	28.3
Total	184	100.0

Tabla 58

*Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas*

Grado de dificultad	<i>fo</i>	%
Mucha dificultad	54	29.6
Dificultad media	79	43.4
Poca dificultad	49	26.9
Total	182	100.0

En la Tabla 59 se muestra el grado en que la maternidad puede perjudicar la trayectoria profesional de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana dentro de las empresas en que trabajan. En este reporte se observa que el 50.2% de las encuestadas indicó que les perjudicaría en poco grado y sólo el 20.0% respondió que les perjudicaría en un grado medio. Así mismo en la Tabla 60 se muestra el grado de afectación en que solicitar una licencia o reducción de jornada por motivos familiar de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana pueda perjudicar la trayectoria profesional. En esta tabla se observa que el 38.6% de las encuestadas indicó que les afectaría en mucho grado y sólo el 24.7% respondió que les afectaría en un grado medio.

Tabla 59

*Frecuencia y porcentajes según el grado en que la maternidad les ha perjudicado o podría perjudicar a las mujeres ejecutivas en su trayectoria profesional dentro de la empresa*

Grado de dificultad	<i>fo</i>	%
Mucho	61	29.8
Medio	41	20.0
Poco	103	50.2
Total	205	100.0

Tabla 60

*Frecuencia y porcentajes según el grado de afectación en que solicitar una licencia o reducción de jornada por motivos familiares de las mujeres ejecutivas puede perjudicar su trayectoria profesional*

Grado de afectación	<i>fo</i>	%
Mucho	86	38.6
Medio	55	24.7
Poco	82	36.8
Total	223	100.0

En la Tabla 61 se muestra el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana con el tiempo que se dedica a la realización de tareas del hogar. En esta tabla el 38.3% indicó que tiene una satisfacción nula y sólo el 28.8% reportó una satisfacción muy alta.

Tabla 61

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que dedica a la realización de tareas del hogar*

Grado de satisfacción con el tiempo que usted dedica a la realización de tareas del hogar	<i>fo</i>	%
Satisfacción muy alta	64	28.8
Satisfacción moderada	73	32.9
Satisfacción nula	85	38.3
Total	222	100.0

En la Tabla 62 se observa el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para equilibrar el trabajo con el cuidado de personas dependientes. En esta tabla se muestra que el 38.6% tiene poca dificultad e igualmente el 38.6% indicó que tiene una dificultad media. Por otro lado, el 22.9% señaló que tiene mucha dificultad para lograrlo.

Así mismo en la Tabla 63 se muestra el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana para equilibrar el trabajo con actividades personales (ocio, estudio). En este reporte se observa que el 37.5% indicó que tiene una dificultad media y sólo el 29.2% tiene poca dificultad para lograr el equilibrio.

Tabla 62

*Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su trabajo con el cuidado de personas dependientes*

¿Considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con el cuidado de personas dependientes?	<i>fo</i>	%
Mucha dificultad	19	22.9
Dificultad media	32	38.6
Poca dificultad	32	38.6
Total	83	100.0

Tabla 63

*Frecuencia y porcentajes según el grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para equilibrar su trabajo con actividades personales (ocio, estudio)*

¿Considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con actividades personales (ocio, estudio)?	<i>fo</i>	%
Mucha dificultad	64	33.3
Dificultad media	72	37.5
Poca dificultad	56	29.2
Total	192	100.0

En la Tabla 64 se muestra el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana con el tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar. En este reporte se observa que el 35.3% de las encuestadas indicó que tienen una satisfacción moderada y el 31.6% respondió que tiene un grado de satisfacción muy alto.

Tabla 64

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar*

Grado de satisfacción con el tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar	<i>fo</i>	%
Satisfacción muy alta	43	31.6
Satisfacción moderada	48	35.3
Satisfacción nula	45	33.1
Total	136	100.0

En la Tabla 65 se muestra el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana con el tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio). El 34.6% de las encuestadas indicó que tiene una satisfacción moderada y el 31.7% respondió que tienen un grado de satisfacción nula.

Tabla 65

*Frecuencia y porcentajes según el grado de satisfacción de las mujeres ejecutivas con el tiempo que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio)*

Grado de satisfacción con el tiempo que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio)	<i>fo</i>	%
Satisfacción muy alta	69	33.7
Satisfacción moderada	71	34.6
Satisfacción nula	65	31.7
Total	205	100.0

#### 4.2.5. Resultados de la Dimensión Políticas Conciliadoras

Esta se compone por el indicador legal y extras de la empresa. En esta dimensión las mujeres ejecutivas presentaron un nivel de tendencia al balance medio alto con un puntaje de 72.0 (Tabla 2).

Así mismo los resultados obtenidos luego de la evaluación del puntaje y del nivel de tendencia al balance (Apéndice F) muestran un nivel de tendencia al balance muy alto en el indicador legal con un puntaje de 97.2. Adicional a ello se presenta un nivel de tendencia al balance bajo en el indicador extras de la empresa con un puntaje de 49.9. Los resultados de frecuencias y porcentajes encontrados para cada indicador se presentan a continuación.

**Legal.** Este indicador está conformado por un ítem de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión políticas conciliadoras, como se muestra en el Apéndice B. Para este ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 66 se muestran la frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas cumplen con los deberes y obligaciones de acuerdo a ley. El 94.3 % de las mujeres ejecutivas respondió que las empresas donde trabajan sí cumplen con las obligaciones de acuerdo a ley y sólo el 1.4 % indicó que las empresas no las cumplen.

Tabla 66

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas cumplen con los deberes y obligaciones de acuerdo a ley*

¿Cumple la empresa donde usted trabaja con todos los deberes y obligaciones de acuerdo a ley?	<i>fo</i>	%
No	3	1.4
A veces	9	4.3
Sí	197	94.3
Total	209	100.0

**Extras de la empresa.** Este es el segundo y último indicador en que está compuesta la dimensión políticas conciliadoras. Está relacionado con los beneficios adicionales que brinda la empresa a sus empleados para propiciar el balance vida-trabajo. Este indicador a su vez está conformado por diez ítems de acuerdo a lo definido en la estructura de la dimensión políticas conciliadoras, como se muestra en el Apéndice B. Para cada ítem se realizó una pregunta a las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y los resultados cuantitativos obtenidos se presentan en las siguientes tablas.

En la Tabla 67 se muestra la frecuencia y porcentajes según si la empresa donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrece préstamos o financiamientos para la vivienda. En esta tabla se observa que el 63.6 % de las encuestadas respondió que las empresas donde trabajan no le ofrecen préstamos o financiamiento para la vivienda y sólo el 14.4 % indicó que a veces les ofrecen.

En la Tabla 68 se muestran la frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen planes de pensiones o complementos de pensión. En esta tabla se observa que el 56.3 % de las mujeres ejecutivas respondió que las empresas donde trabajan no les ofrecen planes de pensiones o complementos de pensión y sólo el 17.3 % indicó que a veces se los ofrecen.

Tabla 67

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen préstamos o financiamiento para la vivienda*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja Préstamos o financiamiento para la vivienda?	<i>fo</i>	%
No	133	63.6
A veces	30	14.4
Sí	46	22.0
Total	209	100.0

Tabla 68

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas de las mujeres ejecutivas les ofrecen planes de pensiones o complementos de pensión*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja Planes de pensiones o complementos de pensión?	<i>fo</i>	%
No	117	56.3
A veces	36	17.3
Sí	55	26.4
Total	208	100,0

En la Tabla 69 se muestra la frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan de las mujeres ejecutivas les ofrecen préstamos o financiamiento para la formación. En esta tabla se observa que el 52.6 % de las mujeres ejecutivas respondió que las empresas donde trabajan sí les ofrecen préstamos o financiamiento para la formación y sólo el 11.5 % indicó que a veces les ofrecen.

Tabla 69

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas de las mujeres ejecutivas les ofrecen préstamos o financiamiento para la formación*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja Préstamos o financiamiento para la formación?	<i>fo</i>	%
No	75	35.9
A veces	24	11.5
Sí	110	52.6
Total	209	100.0

En la Tabla 70 se muestran la frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen comedor para empleados y/o alimentación. En esta tabla se observa que el 75.6 % de las encuestadas respondió que las empresas donde trabajan

sí les ofrecen comedor para empleados y/o alimentación y sólo el 1.0 % indicó que a veces se los ofrecen.

Tabla 70

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les brindan un comedor o alimentación*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja Comedor para empleados y/o alimentación?	fo	%
No	49	23.4
A veces	2	1.0
Sí	158	75.6
Total	209	100.0

En la Tabla 71 se muestran la frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen facilidades para transporte. El 62.0 % de las mujeres ejecutivas respondió que las empresas donde trabajan no les ofrecen facilidades para transporte y sólo el 1.4 % indicaron que a veces se los ofrecen.

Tabla 71

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les brindan facilidades para transporte*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja Facilidades para transporte?	fo	%
No	129	62.0
A veces	3	1.4
Sí	76	36.5
Total	208	100.0

En la Tabla 72 se muestra la frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen préstamos o asistencia para gastos en área de salud. En esta tabla se observa que el 55.0 % de las mujeres ejecutivas respondió que las

empresas donde trabajan sí le ofrecen préstamo o asistencia para gastos en área de salud y sólo el 12.0 % indicó que a veces se los ofrecen.

Tabla 72

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen préstamo o asistencia para gastos en área de salud*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja Préstamo o asistencia para gastos en área de salud	fo	%
No	69	33.0
A veces	25	12.0
Sí	115	55.0
Total	209	100.0

En la Tabla 73 se muestra frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen préstamos o financiamiento para la enseñanza de sus hijos o familiares. En esta tabla se observa que el 51.4 % de las mujeres ejecutivas respondió que las empresas donde trabajan no les ofrecen préstamos o financiamiento para enseñanza de hijos o familiares y sólo el 18.8 % indicó que a veces les ofrecen.

Tabla 73

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les brindan préstamos o financiamientos para la enseñanza de sus hijos o familiares*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja Préstamos o financiamiento para enseñanza de hijos o familiares	fo	%
No	107	51.4
A veces	39	18.8
Sí	62	29.8
Total	208	100.0

En la Tabla 74 se muestra la frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen beneficio de guarderías. En esta tabla se observa

que el 85.2 % de las mujeres ejecutivas respondió que las empresas donde trabajan no le ofrecen beneficio de guarderías y sólo el 4.3 % indicó que sí se los ofrecen.

Tabla 74

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen beneficio de guarderías*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja Beneficio de guarderías	<i>fo</i>	%
No	178	85.2
A veces	22	10.5
Sí	9	4.3
Total	209	100.0

En la Tabla 75 se muestra la frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen ofertas de ocio. En esta tabla se observa que el 50.7 % de las mujeres ejecutivas respondió que las empresas donde trabajan sí les ofrecen ofertas de ocio y sólo el 6.2 % indicó que a veces se las ofrecen.

Tabla 75

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les brindan ofertas de ocio*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja Ofertas de ocio	<i>fo</i>	%
No	90	43.1
A veces	13	6.2
Sí	106	50.7
Total	209	100.0

En la Tabla 76 se muestra la frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen algún otro tipo de servicio social. En esta tabla se observa que el 41.1 % de las mujeres ejecutivas respondió que las empresas donde trabajan sí les ofrecen algún otro tipo de servicio social y sólo el 18.8 % indicó que a veces se los ofrecen.

Tabla 76

*Frecuencia y porcentajes según si las empresas donde trabajan las mujeres ejecutivas les ofrecen algún otro tipo de servicio social*

¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja algún otro tipo de servicio social?	<i>fo</i>	%
No	83	40.1
A veces	39	18.8
Sí	85	41.1
Total	207	100,0



## Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

Esta investigación se llevó a cabo tomando como referencia el estudio sobre el Balance vida trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del Área metropolitana de Caracas, la recopilación de investigaciones previas sobre el balance vida-trabajo y de la mujer en el mercado laboral; y de la información recabada a través de la encuesta dirigida a mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. Después del análisis de los resultados obtenidos, esta disertación ha respondido la pregunta general: ¿cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas de empresas privadas en Lima Metropolitana?; y las preguntas específicas: ¿cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas de empresas privadas de Lima Metropolitana en la dimensión física?; ¿cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas de empresas privadas de Lima Metropolitana en la dimensión familiar?; ¿cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas de empresas privadas de Lima Metropolitana en la dimensión laboral?; ¿cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas de empresas privadas de Lima Metropolitana en la dimensión conciliación?; ¿cómo tienden al balance vida-trabajo las mujeres ejecutivas de empresas privadas de Lima Metropolitana en la dimensión políticas conciliadoras?

Las conclusiones del estudio son las siguientes:

#### 5.1.1. Nivel General

1. Los resultados obtenidos en la evaluación general presentaron que las mujeres ejecutivas de empresas privadas de Lima Metropolitana presentaron un nivel de tendencia al balance medio bajo. En la dimensión laboral se destaca a las buenas prácticas laborales flexibles que brindan las empresas a las ejecutivas. Este tipo de acciones encontradas son factores que impactan positivamente en la tendencia al balance en esta área de la vida. Así mismo en la dimensión políticas conciliadoras se menciona al casi total cumplimiento de los

deberes y obligaciones de acuerdo a ley de las empresas hacia las ejecutivas. Esta muestra de cumplimiento encontrada denota una mayor confianza de las empleadas y por tanto genera una mayor tendencia al balance en esta área de la vida. En las dimensiones familiar y conciliación se destaca la capacidad de la mujer ejecutiva de planificar sus actividades del hogar en armonía con el aspecto laboral mediante estrategias de delegación de responsabilidades mediante apoyo del cónyuge, de una familiar o de una tercera persona. Estas medidas brindan mayor tiempo a la mujer ejecutiva para dedicarse a las actividades de su vida y sentirse satisfecha con el uso de su tiempo. Por ello estas estrategias les ayudan a lograr una mayor tendencia al balance en estos aspectos de su vida.

2. Las mujeres ejecutivas presentan aspectos de su vida que muestran una tendencia negativa al balance y por tanto deben ser mejorados. En la dimensión física se encontró, entre las más relevantes, que las mujeres ejecutivas dejan de comer y dejan de asistir a controles médicos por motivos laborales. En la dimensión familiar se halló que la mayoría considera que quedar embarazada podría condicionar su actividad laboral. En el aspecto laboral se presenta que la mayoría de ejecutivas trabajan más de ocho horas al día. En el ámbito de conciliación aún es necesario mejorar el grado de satisfacción con el tiempo dedicado a personas dependientes. Finalmente, en la dimensión políticas conciliadoras la mayoría de las ejecutivas aún no obtienen beneficios de guarderías ni de préstamos para la vivienda por parte de sus empresas.

### **5.1.2. Nivel Específico**

***Dimensión física.*** A continuación se presentan los hallazgos de esta dimensión:

1. Los resultados obtenidos en el indicador salud y cuidado médico personal muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance bajo, es decir, no tienden al balance en este aspecto de su vida. Se encontró que la mayoría de las ejecutivas logran una tendencia positiva al balance asistiendo a sus controles en las fechas programadas

y no dejando de concurrir a sus revisiones médicas por alguna circunstancia familiar. Sin embargo, se encontró también que la mayoría de ellas cambian sus controles médicos por circunstancias laborales. Este último resultado coincide con lo señalado por diversos estudios (Gómez & Martí, 2004; Torns, 2005; Gálvez, 2008) quienes indicaron que la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral está produciendo un impacto importante en los ámbitos familiar, profesional y personal. Este se genera cuando la estructura de este mercado no está actualizada ni adaptada para este cambio.

2. En los resultados relacionados al indicador de ejercicio físico muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance bajo, es decir, no tienden al balance en este aspecto de su vida. A pesar de que la mayoría de encuestadas logran una tendencia positiva al balance al disponer de tiempo para realizar ejercicios físicos, menos de la mitad de ellas dedica más de dos días a la semana a estos ejercicios. Este resultado podría generar un desequilibrio en los aspectos de la vida laboral, familiar y otros de la mujer ejecutiva. García, Ramos, Páez, Pedroza & Mendoza (2011) indicaron que debido a la creciente participación de la mujer ejecutiva en el trabajo y al conocer los riesgos para la salud que implica un trabajo monótono, la poca planeación de actividades, conflictos con otros colaboradores, supervisión autoritaria, doble rol de madre y trabajadora, entre otras; resulta relevante desarrollar actividades físicas en mujeres que se encuentren en el ámbito laboral debido a que realizar ejercicio físico tiene múltiples beneficios tales como mejorar el peso, capacidad cardio vascular, mantener masa ósea, entre otros, los cuales son factores protectores frente a enfermedades crónicas.

3. Los resultados obtenidos en el indicador hábitos alimenticios muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance muy bajo, es decir, las ejecutivas no tienden al balance en este aspecto de su vida. Los resultados obtenidos señalan que la mayoría de ejecutivas logran una tendencia positiva al balance mediante el consumo de

tres comidas diarias, al consumir sus comidas a sus horas adecuadas y al no dejar de consumir alguna comida por motivos familiares. Sin embargo, un punto relacionado a los hábitos alimenticios donde debe tomarse atención es que la mayoría de ejecutivas deja de consumir sus alimentos por motivos laborales. Al respecto, García, Pardío, Arroyo & Fernández (2007) señalaron que la gran distancia entre los hogares y los centros de trabajo es también un factor que introduce cambios socioculturales, dado que se desestructura la dieta al modificarse los sitios y horarios de consumo.

4. Los resultados encontrados en la dimensión física muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel bajo de balance, es decir, no tienden al balance en este aspecto de su vida. Sin embargo, también se observa claramente que los ítems o factores donde las ejecutivas señalaron una mayor tendencia negativa al balance son en aquellos relacionados a la frecuencia a la realización de ejercicios físicos y a motivos laborales. Por tanto, los resultados permiten identificar que las áreas donde la mujer ejecutiva necesita mayor apoyo son en el tiempo requerido para realizar ejercicios físicos de forma más continua y en la flexibilidad por parte de su centro de trabajo para realizar otras actividades básicas como revisiones médicas y una correcta alimentación en el horario establecido.

***Dimensión familiar.*** A continuación se presentan los hallazgos de esta dimensión:

1. Los resultados obtenidos en el indicador administración del hogar muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance alto, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. Se encontró que la mayoría de las ejecutivas tienden al balance realizando actividades de la administración del hogar sin que esta interfiera con su trabajo y sin que esta le quite mucho tiempo en sus actividades. Este resultado coincide con lo señalado por Carrillo & De Faria (2008) quienes indicaron que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no conlleva a que estas dejen de participar o encargarse de las responsabilidades familiares y del hogar.

2. En el indicador rol doméstico, los resultados señalan que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance alto, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. Para ello, las mujeres se apoyan en la delegación de las responsabilidades del hogar. Esta estrategia coincide con lo descrito por Jiménez et al. (2009) quienes indicaron que el hecho de encargar las actividades domésticas a un tercero se convierte en una alternativa para evitar el conflicto de roles generado por la incorporación de la mujer al trabajo. De esta manera, se minimizan los descuidos de las labores familiares y se evita el desgaste en la salud física y mental debido a la doble carga de trabajo a las mujeres ejecutivas que están expuestas.

3. Los resultados obtenidos en el indicador fecundidad muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance bajo, es decir, no tienden al balance en este aspecto de su vida. El hallazgo más relevante de este indicador señala que la mayoría de ejecutivas considera que el quedar embarazada sí podría condicionar sus actividades laborales y limitar su desarrollo profesional. Esta problemática también fue descrita por Salgado (2011) quien explicó que la inserción laboral de la mujer, a diferencia de los hombres, está determinada por el ciclo de vida familiar y la crianza de los hijos. Por ello la búsqueda de una estrategia para lograr un mayor equilibrio entre las actividades laborales y de fecundidad es una tarea pendiente en la actualidad para el balance vida-trabajo de la mujer ejecutiva de Lima Metropolitana.

4. En el indicador rol de madre, los resultados señalan que las mujeres ejecutivas presentan un nivel no determinado al balance, es decir, no se puede determinar si las ejecutivas tienden o no al balance en este aspecto de su vida. Señalan que la mayoría de ejecutivas ya tenían un hijo cuando tomaron la responsabilidad laboral a nivel ejecutivo teniendo una edad promedio entre 23 y 29 años en ese momento. Estos evidencian que las encuestadas asumieron un alto cargo de forma paralela a la responsabilidad del cuidado de

sus menores hijos. Esto coincide con lo descrito por Pomar & Martínez (2007) quienes mencionaron que las madres trabajadoras establecen distintas estrategias para el cuidado de los hijos para continuar con su actividad laboral. Sin embargo, es importante considerar que actualmente muchas de ellas tienen como prioridad su desarrollo personal y profesional independientemente de su realización como madre y esposa.

5. Los resultados obtenidos en el indicador relacionado a la presencia de hijos en edad escolar muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance muy alto, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. Para lograrlo, delegan la responsabilidad del cuidado de sus hijos a terceras personas con remuneración de manera regular. También se apoyan en sus parejas o cónyuges de forma esporádica y fuera de la jornada laboral. Al respecto, Gálvez (2008) señaló que este tipo de estrategias han sido relevantes para lograr el equilibrio, ya que muchas veces las mujeres ejecutivas aparecen como esclavas de las dinámicas laborales que exigen una alta presencialidad y un alto rendimiento independientemente de su situación familiar y personal.

6. Los resultados obtenidos en el indicador cuidado de personas dependientes muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance alto, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. La mayoría de ejecutivas lo consigue encargando el cuidado de las personas dependientes a sus parejas o cónyuges de forma diaria. También se apoyan en familiares directos u otras personas sin remuneración en momentos fuera de su jornada laboral. Gálvez (2008) planteó como estrategia para el cuidado de familiares dependientes, implementar la flexibilidad para disminuir la jornada laboral con el fin de atender este tipo de situaciones.

7. Los resultados encontrados en la dimensión muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance alto, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. La mayoría de indicadores tienden al balance a excepción del

indicador fecundidad. Las mujeres ejecutivas se apoyan en terceras personas remuneradas o en sus esposos o cónyuges para la búsqueda del balance. Esto muestra que realizan una organización previa de sus actividades familiares y por tanto tiene como resultado la tendencia al equilibrio en esta dimensión.

***Dimensión laboral.*** A continuación se presentan los hallazgos de esta dimensión:

1. Los resultados obtenidos en el indicador tiempo de trabajo muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance bajo, es decir, las ejecutivas no tienden al balance en este aspecto de su vida. Los resultados donde se presenta una tendencia al balance señalan que la mayoría de las ejecutivas no trabaja los domingos, trabajan entre tres a cinco días por semana y nunca o la mayoría de veces no prolongan su jornada laboral normal de trabajo. Sin embargo, los resultados donde se presenta una tendencia negativa al balance indican que la mayoría de las ejecutivas trabaja más de 8 horas, trabajan todos o algunos sábados y ocasionalmente o nunca han trabajado en su domicilio. Estos desbalances presentados coinciden con lo descrito por Carrillo & De Faria (2008) quienes afirmaron que, dado el aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral, se espera que aumente las horas dedicadas al trabajo por parte de las mujeres llegando inclusive a trabajar más de cuarenta horas semanales, es decir, más de ocho horas diarias. Esto generaría que la mujer tenga menos tiempo dedicado al hogar, produciéndose posibles conflictos entre las necesidades del hogar y las del trabajo remunerado. En referencia a ello la OIT (2009) explicó que aunque los horarios extendidos pueden contribuir a salir de situaciones críticas o de emergencia, no son una solución, pues al laborar de forma extendida aumenta el cansancio y disminuye la productividad sobre todo si las emergencias son repetitivas.

2. Los resultados obtenidos en el indicador satisfacción con el trabajo muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance medio alto, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. Los resultados obtenidos señalan de

forma contundente que la gran mayoría de mujeres ejecutivas presentan un grado de satisfacción moderado o muy alto respecto a su jornada laboral, flexibilidad, vacaciones o permisos, estabilidad y grado de satisfacción general en su puesto actual. La tendencia al balance en el indicador satisfacción laboral se debe a las buenas prácticas laborales flexibles en las empresas de las mujeres ejecutivas encuestadas. Esto se relaciona con lo expuesto por Pérez, Vela, Abella & Martínez (2015) quienes señalaron que una forma de obtener mayor satisfacción laboral es mediante prácticas laborales flexibles. Estas pueden influir positivamente en el desempeño de los empleados, contribuyendo a que ellos mejoren su percepción sobre su dedicación al cuidado de sus familias; a su desarrollo personal, empleabilidad y conciliación laboral-familiar.

3. En la dimensión laboral muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance medio bajo, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. A pesar de que las encuestadas señalan una clara satisfacción en el trabajo, los ítems o factores donde se encontró una tendencia negativa al balance fueron: (a) la cantidad de horas que las mujeres ejecutivas trabaja diariamente, (b) frecuencia en que trabajan algún sábado y (c) frecuencia con que realizaron parte de su trabajo en su domicilio en las últimas 4 semanas. Esta información muestra que aunque las empresas realizan esfuerzos para que las ejecutivas se sientan satisfechas laboralmente, todavía no alcanzan regular la jornada laboral establecida por ley. Esto se evidencia en el 64.6% de mujeres ejecutivas que trabajan más de ocho horas diariamente y en el 55.8% de mujeres ejecutivas que trabajan los días sábados para cumplir con su jornada normal de trabajo. Esto podría estar generando que el trabajar más de las 48 horas establecidas por la OIT (2009) sea visto actualmente como una condición normal de trabajo en las empresas de Lima Metropolitana.

***Dimensión conciliación.*** A continuación se presentan los hallazgos de esta dimensión:

1. Los resultados obtenidos en el indicador armonía muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance medio bajo, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. Entre los ítems o factores que tienden al balance se encontró a las horas dedicadas, en un día laborable, a tareas del hogar, al cuidado de sus hijos menores de 5 años y cuidado de personas dependientes. Este resultado coincide con el estudio sobre la participación de la mujer en actividades productivas y empresariales en el Perú, realizado por Omonte et al. (2014) donde se hizo hincapié en que la actividad doméstica, el cuidado de hijos, y el cuidado de personas dependientes, son las que reciben mayor dedicación de parte de las mujeres trabajadoras. Con relación a este tema, la OIT (2009) destacó el teletrabajo como una manera de flexibilizar los horarios vida-trabajo. Esta modalidad permite articular tiempo y horarios de acuerdo a las necesidades del resto de los miembros de la familia, especialmente de los hijos menores.

2. No existe grado de dificultad de las mujeres ejecutivas para solicitar, por motivos familiares, las siguientes concesiones a sus empleadores: (a) días libres, (b) adelanto de sueldo, (b) licencias, (c) reducción de la jornada laboral, (d) ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos. Estas prácticas de trabajo son consideradas como “familiarmente responsables” para mejorar y resolver las necesidades de conciliación (Pérez et al., 2015). Este resultado se relaciona también al concepto de conciliación, tiempo y flexibilidad, como políticas valoradas por los trabajadores en una organización; en la búsqueda constante de salud, bienestar y calidad de vida para las personas y por consiguiente para la sociedad (Servicio Nacional de la Mujer Chile, 2014).

3. En los ítems de tiempo dedicado a hijos menores de 15 años y al tiempo del que disponen para su vida personal fuera del trabajo ya sea ocio o estudios, existe tendencia al balance. Las mujeres ejecutivas experimentan un alto grado de satisfacción en estos espacios personales. El trabajo a tiempo parcial podría ser una forma útil de combinar las actividades

personales con el trabajo remunerado, y de esta manera contribuir en el incremento de la satisfacción con la vida personal y laboral (BID, como se cita en el informe del MINTRA, 2012).

4. Las mujeres ejecutivas tienden al balance y experimentan un alto grado de satisfacción cuando sus parejas dedican tiempo a las tareas del hogar. Esta aseveración se relaciona con lo indicado por Delfino (como se cita en Garrido et al., 2015) donde se define un nuevo modelo familiar en el que la paternidad se vuelve más activa y efectiva en búsqueda de una igualdad. Las tareas domésticas desarrolladas por el cónyuge son consideradas una ayuda para la mujer ejecutiva de hoy. Es importante señalar que cuando las estrategias de conciliación fallan o cuando surge un imprevisto, se hace importante una participación más activa de la pareja (Gálvez, 2008).

5. Las mujeres ejecutivas tienden al balance y consideran que la maternidad o solicitar una licencia por motivos familiares no perjudicaría su trayectoria profesional dentro de la empresa que laboran. Este precepto se ampara en las leyes sobre protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad en el trabajo, según convenios firmados por la OIT en los años 1919, 1952 y, el más reciente, en 2000 promulgado por la mayoría de países a nivel mundial como un derecho garantizado (OIT, 2014).

***Dimensión políticas conciliatorias.*** A continuación se presentan los hallazgos de esta dimensión:

1. Los resultados obtenidos en el indicador legales muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance muy alto, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. La mayoría de las ejecutivas trabajan en empresas privadas que cumplen con todos los deberes y obligaciones de acuerdo a la ley peruana, es decir, tienen todas las condiciones básicas para desarrollar su trabajo. Este último resultado coincide con lo señalado por OIT & PNUD (2009) donde señalaron medidas para fomentar la

armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en el trabajo y la familia.

De acuerdo a ello, los gobiernos deben tener como objetivo: (a) adoptar políticas para asegurar la protección de las leyes laborales y de la seguridad social; (b) asegurar que las mujeres y los hombres puedan decidir libremente y en igualdad si trabajan en jornada completa o jornada parcial; (c) asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos, oportunidades a mujeres y hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; y (d) mejorar el desarrollo de tecnologías que faciliten el trabajo profesional y el doméstico.

2. En los resultados obtenidos en el indicador de beneficios extras de la empresa se muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance bajo, es decir, no tienden al balance en este aspecto de su vida. Las mujeres ejecutivas presentan una tendencia positiva al balance al recibir un lugar adecuado para almorzar por parte de la empresa donde laboran, oportunidades diversas de ocio o préstamos para la cobertura en el aspecto de salud. Este resultado coincide con lo expuesto por Idrovo (2006) quien señaló que existen políticas por parte de las empresas, las cuales permiten al empleado disponer de un horario flexible, tener ausencias cortas o largas de trabajo en función a las necesidades de la familia; y brindar políticas relativas a beneficios sociales o extra salariales. Sin embargo, las empresas tienen tareas pendientes por realizar para impulsar el balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas. Estas tareas son: (a) brindar la posibilidad de acceder a préstamos dirigidos a conseguir una vivienda, (b) brindar estudios a miembros de la familia, (c) tener facilidades de transporte y (d) otorgar una guardería para el cuidado de sus hijos.

3. Los resultados encontrados en la dimensión políticas conciliadoras muestran que las mujeres ejecutivas presentan un nivel de tendencia al balance medio alto, es decir, las ejecutivas tienden al balance en este aspecto de su vida. Los resultados señalan que las empresas brindan mayores beneficios a sus trabajadores que los establecidos de acuerdo a

ley. Sin embargo, las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana perciben que es necesario recibir concesiones adicionales de las empresas para presentar una tendencia al balance vida-trabajo. Esto conllevaría a motivar a las empresas a revisar sus políticas conciliatorias con el objetivo de retener a su personal y brindar mayores beneficios que contribuyan al logro del balance de vida-trabajo de sus empleados.

## **5.2.Recomendaciones**

Sobre la base de los resultados obtenidos en el presente estudio, se presentan las siguientes recomendaciones clasificadas de orden práctico y teórico.

### **5.2.1. Recomendaciones prácticas**

Primera: se recomienda realizar encuestas a nivel nacional para recoger información relevante y detallada sobre la actividad laboral de las mujeres ejecutivas. Dado que en la actualidad la información que se tiene es escasa, se limita el conocimiento e investigación sobre la actividad laboral de la mujer a un nivel más preciso.

Segunda: se recomienda establecer una política de Estado en defensa de los derechos laborales con una escala de sanciones acumulables. Esto implicaría que las empresas públicas o privadas tengan la urgencia de respetar el horario laboral del empleado, en especial de la mujer, de acuerdo a lo establecido por la OIT.

Tercera: establecer un programa de recompensas por parte del Estado en beneficio de las empresas que desarrollen programas laborales vía remota. Con ello, se incrementa en mayor grado la flexibilidad laboral y se implementa el trabajo por tareas y objetivos en las organizaciones. De esta manera, se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales y, adicionalmente, se tiene la posibilidad de realizar otras actividades para el logro del balance vida-trabajo.

Cuarta: las organizaciones deben oficializar políticas de concesión de permisos y licencias, para resolver los problemas y/o contingencias familiares imprevistas. Estas deben aplicarse de manera equitativa a mujeres y hombres.

Quinta: es importante que el Estado promueva leyes que respalden el uso de las nuevas tecnologías en la modalidad de teletrabajo en madres ejecutivas con hijos menores. Al respecto, se recomienda que esta forma de trabajo se realice solo durante los horarios laborales establecidos, con el fin de no extender la jornada sobre el tiempo destinado al cuidado de los hijos, descanso en el hogar y tiempo para el ocio.

Sexta: el Estado debería incentivar la difusión de información para concientizar a las parejas o cónyuges sobre la importancia de la planificación, reparto equitativo de las tareas, responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos menores. Esta medida propiciaría la equidad de género y el desarrollo profesional y personal de ambos.

### **5.2.2. Recomendaciones para investigaciones futuras**

Primera: expandir la presente investigación a un análisis explicativo o correlacional donde se conozca la relación o causalidad de las variables expuestas en este estudio.

Segunda: ampliar los resultados de esta investigación a nivel nacional para comparar, conocer y tomar medidas correctivas sobre el nivel de balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas en otras regiones del país.

Tercera: ampliar y validar a nivel nacional las diferentes dimensiones o aspectos de la vida de la mujer ejecutiva por los cuales alcanzaría el balance vida-trabajo.

Cuarta: ampliar y segmentar a nivel nacional el estudio a mujeres gerentes, de mando medio y nivel operativo con el objetivo de conocer y comparar la tendencia al balance vida-trabajo en cada uno de ellos.

Quinta: realizar en un próximo estudio un análisis transversal que permita medir la prevalencia de los resultados obtenidos en esta investigación.

Sexta: ampliar y segmentar a nivel nacional el estudio a hombres gerentes y de mando medio con el objetivo de conocer la tendencia al balance vida-trabajo y compararlos respecto a sus pares femeninos.

### **5.2.3. Contribuciones prácticas**

Primero: en esta investigación se ha construido un instrumento válido y confiable con el cual se podrá evaluar la tendencia al balance de las mujeres ejecutivas en distintas ciudades del Perú.

Segundo: esta investigación aborda áreas o dimensiones de la mujer ejecutiva que antes no han sido estudiados con un enfoque cuantitativo en el Perú, tales como: física, familiar, laboral, conciliación y políticas conciliatorias.

Tercero: este estudio proporciona, mediante herramientas estadísticas, el nivel de tendencia al balance de las mujeres ejecutivas en los diferentes aspectos de sus vidas y con ello permite identificar aquellas áreas que deben ser mejoradas.

### **5.2.4. Contribuciones teóricas**

Primero: este estudio recoge información válida y confiable de 227 mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana en base a cinco áreas o dimensiones de la vida de la mujer, tales como: física, familiar, laboral, conciliación y políticas conciliatorias. Estos hallazgos podrán ser empleados en futuras investigaciones.

Segundo: esta investigación consideró una muestra de mayor tamaño comparado al utilizado por Salgado (2011). Esto permite obtener resultados con mayor precisión estadística y por tanto una mayor confiabilidad.

## Referencias

- Alvarez, A. & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 89-106.
- Alvarez, K. (2009). *Prácticas para el logro del balance calidad vida/trabajo en grandes empresas del área metropolitana de Caracas*. Caracas: Tesis de grado licenciatura Universidad Católica Andrés Bello.
- Arredondo, F.; Velázquez, L. & De la Garza, J. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales*, 29, 161-166.
- Avolio, B. (2012). *Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú*. Tesis doctoral, Centrum Business School, Lima, Perú.
- Ayuntamiento de Madrid. (2007). *Guía Buenas prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas*. Madrid. Editora Ayuntamiento de Madrid.
- Barros, E. & Barros, B. (2008). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. *Estudios de Administración*, 15(2), 1-45.
- Benzaquen, J., Del Carpio, L., Zegarra, L. & Valdivia, C. (2010). Un Índice Regional de Competitividad para un país. *Revista CEPAL*, 102, 69-86.
- Carrillo, A. & De Faria, D. (2008). *Análisis de la ocupación femenina en Venezuela y aproximación entre el balance familia y trabajo*. Caracas: Tesis de grado licenciatura Universidad Católica Andrés Bello.
- CEPAL (2015). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. Publicaciones
- CEPAL (2016). *Tiempo total de trabajo*. Recuperado de <http://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>

- D'Alessio, F., Del Carpio, L., Green, M., Aranibar, A., Ames, A., Jimenez, O. & Vizcarra, J. (2016). *Índice de Progreso Social Regional Perú 2016*. Lima, Perú: Centrum Business School.
- Dutton J. & Ashord S. (1993, July). Selling issues to top managers. *Academy of Management Review*, 18 (3), 397-428.
- Fleetwood, S. (2007). Why work–life balance now? *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (3), 387–400.
- Frone, M. (2003). Work–Family balance. En J. Quick & L. Tetrick (Ed.). *Handbook of Occupational Health Psychology*, 143–162. doi: 10.1037/10474-007
- Gálvez, A. (2008). *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- García, L., Ramos, D., Páez, D., Pedroza, L. & Mendoza, D. (2011, 22 de Septiembre). Impacto de un programa de promoción de actividad física en mujeres trabajadoras de dos empresas de Bogotá. *Revista Ciencias de la Salud*, 9 (3), 237-249.
- García, M., Pardío, J., Arroyo, R. & Fernández, V. (2008). Dinámica familiar y su relación con hábitos alimentarios. *Estudios sobre las culturas contemporáneas*, 27, 9-46.
- Garrido, N., Gallegos, A., Hernández, H. (2015). Executive Women and Work-Family Interaction: Evidence in Mexico. *Revista Global de Negocios*, 3(2), 83-101.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Massachusetts, MA: Allyn & Bacon.
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de Administración*, 26(46), 107-133.

- Gómez, S. & Marti, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales; y medidas estructurales de conciliación trabajo – familia*. (No. D/557). IESE Business School.
- Granda, L., Guerrero B., & Infantas P (2012). *Rol de la Mujer en la Gran Empresa en Perú*. Tesis magisterial, Centrum Business School, Lima, Perú.
- Granillo, L., Ibarvo, V., Cardona, L., & Jiménez, G. (2015, Enero). Análisis de la carga total de trabajo de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Chihuahua y la repercusión en su calidad de vida. En Jalbert, M. (Presidente), *In Global Conference on Business & Finance Proceedings*. Conferencia internacional en Las Vegas, Nevada.
- Grant Thornton IBR (2013). *Women in senior management setting the stage for growth*. *Setting the stage for growth*. Grant Thornton International.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Grueso, M. & Antón, M. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 19, 42-63.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México D.F: McGraw-Hill Educación.
- Idrovo, S. (2006, Julio). Las políticas de conciliación Trabajo-familia en las empresas Colombianas. *Estudios Gerenciales*, 100 (22), 49-70.
- INEI (2015). Empleo y Previsión Social. En INEI (Ed.) *Compendio estadístico Perú 2015* (pp. 485-578). Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

- INEI (2015). *Brechas de Género 2015. Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres*.  
Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Jiménez, A., Gonzales, C., & Reyes, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(1), 77-83.
- Junta de Castilla León (2008) *II Estrategia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Colegio de la Asunción, Valladolid.
- Kalliath, T. & Brought, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14, 323-327.
- López, E., Ponce, M., Findling, L., Lehner, P., Venturiello, M., Mario, S., & Champalbert, L. (2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. *Población de Buenos Aires*, 8(13), 7-25.
- Malhotra, N. (2008). Diseño de la Investigación. *Investigación de Mercados* (pp. 76-103). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric Theory*. México DF, México: McGraw-Hill.
- Ñopo, H. (2016, 22 de abril). El techo de cristal. ¿Cómo vamos en los índices de equidad de género en el Perú?. En Umaña G. (Presidente). *¿Por qué aún tenemos sillas vacías?: Los retos pendientes para las mujeres en el mundo del trabajo*. Seminario en Swissotel, Lima, Perú.
- OECD (2011). *How's Life?: Measuring Well-being*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- OIT & PNUD (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago, Chile: OIT,&PNUD.

- Omonte, C., Mendieta, A., Rojas, G., & Huayhua, L. (2014). *Participación de la Mujer en Actividades Productivas y Empresariales 2014*. Lima. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar* (GB. 312/POL/4). Ginebra. Consejo de Administración.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Informe Mundial: La mujer en la gestión empresarial. Cobrando Impulso*. Ginebra. Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones de la OIT
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Ginebra. Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones de la OIT.
- Parella, S. & Samper, S. (2007). Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España. *Papers: revista de sociología*, (85), 157-175.
- Pérez, M., Vela, M., Abella, S. & Martínez, A. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business Review*, 45, 16-33. Recuperado de Recuperado de <http://148.215.1.176/articulo.oa?id=43335414001>
- Pomar, S. & Martínez, G. (2007). Resignificación identitaria, trabajo y familia: una disyuntiva para la mujer. *Administración y organizaciones*, 9(18), 95-109.
- Salazar, R., Salazar, H. & Rodríguez, M (2011). Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público. *Análisis Político*, 5-27.

- Salgado, M. (2011). *Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas*. Caracas: Tesis de grado licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello.
- Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista cubana de salud pública*, 33(3). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21433320>
- Scuro, L., & Bercovich, N. (2014). *El nuevo paradigma productivo y tecnológico: la necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres*. CEPAL
- Servicio Nacional de la Mujer Chile (2014). *Estudio de percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas*. Santiago de Chile: IESE Business School de la Universidad de los Andes.
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. [From impossible conciliation to permanent bad arrangements]. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 15.
- Véliz, C. (2011). Descripción de los datos. En C. Véliz (Ed.). *Estadística para la Administración y los Negocios* (pp. 1-27). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Zúñiga, G. (2008). *Oferta Laboral Femenina. ¿Trabajadora adicional o trabajadora desalentada?* Caracas. III Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población.

Apéndice A: Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología

Tabla A1

Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología

Autor	Periodo	Título	Puntos Clave	Marco	Argumento
Greenhaus & Beutell	1985	Sources of conflict between work and family roles	Definición de balance vida - trabajo	Balance vida - trabajo	El balance se define como el desempeño de múltiples roles, familiares y personales, que influyen en el desempeño en el trabajo y en la salud de la persona.
Frone 2003	2003	Work-Family balance	Definición de balance vida - trabajo	Balance vida - trabajo	El balance vida-trabajo consiste en una relación entre bajos niveles de conflicto y altos niveles de equilibrio entre roles. Siempre existirá conflicto entre roles, pero para lograr el balance este se presentaría en menor grado.
Greenhaus, Collins & Shaw	2003	The relation between work-family balance and quality of life	Definición de balance vida - trabajo	Balance vida - trabajo	El balance vida-trabajo es la capacidad de estar igualmente comprometido y satisfecho con los roles en el trabajo y la familia.
Gómez & Marti	2004	La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales; y medidas estructurales de conciliación trabajo - familia.	Importancia de las investigaciones sobre el balance vida-trabajo en la vida de la mujer	Balance vida - trabajo	La necesidad de buscar el balance entre el trabajo y la familia ha cobrado gran importancia debido a que afecta a un alto porcentaje de la población. El problema es revisado en diferentes foros políticos y sociales, y también se realizan investigaciones donde se plantean posibles soluciones.
Idrovo	2006	Las políticas de conciliación Trabajo-familia en las empresas Colombianas	La aplicación de medidas de conciliación en empresas se está volviendo una necesidad para las empresas.	Balance vida - trabajo	A mayor conflicto vida-trabajo, el índice de satisfacción laboral del personal disminuye; y ello puede derivar en un aumento de la rotación del personal. En consecuencia, todas las acciones que se tomen para fomentar el balance vida-trabajo permitirán conservar los recursos humanos de la empresa.

Tabla A1 (continuación)

*Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología*

<b>Autor</b>	<b>Periodo</b>	<b>Título</b>	<b>Puntos Clave</b>	<b>Marco</b>	<b>Argumento</b>
Ayuntamiento de Madrid	2007	Buenas prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas.	Importancia de políticas de conciliación vida-trabajo en organizaciones	Balance vida - trabajo	Un aspecto importante a considerar para garantizar el éxito con la implementación de políticas conciliatorias en las empresas es el compromiso de los directivos para llevarlas a cabo y para incorporarlas dentro de la cultura de las organizaciones. Se requiere una buena política de comunicación interna que promueva la cultura conciliadora desde los niveles directivos hacia los niveles de mando medio y personal operativo.
Fleetwood	2007	Why work-life balance now?	Definición de balance vida - trabajo	Balance vida - trabajo	Se habla de balance vida-trabajo cuando existe un alto grado de autonomía y control sobre cuándo, dónde y cómo se realizarán los roles de mayor relevancia para cada individuo.
Pomar & Martínez	2007	Resignificación identitaria, trabajo y familia: Una disyuntiva para la mujer	Importancia del balance vida-trabajo en la vida de la mujer	Balance vida - trabajo	El rol de la mujer se ha modificado debido a su incorporación en el mercado laboral.
Parella & Samper	2007	Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España	Definición de balance vida - trabajo	Balance vida - trabajo	La conciliación y el balance es el margen disponible de las personas para optimizar y adaptarse a las constricciones del medio social con espacios compatibles para el rol laboral y familiar.

Tabla A1 (continuación)

*Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología*

Autor	Periodo	Título	Puntos Clave	Marco	Argumento
Barros & Barros	2008	Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres	Repercusión en la salud mental y física de las mujeres debido a la doble jornada de trabajo .	Balace vida - trabajo	Los resultados del estudio revelaron que el conflicto entre trabajo y familia influye en la salud, particularmente la salud mental. Se encontró que la duración de la jornada laboral tiene un efecto sobre la salud de las mujeres que es, sin embargo, mediado por el conflicto entre trabajo y familia. Finalmente, se encontró que existe una relación entre el conflicto entre trabajo y familia; y la satisfacción y desempeño laboral de las mujeres.
Carrillo & De Faria	2008	Análisis de la ocupación femenina en Venezuela y aproximación del balance entre familia y trabajo	Estrategias para el logro del balance vida-trabajo	Balace vida - trabajo	El logro del balance vida-trabajo se apoya sobre tres pilares: familia, empresas privadas y Estado. Si alguno de los tres no actuara, el balance se vería entorpecido.
Gálvez	2008	Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas.	Estrategias para el logro del balance vida-trabajo	Balace vida - trabajo	El problema de conciliación es un tema colectivo y no atañe solo a las mujeres. Debe implicarse a los hombres en este tema, no solo las mujeres deben llevar la doble presencia o doble trabajo.
Junta de Castilla León	2008	II Estrategia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Estrategias para el logro del balance vida-trabajo	Balace vida - trabajo	Las políticas de apoyo a las familias y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son una necesidad creciente ante el proceso de cambio que experimenta la sociedad en tendencias demográficas, características de los hogares y familias, mayor participación de la mujer en el mercado laboral y el reparto de responsabilidades en el hogar.

Tabla A1 (continuación)

*Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología*

Autor	Periodo	Título	Puntos Clave	Marco	Argumento
Kalliath & Brought	2008	Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct	Definición de balance vida - trabajo	Balance vida - trabajo	El balance vida-trabajo es un término ampliamente empleado, pero a la fecha ha sido difícil establecer una definición acordada del mismo. Existen hasta seis definiciones para este término, que se complementan entre sí.
Organización Internacional del Trabajo & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	2009	Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social	Importancia de políticas de conciliación vida-trabajo en organizaciones	Balance vida - trabajo	A la hora de diseñar e implementar medidas de conciliación se debe, por lo tanto, apostar a mayores grados de equidad y de democratización de las tareas. Se trata de garantizar el derecho de tanto hombres como mujeres a un trabajo remunerado sin tener que renunciar por ello a una vida familiar.
Álvarez	2009	Prácticas para el logro del balance calidad vida/trabajo en grandes empresas del área metropolitana de Caracas	Estrategias para el logro del balance vida-trabajo	Balance vida - trabajo	El balance/calidad vida – trabajo consiste en las prácticas, políticas y programas que desarrollan esfuerzos y apoyan a los empleados para alcanzar el éxito tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Estas prácticas deben aplicarse sobre siete grandes categorías: (a) flexibilidad laboral, (b) tiempo libre remunerado y no remunerado, (c) salud y bienestar, (d) cuidado para los familiares, (e) soporte financiero; y (f) compromiso de la gerencia con los cambios en la cultura de la organización.
Alvarez & Gómez	2011	Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo	La mujer tiene doble carga de trabajo: carga laboral y el trabajo doméstico	Balance vida - trabajo	La incorporación de la mujer al mercado laboral ha generado una duplicidad de roles. Ello ha generado una relación poco equilibrada entre lo laboral y familiar, dejando al descubierto la desigualdad de roles entre hombres y mujeres. Para la reducción del conflicto trabajo-familia se identificaron como estrategias el apoyo doméstico y de la pareja.

Tabla A1 (continuación)

*Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología*

<b>Autor</b>	<b>Periodo</b>	<b>Título</b>	<b>Puntos Clave</b>	<b>Marco</b>	<b>Argumento</b>
Grueso & Antón	2011	Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia	Existe el paradigma de que las mujeres que usan las políticas de conciliación son poco competentes	Balance vida - trabajo	El estudio encontró que algunas mujeres preferían no tomar los beneficios que les brindaban las políticas conciliatorias por temor a ser juzgadas como profesionales poco competentes. Esta evasión de las medidas conciliatorias se daba incluso en mujeres con cargos directivos.
Organización Internacional del Trabajo	2011	Conciliación del trabajo y la vida familiar	La implementación de medidas conciliatorias por parte de empresas debe aplicarse tanto a mujeres como hombres.	Balance vida - trabajo	Las medidas conciliatorias debieran aplicarse tanto a las mujeres como a los hombres. Implementarlas beneficiando solamente a las mujeres podría dar lugar a discriminación o menor contratación de personal femenino.
Salazar, Salazar & Rodríguez	2011	Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público.	La mayor participación de la mujeres en el mercado laboral ha generado doble carga de trabajo: laboral y doméstica.	Balance vida - trabajo	La irrupción de la mujer en el mercado laboral no ha implicado una redistribución de las labores en el hogar. Sigue siendo la mujer quien asume la carga del trabajo doméstico.
Salgado	2011	Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas	Definición de balance vida - trabajo	Balance vida - trabajo	El balance se da cuando todos los aspectos de la vida tienen espacio, tiempo y contextos y están integrados al día a día de la persona.

Tabla A1 (continuación)

*Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología*

<b>Autor</b>	<b>Periodo</b>	<b>Título</b>	<b>Puntos Clave</b>	<b>Marco</b>	<b>Argumento</b>
Avolio	2012	Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú	Además de los retos propios de dirigir una empresa, las mujeres tienen que solucionar el conflicto de roles propio de su género.	Mujeres ejecutivas	Las mujeres empresarias del Perú deben ser capaces de administrar de manera simultánea los roles de generación económica, del cuidado del hogar y de madre/esposa/pareja/hija. El logro de la conciliación de los roles familiares y empresariales se convierte en un reto, dado que su proyecto empresarial les resta tiempo para dedicar a sus familias y a asuntos personales, y esto puede generar conflictos en lo que respecta a la administración de sus prioridades y de su tiempo.
Granda, Guerrero e Infantas	2012	Rol de la Mujer en la Gran Empresa en Perú	En muchas organizaciones peruanas, la maternidad y los planes de tener hijos son vistos como una barrera para que las mujeres ocupen cargos directivos, así como para que perciban mayores ingresos.	Mujeres ejecutivas	El rol que cumplen las mujeres como esposas y madres es una de las principales razones por las que perciben menores ingresos que los hombres y dificulta que lleguen a posiciones directivas en las empresas. En muchas organizaciones peruanas, la maternidad y los planes de tener hijos son vistos como una barrera y es una condición que predomina sobre haber culminado un posgrado o tener experiencia laboral relevante. También se analiza que una mujer ejecutiva puede ser enviada al exterior, pero las mujeres casadas y madres tienen poca disponibilidad para viajar.
Golik	2013	Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación	El balance vida - trabajo adquirió importancia desde los años 90	Balance vida - trabajo	Las investigaciones sobre el balance vida-trabajo adquirieron un desarrollo exponencial a partir del año 1990, como consecuencia de la globalización y aceleración de la economía.
Grant Thornton IBR	2013	Women in senior management setting the stage for growth	Existen factores que dificultan la participación de mujeres en puestos de alta dirección.	Mujeres ejecutivas	Existen tres factores que dificultan la participación de más mujeres en los puestos de alta dirección en Latinoamérica. En primer lugar está el paradigma de que “el hombre es el jefe” y se cuestiona si una mujer podría dirigir grupos de varones. En segundo lugar, el hecho de que las posiciones de alta dirección requieren predisposición de las mujeres para trabajar bajo horarios exigentes y viajes frecuentes. Finalmente, están los prejuicios sobre el aspecto de las mujeres y cómo funciona su balance vida-trabajo.

Tabla A1 (continuación)

*Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología*

<b>Autor</b>	<b>Periodo</b>	<b>Título</b>	<b>Puntos Clave</b>	<b>Marco</b>	<b>Argumento</b>
Omonte, Mendieta, Rojas & Huayhua	2014	Participación de la Mujer en Actividades Productivas y Empresariales 2014	El rol de las mujeres en las empresas se ha incrementado.	Mujeres ejecutivas	El rol de las mujeres en las empresas ha variado, llegando incluso a desempeñar cargos que antes eran ocupados solo por los hombres. Esto se debe a los niveles educativos que ha adquirido y a los cambios sociales, culturales, económicos, tecnológicos y laborales que se han modificado.
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	2014	El nuevo paradigma productivo y tecnológico. La necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres	Participación de la mujer en puestos de alta dirección en Latinoamérica	Mujeres ejecutivas	En 72 de las empresas más grandes de Latinoamérica, 3 contaban con una mujer en el puesto de directora general, es decir se tenía un 4.2% de participación en cargos de dirección general. Con relación a la participación de las mujeres en los directorios, esta alcanzó un 8%. Finalmente, en los comités o juntas ejecutivas, las mujeres ocuparon el 9.5% de los puestos.
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	2015	Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe	Participación de la mujer en el mercado laboral latinoamericano	Mujeres ejecutivas	En las principales tendencias laborales de la región, se proyectó que para el 2020 la participación de la mujer en Latinoamérica incrementará a 56.4%.
Garrido, Gallegos & Hernández	2015	Mujeres ejecutivas e interacción trabajo familia: Evidencias en México	Importancia de las investigaciones sobre el balance trabajo-familia	Balance vida - trabajo	La creciente incorporación de la mujer en el mercado laboral ha generado una serie de transformaciones económicas, políticas y socioculturales. Estas transformaciones constituyen un importante campo de investigación al ir volviéndose visibles problemáticas inherentes a la interacción trabajo- familia, a los roles de género y al impacto cultural de los mismo.

Tabla A1 (continuación)

## Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología

Autor	Periodo	Título	Puntos Clave	Marco	Argumento
Granillo, Ibarvo, Cardona & Jiménez	2015	Análisis de la carga total de trabajo de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Chihuahua y la repercusión en su calidad de vida.	Repercusión en la salud mental, física; y en la satisfacción con el trabajo de las mujeres debido a la doble jornada de trabajo .	Balance vida - trabajo	La existencia de una doble jornada de trabajo de las mujeres de la ciudad mexicana de Chihuahua repercutió en su salud física debido al cansancio experimentado por tener que realizar labores domésticas saliendo del trabajo, y las pocas horas destinadas al sueño. También se encontraron efectos en la salud mental debido al estrés generado al no satisfacer todos sus roles. Esto afectaba directamente su satisfacción con la vida y en consecuencia, su desempeño y satisfacción con el trabajo.
Organización Internacional del Trabajo	2015	La mujer en la Gestión Empresarial. Cobrando Impulso	Escasa participación de mujeres en dirección de empresas.	Mujeres ejecutivas	En el 2012 el 1.8% de las empresas más grandes de América Latina, estaban dirigidas por mujeres y en nueve de ellas ocupaban el cargo de directora general. Esto da muestra de la necesidad de una mayor presencia de mujeres en las juntas y en cargos directivos de las empresas; y constituye un factor fundamental para mejorar la situación de la mujer en la gestión empresarial y para propiciar la equidad de género para su desarrollo social y profesional.
Instituto Nacional de Estadística e Informática	2015	Brechas de Género 2015. Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres	Participación de la mujer en el mercado laboral peruano	Mujeres ejecutivas	En el periodo 1997 – 2014 se registró un incremento de la tasa de actividad femenina en 8,6 puntos porcentuales, al pasar de 54,7% a 63,3%, mientras que la masculina mostró un incremento leve de 1,4 puntos porcentuales. Esto evidenció una cierta tendencia a la reducción de la brecha de género. Otro de los hallazgos del INEI fue que en el periodo 2004-2014 aumentó el número de mujeres y que trabajaban en medianas y grandes empresas: 2.2 puntos porcentuales en empresas de 11 a 50 trabajadores y 5.9 puntos porcentuales en empresas de 51 a más trabajadores.

Tabla A1 (continuación)

*Matriz de Desarrollo del Argumento por Cronología*

<b>Autor</b>	<b>Periodo</b>	<b>Título</b>	<b>Puntos Clave</b>	<b>Marco</b>	<b>Argumento</b>
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	2016	Tiempo total de trabajo	Uso de tiempo de las mujeres en Latinoamérica	Mujeres ejecutivas	En Latinoamérica, la mujer dedica más horas semanales que los hombres para el trabajo no remunerado. Los casos más resaltantes, medidos en horas semanales de trabajo no remunerado, fueron: (a) 41.7 horas semanales en Perú en el 2010, (b) 49.8 horas semanales en Costa Rica en el 2011, (c) 40.2 horas semanales en Ecuador en el 2012; (d) 42.8 horas semanales en Argentina en el año 2013; y (e) 53.9 horas semanales en México.
Organización Internacional del Trabajo	2016	Las mujeres en el trabajo	Uso de tiempo de las mujeres a nivel global	Mujeres ejecutivas	A nivel global se observa que aunque las mujeres están empleadas, siguen realizando la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. Esto limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado.
Ñopo	2016	El techo de cristal. ¿Cómo vamos en los índices de equidad de género en el Perú?	Los ingresos de las mujeres son menores que los de los hombres	Mujeres ejecutivas	Una de las causas de esta brecha de género radica en las carreras que estudian las mujeres peruanas. Mientras los hombres tienen preferencia por estudiar carreras relacionadas con ciencias y matemáticas, las mujeres eligen carreras profesionales de las ramas de ciencias sociales y letras, en las cuales los ingresos son más bajos y que a futuro limitan sus oportunidades laborales.

## Apéndice B: Estructura de las Dimensiones, Indicadores e Ítems

Tabla B1

### *Estructura de las Dimensiones, Indicadores e Ítems*

Dimensión	Indicadores	Ítems
Física	Salud y Cuidado Médico Personal	Asistencia a sus controles médicos en las fechas programados Cambio en sus controles médicos por circunstancias familiares Cambio en sus controles médicos por circunstancias laborales
	Ejercicio físico	Disponibilidad de tiempo para realizar ejercicios físicos Tiempo dedicado a sus actividades físicas
	Hábitos Alimenticios	Cantidad de comidas consumidas diariamente Según si consume comidas a las horas adecuadas Según si ha dejado de consumir alguna comida por motivo laboral Según si ha dejado de consumir alguna comida por motivos familiares
Familiar	Administración del hogar	Según si lleva la administración del hogar Según si la administración del hogar interfiere con su trabajo Según si la administración del hogar le quita mucho tiempo
	Rol doméstico	Distribución de responsabilidades en el hogar Frecuencia de tiempo en que recibe ayuda de la empleada doméstica Según si ha logrado equilibrar las labores domésticas y de trabajo
	Fecundidad	Según si considera que el quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales Según si piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada Según si tiene hijos
	Rol de Madre	Edad tuvo su primer hijo Número de hijos Cantidad de hijos al momento de ocupar un cargo de alta responsabilidad por primera vez
	Presencia de Hijos en Edad Escolar	Edad de hijos menores de 15 años  Responsabilidad diaria del cuidado de su hijo durante su jornada laboral Responsabilidad esporádica del cuidado de su hijo durante su jornada laboral Responsabilidad diaria del cuidado de su hijo fuera de su jornada laboral

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla B1 (continuación)

*Estructura de las Dimensiones, Indicadores e Ítems*

Dimensión	Indicadores	Ítems
Familiar	Cuidado de Personas Dependientes	<p>Según si tiene personas dependientes (excluyendo los hijos/as) que viven en su hogar o que necesitan regularmente de su atención</p> <p>Parentesco de las personas que viven en su hogar</p> <p>Responsabilidad del cuidado de las personas dependientes, durante su jornada laboral</p> <p>Responsabilidad del cuidado de las personas dependientes, fuera de su jornada laboral</p>
Laboral	Tiempo de Trabajo	<p>Cantidad de horas trabajadas diariamente</p> <p>Según si trabaja habitualmente algún Sábado</p> <p>Según si trabaja habitualmente algún Domingo</p> <p>Cantidad de días que trabaja por semana</p> <p>Frecuencia con que prolonga su jornada laboral semanalmente</p> <p>Según si realizó parte de su trabajo en su domicilio en las últimas 4 semanas</p>
	Satisfacción con el Trabajo	<p>Grado de satisfacción con la jornada laboral en su puesto actual</p> <p>Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios en su puesto de trabajo actual</p> <p>Grado de satisfacción con el tiempo de descanso durante la jornada laboral en su puesto de trabajo actual</p> <p>Grado de satisfacción con las vacaciones y permisos en su puesto de trabajo actual</p> <p>Grado de satisfacción con la estabilidad su puesto de trabajo actual</p> <p>Grado de satisfacción con la remuneración salarial en su puesto de trabajo actual</p> <p>Grado de satisfacción con la posibilidad de promoción en su puesto de trabajo actual</p> <p>Grado de satisfacción general en su trabajo actual</p>
Conciliación	Armonía	<p>Horas dedicadas en un día laborable a las tareas del hogar</p> <p>Horas dedicadas en un día laborable al cuidado de sus hijos menores de 15 años</p> <p>Horas dedicadas en un día laborable al cuidado de personas dependientes</p>

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla B1 (continuación)

*Estructura de las Dimensiones, Indicadores e Ítems*

Dimensión	Indicadores	Ítems
Conciliación	Armonía	<p>Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar días libres por motivos familiares</p> <p>Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar adelanto de sueldo por motivos familiares</p> <p>Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar licencias por motivos familiares</p> <p>Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares</p> <p>Grado de dificultad que usted tiene para Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos</p> <p>Grado de satisfacción con El tiempo que usted dedica a sus hijos menores de 15 años</p> <p>Grado de satisfacción con El tiempo que usted dedica a personas dependientes</p> <p>Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con el cuidado de sus hijos menores de 15 años</p> <p>Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su vida laboral con la realización de tareas del hogar</p> <p>Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas</p> <p>Según si considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de la empresa que trabaja</p> <p>Según si considera que solicitar una licencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional</p> <p>Grado de satisfacción con El tiempo que usted dedica a la realización de tareas del hogar</p> <p>Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con el cuidado de personas dependientes</p> <p>Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con actividades personales (ocio, estudio)</p> <p>Grado de satisfacción con El tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar</p> <p>Grado de satisfacción con El tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio)</p>

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla B1 (continuación)

*Estructura de las Dimensiones, Indicadores e Ítems*

Dimensión	Indicadores	Ítems
Políticas Conciliadoras	Legales	Según si la empresa donde usted trabaja cumple con todos los deberes y obligaciones de acuerdo a ley
	Extras de la Empresa	<p>Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece préstamos o financiamiento para la vivienda</p> <p>Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece planes de pensiones o complementos de pensión</p> <p>Según si la empresa donde usted trabaja Préstamos o financiamiento para la formación</p> <p>Según si la empresa donde trabaja le ofrece comedor para empleados y/o alimentación</p> <p>Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece facilidades para transporte</p> <p>Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece préstamo o asistencia para gastos en área de salud</p> <p>Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece préstamos o financiamiento para enseñanza de hijos o familiares</p> <p>Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece beneficio de guarderías</p> <p>Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece ofertas de ocio</p> <p>Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece algún otro tipo de servicio social</p>

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Apéndice C: Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems

Tabla C1

Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems de la Dimensión Física

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Física	Salud y Cuidado Médico Personal	Asistencia a sus controles médicos en las fechas programados	¿Asiste a sus controles médicos en las fechas programadas?	Sí	67.1	X		
				No	32.9		X	
		Cambio en sus controles médicos por circunstancias familiares	¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias familiares?	Nunca	56.9	X		
				De 1 a 3 veces	36.4		X	
			Más de 3 veces	6.7			X	
		Cambio en sus controles médicos por circunstancias laborales	¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias laborales?	Nunca	32.9	X		
	De 1 a 3 veces			46.2		X		
	Más de 3 veces			20.9			X	
	Ejercicio físico	Disponibilidad de tiempo para realizar ejercicios físicos	¿Dispone usted de tiempo para realizar ejercicios físicos?	Sí	56.0	X		
				No	44.0			X
Tiempo dedicado a sus actividades físicas		¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades físicas?	Más de 2 días entre semana	37.3	X			
			De 1 a 2 días entre semana	30.2			X	
		Solo fines de semana	32.5			X		

Nota. T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C1 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems de la Dimensión Física*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Física	Hábitos Alimenticios	Cantidad de comidas consumidas diariamente	¿Cuántas comidas consume diariamente?	Más de 3 comidas	24.4		X	
				3 comidas	57.3	X		
				Menos de 3 comidas	18.2		X	
		Según si consume comidas a las horas adecuadas	¿Consume sus comidas a las horas adecuadas?	Sí	56.4	X		
				A veces	28.0		X	
				No	15.6		X	
	Según si ha dejado de consumir alguna comida por motivo laboral	¿Ha dejado de consumir alguna comida por motivo laboral?	Sí	52.0		X		
			A veces	17.8		X		
			No	3.2	X			
	Según si ha dejado de consumir alguna comida por motivos familiares	¿Ha dejado de consumir alguna comida por motivos familiares?	Sí	24.0		X		
			A veces	13.8		X		
			No	62.2	X			

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems de la Dimensión Familiar

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	T	N	ND	
Familiar	Administración del hogar	Según si lleva la administración del hogar	¿Lleva usted la administración del hogar?	Sí	54.2	X			
				Es compartida	34.4	X			
				No	11.5		X		
		Según si la administración del hogar interfiere con su trabajo	¿Llevar la administración del hogar interfiere con su trabajo?	No	84.1	X			
				Sí	15.9			X	
	Rol doméstico	Según si la administración del hogar le quita mucho tiempo	¿Llevar la administración del hogar le quita mucho tiempo?	No	78.1	X			
				Sí	21.9			X	
		Distribución de responsabilidades en el hogar	Persona que le ayuda en las responsabilidades del hogar	Empleada doméstica	42.6	X			
				Pareja	25.6	X			
				Familiar	21.3	X			
				Sola	10.5			X	
Frecuencia de tiempo en que recibe ayuda de la empleada doméstica	¿Cada cuánto tiempo recibe ayuda de la empleada doméstica?	1 día a la semana	15.9	X					
		Varios días a la semana	16.7	X					
		Fija	24.2	X					
		Quincenal	5.7	X					
	Según si ha logrado equilibrar las labores domésticas y de trabajo	¿Ha logrado equilibrar las labores domésticas y de trabajo?	Sí	82.8	X				
			No	17.2					

Nota. T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C2 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems de la Dimensión Familiar*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación				
						T	N	ND		
Familiar	Fecundidad	Según si considera que el quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales	¿Considera usted que el quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales?	Sí	59.9		N	ND		
				No	40.1	X	X			
	Rol de Madre	Según si piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada	¿Piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada?	Sí	48.9			X		
				No	51.1	X				
		Según si tiene hijos	¿Tiene hijos?	Sí	54.2			X		
				No	45.8			X		
				Edad tuvo su primer hijo	¿A qué edad tuvo su primer hijo?	Menos de 23 años	14.8			X
						23 - 29 años	42.6			X
						30 - 35 años	36.9			X
						Más de 35 años	5.7			X
Número de hijos	¿Cuántos hijos tiene?	1	39.0			X				
		2	47.2			X				
		3	13.0			X				
		4	0.8			X				
Cantidad de hijos al momento de ocupar un cargo de alta responsabilidad por primera vez	¿Cuántos hijos tenía al momento de ocupar un cargo de alta responsabilidad por primera vez?	No tenía hijos	30.1			X				
		1 - 2 hijos	64.2			X				
		Más de 2 hijos	5.7			X				

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C2 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems de la Dimensión Familiar*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Familiar	Presencia de Hijos en Edad Escolar	Edad de hijos menores de 15 años	Indique la edad de su(s) hijo(s)/ (as) menor(es) de 15 años	0 - 2 años	17.3			X
				3 - 5 años	22.1			X
				6 - 9 años	27.9			X
				10 - 15 años	32.7			X
	Responsabilidad diaria del cuidado de su hijo durante su jornada laboral	¿Quién se encarga del cuidado de su hijo/a...? Diariamente, durante su jornada laboral	Mi cónyuge o pareja	6.1	X			
			Familiares sin remuneración	30.7	X			
			Personas vecinas o amigas sin remuneración	0.9	X			
			Otra persona con remuneración o empleada doméstica	49.1	X			
			Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar	8.5	X			
			Ya es autónomo	4.7	X			

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C2 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems de la Dimensión Familiar*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Familiar	Presencia de Hijos en Edad Escolar	Responsabilidad esporádica del cuidado de su hijo durante su jornada laboral	¿Quién se encarga del cuidado de su hijo/a...? Esporádicamente cuando, durante su jornada laboral, hay que llevarlos al médico, están enfermos o no tiene colegio	Yo sola	12.9		X	
				Compartida con mi cónyuge o pareja	34.7	X		
				Mi cónyuge o pareja	7.1	X		
				Familiares sin remuneración	28.4	X		
				Otra persona con remuneración o empleada doméstica	16.0	X		
				Ya es autónomo	0.9	X		
				Yo sola	18.6		X	
	Responsabilidad diaria del cuidado de su hijo fuera de su jornada laboral	¿Quién se encarga del cuidado de su hijo/a...? Diariamente, fuera de su jornada laboral	Compartida con mi cónyuge o pareja	42.6	X			
			Mi cónyuge o pareja	2.5	X			
			Familiares sin remuneración	14.7	X			
			Personas vecinas o amigas sin remuneración	0.5	X			
			Otra persona con remuneración o empleada doméstica	21.1	X			
			Yo sola	18.6		X		
			Compartida con mi cónyuge o pareja	42.6	X			

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C2 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de los Ítems de la Dimensión Familiar*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Familiar	Cuidado de Personas Dependientes	Según si tiene personas dependientes	¿Tiene usted personas dependientes (excluyendo los hijos/as) que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención?	Sí	24.2		X	
				No	75.8	X		
	Parentesco de las personas que viven en su hogar	Indique el parentesco con estas personas	Padres	70.9				X
			Hermanos	7.3				X
			Otros	21.8				X
	Responsabilidad del cuidado de las personas dependientes, durante su jornada laboral	Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las personas dependientes, durante su jornada laboral	Familiares	5.7	X			
			Mi cónyuge o pareja	60.4	X			
			Personas vecinas sin remuneración	1.9	X			
			Otra persona con remuneración	32.1	X			
	Responsabilidad del cuidado de las personas dependientes, fuera de su jornada laboral	Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las personas dependientes, fuera de su jornada laboral	Yo sola	30.8			X	
Compartida con mi cónyuge o pareja			15.4	X				
Compartido con familiar			42.3	X				
Otra persona con remuneración			11.5	X				

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Laboral	Tiempo de Trabajo	Cantidad de horas trabajadas diariamente	¿Cuántas horas trabaja diariamente?	Menos de 8 horas	4.0	X		
				8 horas	31.4	X		
				Más de 8 horas	64.6		X	
		Según si trabaja habitualmente algún Sábado	¿Trabaja habitualmente algún sábado?	Ninguno	44.1	X		
				Algunos	43.2		X	
				Todos	12.6		X	
		Según si trabaja habitualmente algún Domingo	¿Trabaja habitualmente algún domingo?	Ninguno	76.4	X		
				Algunos	22.7		X	
				Todos	0.9		X	
		Cantidad de días que trabaja por semana	¿Cuántos días trabaja habitualmente por semana?	Menos de 3 días	1.8	X		
				3 - 5 días	70.4	X		
				6 - 7 días	27.8		X	
		Frecuencia con que prolonga su jornada laboral semanalmente	Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral semanalmente, trabajando más tiempo del que le corresponde según su horario normal de trabajo	Siempre	13.3		X	
				La mayoría de veces sí	22.2		X	
				Algunas veces sí, algunas veces no	21.8	X		
La mayoría de veces no	20.4			X				
Nunca	22.2			X				

Nota. T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C3 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Laboral	Tiempo de Trabajo	Según si realizó parte de su trabajo en su domicilio en las últimas 4 semanas	¿En las últimas 4 semanas, realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio?	Siempre	3.1	X		
				Al menos la mitad de los días	7.6	X		
				Ocasionalmente	39.0	X		
				Ningún día	50.2		X	
	Satisfacción con el Trabajo	Grado de satisfacción con la jornada laboral en su puesto actual	Indique su grado de satisfacción con la jornada laboral en su puesto actual	Satisfacción nula	7.0			X
				Satisfacción moderada	29.0	X		
				Satisfacción muy alta	64.0	X		
		Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios en su puesto de trabajo actual	Indique su grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios en su puesto de trabajo actual	Satisfacción nula	8.0			X
				Satisfacción moderada	22.0	X		
				Satisfacción muy alta	70.0	X		
		Grado de satisfacción con el tiempo de descanso en su puesto de trabajo actual	Indique su grado de satisfacción con el tiempo de descanso durante la jornada laboral en su puesto de trabajo actual	Satisfacción nula	14.0			X
				Satisfacción moderada	29.0	X		
			Satisfacción muy alta	57.0	X			

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C3 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Laboral	Satisfacción con el Trabajo	Grado de satisfacción con las vacaciones y permisos en su puesto de trabajo	Indique su grado de satisfacción con las vacaciones y permisos en su puesto de trabajo actual	Satisfacción nula	7.0		X	
				Satisfacción moderada	22.0	X		
				Satisfacción muy alta	71.0	X		
		Grado de satisfacción con la estabilidad su puesto de trabajo	Indique su grado de satisfacción con la estabilidad su puesto de trabajo actual	Satisfacción nula	9.0			X
				Satisfacción moderada	19.0	X		
				Satisfacción muy alta	72.0	X		
		Grado de satisfacción con la remuneración salarial en su puesto de trabajo	Indique su grado de satisfacción con la remuneración salarial en su puesto de trabajo actual	Satisfacción nula	11.0			X
				Satisfacción moderada	35.0	X		
				Satisfacción muy alta	55.0	X		
		Grado de satisfacción con la posibilidad de promoción en su puesto de trabajo actual	Indique su grado de satisfacción con la posibilidad de promoción en su puesto de trabajo actual	Satisfacción nula	18.0			X
				Satisfacción moderada	40.0	X		
				Satisfacción muy alta	42.0	X		
	Grado de satisfacción general en su trabajo actual	Señale el grado de satisfacción general en su trabajo actual	Satisfacción nula	6.0			X	
			Satisfacción moderada	25.0	X			
			Satisfacción muy alta	70.0	X			

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Conciliación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Conciliación	Armonía	Horas dedicadas en un día laborable a las tareas del hogar	Horas dedicadas en un día laborable a las tareas del hogar	Menos de 2 horas	46.9	X		
				2 - 4 horas	47.5	X		
				Más de 4 horas	5.6		X	
		Horas dedicadas en un día laborable al cuidado de sus hijos menores de 15 años	Horas dedicadas en un día laborable al cuidado de su/s hijo/s menor/es de 15 años	Menos de 2 horas	32.2	X		
				2 - 4 horas	55.9	X		
				Más de 4 horas	11.9		X	
		Horas dedicadas en un día laborable al cuidado de personas dependientes	Horas dedicadas en un día laborable al cuidado de personas dependientes	Menos de 2 horas	76	X		
				2 - 4 horas	21	X		
				Más de 4 horas	3		X	
		Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar días libres por motivos familiares	Valore el grado de dificultad que usted tiene para Solicitar días libres por motivos familiares	Mucha dificultad	28.7			X
				Dificultad media	24.9	X		
				Poca dificultad	46.4	X		
		Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar adelanto de sueldo por motivos familiares	Valore el grado de dificultad que usted tiene para Solicitar adelanto de sueldo por motivos familiares	Mucha dificultad	40.6			X
				Dificultad media	22.8	X		
				Poca dificultad	36.6	X		

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C4 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Conciliación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Conciliación	Armonía	Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar licencias por motivos familiares	Valore el grado de dificultad que usted tiene para Solicitar licencias por motivos familiares	Mucha dificultad	30.3		X	
				Dificultad media	31.7	X		
				Poca dificultad	38.0	X		
		Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares	Valore el grado de dificultad que usted tiene para Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares	Mucha dificultad	39.2		X	
				Dificultad media	24.5	X		
				Poca dificultad	36.3	X		
		Grado de dificultad que usted tiene para Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	Valore el grado de dificultad que usted tiene para Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	Mucha dificultad	22.5		X	
				Dificultad media	29.7	X		
				Poca dificultad	47.8	X		
		Grado de satisfacción con El tiempo que usted dedica a sus hijos menores de 15 años	Indique su grado de satisfacción con el tiempo que usted dedica a su/s hijo/s menor/es de 15 años	Satisfacción muy alta	25.9	X		
				Satisfacción moderada	27.8	X		
				Satisfacción nula	46.3		X	
		Grado de satisfacción con El tiempo que usted dedica a personas dependientes	Indique su grado de satisfacción con el tiempo que usted dedica a personas dependientes	Satisfacción muy alta	11.3	X		
				Satisfacción moderada	20.7	X		
				Satisfacción nula	68.0		X	

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C4 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Conciliación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Conciliación	Armonía	Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con el cuidado de sus hijos menores de 15 años	¿Considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con el cuidado de su/s hijo/s menor/es de 15 años?	Mucha dificultad	23.9		X	
				Dificultad media	44.9	X		
				Poca dificultad	31.2	X		
		Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su vida laboral con la realización de tareas del hogar	¿Considera usted que tiene dificultades para equilibrar su vida laboral con la realización de tareas del hogar?	Mucha dificultad	28.8		X	
				Dificultad media	42.9	X		
				Poca dificultad	28.3	X		
		Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas	¿Considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas?	Mucha dificultad	29.6		X	
				Dificultad media	43.4	X		
				Poca dificultad	26.9	X		
		Según si considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de la empresa que trabaja	¿Considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de la empresa que trabaja?	Mucho	29.8		X	
				Medio	20	X		
				Poco	50.2	X		
		Según si considera que solicitar una licencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional	¿Considera que solicitar una licencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional?	Mucho	38.6		X	
				Medio	24.7	X		
				Poco	36.8	X		

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C4 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Conciliación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Conciliación	Armonía	Grado de satisfacción con El tiempo que usted dedica a la realización de tareas del hogar	Indique su grado de satisfacción con el tiempo que usted dedica a la realización de tareas del hogar	Satisfacción muy alta	28.8	X		
				Satisfacción moderada	32.9	X		
				Satisfacción nula	38.3		X	
		Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con el cuidado de personas dependientes	¿Considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con el cuidado de personas dependientes?	Mucha dificultad	22.9		X	
				Dificultad media	38.6	X		
				Poca dificultad	38.6	X		
	Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con actividades personales (ocio, estudio)	¿Considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con actividades personales (ocio, estudio)?	Mucha dificultad	33.3		X		
			Dificultad media	37.5	X			
			Poca dificultad	29.2	X			
	Grado de satisfacción con El tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar	Indique su grado de satisfacción con el tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar	Satisfacción muy alta	31.6	X			
			Satisfacción moderada	35.3	X			
			Satisfacción nula	33.1		X		
Grado de satisfacción con El tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio)	Indique su grado de satisfacción con el tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio)	Satisfacción muy alta	33.7	X				
		Satisfacción moderada	34.6	X				
		Satisfacción nula	31.7		X			

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Políticas conciliadoras*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación		
						T	N	ND
Políticas Conciliadoras	Legales	Según si la empresa donde usted trabaja cumple con todos los deberes y obligaciones de acuerdo a ley	¿Cumple la empresa donde usted trabaja con todos los deberes y obligaciones de acuerdo a ley?	No	1.4		X	
				A veces	4.3		X	
				Sí	94.3	X		
	Extras de la Empresa	Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece préstamos o financiamiento para la vivienda	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja préstamos o financiamiento para la vivienda?	No	63.6			X
				A veces	14.4	X		
				Sí	22.0	X		
		Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece planes de pensiones o complementos de pensión	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja planes de pensiones o complementos de pensión?	No	56.3			X
				A veces	17.3	X		
				Sí	26.4	X		
	Según si la empresa donde usted trabaja Préstamos o financiamiento para la formación	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja préstamos o financiamiento para la formación?	No	35.9			X	
			A veces	11.5	X			
			Sí	52.6	X			
Según si la empresa donde trabaja le ofrece comedor para empleados y/o alimentación	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja comedor para empleados y/o alimentación?	No	23.4			X		
		A veces	1.0	X				
		Sí	75.6	X				

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla C5 (continuación)

*Clasificación de Tendencia al Balance de las Alternativas de cada Ítem de la Dimensión Políticas conciliadoras*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Alternativas	%	Clasificación			
						T	N	ND	
Políticas Conciliadoras	Extras de la Empresa	Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece facilidades para transporte	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja facilidades para transporte?	No	62.0		X		
				A veces	1.4	X			
				Sí	36.5	X			
		Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece préstamo o asistencia para gastos en área de salud	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja préstamo o asistencia para gastos en área de salud?	No	33.0			X	
				A veces	12.0			X	
				Sí	55.0	X			
	Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece préstamos o financiamiento para enseñanza de hijos o familiares	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja préstamos o financiamiento para enseñanza de hijos o familiares?	No	51.4			X		
			A veces	18.8	X				
			Sí	29.8	X				
	Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece beneficio de guarderías	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja beneficio de guarderías?	No	85.2			X		
			A veces	10.5	X				
			Sí	4.3	X				
Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece ofertas de ocio	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja ofertas de ocio?	No	43.1			X			
		A veces	6.2	X					
		Sí	50.7	X					
Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece algún otro tipo de servicio social	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja algún otro tipo de servicio social?	No	40.1			X			
		A veces	18.8	X					
		Sí	41.1	X					

*Nota.* T: Sí tiende al balance. N: No tiende al balance. ND: No se puede determinar tendencia al balance. Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

**Apéndice D: Escala de Evaluación de Nivel de Tendencia al Balance**

Tabla D1

*Escala de Evaluación de Nivel de Tendencia al Balance*

Rango de puntajes	Nivel de Tendencia
Más de 85	Muy Alto
de 75 a 84	Alto
de 65 a 74	Medio Alto
de 55 a 64	Medio Bajo
de 45 a 54	Bajo
Menos de 45	Muy Bajo

*Nota.* Adaptado de “Índice de Progreso Social Regional Perú 2016”, por F. D’Alessio, L. del Carpio, M. Green, A. Aranibar, A. Ames, O. Jimenez, J. Vizcarra, 2016.

Apéndice E: Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems

Tabla E1

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Física*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje	Nivel
Física	Salud y Cuidado Médico Personal	Asistencia a sus controles médicos en las fechas programados	67.1	Medio Alto
		Cambio en sus controles médicos por circunstancias familiares	56.9	Medio Bajo
		Cambio en sus controles médicos por circunstancias laborales	32.9	Muy Bajo
	Ejercicio físico	Disponibilidad de tiempo para realizar ejercicios físicos	56.0	Medio Alto
		Tiempo dedicado a sus actividades físicas	37.3	Muy Bajo
	Hábitos Alimenticios	Cantidad de comidas consumidas diariamente	57.3	Medio Bajo
		Según si consume comidas a las horas adecuadas	56.4	Medio Bajo
		Según si ha dejado de consumir alguna comida por motivo laboral	3.2	Muy Bajo
		Según si ha dejado de consumir alguna comida por motivos familiares	62.2	Medio Bajo

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Familiar*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje	Nivel
Familiar	Administración del hogar	Según si lleva la administración del hogar	77.1	Alto
		Según si la administración del hogar interfiere con su trabajo	84.1	Alto
		Según si la administración del hogar le quita mucho tiempo	78.1	Alto
	Rol doméstico	Distribución de responsabilidades en el hogar	89.5	Muy Alto
		Frecuencia de tiempo en que recibe ayuda de la empleada doméstica	62.5	Medio Bajo
		Según si ha logrado equilibrar las labores domésticas y de trabajo	82.8	Alto
	Fecundidad	Según si considera que el quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales	40.1	Muy Bajo
		Según si piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada	51.1	Bajo
		Según si tiene hijos	-	-

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla E2 (continuación)

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Familiar*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje	Nivel	
Familiar	Rol de Madre	Edad tuvo su primer hijo	-	-	
		Número de hijos	-	-	
		Cantidad de hijos al momento de ocupar un cargo de alta responsabilidad por primera vez	-	-	
	Presencia de Hijos en Edad Escolar		Edad de hijos menores de 15 años	-	-
			Responsabilidad diaria del cuidado de su hijo durante su jornada laboral	100.0	Muy Alto
			Responsabilidad esporádica del cuidado de su hijo durante su jornada laboral	87.1	Muy Alto
			Responsabilidad diaria del cuidado de su hijo fuera de su jornada laboral	81.4	Alto
	Cuidado de Personas Dependientes		Según si tiene personas dependientes (excluyendo los hijos/as) que viven en su hogar o que necesitan regularmente de su atención	75.8	Medio Alto
			Parentesco de las personas que viven en su hogar	-	-
			Responsabilidad del cuidado de las personas dependientes, durante su jornada laboral	100.0	Muy Alto
Responsabilidad del cuidado de las personas dependientes, fuera de su jornada laboral			69.2	Medio Alto	

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla E3

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje	Nivel	
Laboral	Tiempo de Trabajo	Cantidad de horas trabajadas diariamente	24.9	Muy Bajo	
		Según si trabaja habitualmente algún Sábado.	44.1	Muy Bajo	
		Según si trabaja habitualmente algún Domingo	76.4	Alto	
		Cantidad de días que trabaja por semana	49.0	Bajo	
		Frecuencia con que prolonga su jornada laboral semanalmente	52.3	Bajo	
		Según si realizó parte de su trabajo en su domicilio en las últimas 4 semanas	28.3	Muy Bajo	
	Satisfacción con el Trabajo		Grado de satisfacción con la jornada laboral en su puesto actual	70.9	Medio Alto
			Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios en su puesto de trabajo actual	73.9	Medio Alto
			Grado de satisfacción con el tiempo de descanso durante la jornada laboral en su puesto de trabajo actual	65.3	Medio Alto
			Grado de satisfacción con las vacaciones y permisos en su puesto de trabajo actual	73.9	Medio Alto
			Grado de satisfacción con la estabilidad su puesto de trabajo actual	73.7	Medio Alto
			Grado de satisfacción con la remuneración salarial en su puesto de trabajo actual	64.5	Medio Bajo
			Grado de satisfacción con la posibilidad de promoción en su puesto de trabajo actual	57.3	Medio Bajo
			Grado de satisfacción general en su trabajo actual	71.2	Medio Alto

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla E4

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Conciliación*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje	Nivel
Conciliación	Armonía	Horas dedicadas en un día laborable a las tareas del hogar	94.4	Muy Alto
		Horas dedicadas en un día laborable al cuidado de sus hijos menores de 15 años	88.1	Muy Alto
		Horas dedicadas en un día laborable al cuidado de personas dependientes	97.0	Muy Alto
		Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar días libres por motivos familiares	57.6	Medio Bajo
		Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar adelanto de sueldo por motivos familiares	48.5	Bajo
		Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar licencias por motivos familiares	54.0	Bajo
		Grado de dificultad que usted tiene para Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares	48.1	Bajo

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla E4 (continuación)

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Conciliación*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje	Nivel
Conciliación	Armonía	Grado de dificultad que usted tiene para Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	61.8	Medio Bajo
		Grado de satisfacción con el tiempo que usted dedica a sus hijos menores de 15 años	39.0	Muy Bajo
		Grado de satisfacción con el tiempo que usted dedica a personas dependientes	21.7	Muy Bajo
		Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con el cuidado de sus hijos menores de 15 años	55.3	Medio Bajo
		Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su vida laboral con la realización de tareas del hogar	51.2	Bajo
		Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas	50.3	Bajo
		Según si considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de la empresa que trabaja	58.2	Medio Bajo

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

Tabla E4 (continuación)

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Conciliación*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje	Nivel
Conciliación	Armonía	Según si considera que solicitar una licencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional	47.9	Bajo
		Grado de satisfacción con el tiempo que usted dedica a la realización de tareas del hogar	43.1	Muy bajo
		Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con el cuidado de personas dependientes	58.3	Medio bajo
		Según si considera usted que tiene dificultades para equilibrar su trabajo con actividades personales (ocio, estudio)	48.8	Medio bajo
		Grado de satisfacción con el tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar	47.4	Bajo
		Grado de satisfacción con el tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio)	48.7	Bajo

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Ítems en la Dimensión Políticas Conciliatorias*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje	Nivel
Políticas Conciliatorias	Legales	Según si la empresa donde usted trabaja cumple con todos los deberes y obligaciones de acuerdo a ley	97.2	Muy Alto
		Extras de la Empresa		
		Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece préstamos o financiamiento para la vivienda	31.6	Muy Bajo
		Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece planes de pensiones o complementos de pensión	37.9	Muy Bajo
		Según si la empresa donde usted trabaja Préstamos o financiamiento para la formación	60.3	Medio Bajo
		Según si la empresa donde trabaja le ofrece comedor para empleados y/o alimentación	76.3	Alto
		Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece facilidades para transporte	37.4	Muy Bajo
		Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece préstamo o asistencia para gastos en área de salud	63.0	Medio Bajo
		Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece préstamos o financiamiento para enseñanza de hijos o familiares	42.3	Muy Bajo
		Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece beneficio de guarderías	11.3	Muy Bajo
	Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece ofertas de ocio	54.8	Bajo	
	Según si la empresa donde usted trabaja le ofrece algún otro tipo de servicio social	53.6	Bajo	

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011.

### Apéndice F: Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Indicadores

Tabla F1

*Puntaje y Nivel de Tendencia al Balance de los Indicadores*

Dimensiones	Indicadores	Puntaje	Nivel
Física	Salud y Cuidado Médico Personal	52.3	Bajo
	Ejercicio físico	46.7	Bajo
	Hábitos Alimenticios	44.8	Muy Bajo
Familiar	Administración del hogar	79.8	Alto
	Rol doméstico	78.3	Alto
	Fecundidad	45.6	Bajo
	Rol de Madre	-	-
	Presencia de Hijos en Edad Escolar	89.5	Muy Alto
Laboral	Cuidado de Personas Dependientes	81.7	Alto
	Tiempo de Trabajo	45.8	Bajo
	Satisfacción con el Trabajo	68.8	Medio Alto
Conciliación	Armonía	56.0	Medio Bajo
Políticas Conciliatorias	Legales	97.2	Muy Alto
	Extras de la Empresa	46.9	Bajo

*Nota.* Adaptado de “Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas”, por M. Salgado, 2011

### Apéndice G: Consentimiento Informado

#### **Investigación: "Balance Vida-Trabajo de mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas de Lima Metropolitana".**

Estimada Ejecutiva

Somos un grupo de alumnos de la Escuela de Negocios CENTRUM de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Nos encontramos desarrollando una investigación sobre el Balance entre la vida familiar y la vida laboral de la mujer ejecutiva para optar por el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas.

Para tal fin estamos realizando la siguiente encuesta dirigida a mujeres gerentes o con jefaturas de área que laboren en empresas privadas de Lima Metropolitana. Solicitamos su valiosa colaboración, esperando que nos permita realizarle esta encuesta.

Se le garantiza absoluta confidencialidad en el uso de la información que tenga a bien brindarnos. En caso surgiera alguna consulta sobre el uso de la información agradeceremos se sirva enviarla a la siguiente dirección electrónica: tesis.mujeresejecutivas@gmail.com. Le damos de antemano las gracias por su importante colaboración, quedamos de usted muy atentamente,

Equipo de Investigación

Raúl Álvarez - Miguel Lozano - Tania Morillo - Juan Ricketts

#### **Consentimiento Informado**

1. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por un grupo de alumnos de la Escuela de Negocios CENTRUM de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

He sido informada que la información que provea es estrictamente confidencial y no será usada para otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Sí acepto participar

No acepto participar