

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



Percepción de la Mujer Ejecutiva sobre su Trabajo y Vida Familiar

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE NEGOCIOS
POR LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

PRESENTADA POR

Moraima Victoria Cárdenas Sánchez

Raúl Alfredo Estela Basaldua

Danny Noriega de la Melena

William Jesús Portales Bernal

Asesor: Daniel Guevara Sánchez

Surco, noviembre de 2016

Resumen Ejecutivo

La investigación busca identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar, con la finalidad de obtener información que pueda ser útil para las empresas y Estado, y que esta información sea referenciada al momento de elaborar planes relacionados a promover el balance entre el trabajo-vida familiar. Para ello, se realizó una investigación cualitativa, se entrevistó a 28 mujeres ejecutivas de Lima, que tienen personal a cargo en una organización y las cuales se encontraban laborando en seis sectores empresariales: educación, militar, producción, salud, banca y público.

Los resultados muestran que la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo se inclina a que no existe una óptima gestión, la falta de flexibilidad en los horarios es una limitante para el desarrollo del balance trabajo-vida familiar, la carga laboral mal administrada por las jefaturas es otro factor, la falta de promoción del teletrabajo también es percibida sobre todo en los sectores en los cuales si se puede desarrollar como es la banca, estas son algunas percepciones negativas, por otro lado la muestra evidenció que algunas empresas si tienen estrategias para el fomento del balance trabajo-vida familiar pero que finalmente no se ponen en práctica, sobre el desarrollo profesional se evidenció que la muestra considera que encuentra conflicto entre su vida familiar y su desarrollo profesional por la demanda de tiempo y dedicación, pero esto no es un factor que las limite a desarrollarse. En cuanto a los resultados obtenidos acerca de la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar se evidenció que reciben apoyo de los familiares directos, y que en algunos casos sobre todo en las casadas con hijos comentaron la necesidad de un apoyo externo. En el análisis transversal se evidenció que la muestra es consciente de la importancia del balance entre el trabajo-vida familiar, pero que no aprecian el apoyo del Estado y del sector empresarial.

Abstract

The research aims to identify the perception of female executive on their work, family life and on their work-family life interaction, in order to obtain information that can be useful for businesses and state and that this information be referenced when developing plans related to promoting the balance between work-family life. For this, a qualitative research was conducted were interviewed 28 executive women of Lima, who have staff in charge of an organization and which were working in six business sectors: education, military, production, health, banking and public.

The results show that the perception of female executive on their work leans that there is no optimal management, lack of flexibility in scheduling is a limiting factor for the development of work-family life balance , work load mismanaged by headquarters is another factor, the lack of promotion of telework is perceived especially in sectors where if you can develop as it is banking, these are some negative perceptions, on the other hand the sample showed that some companies if they have strategies promoting work-family life balance but ultimately not put into practice. On professional development was evident that the sample considered is conflict between their family life and their professional development by demand of time and dedication, but this is not a factor that limits to develop.

Agradecimientos

Agradecemos al doctor Daniel Guevara por su asesoría y guía en el estudio de investigación realizada, por inculcarnos la importancia de la calidad en los estudios de investigación, a la Escuela de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú por proponer un tema de índole social, dado que logrará fomentar entre los magister el ser consientes de los temas sociales en sus entornos laborales y familiares.

También hacemos extensivo nuestro agradecimiento a las mujeres ejecutivas que participaron en nuestro estudio de investigación, por el tiempo dedicado, por sus aportes en la entrevista y la voluntad a ser participes de este estudio.

Dedicatoria

Al guía y fuente de fortaleza en mi vida Dios, a mi madre y amiga que con su incondicional apoyo y amor me brindó las facilidades para dedicarme a la maestría y la tesis, a mi padre y hermanos que a la distancia me motivaron con sus palabras, a mis tíos y amistades que siempre me recordaron que debía terminar la tesis.

Moraima Victoria Cárdenas Sánchez

A mis padres por ser los principales promotores de mis logros, por ser quienes me dieron con su ejemplo en continuar ante cualquier adversidad y por cada día confiar y creer en mí. A la vez, a mi hijo por darme la energía de continuar y para demostrarle que los retos están para conquistarlos.

Raúl Alfredo Estela Basaldúa

A Dios por haberme dado la voluntad y dedicación para hacer la maestría, también a mi esposa “el amor de mi vida” que me apoyó en la difícil tarea de seguir adelante y mi hija próxima a nacer que me dio la fuerza necesaria para no declinar, así como mis padres y hermanos que me apoyaron desde el inicio para dar lo mejor de mí.

Danny Javier Noriega de la Melena

Dedico todo a mis padres, los héroes de mi vida, por todo lo que han hecho y hacen todavía.

William Jesús Portables Bernal

Tabla de Contenidos

Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras.....	x
Capítulo 1: Introducción	11
1.1 Antecedentes	12
1.2 Definición del Problema	13
1.3 Propósito de la Investigación	14
1.4 Importancia de la Investigación	15
1.5 Naturaleza de la Investigación	16
1.6 Objetivos y Preguntas de Investigación	16
1.6.1 Objetivos de investigación.....	16
1.6.2 Preguntas de investigación	16
1.7 Definiciones Operacionales	17
1.8 Supuestos	19
1.9 Limitaciones.....	19
1.10 Delimitaciones.....	19
1.11 Resumen.....	19
Capítulo 2: Revisión de la Literatura.....	21
2.1 La Mujer Ejecutiva.....	21
2.1.1 Antecedentes.....	23
2.2 La Mujer Ejecutiva en el Trabajo.....	24
2.2.1 Desafíos de la mujer ejecutiva	27
2.2.2 Alternativa de trabajo	28
2.3 La Mujer Ejecutiva en la Familia.....	28
2.3.1 Vida familiar y tipos de familia	30

2.4	Balance entre el Trabajo y la Vida Familiar en la Mujer Ejecutiva.....	33
2.4.1	Antecedentes.....	33
2.4.2	Impacto del uso del tiempo.....	33
2.4.3	Enfoque empresarial	35
2.4.4	Antecedentes sobre planes y políticas para fomentar el balance - mundo	41
2.4.5	Antecedentes sobre planes y políticas para fomentar el balance - Perú	41
2.4.6	Incentivos del Estado.....	42
2.5	Resumen.....	43
Capítulo 3: Método		45
3.1	Diseño de la Investigación	46
3.2	Justificación del Diseño	47
3.3	Preguntas de la Investigación.....	48
3.4	Población.....	48
3.5	Consentimiento Informado.....	49
3.6	Selección de la Muestra	50
3.6.1	Muestreo	50
3.6.2	Estrategias.....	50
3.7	Confidencialidad	51
3.8	Procedimiento de Recolección de Datos.....	51
3.8.1	Fuentes de evidencia.....	52
3.8.2	Entrevista piloto.....	52
3.8.3	Guía de la entrevista	53
3.8.4	Protocolo de la entrevista.....	53
3.9	Instrumentos.....	54
3.10	Análisis e Interpretación de Datos	55

3.11	Análisis del Resultado.....	56
3.12	Validez y Confiabilidad	57
3.13	Resumen.....	58
Capítulo 4: Presentación y Discusión de Resultados		60
4.1	Perfil de las Informantes	60
4.2	Presentación y Discusión de los Resultados	64
4.2.1	Percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo.....	64
4.2.2	Percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar	76
4.3	Análisis Transversal.....	84
Capitulo 5: Conclusiones y Recomendaciones		101
Referencias.....		106
Apéndice A: Guía de la Entrevista.....		113
Apéndice B: Consentimiento Informado		117
Apéndice C: Formato Nota de Entrevista		118
Apéndice D: Protocolo de la Entrevista		119
Apéndice E: Preguntas de Clasificación		120
Apéndice F: Matriz de Consistencia		121

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Mujeres que Trabajan de Acuerdo a su Edad</i>	26
Tabla 2 <i>Perfil de las Informantes I</i>	61
Tabla 3 <i>Perfil de las Informantes II</i>	62
Tabla 4 <i>Estadística de la Muestra</i>	63



Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Mapa de Revisión Literaria.....	22
<i>Figura 2.</i> Promedio de Horas a la Semana que la Población de 12 Años y Más de Edad Dedicada a las Actividades Diarias.	35
<i>Figura 3.</i> Percepción de la Mujer Ejecutiva Sobre su Trabajo.....	65
<i>Figura 4.</i> Percepción de la Mujer Ejecutiva Sobre su Vida Familiar.....	76
<i>Figura 5.</i> Percepción de la Mujer Ejecutiva Sobre la Interacción Trabajo-Vida Familiar.....	85



Capítulo 1: Introducción

En las últimas décadas, a nivel mundial existe el interés de cómo el desarrollo económico y social afecta la vida familiar, predominando el modelo tradicional de la familia, describiendo al varón como el proveedor, y la madre la ama de casa, señalado en un estudio realizado por Pérez (2010). Con el pasar de los años, dicho modelo ha cambiado en cuanto al rol de la mujer, siendo protagonista de labores remuneradas, afectando su vida familiar, dado que ahora no solo se dedican a un tipo de trabajo sino a dos, uno remunerado y el otro no (Aguirre & Ferrari, 2013).

La existencia de cambios continuos consecuencia de la globalización y el desarrollo tecnológico, ha dado lugar a nuevas necesidades, nuevas formas de gestionar, y por ende cambios sociales. Uno de los principales cambios es el protagonismo de la mujer en el ámbito empresarial y con el transcurrir del tiempo su participación sigue en aumento. Por otro lado:

La lucha de las mujeres por la igualdad de derechos ha permitido su acceso al mundo público. Sin embargo, esto no ha significado que abandonaran el ámbito privado, sino que han acumulado responsabilidades, desafíos y compromisos que generan tensiones y precariedades asociadas a las dificultades en conciliar tiempos y lugares de estos dos procesos referenciados. (Carrario, 2008, p. 1)

La incorporación de la mujer en el ámbito empresarial y sus logros obtenidos son reconocidos y valorados lo cual se refleja en su participación en el indicador de la Población Económicamente Activa (PEA) que ha aumentado, gozan de un salario y beneficios de acuerdo a Ley. Con estos cambios, la mujer no es indiferente a las responsabilidades y el rol que cumple a nivel familiar, sino más bien es agregarle nuevas tareas. Por tal motivo, es indispensable que se mantenga el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, sin el descuido ni renuncia a uno de ellos.

Las empresas reconocen el potencial de la mujer ejecutiva y el aporte que deja a la organización, por ello tienen claro que el balance entre el trabajo y la vida familiar de la mujer ejecutiva debe ser promovido por el área de Recursos Humanos lo cual asegurará la efectividad empresarial. Por otro lado, está la participación de la empresa en promover y optimizar su capital humano con el objetivo de obtener el mayor desempeño de su organización, derivado de su afán de conseguir siempre un alto rendimiento de su personal.

El estudio de investigación está orientado a explorar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y en la interacción del trabajo-vida familiar. En el Capítulo 1 se presentará: los antecedentes, el problema principal, el propósito, la importancia, la naturaleza, los objetivos y las preguntas del estudio de investigación, las definiciones operacionales, el marco conceptual, los supuestos, las limitaciones, las delimitaciones y finalmente el resumen.

1.1 Antecedentes

A nivel mundial, las organizaciones sociales reconocen el conflicto entre el trabajo y la vida familiar, es por ello que priorizan en sus temas de debate la conciliación del trabajo y la vida familiar, ejemplo de esto fue la conferencia *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*, organizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas UNFPA (2004) (Arriagada & Aranda, 2004), donde se hace evidente la problemática que existe entre el trabajo y la vida familiar en las mujeres latinoamericanas.

El sector empresarial europeo ya viene gestionando la conciliación entre el trabajo y la vida familiar de la mujer ejecutiva condicionando estas mejoras en base a los siguientes factores: el tamaño de la empresa, el porcentaje de las empleadas, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por reclutar y retener al personal (Caballero, 2000). España es uno de los países que le ha dado foco al tema logrando que se proclame una

ley que regule la conciliación de la vida familiar y laboral en el año 1999, proponiendo la aplicación de cuatro planes relacionados: (a) al empleo, (b) a la igualdad de oportunidades, (c) a la inclusión social y (d) el apoyo a la familia (Cánovas, Aragón, & Rocha, 2006).

México, por su parte ha propuesto estudios de investigación en temas de deterioro de las condiciones sociales del trabajo, la flexibilización del trabajo y la desprotección social de los trabajadores (Negrete, 2015). En Chile, se realizaron estudios de investigación sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar desde una perspectiva jurídica, llegando a la conclusión que es necesario realizar una actualización de los sistemas normativos asociados a la protección de la maternidad (Camaño, 2014).

1.2 Definición del Problema

Son tres los principales conflictos entre el trabajo y la vida familiar para la mujer ejecutiva: (a) el tiempo, (b) el estrés y (c) los roles de género. Sobre el tiempo Freyre y López (2011) mencionaron que en promedio los hombres dedican 14 horas con 13 minutos más que las mujeres a las labores remuneradas, mientras que las mujeres trabajan 23 horas con 35 minutos más que los hombres en las tareas domésticas, trabajo no remunerativo. En relación al estrés, la mujer buscará la forma de dar lo mejor en sus labores tanto en el trabajo remunerativo como en el trabajo del hogar. Finalmente, en la actualidad los puestos de trabajos ejecutivos son cada vez más especializados, los perfiles que solicitan demandan experiencia, certificaciones y haber realizado una serie de estudios que califiquen a la persona como competitiva, por otro lado la labor en el hogar se vuelve cada vez más complejo, incluso teniendo impacto en la salud de las mujeres que desarrollan estas actividades (Artazcoz, Borrell, Merino, García, Sánchez, Daponte et al., 2002).

Es evidente que el conflicto entre el trabajo y la vida familiar ha demandado estudios de investigación a nivel de cada realidad, dado que las culturas entre los países e incluso entre ciudades es diferente, e incluso considerando las concepciones que tienen las mujeres de

diferentes edades. Un claro ejemplo de que existen diferencias en la ideología frente al trabajo y la vida familiar es presentado en el estudio de investigación desarrollado por Medina (2009) donde indicó que los *baby boomers* son siempre trabajadores y leales a un solo empleo en su vida laboral, lo opuesto a cómo piensa la generación X que consideran el trabajo como un medio de calidad de vida.

También se aprecia deficiencias en los siguientes campos: en las bandas salariales; en la distribución del tiempo en actividades profesionales y domésticas entre varones y mujeres; falta de políticas empresariales que motiven el balance entre el trabajo y la vida familiar; falta de políticas por parte del Estado y de las entidades sociales que promuevan el balance entre trabajo y vida familiar.

En virtud de lo expuesto, se identifica la necesidad de un estudio cualitativo para poder identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar, que según la revisión literaria presentan conflicto, con la finalidad de proporcionar conocimiento a las empresas, sociedad y a las mismas mujeres ejecutivas entrevistadas para que puedan diseñar planes, políticas y estrategias en pro de lograr el balance entre el trabajo y la vida familiar, lo cual conlleve a optimizar su desempeño en ambos campos.

1.3 Propósito de la Investigación

El propósito de este estudio de investigación cualitativo es identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar, con la finalidad de encontrar información que pueda ser útil para las empresas y estado, y que esta información sea referenciada al momento de elaborar planes relacionados al balance entre el trabajo-vida familiar. Para ello, se entrevistará a mujeres ejecutivas que tienen personal a cargo en una organización.

1.4 Importancia de la Investigación

Existe la intención de las empresas en conocer la percepción que tiene la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción de trabajo-vida familiar, con la finalidad de direccionar de forma óptima la gestión de Recursos Humanos, elaborar planes de desarrollo profesional, planes de apoyo para las mujeres ejecutivas que buscan el balance trabajo-vida familiar, planes de retención de talento, por el lado del estado políticas de promoción del balance trabajo-vida familiar.

Identificar la percepción de la mujer ejecutiva es importante por las siguientes razones: (a) por los beneficios de la conciliación entre el trabajo y vida familiar, donde se indicó lo siguiente:

Es necesario orientar las políticas sociales hacia el bienestar social de toda la población; por tanto las políticas de conciliación familia-trabajo son necesarias como un mecanismo de inclusión social, de acortar las brechas en términos de igualdad de oportunidades y además mejorar la calidad de vida de las personas. (Arraigada, 2005, p. 145)

Muchas empresas modernas, públicas y privadas han comprendido que los beneficios que pueden obtener son mayores, en términos de tener un personal comprometido y motivado, menores tasas de ausentismo laboral, disminución de la tasa de rotación, y por tanto retener a empleados competentes como integrantes de las empresas; y (b) por los resultados del estudio de investigación, debido a que tienen la finalidad de aportar pautas para futuras investigaciones, para las empresas empleadoras y el estado que están en la búsqueda del balance entre el trabajo y la vida familiar, y para las organizaciones de índole social que se pueden beneficiar del estudio de investigación al observar la problemática en el escenario de Lima, Perú.

1.5 Naturaleza de la Investigación

El estudio de investigación tiene una naturaleza cualitativa no experimental, debido a que se recolectará información por medio de entrevistas, en el que se busca recabar información sobre la percepción de la mujer ejecutiva (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). La muestra ha sido dirigida, utilizando una combinación de las técnicas: *bola de nieve* y *máxima variación*. La muestra ha sido dirigida con la finalidad de reflejar la variedad de situaciones que puedan existir.

Se elaborará una guía de entrevista (Apéndice A) que estará constituida por preguntas cerradas y abiertas, en la cual se solicite información necesaria para identificar los objetivos del estudio de investigación, para su posterior clasificación y análisis de la información recolectada. Las entrevistas han sido grabadas y transcritas, asegurando una apropiada evidencia de calidad, adicionalmente se han usado los siguientes formatos: el consentimiento informado (Apéndice B), notas de entrevista (Apéndice C), y el protocolo de la entrevista (Apéndice D).

1.6 Objetivos y Preguntas de Investigación

1.6.1 Objetivos de investigación

Objetivo principal. Identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y vida familiar.

Objetivos específicos.

- a) Identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo.
- b) Identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar.

1.6.2 Preguntas de investigación

Pregunta principal

¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y vida familiar?

Preguntas específicas que reforzarán el objetivo de la investigación son:

1. ¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo?
2. ¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar?

1.7 Definiciones Operacionales

A continuación se presentarán algunas definiciones que servirán de base para el desarrollo del estudio de investigación, estas definiciones son los pilares conceptuales sobre los cuales girará el estudio de investigación.

Percepción. Sobre la percepción se tiene la siguiente definición:

Como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. (Vargas, 1994, p. 48)

En el estudio realizado por Idrovo y Leyva (2014) se concluyó que: (a) la satisfacción en los ámbitos personal, familiar y laboral se ve afectada por la percepción de limitación de otro ámbito; (b) en la percepción de éxito se identificaron tres tendencias: balance trabajo-familia, éxito personal y crecimiento laboral; y (c) las mujeres con mayor edad y antigüedad tienen mayor percepción de satisfacción en los tres ámbitos.

Es importante que las mujeres ejecutivas de acuerdo a la definición nos den su percepción sobre el trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar. La percepción brindada por las mujeres ejecutivas será valiosa para obtener los resultados del trabajo.

Mujer ejecutiva. Es aquella persona perteneciente al género femenino, que forma parte de una organización u empresa, donde ejerce un cargo de alta dirección, el cual se caracteriza por tener un equipo de trabajo a cargo. Cuenta con un salario de acuerdo al mercado laboral y del mismo modo se preocupa por tomar decisiones que maximicen la

rentabilidad de la organización y empresa. Martínez (1999) definió “mujer ejecutiva” como aquella que presta sus servicios a una empresa, se trata de personal subordinado pero de alto nivel jerárquico, lo cual le lleva a tomar decisiones estratégicas para la empresa y cuenta con personal a cargo, por lo general están bien pagadas y en consecuencia pertenecen a una clase social media alta o alta.

Para el estudio de investigación se considerará mujer ejecutiva como aquella que se encuentre laborando en una empresa del sector privado o público, con una antigüedad no menor a dos años, que tenga cargo de dirección.

Trabajo. Definición clásica de la era industrial o producción de masas que se caracteriza por empleos estables, de por vida, con presencia en el lugar de trabajo, y horarios fijos que implicó dificultades naturales para la incorporación laboral de la mujer con hijos, y la tasa de participación de ésta se mantuvo. Padilla (2010) lo definió como el esfuerzo físico y mental que se desarrolla para obtener la transformación de un bien o la realización de un servicio, sin considerar quién lo realice o incluso siendo delegado.

Para el estudio de investigación el trabajo se define como las actividades que se realizan fuera del hogar y por el cual se percibe una remuneración, dentro de las normas legales peruanas.

Vida familiar. En el estudio de investigación se interpretará como el proceso en el cual dos o más personas conviven en un mismo espacio, los cuales tienen vínculos familiares, amorosos o amicales, y donde la convivencia sea mayor a un año. La vida familiar involucra destinar tiempo a la atención de las personas con las cuales se convive y en la cual se tiene que desarrollar actividades domésticas. Tal cual se definió como, “todo tipo de familias y todo tipo de tareas dentro de lo que comúnmente se entiende por vida privada” (Papí, 2005, p. 93).

1.8 Supuestos

En el estudio de investigación se consideró el supuesto de la existencia de diferencias entre la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar. El estudio realizado por Curcuy (2012) señaló la importancia que existe en los estilos de pensar, las formas de entender el trabajo, los disparadores de satisfacción personal y satisfacción en el trabajo, las prioridades entre lo personal y profesional, y en otras situaciones en las que se encuentran las personas.

Para el estudio de investigación se asumirá que los términos balance y equilibrio son similares, y el término conciliación como aquel que busca resolver el conflicto entre el trabajo y vida familiar de las mujeres ejecutivas.

1.9 Limitaciones

Las limitaciones de la investigación son: (a) El estudio no se basa en una muestra representativa, (b) se consideraron solo seis sectores de trabajo los cuales fueron los sectores de más afinidad para los investigadores y (c) no se pueden generalizar las conclusiones y recomendaciones por tratarse de un estudio cualitativo.

1.10 Delimitaciones

El estudio de investigación se desarrolló desde el mes de noviembre del 2015 hasta mayo del 2016. El estudio se enfocó en mujeres ejecutivas que viven en el departamento de Lima. Participaron del estudio aquellas mujeres ejecutivas que están en el rango de edad desde los 25 años hasta los 55 años. La muestra seleccionada estuvo laborando en una empresa, no se consideraron a las mujeres auto empleadas y que cuenten con trabajos informales.

1.11 Resumen

En el Capítulo 1 se ha definido el objetivo principal que direccionará el estudio de investigación, el cual es “Identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y

vida familiar”, de este objetivo se desprenden dos objetivos específicos: (a) Identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo e (b) Identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar. En relación con el objetivo principal se ha definido la pregunta principal ¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y vida familiar?, y en forma similar de los objetivos específicos se han definidos las preguntas específicas: (a) ¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo? y (b) ¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar?. La importancia del estudio de investigación radica en identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar con la finalidad de poder brindar información al sector empresarial, para que ellos puedan establecer estrategias dirigidas a estas mujeres ejecutivas con el afán de su desarrollo laboral, profesional y familiar.

Las definiciones operacionales que han sido la base del estudio de investigación son: percepción, mujer ejecutiva, trabajo y vida familiar. El estudio de investigación tiene una naturaleza cualitativa no experimental, debido a que se recolectó información por medio de entrevistas. La muestra ha sido dirigida, utilizando una combinación de las técnicas: *bola de nieve* y *máxima variación*. Debido a que no es una muestra representativa no se pueden generalizar los resultados obtenidos en el estudio de investigación.

Capítulo 2: Revisión de la Literatura

En este capítulo se revisaron los antecedentes teóricos sobre los temas relacionados al estudio de investigación. En la primera parte se revisará sobre la mujer ejecutiva, sus antecedentes y cambios en el tiempo. En el segundo punto se revisará el marco teórico de la mujer ejecutiva en el trabajo, antecedentes, los desafíos laborales con los cuales se enfrenta y las alternativas de trabajo que le ofrece el mercado laboral con la finalidad de dar flexibilidad a su vida profesional y familiar. En el tercer punto se explorará el marco teórico de la mujer ejecutiva en la familia, antecedentes, cuál es su rol y responsabilidades, y en el detalle de este marco teórico revisaremos sobre el desarrollo de la vida familiar y los tipos de familia en la actualidad. En el cuarto punto se revisará el marco teórico sobre el balance entre el trabajo y la vida familiar en las mujeres, el uso del tiempo que le asignan las mujeres a ambas actividades, los antecedentes del balance entre el trabajo y la vida familiar, se abordará el enfoque empresarial sobre el balance entre el trabajo y la vida familiar, se revisará sobre los antecedentes de planes y políticas que se han otorgado con la finalidad de fomentar el balance entre el trabajo y la vida familiar en el panorama mundial y peruano, así como los incentivos que el Estado a nivel mundial ha decretado para el sector empresarial con la finalidad de promover servicios que colaboren con el balance entre el trabajo y la vida familiar.

2.1 La Mujer Ejecutiva

El desarrollo de la mujer en el mundo empresarial ha dado origen a nuevos puestos de trabajo y nuevas formas de trabajar, esto ha influido para que los gobiernos cada vez más apoyen con medidas orientadas a la igualdad de géneros, en la actualidad podemos ver que muchos países presentan ministerios dedicados a la mujer.

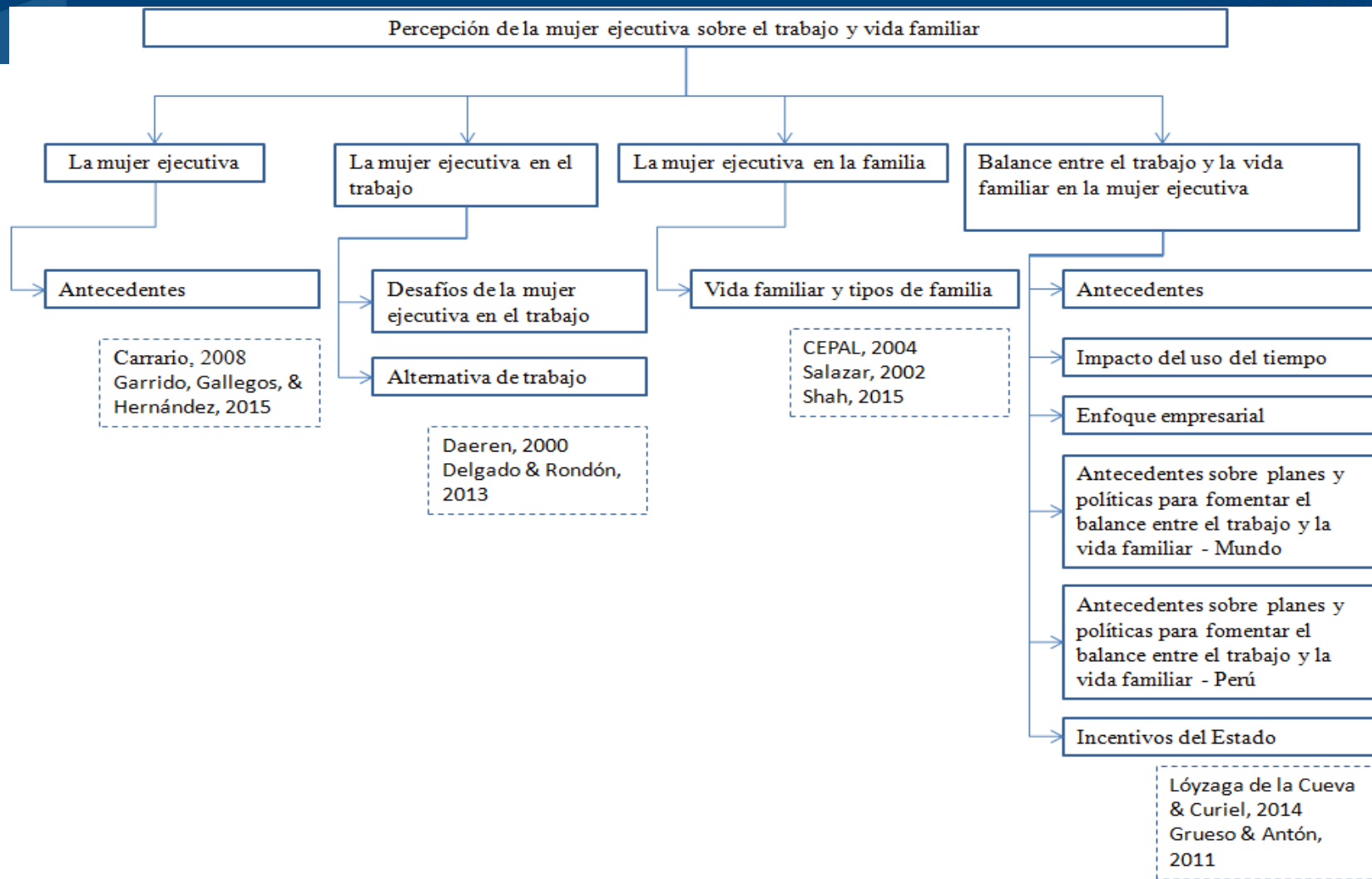


Figura 1. Mapa de Revisión Literaria

2.1.1 Antecedentes

Durante la mayor parte del siglo XX el pacto social refrendado por el Estado moderno y por la sociedad civil se basó en la idea de que el espacio público constituía el lugar de quienes poseían un empleo asalariado garante de derechos tanto civiles como sociales, además de ser otorgador de identidad y reconocimiento social. Obviamente estas prerrogativas, avaladas por dicho pacto, eran pensadas para el sexo masculino, mientras que el otro espacio garantizador del pacto social, lo constituía el modelo familiar doméstico, o dicho de otra manera, el espacio privado reducto de la mujer – ama de casa, proveedora de las necesidades de varones e hijos. (Carrario, 2008, p. 162)

En las últimas décadas del siglo XX dicha situación se fue modificando en gran parte producto de las decisiones de las mujeres, quienes en el marco de los movimientos feministas, tanto en lo civil, como en lo institucional, propugnaron y reclamaron una sociedad que las incluyera, otorgándoles la igualdad de derechos respecto de los hombres, propietarios exclusivos hasta aquel momento (Carrario, 2008).

Por ello, en el siglo XXI las mujeres ejecutivas tienen formas diferentes de pensar sobre la vida en comparación con mujeres de generaciones pasadas. Esta diferente forma de pensar, ha llevado a que el balance que mantenían las mujeres ejecutivas del siglo XX haya variado y hoy se logre apreciar mujeres que son mucho más independientes económicamente; esto se refleja en que existen cada vez más hogares que dependen de mujeres (Carrario, 2008).

Las mujeres ejecutivas se definen como el grupo femenino de actores económicos y sociales que, para inicios del siglo XXI, protagonizan 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 (Garrido, Gallegos, & Hernández, 2015).

Así mismo, Dutton y Ashord (1993) definieron a la mujer ejecutiva como mandos medios que se encuentran comprendidos dos o tres niveles por debajo del gerente general y un nivel arriba de los mandos operacionales.

2.2 La Mujer Ejecutiva en el Trabajo

Las mujeres ejecutivas han escalado en los puestos de trabajo, incluso llegando a ocupar cargos gerenciales, este avance es gracias a los grandes cambios que han pasado últimamente a nivel mundial, como los cambios sociales, culturales, económicos, tecnológicos y laborales, donde incluso la esperanza de vida de la mujer se ha incrementado en ocho años, producto de estos cambios la mujer tiene mayor acceso a la educación y sus ideologías sobre como concebir la vida ha cambiado (Daeren, 2000).

Ahora junto con su pareja contempla un mínimo de hijos, con la finalidad de que ambos tengan oportunidades de mejoras en su vida profesional, incluso con este avance aún se observan diferencias entre los géneros. Esto se puede apreciar en la escala salarial, el porcentaje de participación en puestos gerenciales, apreciándose que la velocidad de incremento de participación de los varones es mayor a la de las mujeres.

Sin embargo, en referencia a las diferencias de sueldo Daeren (2000) comentó que existen hogares en los cuales el sueldo de la mujer es significativo, incluso mayor al del varón, esta realidad no es necesariamente reflejada en los censos. En el informe mundial “Las mujeres en la gestión empresarial cobrando impulso” (Organización Internacional de Trabajo OIT, 2015) menciona cada vez más, la cuestión del trabajo y la familia se convierte en muchos países tanto en una cuestión de generaciones como de género. Asimismo, hay mujeres que tienen menos hijos en casi todas las regiones, mientras que el envejecimiento de la población representa un reto para un número creciente de países. Una encuesta realizada

entre jóvenes de ambos sexos en los Estados Unidos, la llamada generación del milenio, mostró que están convergiendo las actitudes y las aspiraciones de los hombres y las mujeres del milenio. Ambos se orientan hacia la familia y procuran tener una vida personal aparte del trabajo. Si bien las mujeres aún no son objeto del mismo trato que los hombres, los resultados parecen indicar que lo mejor para el progreso de la mujer en la América empresarial es considerar el problema como una cuestión de generación, y no femenina, porque tanto los hombres como las mujeres buscan el mismo tipo de lugar de trabajo que les permita realizar sus aspiraciones genuinas. Las empresas corren el riesgo de perder tanto a los hombres como a las mujeres si no les permiten incorporar los valores personales y familiares en su modalidad de desempeñar su trabajo.

Para tener una mejor idea de cómo se encuentran distribuidas las mujeres ejecutivas en el Perú, en la Tabla 1, se aprecia cuál es su clasificación de acuerdo a su edad.

Así, el 43.6% de mujeres profesionales / técnico / gerente no tienen hijos y el 45.8% solo tiene de uno a dos hijos, afianzando que las mujeres que quieren desarrollarse profesionalmente tiene que elegir en tener familia o no. Otro de los datos que se desprende es el aumento en el 2014 respecto al 2009 del 16.7% hasta 19%, igualmente se aprecia que a partir de los 20 años hasta los 49 el 20% de todas las mujeres aproximadamente son mujeres profesionales / técnica / gerentes (ver Tabla 1).

Tabla 1 *Mujeres que Trabajan de Acuerdo a su Edad**Mujeres que trabajan de acuerdo a su edad.*

Característica Seleccionada	Total	Profesional / Técnico / Gerente	Oficinista	Ventas y servicios	Manual calificado	Manual no calificado	Servicio doméstico	Agricultura	Sin información	Número de mujeres
Grupo de edad										
15-19	100.0	7,3	4,9	35,7	5,8	2,7	21,5	21,8	0,4	1990
20-24	100.0	19,4	14,3	31,2	5,5	3,0	13,0	13,2	0,4	2700
25-29	100.0	23,9	9,1	29,8	5,4	2,7	12,7	15,6	0,7	2858
30-34	100.0	20,9	7,2	31,7	7,8	2,8	11,9	17,3	0,3	2808
35-39	100.0	19,7	5,2	33,5	8,0	2,5	11,4	19,4	0,3	2772
40-44	100.0	19	5,2	33,8	7,5	3,0	12,2	19,0	0,3	2693
45-49	100.0	19,2	3,6	34,8	7,1	2,0	13,5	19,1	0,5	2428
Estado Conyugal										
Soltera	100.0	25,9	11,3	28,4	5,2	2,3	15,0	11,4	0,5	5345
Casada o conviviente	100.0	15,8	5,2	34,5	7,6	2,6	11,5	22,6	0,4	10377
Divorciada/Separada/Viuda	100.0	17,5	7,1	34,9	6,6	4,1	18,0	11,3	0,4	2527
Número de niños vivos										
0	100.0	27,8	11,5	27,7	5,3	2,4	14,4	10,4	0,4	5423
1 a 2	100.0	20,1	7,7	35,1	7,2	2,4	12,7	14,3	0,5	7883
3 a 4	100.0	9,4	2,3	36,3	8,2	3,5	15,0	24,9	0,4	3634
5 a más	100.0	2	0,6	29,6	5,9	4,0	9,2	48,4	0,2	1308
Nivel de educación										
Sin educación	100.0	0,3	0,0	19,1	6,1	2,9	9,2	62,0	0,3	386
Primaria	100.0	0,3	0,2	26,9	6,7	3,1	12,8	50,0	0,1	3535
Secundaria	100.0	5,1	4,7	42,7	9,3	3,8	19,7	14,3	0,4	7756
Superior	100.0	46,5	14,4	25,0	3,9	1,2	6,6	1,8	0,6	6571
Quintil de riqueza										
Quintil inferior	100.0	1,9	0,6	13,2	4,9	2,1	7,0	70,3	0,1	2968
Segundo quintil	100.0	6,2	3,2	36,5	6,6	4,0	18,0	25,1	0,3	3516
Quintil intermedio	100.0	14,4	6,9	44,2	8,8	3,1	17,1	5,2	0,4	3896
Cuarto quintil	100.0	23,6	10,5	39,6	8,1	2,8	13,5	1,5	0,5	3984
Quintil superior	100.0	43,4	13,0	25,8	4,9	1,6	10,4	0,1	0,7	3884

Nota. Encuesta demográfica y de salud familiar – ENDES por INEI, 2014

Recuperado de: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1211/pdf/Libro.pdf

2.2.1 Desafíos de la mujer ejecutiva

Una de las dificultades en Latinoamérica que se les presenta a las mujeres ejecutivas que quieren desarrollarse, progresar o profundizar en la vida laboral o profesional son los temas culturales (Delgado & Rondón, 2013), a nivel mundial se tiene la misma percepción, el siguiente texto es un extracto de lo comentado por la OIT.

Las estadísticas a nivel mundial, muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en puestos gerenciales, pero la tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para las mujeres, quienes encuentran obstáculos... la regla empírica es siempre la siguiente: cuanta más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay. (OIT, 2004, p.15)

Delgado y Rondón (2013) citaron en su estudio de investigación a los siguientes autores Molyneux (1994), De Barbieri (1986), Reskin y Roos (1990) los cuales propusieron que la expresión fundamental de la división del trabajo radica en que las mujeres desarrollan trabajos desvalorizados, basándose en dos principios organizadores: (a) el de la separación, en el cual existe una división para los trabajos desarrollados por los varones y el trabajo desarrollado por las mujeres; y (b) la jerarquización, donde se le asigna mayor valor al trabajo desarrollado por los varones en comparación al trabajo de las mujeres.

Esta jerarquía se puede apreciar en los diferentes sectores, consecuencia de esto es que no se valore el trabajo de las mujeres y por lo tanto no se les considere en los trabajos que impliquen mayor jerarquía. No obstante, se tiene que hacer mención que gracias a las normas de gobiernos que indican que la cuota de participación de las mujeres en cargos directivos debe incrementarse es que ha sido posible la evolución del rol de la mujer en cargos directivos, tal como se menciona en un artículo publicado por Sandoval (2014) en la revista *Forbes* donde se indica que el país que tiene mayor porcentaje de participación en cargos directivos es Francia seguido de Italia, esto ha sido parte de las motivaciones del gobierno

corporativo, que se realizó tomando como base la publicación de la lista de *Fortune Global* 200 donde se aprecia que el 29.7% de cargos directivos lo ocupan mujeres de todas las empresas listadas provenientes de Francia, también se comenta que los países que han prohibido estas normas corporativas son EE.UU, China y Japón, siendo los dos últimos países conservadores y tradicionalistas, pero si se efectuara el cambio en el porcentaje de participación de las mujeres aumentaría considerablemente (Sandoval, 2014).

“En el Perú el porcentaje de participación de las mujeres en cargos directivos es del 27% según un estudio realizado por la *Grant Thornton International Business Report (IBR)*, evidenciando que el porcentaje es representativo” (Gestión, 2013). Sin embargo, lo que limita a las mujeres a ocupar estos cargos directivos es el conflicto que se genera con la vida familiar, al demandar mayor tiempo.

2.2.2 Alternativa de trabajo

El término teletrabajo aparece en los Estados Unidos en el libro *Micros and modems: Telecommunicating with personal computers* (Gauthier, 2004). Sin embargo, sólo hasta la década de los noventa, con el auge de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) se asoció el teletrabajo con el desarrollo económico de las organizaciones. El teletrabajo puede ser visto por las empresas como un reductor de la productividad, sobre todo en las empresas tradicionales y capitalistas, donde la productividad tiene un enfoque más empresarial dejando de lado el bienestar de los trabajadores.

2.3 La Mujer Ejecutiva en la Familia

Día a día son más las mujeres casadas y madres de familia que se incorporan al ámbito laboral, enfrentando grandes retos para sobresalir, especialmente como ejecutivas dentro de una empresa. Una investigación de *Amrop International*, una de las más importantes firmas de reclutamiento de ejecutivos a nivel mundial y el Centro de la Familia y la Mujer (CEFAM) de la Universidad de Monterrey, demostró que existe una proporción casi

igual entre mujeres solteras y casadas que se ubican en cargos ejecutivos, de esta forma cuestionan el mito de que las mujeres abandonan los empleos al momento de casarse y/o tener hijos. Asimismo la investigación señala que las empresas exigen a sus ejecutivos en general una entrega en cuerpo y alma, circunstancia que sitúa a las mujeres casadas y con hijos, en desventaja presionándolas a buscar el equilibrio entre trabajo y familia (Salazar, 2002).

Las mamás ejecutivas coinciden en que para poder manejar sus diferentes facetas, el gusto por su profesión, brindar una mejor calidad de vida a su familia y sobre todo, contar con el apoyo de la misma y su pareja, han sido elementos claves para su desarrollo como madres, esposas y líderes de equipos laborales, añadiendo que uno de los principales ingredientes es llegar al equilibrio y los motivos más fuertes que impulsan a las mujeres jóvenes y profesionistas a seguir trabajando es proporcionar una buena educación universitaria a sus hijos (Cepeda, Lozano, Gonzalez, & Ramirez, 1998).

De esta forma, en otro estudio se indica que el mayor obstáculo y a la vez, el mayor impulso para que una mujer ejecutiva continúe en forma exitosa su carrera está en casa y se centra en su pareja. Cada día hay hombres que apoyan a su compañera para que ascienda en el mundo laboral. Otro comportamiento de parte de las empresas cuando existe un requerimiento de personal femenino de parte de las empresas, generalmente piden que sean solteras por el temor que abandonen o descuiden el trabajo por el embarazo o por atender a los hijos (Ramo, 1996).

Para la mujer ejecutiva que es madre, le resulta más difícil alcanzar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, lo que se denomina el costo del triunfo laboral, que en comparación para el hombre, no representa una encrucijada el balancear su trabajo y su vida familiar, no tienen que escoger entre una y otra cosa. Las altas expectativas que estas mujeres tienen para ellas mismas, el enfrentar posturas machistas y, sobretodo, su largo horario de

trabajo, representan sus mayores obstáculos para sobresalir en el campo personal, como de hecho lo hacen, día a día, en el laboral (Torres, 2009).

2.3.1 Vida familiar y tipos de familia

Las teorías clásicas sobre familias tienen la predilección sobre las definiciones donde el hombre es productor y la mujer reproductora. Revisando el pasado antes de la revolución industrial tanto mujeres como varones participaban activamente en las tareas del hogar, fue en el siglo XIX con el boom de la revolución industrial donde varones y mujeres ingresaron al mercado laboral en las fábricas, esto origina una necesidad de personas o familiares que se hicieran cargo de los niños en casa y de las actividades domésticas, como no hubo, las mujeres gradualmente fueron dejando las labores en las fábricas para dedicarle más tiempo a la vida familiar.

Esto ocasionó una crisis por lo que se hizo vital la necesidad de políticas claras y realizables para tener un ecosistema empresarial inclusivo (Shah, 2015). Luego las guerras mundiales que siguieron a la revolución industrial marcaron pautas de inicio de la participación de las mujeres en las actividades económicas, dado que los varones se fueron a la guerra dejando a las mujeres a cargo de la economía del hogar, ellas se vieron forzadas a trabajar fuera del hogar y desde ahí la participación de las mujeres en las labores fuera del hogar se ha ido incrementando paulatinamente hasta la actualidad. En el siglo XX se iniciaron los cambios acerca de las diferencias de géneros, ejemplo de ello tenemos el siguiente comentario:

La región latinoamericana presenta una diversidad de situaciones en relación con los tipos de hogares y familias existentes: creciendo el número de hogares en que ambos cónyuges trabajan, similar crecimiento se observó en las relaciones prematrimoniales. Asimismo, ha aumentado el número de uniones consensuales, al igual que los casos de dos o más uniones sucesivas que se traducen en distintos arreglos legales y

económicos para la crianza de los hijos. Todos estos procesos muestran el fin de un modelo tradicional de familia con un padre como único proveedor económico, una madre ama de casa e hijos dependientes. (Arriagada & Aranda, 2004, p. 12)

En un estudio realizado por Arriagada y Aranda (2004) lograron agrupar los diferentes tipos de hogares, de acuerdo a quien se declara jefe de hogar:

- Hogares unipersonales (una sola persona).
- Hogares sin núcleo (aquéllos donde no existe núcleo conyugal -una relación padre/madre e hijo/hija, aunque puede haber otros lazos familiares).

Entre los tipos de familias se distinguen:

- Familias nucleares (padre o madre o ambos, con o sin hijos), 36% de las familias se ajustan al modelo tradicional de la familia nuclear consistente en presencia de ambos padres, hijos y donde la cónyuge realiza las actividades domésticas dentro del hogar.
- En las áreas urbanas de la región un 19% de las familias nucleares son mono parentales, de las cuales un 84% son de jefatura femenina y un 16% de jefatura masculina. Un 12% de familias nucleares están constituidas por parejas sin hijos, en 5% de las cuales ambos miembros de la pareja trabajan.
- Familias extendidas (padre o madre o ambos, con o sin hijos y otros parientes).
- Familias compuestas, padre o madre o ambos, con o sin hijos, con o sin otros parientes y otros no parientes excluyendo el servicio doméstico puertas adentro y sus familiares (Arriagada & Aranda, 2004).

A su vez, las familias pueden ser biparentales (pareja, con o sin hijos) o mono parentales (con sólo un padre, habitualmente la madre e hijos). Logrando las familias latinoamericanas urbanas una creciente heterogeneidad. Entre 1990 y 2002, han aumentado notablemente los hogares unipersonales, que en promedio para la región

aumentaron de 6.4% a 8.4%, e involucran alrededor de 7.5 millones de personas en zonas urbanas. (Arriagada & Aranda, 2004, p. 11)

De acuerdo al estudio realizado por Arriagada y Aranda (2004) en América Latina, entre 1990 y 2002, la tasa de participación laboral femenina en las zonas urbanas aumentó de 37.9% a 49.7%, a pesar de este incremento la distribución del trabajo doméstico y del trabajo remunerado continúa siendo muy desigual entre hombres y mujeres.

Si va en aumento el trabajo de la mujer ¿qué opciones tienen para encontrar un balance entre vida laboral y familiar?, “La mayoría de las mujeres se sienten obligadas a escoger entre el amor y los hijos o el trabajo y la realización. Si a los hombres se les presentara semejante elección, ¿habría maridos?” (Sheehy, 1986, p. 358).

Sobre el conflicto trabajo-familiar se tiene el siguiente comentario:

Este conflicto trabajo-familia se da cuando las presiones del medio hacen que trabajo y familia no sean compatibles en algún aspecto. La insatisfacción con el trabajo, el menor desempeño y compromiso con la organización, junto a mayores niveles de ausentismo y rotación, pueden ser efectos derivados de las tensiones provocadas por el desempeño simultáneo de los roles laboral y familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). (Arriagada & Aranda, 2004, p. 12)

En el Perú, se observa que el tiempo dentro del balance entre el trabajo y la vida familiar es un aspecto importante, por lo cual, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social MIMDES (2011), como ente rector en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha impulsado la alianza estratégica con el INEI para realizar una encuesta nacional de uso del tiempo. Así, se conocerá como se distribuye el tiempo y las actividades que realizan en su ciclo de vida, como parte de la investigación sobre el balance entre el trabajo y la vida familiar, buscando alternativas de solución a esta problemática que día a día nos ocasiona muchos problemas (MIMDES, 2011).

2.4 Balance entre el Trabajo y la Vida Familiar en la Mujer Ejecutiva

A continuación se revisará sobre como el tiempo impacta en el balance entre el trabajo y la vida familiar, sobre el enfoque empresarial acerca del balance y los antecedentes en cuanto a planes y estrategias desarrollados por el sector empresarial y Estado.

2.4.1 Antecedentes

Se debe considerar primero que el uso formal de la terminología para describir la relación entre la vida familiar y profesional se remonta a 1960, cuando la preocupación fue etiquetada como “trabajo-familia Conflicto”, más tarde se produjo un cambio lingüístico positivo al “trabajo-familia Enriquecimiento” y por 1990 consiguió evolucionar a un término integral y abarcador de "Work-Life Balance" (Shah, 2015) a Balance entre el trabajo y la vida familiar en busca de la satisfacción personal.

Sobre este tópico se han encontrado varios estudios de investigación en diferentes países, donde cada estudio evalúa su realidad, por ejemplo en Uruguay se observó que el 4% de las personas encuestadas indicó que la empresa emplea un modelo enriquecedor, donde colabora con políticas que fomenten la conciliación entre trabajo y familia, con un comparativo 12% a nivel latinoamericano y un 17% en el mundo. Por otro lado Fernández (2014) argumentó que una buena cultura de responsabilidad familiar corporativa favorece la integración trabajo-familia, una buena cultura empresarial que apoye el balance entre el trabajo y la vida familiar considera la flexibilidad en el tiempo y espacio. Por su lado en la India se observa que no existe la misma dedicación entre los tiempos de las tareas laborales y domésticas.

2.4.2 Impacto del uso del tiempo

La gestión del tiempo nos permite conocer la cantidad de tiempo que los hombres y las mujeres destinan a la realización de distintos tipos de actividades como: el trabajo remunerado, el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo comunitario, el tiempo libre y las

actividades personales. La participación de hombres y mujeres en el trabajo es distinta, el sistema sexo-género vigente, define una desigual en la distribución de responsabilidades y actividades según la situación y la posición que tienen tanto hombres como mujeres. En general, la sociedad ha asignado a las mujeres la responsabilidad de las tareas domésticas no remuneradas, lo que limita su participación en el mercado y por lo tanto en la generación de ingresos, afectando su calidad de vida (MIMDES, 2011).

En el estudio realizado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MINP, anteriormente llamado Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social MIMDES, los hombres (ver Figura 2) dedican al trabajo remunerado para el mercado un promedio semanal de 50 horas con 38 minutos, mientras que las mujeres le dedican 36 horas con 25 minutos. En el caso del trabajo doméstico no remunerado, los hombres destinan 15 horas con 53 minutos semanales, mientras que las mujeres dedican 39 horas con 28 minutos a esta misma actividad. Comparando estos resultados observamos que los hombres en una semana trabajan 14 horas con 13 minutos más que las mujeres en el mercado mientras que las mujeres trabajan 23 horas con 35 minutos más que los hombres en la actividad doméstica, trabajo por el que no reciben pago alguno (MIMDES, 2011).

El dato obtenido es un promedio del tiempo que dedica la mujer y su contraparte al trabajo y la vida familiar, reflejándose que las mujeres dedican entre el trabajo y el hogar en promedio 75.53 horas semanales, 9.62 horas semanales más que los varones, como se aprecia las mujeres dedican 14.13 horas menos que los varones al trabajo y 23.35 horas más a las actividades domésticas. Sin embargo, la diferencia entre el tiempo dedicado a la actividad remunerada y la actividad doméstica es de 3.03 horas a favor de las actividades domésticas, en los varones esta diferencia es mucho más marcada teniendo 34.85 horas a favor de las actividades remuneradas.



Figura 2. Promedio de Horas a la Semana que la Población de 12 Años y Más de Edad Dedicar a las Actividades Diarias.

Tomado de *Brechas de género en la distribución de tiempo por MIMDES, 2011*.

(<http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Brechas-de-genero-en-el-Uso-del-Tiempo.pdf>).

Estudios de investigación demuestran que familias donde las parejas tienen doble ingreso muestran una división más equitativa del trabajo doméstico (Domínguez, 2015). La identidad de género formada desde la infancia, donde existe la intervención de diferentes instituciones, se asocia que dada la naturaleza reproductiva de la mujer existe la naturalidad de género para dedicar más tiempo a la familia consecuencia de la femineidad (Lóyzaga de la Cueva & Curiel, 2014), una paradoja existente es que mientras más es el grado educativo en las mujeres menor es su dedicación en las actividades domésticas a diferencia de los varones que a mayor grado educativo valoran más las actividades del hogar.

2.4.3 Enfoque empresarial

Dentro del enfoque empresarial se ve el comportamiento de los directivos que es uno de los factores más relevantes en la creación y modelado de la cultura empresarial (Nadler & Tushman, 1988; Schein, 1992), cultura que incide en como son tratadas las mujeres en el entorno laboral, el cual influye en el balance que se puede lograr entre el hogar y el trabajo.

Las empresas latinoamericanas en la actualidad todavía funcionan bajo el supuesto de que la presencia del empleado en el centro de trabajo y el tiempo que éste dedica a la actividad laboral son indicadores de su contribución, de su compromiso con la organización e incluso de su eficiencia (Thompson et al., 1999; Eaton & Bailyn, 2000; Bailyn, 2006), el rechazo a cambiar este tipo de pensamiento es uno de los motivos por los cuales el empresario no favorece en mejorar el balance del trabajo y la vida familiar para los empleados en general, y en particular para las mujeres.

La actividad económica de la mujer se caracteriza por una gran irregularidad, y sus interrupciones están frecuentemente asociadas con cambios en su ciclo vital, matrimonio, nacimiento de hijos, ingreso del último hijo al sistema escolar, etc.

(Wainerman & Recchini, 1981, p. 26-27; Kempeneers & Saint-Pierre, 1992). (Ribeiro, 2004, p. 222)

“Siendo el tiempo dedicado a la maternidad la principal interrupción en la vida laboral que deben afrontar las mujeres trabajadoras (Corbeil et al., 1992)” (Ribeiro, 2004, p. 222).

Los factores que han influido en la creciente participación laboral de las mujeres son el aumento en el tiempo de vida, su mayor nivel promedio de educación y la tendencia a tener menos hijos. “Así, entre 1970 y 1995 la esperanza de vida de las mujeres aumentó en 8 años, su tasa global de fecundidad pasó de 5.0 a 3.1 y su vida económicamente activa se extendió en algo más de nueve años” (Daeren, 2000, p. 3).

La interface entre trabajo y vida privada ha sido caracterizada por diferentes términos tales como conflicto trabajo-familia (Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell 1985; Jones & McKenna, 2002), derrame trabajo-familia (Barnett, 1994; Doumas et al., 2003), balance trabajo-vida privada (Perrons, 2003; Dex & Bond, 2005), enriquecimiento e integración trabajo-familia (Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Edwards & Rothbard, 2000; Friedman & Greenhaus, 2000), interacción negativa entre trabajo y familia

(Demerouti et al., 2004) y conflicto inter-roles (Kopelman et al., 1983; Eagle et al., 1998).

Básicamente, se afirma que siempre existe interferencia entre el trabajo y los aspectos de la vida de una persona no vinculados al trabajo, que implican conflicto inter-roles, en el cual las presiones provenientes de los ámbitos laboral y familiar son mutuamente incompatibles en algún aspecto (Greenhaus & Beutell, 1985).

Sin embargo, dentro de esta coyuntura, se ha demostrado que la implementación de acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar llevadas a cabo de parte de las empresas, ocasiona en el empleado un incremento de la moral en el trabajo y el desarrollo del compromiso con la organización (Catalyst, 1998). En el estudio realizado por Tombarry y Spinks (1999) con una muestra de empleados del *Royal Financial Bank Group* de Canadá, se evidenció que la implantación de programas que permiten conciliar la vida laboral y personal tiene un impacto positivo entre el personal; al tener acceso a iniciativas de conciliación, los trabajadores y trabajadoras experimentaron una sensación de mayor efectividad en el manejo de las responsabilidades del hogar y el trabajo, reportaron menores niveles de estrés, mayor energía y satisfacción con el trabajo (Grueso & Antón, 2011).

La conciliación se clasifica en tres categorías: (a) flexibilidad en la jornada y horarios de trabajo, (b) permisos y (c) recursos (Lobel, 1999; Instituto de la Mujer, 2003; Singh, 2010). La flexibilidad en la jornada y horarios de trabajo involucra las siguientes modalidades:

Horario flexible. Las organizaciones establecen un horario central y un horario de fluctuación, en el que el empleado tiene la autonomía para administrar el tiempo de acuerdo con sus necesidades particulares (Gracia, Peiró & Ramos, 1996; Muchinsky, 2001).

Trabajo a tiempo parcial. Ha sido una alternativa laboral especialmente para empleados de niveles jerárquicos inferiores aunque, paulatinamente, se ha ido

conformando como una alternativa también entre mandos medios y directivos (Grueso & Antón, 2011).

Teletrabajo. Evita el desplazamiento del empleado hasta el sitio físico de trabajo, lo cual genera mayor flexibilidad, aunque, a esta modalidad de trabajo se le atribuye un efecto negativo debido a que genera un sentimiento de aislamiento de los compañeros de trabajo y menores posibilidades de competir por puestos vacantes (Grueso & Antón, 2011).

Permisos que ayudan disminuir el estrés de los trabajadores equilibrando las responsabilidades del hogar con el laboral, siendo los más comunes:

Permiso de maternidad. El permiso de maternidad es una herramienta que garantiza a la mujer el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y su vinculación a puestos de responsabilidad (Grueso & Antón, 2011).

Permiso de paternidad. El permiso de paternidad se concibe como un mecanismo que permite al padre la posibilidad de participar del nacimiento de sus hijos(as), permaneciendo en el hogar junto a la madre (Grueso & Antón, 2011).

Permisos de maternidad o paternidad más allá de lo estipulado por ley. Las madres y los padres pueden quedarse en casa una vez consumido el período estipulado por ley (Grueso & Antón, 2011).

Permiso para el cuidado de personas dependientes. Mediante este permiso hombres y mujeres tienen la posibilidad de atender asuntos relacionados con el cuidado de los hijos, las personas de edad, y dependientes de ellos (Grueso & Antón, 2011).

Permiso para lactancia materna. La madre trabajadora, al término del período post natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que el hijo tenga como mínimo seis meses (Ley N° 27240).

Recursos mediante este tipo de acciones las organizaciones buscan ayudar al

empleado a solventar ciertas necesidades generando un esquema de información y soporte (Grueso & Antón, 2011), siendo las siguientes:

Recursos para el cuidado de menores y familiares mayores. Las empresas facilitan a sus empleados y empleadas información y/o ayudas para la atención de personas dependientes bien sea mayores o discapacitados (Chinchilla & León, 2005).

Información sobre entidades que se encargan del cuidado de hijos y personas dependientes. Mediante esta iniciativa la organización facilita información sobre guarderías y/o centros para el cuidado de ancianos fuera de la empresa (Chinchilla & León, 2005).

Aunque estas medidas son altamente valoradas por los trabajadores, los estudios de investigación demuestran que el efecto de la oferta por parte de las organizaciones sobre el conflicto trabajo-familia no son consistentes; algunos estudios encuentran que consiguen disminuir dicho conflicto (Grueso & Antón, 2011) mientras que otros encuentran que el conflicto ni aumenta ni disminuye (Mennino et al., 2005).

Existen otras investigaciones que han encontrado que la oferta de una o varias medidas de conciliación contribuye a disminuir el conflicto trabajo-familia (Thompson et al., 1999; Allen, 2001; de Sivatte & Guadamillas, 2013).

La conciliación entre vida familiar y profesional se consigue cuando ambas se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona. Esto es, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y, al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo profesional satisfactorio. Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional (Corte, 2006).

Corte (2006) comentó que si buscamos los elementos que explican la necesidad de plantearnos la nueva realidad del trabajo, encontramos los siguientes:

- Paradigma social vigente con radical separación entre el ámbito productivo y el ámbito procreativo.
- Concepción tradicional del trabajo sin condiciones para conciliar la vida familiar con la laboral.
- Concepción tradicional de la familia sin condiciones para conciliar la vida familiar con la laboral.
- Incorporación de las mujeres al mercado laboral.
- No incorporación de los hombres a las responsabilidades domésticas.
- Falta de conocimiento, reconocimiento y medición del trabajo doméstico (Corte, 2006).

Por lo cual, es necesario buscar alternativas de solución a estas problemáticas para obtener un equilibrio entre la vida familiar y laboral que llevan las mujeres en la actualidad. De manera complementaria, es claro que la adopción de medidas de conciliación implica cambios al interior de la organización en términos de la cultura corporativa. No obstante las empresas hayan adoptado medidas de conciliación, la ausencia de una cultura corporativa que de apoyo a este tipo de medidas genera en los empleados reacciones que pueden ir desde la indiferencia hasta el rechazo de las mismas (Grueso & Antón, 2011).

Es necesario encontrar las herramientas de conciliación que generen un balance y no se convierta en algo contraproducente generando falsas expectativas, creando así ambientes hostiles, con el cual la mujer tenga que tomar una decisión de apartarse de la empresa, abocándose a su familia.

2.4.4 Antecedentes sobre planes y políticas para fomentar el balance - mundo

Las empresas implementan prácticas que ayudan a existir el balance entre la vida familiar y el trabajo, algunas de estas medidas pueden ser horarios flexibles (de Sivatte & Guadamillas, 2014), el tele-trabajo, como método alternativo de trabajo aún no ha sido explotado por las empresas (Verano, Suarez & Sosa, 2014), con la finalidad de proponer estímulos y planes laborales.

De igual manera, algunos enfoques de políticas se basan en lo siguiente: a) Las políticas secuenciales, las cuales involucran permisos, licencias para poder atender a los familiares, flexibilidad horaria y del trabajo parcial, con este tipo de políticas el cuidado permanece en la familia, b) Las políticas de desfamiliarización, se refieren a que otras personas brinden este servicio, este servicio puede implicar intervención estatal, e incluso se puede fomentar incentivos a instituciones privadas para que brinden estos servicios o se puede hacer parte actividad a la entidad empleadora a ofrecer estos servicios, c) las políticas regulatorias de compra de servicios, que se dan como regulaciones para que éste se brinde por un externo dentro del domicilio. Las aristas que aparecen derivados de estos servicios de cuidado, es que en la sociedad éstos no son vistos como trabajos equivalentes a los profesionales que se dan en las empresas.

2.4.5 Antecedentes sobre planes y políticas para fomentar el balance - Perú

En el Perú, el enfoque empresarial sobre el balance entre la vida familiar y laboral cuenta con poca información, de acuerdo al INEI 2015, en lo que respecta al empleo y género, de cada 100 hombres en edad de trabajar, 81 se encuentran integrando la fuerza laboral, mientras las mujeres que participan en la actividad económica representan 63 de cada 100, existiendo una brecha de 18 hombres más que mujeres por área de residencia, tanto en el área urbana como en el rural se observa similar comportamiento, en el área urbana 79 de cada 100 hombres en edad de trabajar participan en la actividad económica, en las mujeres es 60

de cada 100 (INEI, 2015), esto hace que la participación de la mujer sea menor en el ámbito laboral por el histórico dado en los párrafos anteriores.

Pero en el caso de los ingresos promedio entre género, ha aumentado el ingreso de mujeres y hombres en el primer trimestre del año 2015, el ingreso promedio de las mujeres se ubicó en S/. 1,260 nuevos soles y se incrementó en 2.4% y el ingreso de los hombres fue de S/. 1,849.5 nuevos soles y aumentó en 3.7%. Logrando con ello que aunque tengan un doble trabajo, el cual no es remunerado están logrando ser competitivas en la actualidad. Pero sigue habiendo una brecha grande entre los dos géneros, ya que el ingreso promedio de las mujeres representa el 68.1% del ingreso de los hombres, lo que evidencia que existe una brecha en los ingresos de S/. 589.5 nuevos soles a favor de los hombres.

Asimismo, dentro del incremento que hace la mujer, su ingreso promedio de 25 a 44 años de edad se eleva en 3.2% y en los hombres en 2.0%. En las mujeres se ubicó en S/. 1,402 y en los hombres en S/. 1,993.2. Mujeres y hombres de 45 y más años de edad, presentan la mayor brecha de ingresos. En este grupo etario las mujeres ganan el 60.6% del ingreso de los hombres. En cambio, la menor brecha se produce entre los más jóvenes, donde las mujeres ganan el 85.0% del ingreso de los hombres. Se puede apreciar que las mujeres van ganando terreno dentro del campo laboral, sabiendo que tiene mayores dificultades que los hombres, pero para poder entrar en un balance entre el trabajo y la vida familiar es necesario que se busque opciones de llevar una armonía con la mujer en su área de trabajo, logrando que se sienta con ganas de dedicarle todo su esfuerzo y mejorar así la productividad de la empresa y su eficiencia al desarrollarse a cabalidad.

2.4.6 Incentivos del Estado

Oportunidades de trabajo surgen de la necesidad de balancear la vida familiar con el trabajo, tales como ofrecer servicios de cuidado infantil y de cuidado de otros parientes que sean dependientes del apoyo familiar, sino se da una clara colaboración de la sociedad con

estos trabajos, el conflicto entre el trabajo y la vida familiar (Blofield & Martínez, 2014) será inminente. Existen tres tipos de intervención que condicionan el balance entre la vida familiar y el trabajo, que son: la gestión del tiempo, ingresos y la asignación de servicios.

2.5 Resumen

En el capítulo 2 se revisó el marco teórico, tomando como referencia el mapa de literatura diseñado y compuesto por cuatro temas: (a) la mujer ejecutiva, (b) la mujer ejecutiva en el trabajo, (c) la mujer ejecutiva en la familia y (d) balance entre el trabajo y la vida familiar en la mujer ejecutiva.

El primer punto, hace referencia que en el siglo XXI las mujeres ejecutivas tienen formas diferentes de pensar sobre la vida en comparación con las mujeres de generaciones pasadas. Esta diferente forma de pensar, ha llevado a que el balance que mantenían las mujeres ejecutivas del siglo XX haya variado y hoy se logre apreciar mujeres que son mucho más independientes económicamente; esto se refleja en que existen cada vez más hogares que dependen de mujeres (Carrario, 2008).

El segundo punto, hace referencia a la mujer ejecutiva en el trabajo, en donde los cambios se inician desde su ideología, como el de tener un mínimo de hijos con su pareja, mayor acceso a la educación por lo que su manera de concebir la vida ha cambiado (Daeren, 2000). Esto conlleva, a que la mujer tendrá una mayor participación en el mercado laboral y en puestos gerenciales, al mismo tiempo también encuentran obstáculos para que este crecimiento sea uniforme, ya sea por temas culturales o ideologías. Las estadísticas a nivel mundial, muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en puestos gerenciales, pero la tasa de progresión es lenta, la regla empírica es siempre la siguiente: cuanta más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay (OIT, 2004).

En el Perú, la distribución de las mujeres que trabajan de acuerdo a su edad, se aprecia en la Tabla 1, donde se refleja las siguientes tendencias: el 43.6% de mujeres profesionales /

técnico / gerente no tienen hijos y el 45.8% solo tiene de uno a dos hijos, afianzando que las mujeres que quieren desarrollarse profesionalmente tiene que elegir en tener familia o no, o en el mejor de los casos familias no numerosas.

El tercer punto, abarca sobre la mujer ejecutiva en la familia, donde se señala que las mamás ejecutivas coinciden en que para poder manejar sus diferentes facetas, la organización, el gusto por su profesión, brindar una mejor calidad de vida a su familia y sobre todo, contar con el apoyo de la misma y su pareja, han sido elementos claves para su desarrollo como madres, esposas y líderes de equipos laborales, añadiendo que uno de los principales ingredientes es llegar al equilibrio y los motivos más fuertes que impulsan a las mujeres jóvenes y profesionales a seguir trabajando es proporcionar una buena educación universitaria a sus hijos (Cepeda, Lozano, Gonzalez & Ramirez, 1998).

El cuarto punto, abarca la literatura sobre el balance entre el trabajo y la vida familiar en las mujeres del mundo, se inicia con los antecedentes sobre la participación laboral tanto del hombre como la mujer, antes y después de la revolución industrial, así como los cambios relevantes que hubieron por el nacimiento de nuevas necesidades en el hogar. El impacto del uso del tiempo, el cual rompe el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Capítulo 3: Método

El trabajo de investigación enmarca un enfoque cualitativo de diseño no experimental, con una muestra dirigida no representativa en busca de una máxima variación, se utilizó como instrumento la entrevista para la recolección de datos, con la finalidad de identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar.

El estudio de investigación fue realizado sobre una muestra dirigida compuesta por 28 mujeres ejecutivas cuyas edades se encontraban entre los 25 y 60 años, laborando en una empresa formal, que le demandaba más de 48 horas como mínimo semanal, y con una convivencia como mínimo de un año con una o más personas. Se buscó una máxima variabilidad, por ese motivo la muestra pertenece a seis rubros de trabajo.

Para obtener la muestra se utilizó la técnica de: bola de nieve, en el cual para poder utilizarla fue importante la discriminación de cada mujer ejecutiva perteneciente a la muestra, ya que ello direccionó de una mejor manera hacia la obtención de los objetivos que se plantearon en la investigación sobre la percepción de la mujer ejecutiva, donde se tomó como parámetros: el trabajo, la vida familiar, cargo en la empresa, edad, evolución en su trabajo; y la técnica de máxima variación, el cual implicó buscar entrevistadas atípicas para identificar si los patrones de la investigación se mantienen (Miles & Huberman, 1994).

La información que se obtuvo fue extraída de las entrevistas que se efectuaron de acuerdo al objetivo de la investigación, las entrevistas fueron desarrolladas en empresas del rubro financiero, industrial, público, salud, educación y militar del Perú, la entrevista se llevó a cabo en los lugares en los que mejor se adecuaba para la entrevistada. Estas entrevistas se encontraban compuesta por preguntas abiertas, llevadas mediante parámetros establecidos dispuestos por el grupo investigador, fueron grabadas y luego transcritas para su análisis.

Los miembros del grupo recolectaron la información, para lo cual se solicitó la autorización de las participantes para tomar anotaciones y ser grabadas durante el tiempo que se desarrolló la entrevista, con ello se buscó obtener la percepción de cada mujer ejecutiva perteneciente a la muestra, siendo toda la información analizada, verificada, procesada, utilizando la técnica de hacer preguntas y realizar comparaciones (Strauss & Corbin, 1998), dado que el estudio de investigación se centra en la percepción de la mujer ejecutiva fue importante realizar las comparaciones, encontrar patrones y diferencias entre los hallazgos.

3.1 Diseño de la Investigación

La investigación tuvo un enfoque cualitativo porque este tipo de investigación permitió una recolección de datos para lograr llegar a las preguntas ideales que permitieron lograr los objetivos trazados, así mismo permitió revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), las características especiales de este enfoque de estar dirigido a la experiencia de las participantes permitió encontrar un significado profundo de los resultados, pudiendo reflexionar sobre las tendencias que se lograran hallar.

La investigación tipo cualitativa tiene la finalidad de responder a las preguntas del estudio definidas en el Capítulo 1 enmarcadas en la realidad peruana, ya que no se pudo encontrar estudios en el Perú de esta índole se tuvo que diseñar la guía de entrevista de acuerdo al entorno, los estudios encontrados en otros países demuestran la importancia del tema, se tomó como referencias las entrevistas desarrolladas con la finalidad de adaptarlas a nuestra realidad: demográfica, económica y social.

Se ha considerado para esta investigación un enfoque cualitativo en el que se tuvo las siguientes consideraciones: (a) las mujeres ejecutivas que conforman la muestra aportarán con sus experiencias de vida (Marshall & Rossman, 2011) manifestando su percepción sobre el trabajo y vida familiar, también se buscó identificar la percepción sobre la interacción

trabajo-vida familiar, que tuvieron al momento de la investigación; y (b) el entorno donde se desarrolló cada entrevista pudo influir en las respuestas de la muestra, por tal motivo se tomó en cuenta esta realidad en el estudio para tener las consideraciones necesarias en el diseño de la entrevista.

3.2 Justificación del Diseño

La característica principal de una investigación cualitativa radica en la posibilidad de analizar fenómenos sociales. Yin (2009) identificó que método se debe aplicar dado los siguientes criterios: (a) La dirección de las preguntas de investigación, cómo (*how*) y la razón (*why*); (b) si se requiere el control sobre el comportamiento de los eventos investigados; y (c) si el enfoque es sobre eventos contemporáneos, dada las características definidas en la entrevista aplica al estudio de investigación analizado.

En el Perú no se han realizado estudios de investigación para tratar de analizar la percepción que tiene la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar, de manera específica de las mujeres ejecutivas de distintas edades y pertenecientes a diferentes rubros, de la revisión literaria se puede apreciar que existen estudios realizados en Uruguay por Fernández (2014), donde trato la problemática que genera la interacción entre vida familiar y el trabajo, por su parte Giraldo (2010) manifestó el choque entre estos dos ámbitos, y el constate conflicto en el que estos se encontraban, de manera similar Daeren (2000) mostró como el trabajo de la mujer ejecutiva ha evolucionado en el tiempo, siempre de manera creciente en pos de poder acceder a mejores puestos de trabajo y de desarrollarse profesionalmente. Por ello, fue importante la realización de la investigación como aporte a futuras investigaciones, de igual manera es importante abarcar un rango de edades considerable para poder verificar si la percepción puede variar con respecto a ese factor, de manera similar se buscó en la investigación que la muestra perteneciera a diferentes rubros.

Según *Fortune Global* en la edición 200 manifestó que 29.7% de cargos directivos eran ocupados por mujeres en Francia, este porcentaje aminora a un 27% según el estudio realizado por *Grant Thornton International Business Report (IBR)*. Sin embargo, lo que limita a las mujeres a ocupar estos cargos directivos es el conflicto que se genera con la vida familiar, al demandar mayor tiempo (Gestión, 2013), ante esta realidad el estudio de investigación adquiere importancia ya que ante la poca existencia y la evidencia de problemas de la mujeres ejecutivas en el trabajo, vida familiar y la interacción de estos dos ámbitos, es importante identificar las percepciones que las mujeres ejecutivas tienen en relación a dichos temas.

3.3 Preguntas de la Investigación

Pregunta principal

- ¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y vida familiar?

Preguntas específicas

- ¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo?
- ¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar?

3.4 Población

La población para el estudio de investigación estuvo comprendida por mujeres ejecutivas con carga familiar, ubicadas geográficamente en Lima, que durante el periodo de estudio noviembre 2015 a mayo 2016 se encontraban laborando una jornada laboral de 48 horas semanales como mínimo, en una empresa que cumpla toda la normativa legal vigente del estado peruano.

Con estos parámetros de selección no se logró determinar la población, debido a que no se encontró información que determine la cantidad de mujeres ejecutivas laborando y que convivan con una persona en Lima. No obstante, se utilizó la información estadística dada

por el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) en los informes trimestrales de empleo donde se logró tener una idea poco precisa de la población.

Según el INEI (2016) en su informe técnico “Situación Laboral en Lima Metropolitana” indicaba que la Población Económicamente Activa PEA, lo conformaban las personas que se encontraban trabajando o buscando un trabajo, las personas que se encontraban laborando en la fecha mencionada representaba el 93.1% del PEA. En Febrero 2016 se apreció que el PEA ascendía a 5',112,300 personas, este grupo representa solo el 68.9% de la Población en Edad de Trabajar (PET) (INEI 2016).

En Lima Metropolitana “De cada 100 personas de la Población Económicamente Activa (PEA), 93 tienen empleo y siete buscan trabajo activamente. De la población ocupada, 61 cuentan con empleo adecuado y 33 están subempleados, 11 subempleados por horas (visible) y 22 por ingresos (invisible)” (INEI, 2016). Esto mostró que en Lima Metropolitana existía 3',101,200 de empleos adecuados, y “Del total de población con empleo adecuado, el 65.2% (dos millones 22 mil 800) son hombres y el 34.8% (un millón 78 mil 400) son mujeres” (INEI, 2016), de los empleados adecuadamente también se pudo extraer que el 19.3% (889, 200) tienen grado universitario.

3.5 Consentimiento Informado

Los procedimientos de recolección de información requirieron que las participantes de la muestra leyeran y comprendieran el manejo que las respuestas iban a tener dentro de la investigación para tal fin se requirió la firma del Consentimiento Informado que se muestra en el Apéndice B. En el Consentimiento Informado se definió los objetivos de la investigación, los procedimientos de la entrevista, el compromiso de la confidencialidad sobre la información y de la publicación de los resultados del estudio de investigación. Se entregó una copia del Consentimiento Informado a las participantes de la muestra, y otra copia se archivó en la base de datos del estudio de investigación.

3.6 Selección de la Muestra

3.6.1 Muestreo

Maxwell (1996) sugirió que en las investigaciones cualitativas se debe utilizar la estrategia de la selección de la muestra de propósito o también llamado “criterio de selección basado”, donde la intención es seleccionar deliberadamente a personas que cumplan con ciertas características previamente identificadas para proporcionar información importante para el estudio de investigación.

La investigación al ser cualitativa se basó “En el proceso cualitativo, grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 384). El factor principal que se tuvo para llegar a la muestra fue de índole operativo de recolección y análisis, debido a que el tiempo fue una limitante para el desarrollo de la entrevista y para el análisis, se determinó que 28 mujeres ejecutivas era la cantidad más óptima para formar la muestra. Otro factor para la determinación de la muestra fue tratar de captar diversas percepciones para lograr tener un mayor universo.

3.6.2 Estrategias

Para determinar la muestra de la investigación se tomó como referencia la guía planteada por Miles & Huberman (1994), se identificó las mujeres ejecutivas que conformarían la muestra por la técnica de bola de nieve, porque permitió identificar mujeres ejecutivas claves para el estudio de investigación. Se utilizó la técnica de máxima variación buscando contemplar la mayoría de escenarios para poder comprender mejor las percepciones que manifiestan.

Se optó por seleccionar a un grupo de mujeres ejecutivas que eran más asequibles para hacerles las entrevistas, por un tema de tiempo y afinidad, como las primeras mujeres

ejecutivas que conformaron la muestra pertenecían a distintos rubros (banca, industrial, público, educación, salud y militar) se les solicitó a este primer grupo de la muestra referenciar a otras mujeres ejecutivas que luego de una evaluación pudieron pasar a componer la muestra, de tal manera que la variedad de personas que conforman la muestra enriqueció el análisis.

3.7 Confidencialidad

Se protegió la identidad de la muestra, usando otros identificadores, los datos recolectados fueron codificados y categorizados según el criterio de las preguntas de investigación realizadas.

3.8 Procedimiento de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, el primer paso fue definir el perfil de la entrevistada para ello esta persona debía cumplir con el filtro de las preguntas de clasificación mencionados en el Apéndice E. A continuación, se buscó en la red de contactos de cada investigador para identificar el primer grupo de mujeres ejecutivas que formarían parte de la muestra, de esta manera la investigación se valió de la técnica de bola de nieve (Miles & Huberman, 1994).

Yin (2009) mencionó tres principios que pueden guiar la recolección de datos: a) uso de múltiples fuentes de evidencia, esto brindó al investigador un rango más amplio de eventos y comportamientos que analizar; b) se creó una base de datos de las informantes, con la finalidad de guardar los datos recolectados de tal forma que la lectura sea fácil; y c) se mantuvo una cadena de evidencia, esto le dio confiabilidad y consistencia al estudio de investigación, de tal forma que el lector identifique cuáles son las preguntas de la investigación.

Como medio de recolección de datos, el estudio de investigación aplicó a cada mujer ejecutiva una entrevista siempre y cuando cumplieran con todos los requisitos para ser integrantes de la muestra, se han registrado tanto las observaciones que se percibieron y se

redactaron los comentarios identificados por el investigador en el Apéndice C, formato de notas de entrevista. Dichas entrevistas han sido grabadas, transcritas y archivadas por cada investigador.

3.8.1 Fuentes de evidencia

En el estudio de investigación desarrollado, se han considerado dos fuentes de evidencia: (a) la entrevista y (b) la nota de la entrevista. Se tuvo un investigador que laboraba en banca, el segundo investigador laboraba en la Marina de Guerra del Perú, el tercer investigador laboraba en el sector de avícola y por último el cuarto investigador laboraba en el sector logística; todos contribuyeron en identificar las mujeres ejecutivas de su entorno laboral y/o personal que cumplieran con el perfil designado para ser parte de la muestra.

La fuente principal fue la entrevista aplicada a la muestra, en la entrevista se logró recolectar información de forma abierta donde se captó el sentir y pensar de las mujeres ejecutivas que pertenecen a la muestra. Cada mujer ejecutiva perteneciente a la muestra representa una percepción distinta debido a sus propias vivencias, antecedentes familiares y laborales, esto enriqueció el estudio de investigación, buscando lograr los objetivos trazados. Marshal y Rossman (1999) mencionaron que un aspecto importante en la entrevista de profundidad es la posibilidad que el fenómeno fuera analizado desde el punto de vista de los entrevistados y no del entrevistador, un punto importante y de uso fue la actitud de la entrevistada del poder brindar la información.

3.8.2 Entrevista piloto

La entrevista piloto proporcionó información al investigador acerca del instrumento usado para recolectar la información, esto proporcionó ventajas al investigador para mejorar y optimizar sus métodos de recolección de información. “Regularmente en la investigación cualitativa, las primeras entrevistas son abiertas y de tipo “piloto”, y van estructurándose

conforme avanza el trabajo de campo. Regularmente el propio investigador conduce las entrevistas” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 403).

Para el estudio de investigación se realizó una entrevista piloto desarrollada a una mujer ejecutiva que cumplía con los requisitos para ser parte de la muestra, pero que pertenecía al grupo de amigas de uno de los investigadores, esto permitió moldear las preguntas de la entrevista, gracias a la familiaridad que se tenía con la mujer ejecutiva el desarrollo de la recolección de información resultó siendo muy ágil y replicable en la muestra.

3.8.3 Guía de la entrevista

La guía de entrevista buscó que el investigador logre en el desarrollo de la entrevista fluidez y que se recolecte la información requerida para el cumplimiento de los objetivos del estudio de investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por tal motivo, se elaboró una guía de entrevista que le permitió al investigador tener la lista de preguntas, relacionadas directamente con los objetivos de la investigación. El investigador logró mediante esta guía ahondar en algunas preguntas donde las respuestas de la muestra no enriquecían los objetivos. La guía de la entrevista se encuentra en el Apéndice A.

3.8.4 Protocolo de la entrevista

Se realizó un protocolo de entrevista (Apéndice D) con el fin de seguir la formalidad de la entrevista, otro motivo fue que el investigador estudiara y analizara la situación previa antes de la entrevista. El primer contacto con las entrevistadas fue por teléfono, en caso no se tuvo éxito en el primer intento, se intentó dos veces más con la finalidad de obtener contacto. En primer lugar el investigador asignado se presentó e identificó como estudiante de postgrado de Centrum Católica del Perú, seguidamente explicó el propósito y la importancia de la investigación, si se logró obtener el interés de la candidata se procedió a proporcionar mayor detalle sobre el estudio de investigación, luego se consultó a la candidata su deseo de

colaborar con la entrevista, si la candidata accedió se procedió a realizar las preguntas de clasificación definidas en el Apéndice E, para identificar si clasificaba como muestra del estudio de investigación, en caso no aplicaba se le agradeció por el tiempo y colaboración, si las respuestas afirmaron al contacto como candidata de la muestra se solicitó una entrevista, para fijar una fecha y hora para realizarla, mostrándose los investigadores accesibles a la fecha y hora indicada por ella, una vez acordado lugar, fecha y hora el investigador revisó todo lo que mencionaba el protocolo de la entrevista que se encuentra en el Apéndice D.

El objetivo por el cual se realizó las entrevistas fue lograr un acercamiento al entorno laboral de las mujeres ejecutivas y a su vez apreciar el clima laboral donde se desenvolvían, esto solo se logró cuando la entrevista se desarrolló en las oficinas o lugares de trabajo de la muestra, se logró generar compromiso y confianza con las mujeres ejecutivas pertenecientes a la muestra. Cuando se llegó al día y hora pactada para la entrevista, el investigador proporcionó el Consentimiento Informado, así mismo solicitó permiso para que esta sea grabada.

3.9 Instrumentos

Maxwell (1996) indicó que en investigaciones con propósito las preguntas de investigación tienen la finalidad de explicar lo que el estudio de investigación está tratando de entender o comprender sobre un fenómeno. Las preguntas fueron formuladas para cubrir los objetivos del estudio de investigación, se categorizaron en cuatro partes: a) preguntas que buscaron obtener información del perfil de la muestra, b) preguntas que permitieron obtener información acerca de la percepción de la muestra sobre su trabajo, c) preguntas que permitieron obtener información sobre la percepción de la muestra sobre su vida familiar y d) preguntas que permitieron obtener información sobre la interacción trabajo-vida familiar.

El instrumento que se optó por utilizar principalmente en la captación de información fue la entrevista, a cerca de este instrumento se mencionó:

La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa (Savin-Baden & Major, 2013; King & Horrocks, 2010). Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998). (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 403)

La entrevista permitió contar con características que beneficiaron la obtención de información para lograr responder las preguntas planteadas, ya que la entrevista fue flexible, se tuvo una guía de entrevista pero el desarrollo fue adecuado a la mujer ejecutiva, otra característica que brindó este instrumento fue el carácter más amistoso que se tuvo con la muestra, la entrevista permitió que el entrevistador compartiera con la muestra el ritmo y la dirección de la entrevista, adicionalmente permitió que dentro de la interpretación de los resultados se tomara en cuenta el contexto, y como principal características es que las preguntas fueran abiertas y neutrales buscando obtener percepciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.10 Análisis e Interpretación de Datos

El análisis e interpretación de la data implicó para el investigador realizar una búsqueda entre declaraciones generales sobre las relaciones y temas de fondo que son el propósito del estudio de investigación (Marshall & Rossman, 2011), luego de haber realizado cada entrevista fue necesario transcribir lo grabado y escuchado con la finalidad de evidenciar de la mejor manera lo transmitido por la muestra. Maxwell (1996) definió como un problema que a menudo sucede en los estudios de investigación del tipo cualitativa es no transcribir las notas de la entrevista y evidencias luego de realizada la entrevista.

En el análisis de la información utilizamos como procedimientos de codificación las recomendadas por Strauss y Corbin (1998) donde se categorizó como: (a) código abierto, como el proceso analítico a través del cual los conceptos son identificados y sus propiedades y dimensiones son descubiertas en la data evidenciada; (b) codificación axial, proceso de correlación de las categorías con sus subcategorías, la vinculación se da por las propiedades y dimensiones; y (c) código selectivo, definido como el proceso de integración y perfeccionamiento de la teoría.

Marshall y Rossman (2011) comentaron que la recolección de la data debe ir de la mano del análisis de tal forma que tenga una interpretación coherente. Los datos que provienen de investigaciones cualitativas son complejos en su manejo y no es fácil un estándar de medida. En el estudio de investigación se usaron los procedimientos analíticos que recomendaron Marshall y Rossman (2011), categorizados en seis fases: (a) organizar la data; (b) generar categorías, temas, y patrones; (c) codificar la data; (d) probar las incoherencias emergentes; (e) buscar alternativas de explicación; y (f) elaborar el reporte. Se utilizó el software de análisis de datos Atlas TI como herramienta para manejar la información, se codificó, etiquetó y adicionó las notas de entrevista, permitiéndonos un análisis más ordenado y ágil.

3.11 Análisis del Resultado

La información fue analizada desde cuatro perspectivas: (a) se identificó los perfiles de la muestra (estado civil, edad, etc.), (b) la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, (c) la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar y (d) el análisis transversal en cual se presenta la interacción trabajo-vida familiar, se ha realizado un análisis sobre la información otorgada por cada mujer ejecutiva perteneciente a la muestra de tal forma que nos permita alcanzar los objetivos trazados por el estudio de investigación.

3.12 Validez y Confiabilidad

Para el desarrollo de la investigación se aseguró que cumpla con tres condiciones relacionadas al diseño de estudio: validez del constructo, validez externa y confiabilidad (Yin, 2009). Adicionalmente se aseguró el cumplimiento de cada punto referido a la metodología del estudio de investigación definido en el Capítulo 3. En cuanto a la validez del constructo significó establecer medidas adecuadas de los conceptos estudiados (Yin, 2009). Se aseguró la calidad del estudio usando las siguientes estrategias: (a) triangulación de la información, para su desarrollo se utilizó una diversidad de fuentes, incluyendo observaciones desde el inicio y fin de cada diálogo, entrevistas y documentos; (b) se obtuvo validaciones de tres expertos en la materia que se dedican a la pedagogía en Centrum Católica en cuanto al enfoque estratégico del estudio y de la guía de entrevista; (c) se mantuvo una cadena de evidencia en el análisis y a la vez se diseñó una matriz de consistencia (Apéndice F) asegurando la relación de las preguntas de la guía de entrevista con los objetivos a alcanzar; (d) el sesgo del investigador fue claramente especificado (Creswell, 2003); Y e) se realizó una entrevista piloto (Feng, 2005).

Según los estudios realizados por Patton (1987) acotó sobre la triangulación de información lo siguiente: es comparar información de las observaciones con información de las entrevistas, comparar lo que las personas dicen en público con lo que expresan en privado, comparar las perspectivas de las personas con diferentes puntos de vista, y significa validar la información obtenida a través de las entrevistas verificando documentos y otras evidencias escritas que corroboren lo que los entrevistados indican.

La triangulación de información para el estudio de investigación se consiguió mediante: (a) la comparación de lo expresado por las mujeres ejecutivas durante las entrevistas con lo observado directamente por el investigador durante el diálogo, (b) la verificación de su perfil con las respectivas preguntas de filtro y posterior firma del

Consentimiento Informado según Apéndice B y (c) la verificación de la información contenida en el Formato de Notas de Entrevista, de esta manera se aseguró la consistencia de las respuestas obtenidas.

- Validez externa o generalización, significa que los resultados pueden ser generalizados más allá de la muestra de estudio realizado (Yin, 2009). Los resultados empíricos pueden ser considerados generalizables si la muestra respalda la misma teoría. En este estudio de investigación se utilizó una amplia revisión literaria como guía para la recolección de información y su análisis.
- Confiabilidad, consiste en alcanzar similares resultados, si en caso se estudian el mismo tema usando los mismos procedimientos que el investigador original. El objetivo de la confiabilidad fue minimizar los errores y sesgos del estudio. En el estudio de investigación se han usado dos estrategias para asegurar la confiabilidad. Primero, la utilización de un protocolo de la entrevista donde se establecen los procedimientos de campo (Apéndice D), incluyendo procedimientos similares para las entrevistas, técnicas para crear una atmósfera de confianza con el entrevistado, formato de notas de entrevista, tiempo de la entrevista y datos de la entrevistada. Segundo, se elaboró una base de datos por cada participante de la muestra, posteriormente se consideró una estructura estandarizada que permita pasar los datos y formar una fuente sólida, completa y detallada de la información recolectada.

3.13 Resumen

El estudio de investigación tuvo el enfoque cualitativo con la finalidad de identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar. Se consideró conveniente realizar un estudio de investigación utilizando como instrumento la entrevista para enriquecer la investigación con la experiencia de cada mujer

ejecutiva dado que la percepción de cada mujer ejecutiva respecto a su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo-vida familiar difiere una de otra. Adicionalmente se trató de identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre la interacción que tienen el empleador, el gobierno y la sociedad con ellas y cómo perciben el apoyo de estas entidades en beneficio del balance trabajo-vida familiar.

La muestra fue identificada siguiendo criterios de clasificación, donde se definió como *mujer ejecutiva* a aquellas mujeres que cumplen un rol de dirección y gestión de recursos en la empresa que labora, y por el lado de la vida familiar que conviva con una o más personas lo cual la responsabilice de una vida familiar.

Se identificaron cuatro categorías en la guía de entrevista: (a) perfil de informantes, (b) percepción sobre su trabajo, (c) percepción sobre su vida familiar y (d) percepción sobre la interacción trabajo-vida familiar, tratando de partir de lo general a lo específico con la finalidad de ganar la confianza y el interés de la muestra. Se utilizó el instrumento de la entrevista dado que es el más adecuado, lo cual nos permitió alcanzar los objetivos del estudio de investigación. Las entrevistas fueron revisadas, analizadas y estructuradas, y los datos se utilizaron en la generación de los resultados que se usarán como evidencia del estudio de investigación.

Capítulo 4: Presentación y Discusión de Resultados

4.1 Perfil de las Informantes

Se entrevistó a 28 mujeres ejecutivas que conformaron la muestra del estudio de investigación, se presentó, recolectó y analizó la información ordenada, se siguieron los lineamientos del Capítulo 3, de esta manera se logró el objetivo y se pudo identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, vida familiar y la interacción trabajo- vida familiar. Se aprecia que la muestra estuvo dividida en 13 mujeres ejecutivas casadas y 13 solteras; así mismo se encontró que la muestra tenía una edad promedio de 39 años, la mujer ejecutiva de menor edad tenía 26 años y la de mayor edad tenía 59 años, también se aprecia que las mujeres ejecutivas que comprenden la muestra tienen todas estudios superiores y se identificó el rubro al que pertenece la empresa donde laboraba, hallándose los siguientes: financiero, industrial, público, salud, educación y militar del Perú (ver Tabla 2 y Tabla 3).

Se consideró en el estudio de investigación, por temas de presentación de los resultados identificar a cada mujer ejecutiva de la muestra mediante una letra, la letra seleccionada fue la letra E que identifica a una entrevistada, y un número correlativo asignado según se ejecutó el proceso de entrevista, como la muestra estuvo conformada por 28 mujeres ejecutivas se realizaron 28 entrevistas, el cuestionario para cada mujer ejecutiva fue el mismo. Sin embargo, el ambiente y circunstancias en que se realizó cada entrevista fue diferente para cada participante de la muestra, por ello en este capítulo se refiere a un miembro de la muestra como E1, E2, E3, hasta E28.

Tabla 2

Perfil de las Informantes I

Nombre	Edad	Estado civil	Con quién convive	Grado académico
E1	33	Soltera	Papá y mamá, y un hermano menor	Título profesional, San Marcos
E2	53	Casada	Esposo y una hija	Título profesional
E 3	47	Casada	Esposo y dos hijos	Título profesional
E 4	29	Soltera	Mamá y hermana	Título profesional
E 5	50	Casada	Mi familia (esposo e hijo)	MBA
E 6	39	Casada	Esposo y dos hijas (9 y 5)	Licenciada en administración
E 7	33	Soltera	Hermano, sobrino y cuñada	Maestría en finanzas
E 8	31	Casada	Esposo	Título profesional en ingeniería de sistema
E 9	51	Casada	Convivo con mis dos hijos, un sobrino, mi suegra y mi esposo	Título profesional
E 10	26	Soltera	Con mis padres	Licenciatura
E 11	31	Soltera	Padres, hija y abuelos.	Superior
E 12	31	Casada	Mi esposo (capitán de la FAP) y un hijo	Título profesional
E 13	32	Casada	Con mi abuela y tíos	Superior
E 14	52	Soltera	Con mis padres	Superior
E 15	38	Soltera	Actualmente con mis padres	Maestría en Gestión y Administración Pública
E 16	36	Soltera	Con mi hermana	Maestría
E 17	40	Soltera	Con mi hermana y su familia	Maestría en Nutrición Pública
E 18	32	Divorciada	Con mi madre, sobrino y mi hijo	Superior
E 19	41	Soltera	Mis padres	Químico farmacéutico
E 20	33	Casada	Esposo e hijos	Superior
E 21	32	Soltera	Con mis padres y mis dos hermanos	Título profesional, ingeniera química
E 22	37	Casada	Con mi esposo, hija, suegra	MBA
E 23	52	Casada	Mi esposo y mis dos hijos	Lic. Administración nivel universitario
E 24	59	Casada	Vivo con mi esposo e hijos.	Licenciada en Enfermería
E 25	35	Soltera	Padres, hijo y hermano	Licenciada
E 26	36	Divorciada	Mi mamá y hermano	Superior
E 27	43	Soltera	Con dos amigas	Superior
E 28	51	Casada	Mi esposo y mi hijo (19)	Superior

Tabla 3

Perfil de las Informantes II

Nombre	Edad	Rubro Laboral	Cargo	Horas dedicadas trabajo/ familia
E 1	33	Banco	Jefe de equipo	8 a 10 / 0 a 2
E 2	53	Banco	Jefe de segmento personas core	10 a 12 / 0 a 2
E 3	47	Banco	Subgerente de medios de pago	10 a 12 / 4 a 6
E 4	29	Banco	Jefe de fábrica de soluciones digitales	8 a 10 / 2 a 4
E 5	50	Banco	Gerente de segmento	8 a 10 / 2 a 4
E 6	39	Banco	Supervisor de control de monitoreo	8 a 10 / 4 a 6
E 7	33	Banco	Supervisora	8 a 10 / 0 a 2
E 8	31	Producción	Especialista en gestión de proyectos	8 a 10 / 2 a 4
E 9	51	Banco	Subgerente del área contable	8 a 10 / 2 a 4
E 10	26	Salud	Nutricionista	Más de 12 / 0 a 2
E 11	31	Banco	Jefe de atención	8 a 10 / 4 a 6
E 12	31	Militar	Comandante del BAP Carrillo	8 a 10 / 4 a 6
E 13	32	Salud	Jefe de Logística.	8 a 10 / 4 a 6
E 14	52	Producción	Gerente de Compras	8 a 10 / 2 a 4
E 15	38	Público	Especialista en Calidad	8 a 10 / 4 a 6
E 16	36	Producción	Gerente de Administración y Finanzas	10 a 12 / 0 a 2
E 17	40	Público	Coordinadora de proyectos	8 a 10 / más de 6
E 18	32	Militar	Jefe del negociado de entrenamiento, evaluación y doctrina	10 a 12 / 4 a 6
E 19	41	Producción	Jefatura de Farmacia	8 a 10 / 0 a 2
E 20	33	Producción	Jefe de Ing	8 a 10 / 4 a 6
E 21	32	Producción	Ingeniero de Procesos	Mas de 12/2 a 4
E 22	37	Producción	Ingeniero de Servicios	8 a 10 / 2 a 4
E 23	52	Militar	Asesora en racionalización	8 a 10 / mas 6
E 24	59	Salud	Jefe de Enfermería y Obstetricia	10 a 12 / mas 6
E 25	35	Salud	Enfermera encargada de 4 programas	10 a 12 / 4 a 6
E 26	36	Banco	Tecnico operativo	10 a 12 / 2 a 4
E 27	43	Educación	Coordinadora de servicios académicos de postgrado	10 a 12 / 4 a 6
E 28	51	Militar	Analista en racionalización	8 a 10 / 4 a 6

A continuación se observa las estadísticas de peso y número de páginas de la muestra del estudio (ver Tabla 4)

Tabla 4

Estadística de la Muestra

Nombre	Total de páginas (transcripción)	Total de espacio de la transcripción	Total de espacio del audio
E 1	10	27 Kb	8.2 Mb
E 2	8	22 Kb	5.1 Mb
E 3	9	25 Kb	4.4 Mb
E 4	10	27 Kb	6.7 Mb
E 5	7	19 Kb	4.8 Mb
E 6	8	22 Kb	4.7 Mb
E 7	8	21 Kb	3.9 Mb
E 8	11	29 Kb	7,6 Mb
E 9	8	22 Kb	3.0 Mb
E 10	7	19 Kb	2.9 Mb
E 11	7	19 Kb	2.9 Mb
E 12	8	22 Kb	8.1 Mb
E 13	7	20 Kb	2.9 Mb
E 14	7	20 Kb	2.9 Mb
E 15	8	128 Kb	3.2 Mb
E 16	8	126 Kb	3.0 Mb
E 17	8	22 Kb	3.1 Mb
E 18	8	127 Kb	5.1 Mb
E 19	7	121 Kb	3.0 Mb
E 20	7	121 Kb	6.8 Mb
E 21	8	22 Kb	3.1 Mb
E 22	7	20 Kb	2.9 Mb
E 23	14	142 Kb	21 Mb
E 24	7	19 Kb	2.9 Mb
E 25	7	19 Kb	3.2 Mb
E 26	7	20 Kb	3.0 Mb
E 27	8	20 Kb	3.1 Mb
E 28	16	150 Kb	21 Mb

4.2 Presentación y Discusión de los Resultados

Los resultados de la investigación fueron presentados de acuerdo a los objetivos planteados para la investigación. La información cualitativa se presentará de forma narrativa y apoyada por gráficos. La información brindada por las informantes ha sido analizada desde tres perspectivas de acuerdo a los objetivos de la investigación: (a) se ha identificado la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, (b) se ha identificado la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar y (c) se ha identificado la percepción de la mujer ejecutiva sobre la interacción trabajo-vida familiar.

4.2.1 Percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo

Para el análisis de la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo se plantearon las siguientes preguntas a la muestra:

P 10 ¿Cuáles considera usted que son los principales problemas en su entorno laboral que dificulten el balance entre la vida familiar y el trabajo?

P 11. ¿Qué opina de llevar el trabajo a casa luego de finalizado su horario laboral? (correos fuera de hora, fines de semana)

P 12 ¿Crees valioso poder dedicar más horas durante ciertos días de la semana, a cambio de una tarde libre? ¿En qué situaciones?

P 13 ¿Valorarías tener la posibilidad de manejar el horario de inicio y fin de tu jornada sabiendo que igualmente cumplirás tus 8 horas diarias? ¿En qué situaciones?

P 14 ¿Valorarías tener la posibilidad de conectarte desde tu casa y cumplir tus tareas de manera remota en caso de necesitarlo por temas personales?

P 15 ¿Qué opinas sobre la diferencia entre la proporción de mujeres y varones que ocupan cargos ejecutivos en la realidad empresarial peruana?

P 16 ¿Tiene proyectos de aperturar un negocio propio a futuro, cuáles serían sus principales motivaciones?

P 17 ¿Cuál es su interés profesional?



Figura 3. Percepción de la Mujer Ejecutiva Sobre su Trabajo

Problemática referente al trabajo. Se apreció que las respuestas fueron variadas pero se puede destacar que la percepción de la mujer ejecutiva respecto a los problemas en el trabajo son los horarios, en esta respuesta se pudo observar que se alineó con lo manifestado en el estudio realizado por Torres (2009) donde encontró que una problemática en el trabajo eran los largos horarios.

E7 respondió:

“Como el mercado está tan competitivo hace que los bancos brinden mayor atención, ampliando los horarios de atención y por lo tanto nosotros debemos brindar soporte” (5:924-5:1088)

E8 respondió:

“Yo creo que es el mismo horario de trabajo, estar 10 horas en el trabajo me parece demasiado tiempo deberían menos por ejemplo 8 horas. Tantas horas de

trabajo te queda corto para hacer otras cosas, con el tráfico solo te queda para lonchar y dormir. En mi actual trabajo no gozamos de días libres, yo veo en otros trabajos que les dan un balotario de días libres para que tu canjees, te dan como 7 días libres para que tú los puedas ir canjeando, lo otro que considero que deberías tener es flexibilidad en el tema de las vacaciones en mi trabajo no puedo pedir 1 día a cuenta de vacaciones o salgo 7 días a la semana, no puedo salir menos” (6:1200-7:462)

E14 respondió:

“El horario no es flexible” (5:693-5:718)

De similar manera muchas mujeres ejecutivas manifestaron la percepción de que la carga de trabajo es otro de los problemas.

E2 respondió:

“Mucha carga laboral, la demanda es muy fuerte, tengo demasiadas funciones y eso hace que me dedique bastante al trabajo” (6:147-6:268)

E5 respondió:

“La carga laboral” (5:685-5:700)

Otro grupo de mujeres ejecutivas perciben como un problema la mala organización de las empresas o de los jefes.

E15 respondió:

“El sector público es bien burocrático, donde estoy hay mucho trabajo administrativo y documentario que dificultan las coordinaciones.” (6:540-6:674)

E17 respondió:

“El ambiente laboral es muy importante, me ha tocado estar en ambientes tensos, donde hay personas difíciles, complicadas, agresivas y

malintencionadas, esos casos provoca tensión que trasciende incluso del plano laboral. Pero como todo evoluciona he aprendido a ser parte de la solución y trato que no afecte mi vida personal.” (6:283-6:614)

Solo una persona manifestó percibir que no hay nada que le dificulte.

E20 respondió:

“No hay nada que dificulte” (5:626-5:650)

Alternativas de solución percepción horarios flexibles y teletrabajo. En general las mujeres ejecutivas de la muestra manifestaron percibir que la práctica de llevar trabajo a la casa no es lo adecuado y no están de acuerdo con este tipo de práctica, sin embargo algunas lo han practicado como parte de la iniciación en el cargo de liderazgo debido a que recién comenzaban en el cargo se vieron con mayor responsabilidad y carga laboral, otro grupo de mujeres ejecutivas manifestó que lo realizaban en ocasiones con la finalidad de liberar carga laboral los fines de semana y finalmente un último grupo percibió que se trata de una mala organización, siendo algo en común que muchas tratan de desconectarse del trabajo cuando están fuera de este.

La importancia de la conciliación es que se basa en en tres grandes categorías: flexibilidad en la jornada y horarios de trabajo, permisos y recursos (Lobel, 1999; Instituto de la Mujer, 2003; Singh, 2010).

Percepción de separar trabajo de la vida familiar.

E1 respondió:

“No me gusta llevar trabajo fuera del horario laboral, mi celular no está sincronizado al correo del banco, trato que los correos que envío no sean fuera de la hora laboral, pienso que no está bien, si lo hago (envía correos) es para no olvidarme, solo casos puntuales, si pudiera no lo haría” (9:476-9:770)

E6 respondió:

“No lo hago, prefiero quedarme horas más tarde en la oficina y no llevar trabajo a la casa, de lunes a viernes trato de cerrar mis pendientes” (7:157-7:298)

E15 respondió:

“Fatal, lo ideal es salir del trabajo y desconectarse para descansar, vivir”
(7:1157-7:1231)

Percepción de mala organización de tiempo.

E18 respondió:

“No me parece que llevemos los trabajos a la casa, para eso hay un horario de oficina donde deberíamos ver todo lo que es trabajo en ese horario, el franco es para disfrutar lo que queda del día para la familia” (7:463-7:677)

E23 respondió:

“Me parece que eso implica un desorden, no? O sea una falta de organización en tu trabajo porque yo pienso que el horario te permite manejar tus temas y correctamente definitivamente va haber periodos o etapas de repente una urgencia o hay una necesidad de quedarse eso creo que cualquier profesional responsable lo va hacer pero yo creo que debemos tener capacidad para organizarnos nuestro trabajo todo estos pendientes los voy manejando los más fáciles saco, los que demoran o sea yo pienso mucho que hay que organizase laboralmente como persona porque la casa también requiere atención tuya porque tú tienes diferentes roles como esposas somos hijas de repente hermanas y trabajador es un rol mas no podemos descuidar más los roles que de lo que nosotros somos responsables debemos hacerlo lo mejor posible”
(12:124-12:947)

Percepción de la necesidad de llevar el trabajo en casos especiales.

E8 respondió:

“Si es necesario considero que podría ser eventual algo que no te quite más allá, siempre hay imprevistos y uno tiene que cumplir con sus responsabilidades, he tratado de hacer todo en mi horario de trabajo, aparte que he tenido un jefe bastante comprensible que ha podido delinear esos límites, en casos eventuales si lo he desarrollado” (8:1154-8:1493)

E9 respondió:

“cuando es necesario hacerlo porque no te queda tiempo acá (trabajo) si lo hago, lo hago una vez por semana, antes si lo hacía dejando un día ahora he bajado. Trabajo fines de semana no los realizo, me olvido, lo único que hago los domingo son los cursos del banco, si hago trabajo fuera de horario son de lunes a jueves” (7:210-7:531)

E16 respondió:

“Es parte del trabajo. Evito hacerlo pero a veces resulta obligatorio y necesario” (7:622-7:701)

La percepción de las mujeres ejecutivas de la muestra sobre si considera valioso el dedicar más horas durante ciertos días de la semana a cambio de una tarde libre en general mostraron una gran aceptación a esta práctica, para poder tener mayor tiempo para la vida familiar y personal.

E1 respondió:

“Si, como tienen otras empresas, un día libre cuando te mudas, una media tarde para que lo uses cuando quieras, un día completo por cumpleaños, cuando te casas, en el banco las cosas que programas al final lo realizas en tus vacaciones, yo propondría días comodines para que se puedan hacer cosas con la familia.” (10:640-10:955)

E11 respondió:

“Sí, para dedicarle tiempo a mi hija en su cuidado y enseñanza de sus estudios.” (7:525-7:602)

E26 respondió:

“Sí es valioso poder dedicarle más horas pero igual no tendría mañanas libres”
(7:523-7:599)

Cuando se consultó sobre si valoraría tener la posibilidad de manejar el horario de inicio y fin de su jornada sabiendo que igualmente cumplirá con sus ocho horas diarias, la respuesta fue favorable en casi todas las mujeres ejecutivas de la muestra, solo una manifestó que tener un horario es favorable para mantener una disciplina sin embargo manejaba su horario según su necesidad.

El resultado se alineó a lo citado en la revisión literaria, en donde las organizaciones establecen un horario central y un horario de fluctuación, en el que el empleado tiene la autonomía para administrar el tiempo de acuerdo con sus necesidades particulares (Gracia, Peiró & Ramos, 1996; Muchinsky, 2001).

E13 respondió:

“Que yo la maneje de acuerdo a mis necesidades? No...creo que debe ser...yo soy una de las personas que siempre viene tarde pero soy consciente que lo que debe hacerse es llegar temprano ósea ese es un orden no? es una disciplina y es positivo en un centro de trabajo creo deberíamos llevar todos una sola no? diferente porque las personas que te ven no van a saber sus problema ni a todo el mundo le vas a explicar ella vienes a esta hora porque tiene este problema no? entonces creo que todo tiene un horario, una disciplina.” (7:1080-7:1113)

En general las mujeres ejecutivas de la muestra manifestaron tener una percepción positiva respecto a la posibilidad de poder realizar las labores de su trabajo de manera remota o no presencial, esto se logró evidenciar en las repuestas vertidas.

Se muestra una coincidencia con lo citado en la revisión literaria en donde el teletrabajo evita el desplazamiento del empleado hasta el sitio físico de trabajo, lo cual genera mayor flexibilidad, aunque, a esta modalidad de trabajo se le atribuye un efecto negativo debido a que genera un sentimiento de aislamiento de los compañeros de trabajo y menores posibilidades de competir por puestos vacantes (Muchinsky, 2001)

E1 respondió:

“Sí, también sería, se ha demostrado, trabajar remotamente te hace una persona productiva, te facilitaría no cambiarte, no al tráfico, no estarías expuesta a agentes externos que dificultan tu trabajo.” (9:148-9:350)

E3 respondió:

“Claro que sí, lo he hecho mientras estaba de descanso médico por mi tobillo, trabajé más que si estuviera acá porque coordinaba audios con España desde las 7 am hasta la noche, fue iniciativa propia porque yo estaba con descanso médico pero yo decidí seguir trabajando, yo estaba mal del pie no de la cabeza.” (8:148-8:462)

Sin embargo la percepción de dos mujeres ejecutivas de la muestra fue que esta posibilidad no se aplica a su área de trabajo debido a que ellas trabajan directamente con clientes.

E11 respondió:

“Mi trabajo es full atención al cliente, no podría desde mi casa.” (6:618-6:680)

E25 respondió:

“no aplica para mi trabajo” (6:555-6:580)

Percepción de diferencia de géneros. Se logró apreciar sobre la diferencia entre la proporción de mujeres y varones que ocupan cargos ejecutivos que las mujeres ejecutivas de la muestra tienen la percepción de que existe tal diferencia, pero también se evidenció una percepción positiva de cara al progreso de la mujer ejecutiva ante este aspecto.

Esta percepción se alineó con el estudio realizado por Daeren (2000), en donde las mujeres ejecutivas han escalado en los puestos de trabajo, incluso llegando a ocupar cargos gerenciales, este avance es gracias a los grandes cambios que han pasado últimamente a nivel mundial, como los cambios sociales, culturales, económicos, tecnológicos y laborales, producto de estos cambios la mujer tiene mayor acceso a la educación y sus ideologías sobre como concebir la vida ha cambiado.

E9 respondió:

“Me parece muy bien que las mujeres estén avanzando en ese tema, yo considero que las mujeres tienen mucha mayor intuición, son más estrictas y constantes con lo que quieren, los hombres cuando tienen obstáculos lo dejan”
(7:990-7:1212)

E12 respondió:

“Definitivamente la diferencia entre la proporción ha disminuido significativamente, particularmente en la Marina de Guerra a pesar de que las mujeres estamos limitadas en cuanto a las calificaciones que elegimos, el ascenso en los cargos asignados a los oficiales no obedecen a ningún tipo de género en particular.” (8:142-8:463)

También se logró evidenciar que algunas mujeres de la muestra tienen una percepción de la sociedad machista y que valora poco al género (Delgado & Rondon, 2013).

E4 respondió:

“Yo creo que el Perú es un país machista en general todavía, hay muchas empresas en las cuales se están haciendo esfuerzos para contra restar eso, hay muchas gerentes mujeres que conozco sin embargo creo que como país y no como empresa actual en la que labora sino como país, nuestro país es todavía con muchos sesgos machista, por los cuales de hecho la proporción va a ser mucho más alta de hombres en cargos ejecutivos que de mujeres.” (9:884-10:245)

E14 respondió:

“Es discriminatorio. Los cargos deben ser por mérito, no por género”. (7:448-7:513)

Percepción de negocio propio. Sobre el interés de aperturar un negocio propio a futuro y cuáles serían las motivaciones se evidenció que en su mayoría las mujeres ejecutivas manifestaron querer en algún momento abrir un negocio propio, algunas tenían claro en qué mientras que otro grupo no.

La percepción de las mujeres ejecutivas sobre el motivo por el cual desearían abrir un negocio propio fue en su mayoría lograr tener manejo de horarios, flexibilidad de horario, lograr su independencia, ser su propio jefe o trabajar para uno mismo, otras entrevistadas desearon un beneficio económico, y también manifestaron que lo harían por satisfacción personal.

E11 respondió:

“Sí, establecer mi propio horario y mejorar mis ingresos económicos” (4:241-4:306)

E13 respondió:

“Sí, el proyecto me ayudaría a independizarme y tener beneficios económicos y flexibilidad en mis horarios.” (4:561-4:667)

E14 respondió:

“Sí. Busco la independización laboral. Ser mi propio jefe. Busco entregar mi esfuerzo por algo propio” (4:301-4:402)

Si bien se observó que las mujeres ejecutivas manifestaron en su mayoría el deseo de querer un negocio propio, solo una pequeña cantidad de participantes tenían claro que es lo que deseaban, la gran mayoría solo tenían el deseo pero no tenían pensado de que se podía tratar el negocio, también una participante manifestó ya contar con un negocio en conjunto con su esposo en paralelo mientras trabajaba en el banco.

Como ejemplo de las mujeres ejecutivas que manifestaron querer un negocio pero no tener claro en que sería tenemos.

E20 respondió:

” Sí quisiera, estoy ahorrando para ello aun no tengo muy claro en que rubro pero si estoy evaluando varias posibilidades con mi novio” (4:244-4:309)

E2 respondió:

“La verdad que no lo tengo como proyecto, es una idea lejana muy vaga no es algo aterrizado, si me gustaría tener una empresa para trabajar más independiente” (4:554-4:711)

Como ejemplo de mujeres ejecutivas que manifestaron querer un negocio y tener una idea clara en qué.

E3 respondió:

“Un spa, me gusta mucho el cuidado de la mujer, no sería un trabajo que lo haga obligado sería de satisfacción personal” (5:474-5:593)

E19 respondió:

“Un laboratorio propio, motivaciones: seguir desarrollándome profesionalmente, alcanzar mis objetivos profesionales y aumentar mis ingresos económicos” (4:280-4:430)

Interés profesional. La percepción de crecimiento profesional de las mujeres ejecutivas de la muestra fue el desarrollo de la carrera o profesión, el ascenso en su centro de labores, buscar mayores responsabilidades en cargos más altos de los que estaban y reconocimiento profesional.

Los resultados se alinean a la revisión literaria en donde las mujeres ejecutivas 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 (Garrido, Gallegos, & Hernández, 2015).

Percepción de desarrollo de carrera o profesión.

E2 respondió:

“Mi interés es actualizarme, me encanta llevar cursos que son de mi carrera o relacionados. He pensado estudiar los sábados por la mañana como mi hija estudia sábado por las mañanas inglés creo que no habría impacto familiar” (4:748-4:972)

E4 respondió:

“Seguir una maestría, conocimientos técnicos interés profesional viene del lado de proyectos especializarme más en temas de proyectos” (5:514-5:647)

Percepción de ascenso en su carrera.

E7 respondió:

“Seguir creciendo, ahora soy supervisora, me gustaría ser jefe y de ahí gerente” (4:648-4:725)

4.2.2 Percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar

Para el análisis de la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar, se plantearon las siguientes preguntas:

P 18 ¿Las personas con las cuales convive le brindan el apoyo para obtener el balance entre el trabajo y la vida familiar? ¿De qué forma?

P 19 ¿Usted piensa que es necesario el apoyo de alguna persona externa en las tareas domésticas de su convivencia? ¿Por qué?

P 20 ¿Valorarías que la empresa te provea del servicio de cuidado a niños y/o adultos?

P 21 ¿Existe el interés por parte de su empleador por mejorar el balance entre el trabajo y vida familiar? ¿De qué forma?

P 22 ¿Percibe usted por parte del gobierno la promoción del balance entre el trabajo y la vida familiar? ¿De qué forma?

P23 ¿Qué actividades comparte con la familia?

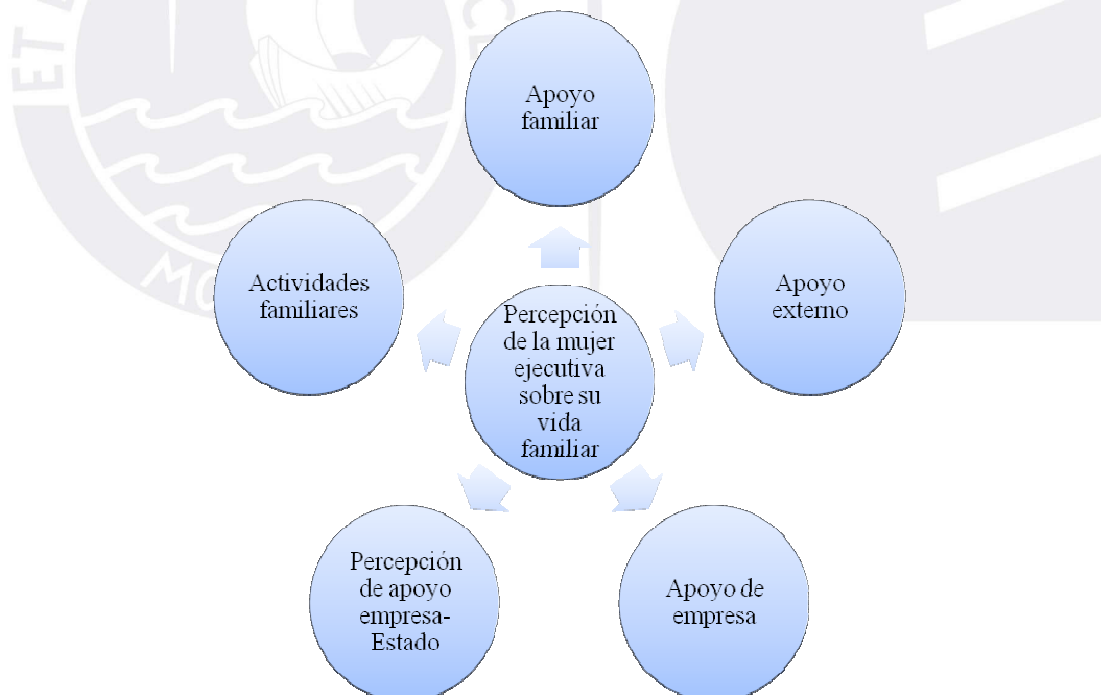


Figura 4. Percepción de la Mujer Ejecutiva Sobre su Vida Familiar

Apoyo familiar. Las mujeres ejecutivas que conformaron la muestra las cuales convivían con familiares directos manifestaron sentir un apoyo por parte de estos, en el sentido de ayuda en las actividades del hogar, comprensión y respeto, existió una mujer ejecutiva que respondió no recibir ningún tipo de ayuda, esta mujer conviva con amigas no con familiares directos.

Existe una relación directa con la revisión literaria en donde se argumenta que la mujer ejecutiva para poder manejar sus diferentes facetas, la organización, el gusto por su profesión, brindar una mejor calidad de vida a su familia y sobre todo, contar con el apoyo de la misma y su pareja, han sido elementos claves para su desarrollo como madres, esposas y líderes de equipos laborales, añadiendo que uno de los principales ingredientes es llegar al equilibrio y los motivos más fuertes que impulsan a las mujeres jóvenes y profesionistas a seguir trabajando es proporcionar una buena educación universitaria a sus hijos (Cepeda, Lozano, Gonzalez & Ramirez, 1998).

E10 respondió:

“Sí, me comprende y respetan las funciones y responsabilidades que asumo”

(4:927-4:997)

E21 respondió:

“Sí, mediante el apoyo en brindar ropa limpia, comida preparada en casa (desayuno, cena), pagos varios o algún trámite que se presente. Asimismo él hacerme recordar ciertas cosas, consejos y escucha” (5:320-5:521)

La mujer ejecutiva que no manifestó recibir algún tipo de ayuda porque convivía con amistades

E27 respondió:

“En mi caso no aplica” (5:137-5:157)

Apoyo externo. Las mujeres ejecutivas de la muestra en su mayoría manifestaron tener una percepción de necesitar ayuda de parte de una persona externa, para dos actividades en particular para las actividades domésticas de la casa y el cuidado de las personas dependientes, niños y/o adulto mayor.

Existe coincidencia con la revisión literaria en donde se señala que oportunidades de trabajo surgen de la necesidad de balancear la vida familiar con el trabajo, tales como ofrecer servicios de cuidado infantil y de cuidado de otros parientes que sean dependientes del apoyo familiar, sino se da una clara colaboración de la sociedad con estos trabajos, el conflicto entre el trabajo y la vida familiar (Blofield & Martínez, 2014) será inminente.

E5 respondió:

“Sí, particularmente me apoyo con alguna chica en casa. ¿Por qué? porque el horario de trabajo no me permite cocinar, lavar, limpiar y estar con mi pequeño hijo luego del horario escolar.” (4:640-4:827)

E22 respondió:

“Sí, porque facilita el que una madre pueda trabajar y estar tranquila por hay alguien que cuida a sus hijos.” (4:741-4:850)

Un grupo menor de mujeres ejecutivas de la muestra manifestó que no necesitaban la ayuda de alguien externo a las personas con quienes convivían, porque reciben apoyo de las personas con las cuales conviven y por la poca carga que tenían en ese momento, sin embargo dejaron la posibilidad de necesitar ayuda bajo otras circunstancias.

E8 respondió:

“Hablando desde mi situación no considero que lo necesitemos de gran ayuda el departamento es chico ambos podemos realizar nosotros mismos las actividades, probablemente si tuviéramos hijos si podríamos tener una ayuda lo

considero importante, yo soy hacendosa para mi más que cansado es liberador del estrés” (5:1192-6:126)

E13 respondió:

“Actualmente no, ya que cuento con el apoyo de mis padres” (5:1-5:96)

E28 respondió:

“En mi caso...este si a veces si es necesario porque a veces. Bueno, comencemos en que yo acá estoy en una entidad pública y tenemos algunas gollorías se puede decir un poco de más de solvencia, como se puede decir la palabra de libertades algo que se puede como mal hacerlo pero si uno trabaja en una empresa privada es un poquito más difícil atender a la familia porque ahí ya no tienes un horario fijo, si te tienes que quedarte tienes que quedarte, en el caso que yo estuve trabajando en diseño gráfico, si teníamos que quedarnos para un cierre de libros, te quedabas, no llegabas hasta el día siguiente por ejemplo no?, deje un poco de lado la familia entonces este deje de ver mi hijo sus estudios y mi esposo ahí tuve que pedir ayuda de un familiar para hacer la comida, limpiar la casa, si es necesario hay momento en que si es necesario más que todo cuando uno tiene niños pequeños, hay que cuidarlos, hay que atenderlos, hay que ver que pueden estudiar, que tengan todas sus cosas no? Un poquito pesado no?” (7:601-7:1644)

Solo dos mujeres ejecutivas de la muestra, según su percepción no se requeriría de una persona externa, la primera manifestó que si podía organizar bien toda sus actividades, no era necesario, la segunda mujer ejecutiva que por un tema de confianza prefería que la ayuda sea de un familiar.

E13 respondió:

“No, si existe una buena organización, se puede designar días y horas para las diferentes tareas” (5:1-5:96)

E10 respondió:

“No, ya que esas funciones pueden ser asumidas por un familiar de confianza, para la organización en el hogar.” (4:679-4:788)

Apoyo empresa. De los resultados anteriores se desprende que las mujeres ejecutivas en general, buscan ayuda de personas en su hogar o fuera de ella para dos cosas principales, el cuidado de personas dependientes, niños y/o adultos mayores, y para las actividades domésticas del hogar, por tal razón se buscó identificar la percepción sobre el cuidado de niños y/o adultos mayores si fuera posible que la empresa donde laboran lo brinde.

Las mujeres ejecutivas de la muestra manifestaron una percepción positiva ante esta posibilidad y lo consideran valiosa.

E1 respondió:

“Sí, había una casa cuna en el banco, que la terciarizaron, reciben niños de tres meses hasta 3 años para todos los empleados del banco, para adultos no lo he visto, vacaciones útiles para los niños” (8:1241-8:1441)

E4 respondió:

“Sí, considero que sí, sobre todo niños, más como guarderías siempre que los puedas ver, estén cerca tuyo, porque si te lo van proveer como un nido donde los puedas ver, pero si está cerca tuyo” (8:217-8:416)

Algunas mujeres ejecutivas percibieron el servicio valioso e incluso tienen conocimiento de iniciativas de este tipo.

E6 respondió:

“Por supuesto, los dos servicios, hay varias empresas que tienen guarderías” (6:1037-6:1077)

E12 respondió:

“Si. Bueno he escuchado buenos comentarios sobre la cuna naval.” (7:1-7:61)

Tres mujeres ejecutivas de la muestra no perciben que sea necesario este servicio, por un tema de confianza, otra por no necesitarlo y otra porque lo considera poco apropiada.

E2 respondió:

“No aplica para mi caso” (7:236-7:257)

E5 respondió:

“No porque no sabría si confiaría” (6:606-6:637)

E23 respondió:

“Bueno yo no lo considero apropiado una cuna la verdad porque no sería bueno en el espacio de trabajo, no sería fácil del traslado, todo tiene su momento, su lugar” (11:778-11:942)

Percepción apoyo empresa-estado. Las mujeres ejecutivas de la muestra manifestaron una percepción dividida entre las que no perciben ningún tipo de apoyo, mayoría, y las que si perciben algún apoyo por parte de su empleador.

E7 respondió:

“No, por el mismo hecho que en realidad todo es sacrificado” (6:155-6:212)

E8 respondió:

“Actualmente no existe el interés por parte de mi empleador porque actualmente la empresa está pasando por problemas económicos y está direccionando todos esfuerzos y recursos a funciones básicas, ahorita hay cero interés en ayudar al balance” (7:1114-7:1358)

E14 respondió:

“No, siento que aún no le dan la importancia del caso.” (6:1-6:52)

Dentro del grupo que manifestó no percibir ningún tipo de interés se destacan las entrevistas donde manifestaron que existe una política por parte de su empleador en fomentar el apoyo hacia el balance, pero la percepción de ellas era que en la práctica esta no se daba.

E2 respondió:

“Se dice que sí, yo creo que no, existe el interés pero en la práctica no se da, el área es complicada, es bien complicado que se haga efectivo” (6:868-6:1011)

E3 respondió:

“De palabra sí, de hechos no siempre, te dicen que tienes buscar el balance pero de ahí no” (7:598-7:685)

De las mujeres ejecutivas de la muestra que manifestaron tener una percepción sobre que su empleador está haciendo algo por apoyar el balance se apreció que varias entrevistadas perciben este apoyo con el tema relacionado a la flexibilidad de horarios.

E10 respondió:

“Sí, porque me han dado facilidades en mis horarios para estudiar en las tardes” (5:959-5:1036)

E13 respondió:

“Sí, pude negociar para no laborar los días sábados.” (6:154-6:203)

E6 respondió:

“Interés si lo hay, días libres, charlas, cursos, de esa manera” (6:453-6:514)

Las mujeres ejecutivas de la muestra manifestaron que no perciben en general ninguna iniciativa, práctica política o planes por parte del gobierno que fomente el balance.

E3 respondió:

“No he tenido oportunidad de escuchar algo del gobierno” (7:1067-7:1120)

E10 respondió:

“No, pues no existen campañas o información publicitaria al respecto” (6:306-6:372)

E12 respondió:

“No. Yo creo que el gobierno no considera este tema” (6:1183-6:1232)

Sin embargo muy pocas mujeres ejecutivas manifestaron percibir algún interés por parte de entidades relacionadas al gobierno aunque es mínimo.

E1 respondió:

“Lo percibo en organismos gubernamentales, en realidades de empresas de gobiernos, los horarios son más flexibles, horarios pequeños, en feriados largos incentivan los viajes, por ejemplo la campaña... y tú que planes!” (8:935-8:1155)

E2 respondió:

“Por parte del gobierno uhmm en cierta manera creo que sí, por la ley de ampliación de maternidad, por paternidad, en cierta manera con límites bajos” (7:1-7:150)

E8 respondió:

“Por ahí creo que escuché que había algún interés de un proyecto al parecer no ha sido bien difundido así como evidencia palpable no hay esfuerzo, seguramente puede haber algo pero no calado mucho o no ha sido difundido.” (8:119-8:340)

Actividades familiares. Se consultó a las mujeres ejecutivas de la muestra que actividades comparte con su familia, se obtuvo múltiples respuestas pero en general todas compartían almuerzos, celebraciones, acontecimiento familiares, salidas a teatro, cine y restaurantes, y actividades recreacionales.

E4 respondió:

“Cumpleaños, eventos familiares, cine, ver películas” (2:551-2:601)

E7 respondió:

“Almuerzo fines de semana, cena, solamente en las noches nos vemos” (2:535-2:599)

E17 respondió:

“Cumpleaños, celebración de días especiales, visita a padres, días de campo regularmente” (2:584-2:670)

4.3 Análisis Transversal

En el análisis transversal se relacionó las dos percepciones de la mujer ejecutiva: a) percepción sobre su trabajo y b) percepción sobre su vida familiar, debido a que estos dos ámbitos interactúan y la mujer ejecutiva está en el afán de encontrar el balance entre ellos dos, para este análisis se plantearon las siguientes preguntas:

P24 ¿Cuál es la proporción de dedicación en tiempo para el trabajo y vida familiar? (diariamente en horas)

P25 ¿Estaría dispuesta a posponer su embarazo con la finalidad de un crecimiento profesional, cuáles serían sus motivaciones?

P26 ¿Usted considera que la relación con las personas con las cuales convive se ha visto afectada por el desbalance entre su trabajo y vida familiar? ¿Por qué?

P27 ¿Usted considera que ha tenido un impacto negativo en su rendimiento laboral a consecuencia del desbalance entre su trabajo y vida familiar, qué impactos?

P28 ¿Considera que el crecimiento profesional afectará su vida familiar? ¿De qué forma?

P29 ¿Su estado civil influyó en algún momento positivamente o negativamente en su desempeño profesional, cuéntenos?

P30 ¿Qué es lo que usted prioriza actualmente lo laboral o familiar, piensa que esta priorización variará en el tiempo y a que se debería?

P31 ¿Usted dejaría de trabajar para dedicarse a su familia? ¿Por qué lo haría?

P32 Si le propusiesen mudarse a otra provincia o país por temas laborales, ¿aceptaría?

¿Cuáles serían sus condiciones?

P33 ¿Considera que es importante el balance entre su trabajo y vida familiar? ¿Por qué?

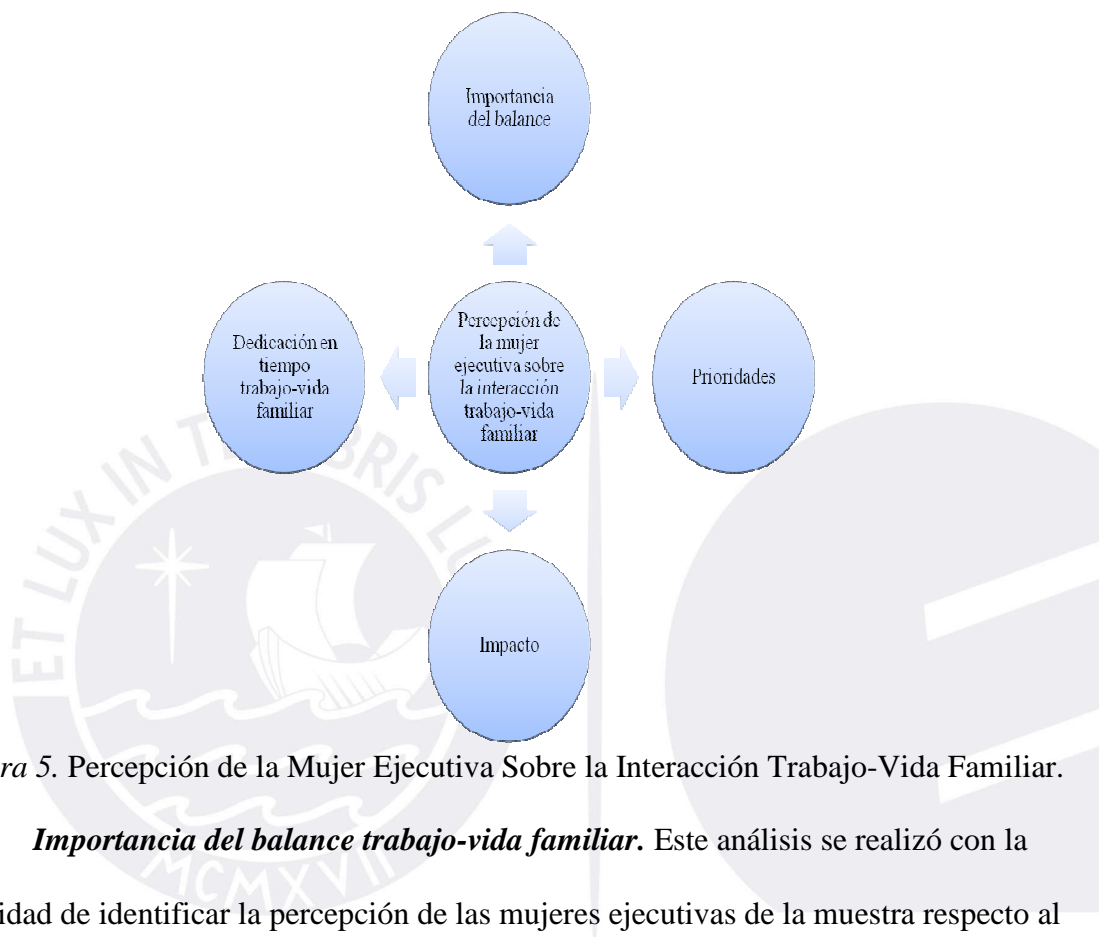


Figura 5. Percepción de la Mujer Ejecutiva Sobre la Interacción Trabajo-Vida Familiar.

Importancia del balance trabajo-vida familiar. Este análisis se realizó con la finalidad de identificar la percepción de las mujeres ejecutivas de la muestra respecto al balance trabajo-vida familiar, se buscó percibir si para ellas esto representa un problema. La respuesta obtenida fue general, todas consideran importante este balance, la mayoría de las entrevistadas tenían una predisposición a manifestar la importancia de la vida familiar, y veían al trabajo como un medio para obtener recursos, y que el balance les proporcionaba salud y confort.

Según la revisión literaria, se señaló la importancia entre el balance entre el trabajo y la vida familiar, ya que su ausencia crea insatisfacción en el trabajo, un menor desempeño y

compromiso con la organización, junto a mayores niveles de ausentismo y rotación, pueden ser efectos derivados de las tensiones provocadas por el desempeño simultáneo de los roles laboral y familiar (Greenhaus & Beutell, 1985).

E1 respondió:

“El trabajo es un medio para obtener las cosas que te den confort, ante necesidades, para poder vivir de forma tranquila, sin embargo nada de ese confort sirve sino estas con la familia. A veces pecamos porque somos los hijos, des priorizamos a los padres” (4:774-4:1030)

E2 respondió:

“Si, el aspecto familiar es importante en la vida de todos, tus hijos crecen, me he perdido de muchas cosas de mi hija, debo priorizar sin descuidar mi trabajo” (3:934-3:1093)

E15 respondió:

“Claro que es importante, el trabajo no debería ser prioridad ya que es solo un medio de sustento, lamentablemente es donde más horas estamos incluso superando las 8 horas. La vida familiar es más importante porque nos permite crecer como personas, vivir, estar incluso más saludables reduciendo el estrés y haciendo felices a los nuestros.” (3:1278-4:148)

E17 respondió:

“Claro, porque el no hacerlo ocasiona un balance negativo en la vida, ocasiona insatisfacción y por consecuencia no eres feliz, lo que afecta tu salud y la de los tuyos. Si tú no estás bien tu alrededor tampoco estará bien” (3:1082-3:1306)

Prioridades. En el análisis anterior se observó la predisposición que tienen las mujeres ejecutivas de la muestra hacia priorizar la familia, sin embargo lo que se buscó con este punto

es verificar si esta prioridad es circunstancial, la percepción fue mayor a priorizar lo familiar o tratar de hacerlo pero en distintas fases de su vida.

E6 respondió:

“Priorizo lo familiar, que los hijos demuestren un equilibrio, que estén bien, algunas veces he notado ciertas dificultades que me comunica la profesora de repente pido vacaciones o descanso, por esa parte he recibido apoyo de la empresa” (3:534-3:773)

E7 respondió:

“Familiar y luego lo laboral. Las prioridades depende de las etapas, y si necesitan de ti” (3:326-3:413)

E17 respondió:

“Ahora lo familiar rige mi vida, mi hija pequeña necesita de mi mayor atención y cuidado. Con el tiempo ella crecerá y como todos se harán más independientes, quizá encuentre un tiempo adicional para mí, pero no pienso dar más tiempo al trabajo de lo justamente necesario. Pienso que las mujeres nos damos tiempo para todo, aunque el balance cuesta si se puede” (3:382-3:746)

Otra parte de las mujeres ejecutivas de la muestra manifestaron que tratan de dar igual prioridad al trabajo y vida familiar.

E14 respondió:

“Es equilibrado. Priorizo el trabajo por ser mi fuente de ingresos pero a la vez doy la debida importancia a mi familia” (3:269-3:388)

E15 respondió:

“Trato de equilibrarlo, para llegar al 50-50 lamentablemente el trabajo es absorbente y es inevitable no estresarse. Pienso que en el futuro la prioridad

será el tema familiar, casarme si Dios quiere y tener una familia propia”

(3:688-3:917)

Se obtuvo respuestas donde la prioridad era el trabajo por distintas circunstancias dentro de las que se pudo destacar está la estabilidad alcanzada por los años de experiencia, otra característica es la usencia de familia propia.

E9 respondió:

“Ah si ahorita priorizo lo laboral en realidad, y en el tiempo si puede variar, porque mis hijos han crecido ahora se pueden encaminar solos en cambio antes era lo familiar, y con el tiempo puede variar también depende del cargo en el que estés” (3:445-3:691)

E16 respondió:

“Actualmente laboral, pero definitivamente variará de acuerdo a como modifique mis condiciones familiares (hijos, esposo, etc.)” (3:905-3:1032)

E21 respondió:

“Actualmente lo laboral. Con el tiempo pienso que variará debido a que en un futuro tendré mi propia familia e hijos que necesitaran de mi atención y apoyo vital para su desarrollo” (3:449-3:629)

Cuando se consultó a la mujer ejecutiva si estaría dispuesta a posponer su embarazo con la finalidad de un crecimiento personal se trató de poner a cada mujer ejecutiva de la muestra en una situación y buscar la percepción de la decisión que tomarían, las respuestas fueron variadas, se apreció que la mayoría no pospondría un embarazo por temas laborales, se resaltó que un motivo por el cual no pospondrían un embarazo es estar muy próximas a la culminación de su edad fértil.

E6 respondió:

“No, todo se ha dado en buena medida, en el momento propicio” (3:335-3:393)

E16 respondió:

“No lo pospondría. Prefiero tener a mi hijo, siempre que las condiciones económicas sean favorables” (3:664-3:764)

E19 respondió:

“No. Me siento totalmente realizada y disfrutaría cada mes de desarrollo de un nuevo ser.” (3:127-3:214)

E15 respondió:

“Ya no puedo posponerlo, es hora de ser madre, si Dios quiere, y si no se da pues tomarlo con calma” (3:448-3:547)

Sin embargo se obtuvo respuestas donde las mujeres ejecutivas de la muestra manifestaron su disposición a posponer su embarazo por temas laborales, profesionales y económicos.

E10 respondió:

“Sí, con la intención de fortalecer mi especialización y obtener grados superiores” (3:127-3:207)

E12 respondió:

“Actualmente lo hago por el cargo que ocupo (comandante de buque). He postergado mi embarazo un año por el cargo que ocupo. Pero el próximo año intentaré salir embarazada sin importar que cargo ocupe” (3:227-3:427)

E21 respondió:

“Sí. En el caso de que recientemente me hayan promovido en un cargo superior y con mucha mayor remuneración” (3:200-3:308)

E23 respondió:

“Yo postergaría el embarazo por un tema económico porque sé que va a repercutir en él, ya que tienes que construir tu hogar, tus hijos” (3:1493-3:1628)

En la muestra se identificó mujeres ejecutivas que se encontraban fuera de la edad fértil, por este motivo manifestaron que la pregunta no aplicaba para ellas, igualmente se obtuvo respuesta de mujeres ejecutivas que ya tenían hijos y que no tenían planes tener más hijos.

E2 respondió:

“No aplico por edad” (3:220-3:237)

E11 respondió:

“Actualmente no, por la edad” (3:127-3:153)

E24 respondió:

“No pienso tener más hijos” (3:127-3:152)

E25 respondió:

“No está en mis planes salir embarazada” (3:127-3:164)

En la última respuesta se observa que no está en sus planes de la mujer ejecutiva E25, pero por observación del investigador se interpretó esta respuesta como que no tiene planes tener más hijos, por esta razón esta pregunta no aplicaba.

Se consultó a las mujeres ejecutivas bajo qué circunstancias dejarían de trabajar para dedicarse a la familia, la intención fue verificar o comprobar la prioridad de las mujeres ejecutivas de la muestra hacia la familia, se obtuvo diversas respuestas muchas de ellas fueron afirmativas, y los motivos expresados fue la necesidad de cuidado de algún familiar que dependiera de ellas, ya sea un hijo, un padre entre otros posibles casos, igual manifestaron que siempre esta decisión estaría condicionada a un aspecto económico.

E3 respondió:

“Sí, a mí me encanta la vida familiar, de repente extrañaría uno vive acá muchas cosas en la oficina pero no me molestaría ser ama de casa” (4:210-4:348)

E9 respondió:

“Si mi hijo me necesita y no hay una persona que lo pueda cuidar haría eso” (3:770-3:842)

E17 respondió:

“Ahora que mi hija esta pequeña si elegiría quedarme en casa si pudiera, pero no es posible. Pero luego tendría que trabajar ya que me acostumbré a ser independiente” (3:825-3:991)

Se observó que la mayoría de mujeres ejecutivas manifestó que sí podrían dejar el trabajo pero por un periodo.

E12 respondió:

“Sí lo dejaría, solo en el caso en el que el tiempo con mi familia se viera afectado.” (3:697-3:781)

E13 respondió:

“En circunstancias extremas, si lo haría, pero por un periodo corto” (3:679-3:745)

Dentro de las respuestas que se obtuvieron se puede apreciar que la percepción de las mujeres ejecutivas con respecto a priorizar la familia es brindar los recursos económicos, no podrían optar por salirse de trabajar porque esto implicaba dejar a su familia sin recursos, esto ahondaría más los problemas en lugar de solucionarlo.

E5 respondió:

“No, porque mi aporte es importante para la economía familiar y me gusta trabajar y tener mi independencia en aspectos económicos” (3:403-3:532)

E8 respondió:

“Evaluaría lo que gano dejando de trabajar y lo que pierdo, al respecto de si tu dejas de trabajar para quedarte cuidando a tus hijos repercute eso en la cantidad de plata que ingresa si lo que ganara mi esposo sería suficiente para mantenernos a los dos y si mi esposo estaría de acuerdo con ser solo el sustento familiar lo podría considerar, es netamente por un tema de sueldo si eso no nos permite llevar una vida como la que hemos planeado con ciertas comodidades y lujos, haría el esfuerzo por trabajar” (3:1463-4:318)

E27 respondió:

“En mi estado actual yo considero que no creo que representa más mi aporte económico que mi aporte presencial” (3:475-3:584)

Pocas mujeres ejecutivas manifestaron que no dejarían el trabajo bajo ninguna circunstancia ya que para ellas la vida profesional laboral es muy importante por la independencia y satisfacción personal que les brinda el trabajo.

E11 respondió:

“No, Pues no podría depender de alguien.” (3:418-3:456)

E14 respondió:

“No, el trabajo es parte de mi crecimiento” (3:468-3:508)

E28 respondió:

“No dejaría de trabajar jajaja porque...porque yo si quiero a mi familia pero también quiero mi profesión, mi carrera para eso he estudiado para hacer algo con mi carrera, ósea mi vida familiar...amo a mi esposo amo a mi hijo pero mi vida personal como persona eh estudiado, eh hecho una carrera para tener para poder también hacer mis pasos como profesional....este no no dejaría mi trabajo.” (4:1542-5:207)

Ante la consulta de mudarse a otra provincia o país por temas laborales la gran mayoría de las mujeres ejecutivas de la muestra dijeron que sí aceptarían la propuesta, la principal motivación fue el desarrollo profesional y económico, en los requisitos que se manifestaron se destaca la mudanza con la familia completa y beneficios que podría obtener para el cónyuge u otras personas que irían con ella, otra condición era la facilidad de visitas a la familia cada cierto tiempo en caso el trabajo sea temporal. Otro factor que se mencionó es la temporalidad del cambio si era salir a provincia o el extranjero por un tiempo o definitivamente.

E2 respondió:

“Me iría con mi familia, a estas alturas de mi vida no me iría sola, todo depende de las etapas” (4:353-4:446)

E13 respondió:

“Sí, siempre y cuando existan condiciones favorables para mi familia y exista una remuneración atractiva” (4:348-4:452)

E16 respondió:

“Sí. Pediría que consideraran un régimen que me permita visitar a mi familia con todo pagado (pasajes) y tener algún sitio dado por la empresa donde pueda recibir a mi familia que llega” (4:670-4:857)

E18 respondió:

“Claro que sí, la única condición de ir con mi familia” (4:583-4:636)

Existieron respuestas donde manifestaron que no sería posible irse de donde se encontraban, mayormente por la estabilidad lograda o por consideración al esposo o pareja y el apoyo que reciben de su familia.

E6 respondió:

“No lo aceptaría, mi esposo tiene un trabajo en lima y mi familia me apoya con los hijos” (4:386-4:472)

E8 respondió:

“No, actualmente no podría aceptar porque mi esposo tiene un buen trabajo en una buena empresa, entonces eso obligaría que él tenga que dejar su trabajo y buscar otro, y ahorita está muy contento él con su trabajo mi opción sería buscar algo por aquí (Lima)” (4:1133-4:1389)

Impacto. Se evidenció la percepción de las posibles consecuencias que puede tener la interacción trabajo-vida familiar, la mitad de las mujeres ejecutivas de la muestra expresó acerca del tema que no había visto afectada su relación con las personas que conviven.

E3 respondió:

“No, para nada, lo manejo bien, yo salgo de acá puedo estar con mil problemas pero los dejo acá, no dejo que me atormenten cuando llego a mi casa, no vale la pena” (6:516-6:678)

E13 respondió:

“No, porque mi familia se adapta a mi horario de trabajo” (5:468-5:522)

E22 respondió:

“No, porque tengo el apoyo y comprensión de mi familia” (5:225-5:278)

Algunas mujeres ejecutivas de la muestra manifestaron haber percibido algún conflicto con la familia pero en alguna etapa de su desarrollo laboral

E6 respondió:

“En algunos momentos, si habido algún proyecto importante donde haya salido más tarde he tenido que descuidar a mis hijos, pero siempre he tenido el apoyo de mi esposo” (5:528-5:695)

E9 respondió:

“Puede ser pero muy eventualmente” (5:705-5:736)

Se obtuvieron respuestas de mujeres ejecutivas que si perciben que un desbalance afecta directamente en la vida familiar, por temas básicamente de tiempo y dedicación, las mujeres ejecutivas perciben que no entregar tiempo a la familia provoca un conflicto con las personas que conviven.

E12 respondió:

“Sí, porque en una familia es esencial pasar tiempo juntos y realizar actividades comunes. Sino no es una convivencia real.” (5:685-5:807)

E16 respondió:

“Sí. Hay días que ni siquiera puedo conversar con mi hermana ya que no nos vemos por su horario y el mío” (5:989-5:1094)

E28 respondió:

“Si hubiera habido un desbalance?, cuando hubo un desbalance si tuve bastantes...casi pierdo...bueno nos separamos un tiempo con mi pareja, con mi esposo y este...el que sufría mas era mi hijo...este si hubo un poco de desbalance, lo cual ahorita ya no, con los años hemos aprendido a entender y a convivir.” (8:568-8:875)

Se obtuvieron percepciones negativas acerca del impacto en el rendimiento laboral a consecuencia de un desbalance entre trabajo-vida familiar, las mujeres ejecutivas que manifestaron que no se han visto afectadas en su rendimiento laboral es básicamente porque tampoco han percibido un desbalance y manifestaron tener separado el trabajo de la familia.

E9 respondió:

“No, yo separo el trabajo con la casa, puedo estar molesta pero no, mi trabajo es mi desfogue, yo considero que cuando llego al trabajo se cierra lo de mi

casa, en cambio sí estoy en mi casa puedo pensar en cosas del trabajo, yo separo bastante” (6:159-6:405)

E14 respondió:

“No. Siempre he manejado un balance adecuado.” (5:879-5:922)

E20 respondió:

“No, veo que mi trabajo y mi familia está bien” (5:812-5:857)

Las mujeres ejecutivas que manifestaron haberse visto afectadas en su rendimiento laboral por culpa de un desbalance, adujeron básicamente que el tiempo que no se dedica a la familia les genera una intranquilidad, aparte que cuando el trabajo es absorbente esto genera mucho cansancio y estrés que no permite su correcto desempeño.

E2 respondió:

“Quizás sí, el hecho de que me dedique tanto al trabajo hace que piense solo en mi familia los fines de semana, y eso hace que no pueda actualizarme también constantemente, porque estoy pensando que estoy en deuda con mi hija, si estudio los fines de semana en que tiempo me dedicaría a mi familia, es complicado” (6:429-6:745)

E15 respondió:

“Sí, llego un momento en mi primer trabajo que todo era trabajar, incluso llegue a amanecidas y eso conlleva a enfermarme de gastritis. No tenía tiempo para nada, ni para socializar.” (6:835-6:1017)

E17 respondió:

“Sí, en algún momento los aspectos negativos en mi ámbito familiar han tenido impacto en mi desempeño” (6:775-6:877)

La percepción acerca de que tanto afectaría un desarrollo profesional a su familia, la mayoría manifestó que no afectaría o tienen la voluntad y deseo que no afecte.

E4 respondió:

“No debería, uno tiene que tener equilibrio entre lo familiar y trabajo (uno tiene que posicionarse donde esté tranquila); hay técnicas para llegar al equilibrio, no perder perspectivas de fechas importantes que compartir, es estar consciente del equilibrio” (9:98-9:345)

E10 respondió:

“No, ya que organizo mis horarios” (6:875-6:906)

E14 respondió:

“No, hasta el momento he podido equilibrar y dedicarle tiempo a cada aspecto, ya que existe una relación directa entre ambos temas.” (7:1-7:131)

Se tuvo respuestas donde manifestaron que no afectaría o si afectaría sería de manera positiva, las mujeres ejecutivas tenían siempre en consideración que un desarrollo profesional daba la posibilidad de un mayor ingreso o un cargo que les brinde más tiempo con la familia, esto a largo plazo repercutía en el desarrollo y beneficio de su familia.

E6 respondió:

“Afectaría de manera positiva, he tenido varios retos en la empresa, uno los factores que me caracteriza es que tengo gran capacidad de adaptación y organización” (7:398-7:559)

E18 respondió:

“Si, tendré otra carrera para poder desenvolverme en otro ámbito y tener más tiempo para mi familia” (7:765-7:864)

E28 respondió:

“No, no creo porque lo que...he...todo el crecimiento es para el bien de la familia...he...tanto económico como...he...más económico, mi esposo estaría contento que llegue a donde yo quiero llegar, no?” (14:1-14:191)

Se tuvieron respuestas donde las mujeres ejecutivas manifestaron que un desarrollo profesional si afectaría de manera negativa en su vida familiar, generalmente por el tiempo que les demandaría este desarrollo, tendría que restarle tiempo de dedicación a la familia.

E1 respondió:

“Si considero que afectará, ejemplo cuando pasé de analista a jefe de equipo por las responsabilidades, horarios, observo en cargos superiores se intensifica más , el rol cuando subes siempre es la gestión, la gestión toma tiempo y las reuniones quita tiempo para la gestión, si quieres meterte al detalle no sales del banco” (9:858-9:1186)

E15 respondió:

“Siempre afectará, el tener un cargo gerencial amerita más dedicación, espero saber manejarlo esta vez, sin cometer los errores del pasado” (8:1-8:139)

E17 respondió:

“Si, hace poco me convocaron para cargos de dirección en el MINAGRI, sé que al momento de aceptar mi tiempo con la familia se verá afectado. Por eso siempre hay que tener alternativas” (8:1-8:184)

Se buscó identificar de alguna manera si el estado civil, de las mujeres ejecutivas de la muestra, había afectado su desempeño profesional, la mayoría manifestó que su estado civil no afectó ni positiva ni negativamente, la percepción fue que el estado civil no tiene relación con el desempeño profesional.

E14 respondió:

“No influyó para nada. Nunca ha sido un factor influyente” (7:249-7:304)

E17 respondió:

“No depende del estado civil creo yo, el desempeño depende del grado de responsabilidad de las personas” (8:302-8:405)

E24 respondió:

“Al parecer, fue indiferente mi estado civil” (7:116-7:159)

E28 respondió:

“No...no tuve muchos problemas, casarme no me ha hecho ningún impedimento para poder trabajar, alguna que otras cositas obviamente pero no no tanto.” (14:310-14:456)

Se tuvo percepciones sobre que el estado civil influyó positivamente, debido a que les permitió a las mujeres ejecutivas mayor facilidad de desplazamiento, especialmente en las solteras.

E19 respondió:

“Positivamente. Me he desplazado a todos lugares como supervisora de campo.” (7:116-7:190)

E21 respondió:

“Al parecer si, personalmente creo que es porque soy soltera y sin hijos lo que me permite tener más flexibilidad en cuanto a quedarme un poco más del horario de trabajo” (7:732-7:902)

Una mujer ejecutiva manifestó que el estado civil ha influenciado bajo ciertas circunstancias positivamente y en otras negativamente.

E8 respondió:

“Un poco de ambos, en lo positivo he tenido que desarrollar ciertas habilidades de planificación y organización para poder llevar una vida matrimonial que no perjudique mi horario laboral, por ejemplo en los momentos que me tocaba quedarme más tarde de noche ya es diferente cuando eres casada de soltera, ahí he tenido que desarrollar habilidades que no tenía de organización eso es lo bueno, lo malo es justamente apresurarse a terminar el trabajo en menos

tiempo ser más efectiva en mis tiempos para poder llegar a casa temprano, de repente también en las mañanas por ayudar a mi esposo he llegado un poco tarde al trabajo y cosas así, el impacto ha sido positivo en algunos lados y negativos en otros” (9:850-9:1564)

Dedicación en tiempo al trabajo y la vida familiar. En general se pudo apreciar que las mujeres ejecutivas de la muestra dedican más horas al trabajo que a la familia, pero se observó que siempre dedican más de las 8 horas laborales.

En la revisión literaria se señala que las mujeres ejecutivas dedican al trabajo remunerado 36 horas con 25 minutos en promedio semanal (MIMDES, 2011).

E8 respondió:

“10 horas de trabajo / 4 horas de vida familiar” (2:379-2:424)

E11 respondió:

“10 horas trabajo y 6 horas familia.” (2:300-2:334)

E14 respondió:

“Trabajo 10 horas, vida familiar 3 horas” (2:320-2:358)

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

Este capítulo tiene por finalidad mostrar las conclusiones y recomendaciones del estudio de investigación realizado. Se presentarán las conclusiones de acuerdo a los objetivos específicos planteados: a) Identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo, b) Identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar, y conclusiones del análisis transversal acerca de la percepción de la mujer ejecutiva sobre la interacción trabajo-vida familiar.

5.1 Conclusiones

5.1.1 Percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo

- Las mujeres ejecutivas perciben que el tener un negocio propio les facilitaría un óptimo manejo de sus tiempos e independencia.
- Las mujeres ejecutivas perciben que los horarios flexibles (Hernández, 2014) como instrumento de gestión de tiempo les facilitaría mejorar en tres ámbitos: en el trabajo, vida familiar y profesional. De la revisión literaria se observa que la necesidad de los empleados en administrar su tiempo es fundamental para realizar las actividades personales o de índole familiar (Gracia et al., 2001).
- Las mujeres ejecutivas perciben que el teletrabajo colabora positivamente con la relación trabajo y vida familiar, debido a que evitarían los problemas de tráfico y otros factores externos, tal cual manifestó Muchinsky (2001).
- Las mujeres ejecutivas tienen una visión optimista sobre la tendencia de ocupar cargos directivos.
- Las mujeres ejecutivas buscan el desarrollo profesional, adicional a su desarrollo laboral y familiar, el cual tiene que estar en armonía con los dos anteriores.

5.1.2 Percepción de la mujer ejecutiva sobre la vida familiar

- Las mujeres ejecutivas que conviven con familiares directos perciben el apoyo de éstos para amortiguar su carga laboral.
- Las mujeres ejecutivas en general manifiestan necesitar ayuda externa en tareas domésticas y en el cuidado de personas dependientes (niños y/o adultos mayores), esta conclusión se justifica con la dedicación en horas que las mujeres ejecutivas le asignan al trabajo remunerativo y al trabajo no remunerativo, actividades del hogar (MINDES, 2011)
- Las mujeres ejecutivas no perciben un apoyo significativo de parte del empleador, y del Estado.
- Las mujeres ejecutivas perciben un mala gestión por parte de sus jefaturas, dado que no realizan una óptima distribución de las actividades, la cultura empresarial depende de los directivos, son ellos los que deben marcar la pauta para fomentar el balance entre el trabajo y la vida familiar (Nadler & Tushman, 1988; Schein, 1992).

5.1.3 Análisis transversal - percepción de la mujer ejecutiva sobre la interacción trabajo-vida familiar

- Se evidencia que en las mujeres ejecutivas el trabajo dificulta directamente su vida familiar y esta a su vez le impide su desarrollo profesional.
- Las mujeres ejecutivas tienden a priorizar su vida familiar.
- Las mujeres ejecutivas tienen una predisposición de elección pensando en el bienestar de su vida familiar, mediante su dedicación de tiempo o el suministro de recursos económicos
- Las mujeres ejecutivas valoran la importancia del balance trabajo y vida familiar porque les permite llevar una vida saludable, logrando una satisfacción personal y

familiar, asimismo manifestaron que el trabajo es un medio de confort para estar con la familia.

5.2 Recomendaciones

5.2.1 Recomendaciones Prácticas

Sobre los resultados obtenidos se van a presentar las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda realizar programas que flexibilicen el horario de trabajo para la mujer ejecutiva, de tal forma que pueda llevar acabo actividades que se necesiten desarrollar durante el horario de 9am-6pm, tal como lo sugirió la muestra las empresas podrían establecer días comodines que puedan ser usados por ellas cuando lo necesiten. De esta manera se fomentará el equilibrio trabajo-vida familiar.
- Se recomienda establecer estrategias a nivel empresarial que organicen de una manera eficiente el trabajo administrativo en las empresas con la finalidad de administrar la carga laboral para lograr minimizar el que la mujer ejecutiva tenga que llevar trabajo a casa.
- Se recomienda evaluar nuevas formas de realizar los trabajos dispuestos por la empresa para el cumplimiento de ellas de manera remota. Esto implicaría un mejor desenvolvimiento de la mujeres ejecutivas en sus dos roles de trabajador y familia.
- El Estado debe generar políticas de igualdad entre ambos géneros para ocupar cargos directivos y proporcionar reconocimientos profesionales, del resultado de la investigación se aprecia la percepción por parte de la mujer ejecutiva hacia que existen diferencias en la proporción de varones y mujeres en puestos de alta dirección, con dichas políticas de igualdad la mujer ejecutiva podrá validar el fomento de la igualdad de géneros.

- El Estado debe promover y publicitar los programas de capacitación para generar un negocio propio, con la finalidad de que la mujer ejecutiva tenga la información en cuanto a leyes, normas e ideas de emprendimiento necesarias para iniciar un negocio.
- Las empresas deben evaluar dado su rubro de negocio si es conveniente que ellas lleven la administración de alguna organización que cuide a los niños y/o adultos mayores mientras la mujer ejecutiva se encuentra laborando. En este punto se debe considerar la seguridad, confiabilidad por parte de las mujeres ejecutivas en dejar a sus niños y/o adultos mayores en estos lugares para su cuidado.
- Es necesario que los jefes fomente el balance entre el trabajo-vida familiar, no solo con ideas sino con hechos, debido a que la muestra manifestó que en sus empresas existe las iniciativas pero en la práctica no se desarrolla.
- El Estado debe promover leyes que apoyen las necesidades de la mujer ejecutiva con el fin de que las empresas se vean obligadas a poner en práctica las iniciativas de balance trabajo-vida familiar. Iniciativas como flexibilidad horaria y teletrabajo, en caso el rubro de negocio lo permita.
- Las empresas deben fomentar actividades con las familias para que las mujeres ejecutivas sientan que existe el interés y compromiso por parte de la empresa en la calidad de vida, ayudando con ello a mejorar la relación con el trabajo y la familia.
- Las empresas deben valorar el desarrollo profesional de la mujer ejecutiva, porque adicional a su desempeño en el trabajo y en su vida familiar las mujeres ejecutivas tienen interés en crecer profesionalmente, por eso la iniciativa de

ellas en estudiar con la finalidad de mantenerse capacitadas ante cualquier oportunidad que pueda encontrar en la empresa donde labora o fuera.

5.2.2 Recomendaciones para futuras investigaciones

- Realizar investigaciones a nivel nacional sobre la percepción de la mujer ejecutiva para poder comparar los resultados con los obtenidos en este estudio de investigación.
- Realizar investigaciones por generaciones para que se pueda identificar la tendencia de la mujer ejecutiva.
- Ampliar la investigación al género masculino con el objetivo de identificar y comparar la tendencia y percepción que tiene el género masculino.
- Efectuar estudios de investigación que ayuden a elaborar programas o herramientas de apoyo a la gestión de la mujer ejecutiva con la finalidad de que sea más competitiva en el tiempo.
- Ampliar la investigación a otros rubros laborales con la intención de identificar la percepción de la mujer ejecutiva en otras empresas diferentes a las analizadas en este estudio de investigación, con la finalidad de plantear alternativas de solución por rubros laborales.
- Realizar investigaciones que contribuyan con capacitar a la población masculina en temas de los roles que cumple y obstáculos que encuentra la mujer ejecutiva en su desempeño en los entornos laboral y familiar, con la finalidad de poder cambiar algunas percepciones que ocasionan entrampamientos a las mujeres ejecutivas en obtener cargos ejecutivos.

Referencias

- Aguirre, R. & Ferrari, F. (2013). Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. *Serie de asuntos de género, Santiago de Chile, Chile*, 122, 1-100.
- Alarcón, I. (2012). Conciliación de la vida familiar y laboral en parejas heterosexuales con intenciones de equidad de la ciudad de México. (Spanish). *Revista De Estudios De Género. La Ventana*, 4(35), 58-92.
- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española De Sociología*, (23), 29-55.
- Arraigada, I (2005). Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. Los límites del uso del tiempo: Dificultades para las políticas de conciliación, familia y trabajo. CEPAL: Naciones Unidas.
- Arriagada, I. & Aranda, V. (2004). *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de políticas públicas eficaces*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. (pp. 11-13)
- Arroyo, M. & Cabrera, J. (2011). *Dinámicas del cambio cultural en España: Explorando tendencias generacionales*. (pp. 49-50)
- Artazcoz, L., Borrell, C., Merino, J., García, M., Sánchez, J., Daponte, A., Cabrera, A., Esnaola, S., Ramos, J., Anitua, C., & Rohlfs, I. (2002). *Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar*. Informe SESPAS. Desigualdades de género en salud, 5, pp. 73-90.
- Avolio, B. (2008). *Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú*. Tesis doctoral, Centrum Business School, Lima, Perú.
- Blofield, M., Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política en América latina: equidad, materialismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL*, 114, 107-125.

- Caamaño, E. (2014). La discriminación laboral y el "pecado original" del Derecho del Trabajo. (Spanish). *Revista Pensamiento Americano*, 7(13), 11-38.
- Caballero, M. (2000). Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: Buenas prácticas. *Infopolis*.
- Cacace, M., & Povero, C. (2010). *Feminismo y dinámica generacional. Debate Feminista*, 41, 75–112. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/42625138>
- Camacho, R., & López, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. (Spanish). *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118.
- Cánovas, A., Aragón, J., Rocha, F. (2006). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 73-93.
- Carrario, M. (2008). *Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿Cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar?* Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=215430e9-3f07-4832-8137-e721742a4343@sessionmgr4003&vid=4&hid=4208>
- Carrillo, A., Díaz, M., & Peña, M. (2015). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar*. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1526976197?accountid=28391>
- Corte A., (2006). Conciliación de la vida familiar y la vida laboral. (p. 31, 37, 38)
- Curcuy, S. (2012). Balance trabajo vida personal para la generación Y: El caso de una consultora Pyme en Argentina.
- Daeren, L., (2000). Mujeres empresarias en América latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. *Desafíos para el futuro*. (p. 3)

- Delgado, A., & Rondón, F. (2013). La participación de ejecutivas en juntas directivas o la permanencia del techo de cristal. *Compendium*, 16(31), 7-25.
- De Sivatte, I., & Guadamillas, F. (2014). *¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo-familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados?* *Universia Business Review*, (44), 54-71.
- Domínguez, M. (2015). Parentalidad y división del trabajo doméstico en España, 2002-2010. (Spanish). *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (149), 45-63.
doi:10.5477/cis/reis.149.45
- Dutton, J., Ashord, S. (1993). Selling issues to top management. *University of michigan, academy of management review*, 18(3), 387-428.
- Feng, Y. (2005). *Study of societal cultural impact on HRM practices in business organizations: The case of China*. Maastricht, The Netherlands: Maastricht School of Management.
- Forbes, A. (2014). Francia es el país que más impulsa el liderazgo femenino en sus empresa, seguido de Estados Unidos. ¿por qué? ¿que empresas son punta de lanza en equidad de género. *Revista 2014*.
- Garrido, N., Gallegos, A. & Hernández, H. (2015). Executive Women and Work-Family Interaction: Evidence in Mexico. *Revista Global de Negocios*, 3(2), 83-101.
Recuperado de <http://www.theibfr.com/ARCHIVE/RGN-V3N2-2015.pdf>
- Gauthier, G. (2004). *Maestría en derecho del trabajo y seguridad social*. Universidad de la republica, Facultad de ciencias sociales.
- Gestión (2013). *El 27% de puestos de alta responsabilidad en el Perú está ocupado por mujeres*. Recuperado de <http://gestion.pe/tendencias/27-puestos-directivos-peru-est-an-ocupados-mujeres-2060923>

- Giraldo, C. (2010). *Las mujeres su motivación y trabajo*. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/814353900?accountid=28391>
- Golik M., (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida Laboral y vida privada y Las elecciones Laborales de La nueva generación. (p. 109)
- Greenhaus, J. Collins K., & Shaw D. (2014). *The relation between work-family balance and quality of life*. Journal of vocational behavior, 2014.
- Gruoso M. & Antón M., (2011). *Prácticas de conciliación entre la vida Personal y laboral: comparación entre muestras Procedentes de España y Colombia* (p. 46 – 48)
- Hernandez, R., Fernández C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. *Mexico D.F., Mexico, 5* , 1-656.
- Hernandez, R., Fernández C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *Mexico D.F., Mexico, 5* , 1-656.
- Hernández, A. & Zapata, G. (2010). *Sistema de Incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia*. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1435583522?accountid=28391>
- Idrovo, S. & Leyva, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá (Colombia). *Pensamiento y gestión*, 36(153). DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.36.5569>
- INEI (2014). Perú: Brechas de género, 2001-2013. Instituto Nacional de Estadística e informática. Recuperado de www.inei.gob.pe.
- INEI (2015). Estadísticas con Enfoque de Género Enero – febrero – Marzo 2015, informe técnico nro. 2 – junio 2015, www.inei.gob.pe (p. 8, 10)
- INEI (2016). Situación del mercado laboral en lima metropolitana. Informe Técnico, 3, (1-78).

- Lóyzaga de la Cueva, O., & Curiel, V. (2014). El trabajo doméstico. Análisis crítico. (Spanish). *Alegatos - Revista Jurídica De La Universidad Autónoma Metropolitana*, (87), 351-382.
- Marshall, C., & Rossman, G. (2011). *Designing Qualitative Research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Martínez, G. (1999). Poder y femineidad, empresarias, ejecutivas y políticas. *Tiempo*.
- Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa* (2nd ed.). México: Trillas.
- Medina, C. (2009). *La Generación Y y el surgimiento del trabajador 2.0. gestión y estrategia*, 36, 81-91.
- Miles, M., & Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- MIMDES, (2011). Brechas de género en el uso del tiempo. *Dirección general de la mujer, 1*.
- Nadler, D., & Tushman, M. (1988). *Strategic Organization Design*. *Asia pacific journal of human resources*. doi: 101177/103841118902700214.
- Negrete, A. (2015). La globalización del subdesarrollo en el mundo del trabajo. 46(180), 184-186.
- OIT. (2015). La mujer en la gestión empresarial. *Cobrando impulso*, ISBN 978-92-2-326876-1.
- Padilla, M., (2010). *En torno a la incorporación de la mujer al mercado laboral y su impacto en la esfera privada. Hospitalidad-esdai 40 aniversario*. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=bf953ea9-1e0c-4da1-abf3-a0d9929d886c%40sessionmgr103&hid=122>
- Papí, N. (2005). *La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad*. *Universidad de Alicante*, 5, 91-107. Recuperado de <http://www.fes-sociologia.com/files/res/5/05.pdf>

- Patton, M. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pérez, I. (2010). Relatos y prácticas de la vida familiar en el espacio doméstico. Mar del Plata, 1930-1970. (Spanish). *Quinto Sol: Revista De Historia Regional*, (14), 145-165.
- Ribeiro, M., (2015). *Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales*. (p. 222)
- Roy, Á. S. (2015). Escenarios del trabajo, una aproximación a la heterogeneidad del trabajo contemporáneo en Latinoamérica. (Spanish). *Revista De Estudios Sociales*, (51), 198-212. doi:10.7440/res51.2015.15
- Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación. ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1438729466?accountid=28391>
- Salazar, R. (2002). *Servants of globalization. Women, migration and domestic work*. Universidad de Stanford, región y sociedad, 15(28) (pp. 309), derechos reservados colegio de sonora.
- Salgado, C. (2009). La generación y el surgimiento del trabajador 2.0. (Spanish). *Gestión y Estrategia*, (36), 81-91.
- Sandoval, P. (2014) *Los países y empresas con más mujeres directivas del mundo*. Recuperado de <http://www.forbes.com.mx/los-paises-y-empresas-con-mas-mujeres-directivas-del-mundo/>
- Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership*, (2nd ed.).
- Shah, R. (2015). Work-life Balance and Gender: A Study of Professionals in India. *Review of Management*, 5(1/2), 5-18.
- Sheehy, G. (1986). *Spirit of survival 1986*.

- Shellenbarger, S. (1997). Como conjugar trabajo y familia cuando se es gerente? Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/311391935?accountid=28391>
- Soto, A. (2015). Escenarios del trabajo, una aproximación a la heterogeneidad del trabajo contemporáneo en Latinoamérica. (p. 199)
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Torres, I. (2009). *Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad*.
- Vargas, L. (1994). *Sobre el concepto de percepción*. *Alteridades*, 1994 4(8), 47-53.
Recuperado de <http://biblioteca.ues.edu.sv/revistas/10800277-4.pdf>
- Verano, D., Suarez, H., & Sosa, S. (2014). *El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. (Telework and Urban Mobility Improvement. With English summary.)*. *Investigaciones Europeas De Dirección Y Económica De La Empresa*, 20(1), 41-46.
- Valladolid M., Mendoza E., (2011). INEI - MIMDES (2011). Brechas de Género en la Distribución del Tiempo, MIMDES, Lima 2011. (p. 4)
- Yin, R. (2009). *Case study research: Concepts and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Apéndice A: Guía de la Entrevista

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información acerca de la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y vida familiar. En algunos casos, se han considerado preguntas condicionales que son relevantes para el estudio y que pueden proveer información adicional importante.

Parte I: Perfil del informante

Nos gustaría comenzar con algunas preguntas de información general

Información requerida	Pregunta	Descripción de la Pregunta
Datos generales	P1	¿Cuál es su nombre y apellido?
Rango de edad	P2	¿Cuál es su edad?
Estado civil	P3	¿Cuál es su estado o situación civil?
Convivencia	P4	¿Con quien(es) convives?
Nivel educativo	P5	¿Cuál es su nivel educativo?
Centro de labores	P6	¿Cuál es su centro de labores?
Cargo actual	P7	¿Cuál es tu cargo?
Experiencia laboral	P8	¿Cuántos empleos ha tenido hasta la fecha y porqué se dieron estos cambios?
Plan de desarrollo profesional	P9	¿Qué otros estudios ha realizado o está cursando actualmente? ¿Cuál fue el interés para estudiar dichos cursos?

Parte II: Percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo

Ahora nos gustaría hacerle algunas preguntas acerca de su percepción sobre el trabajo

Información requerida	Pregunta	Descripción de la Pregunta
-----------------------	----------	----------------------------

Identificar problemáticas	P10	¿Cuáles considera usted que son los principales problemas en su entorno laboral que dificulten el balance entre la vida familiar y el trabajo?
Experiencia relacionada al exceso de trabajo	P11	¿Qué opina de llevar el trabajo a casa luego de finalizado su horario laboral? (correos fuera de hora, fines de semana)
Horarios flexibles	P12	¿Crees valioso poder dedicar más horas durante ciertos días de la semana, a cambio de una tarde libre? En qué situaciones?
	P13	¿Valorarías tener la posibilidad de manejar el horario de inicio y fin de tu jornada sabiendo que igualmente cumplirás tus 8 horas diarias? ¿En qué situaciones?
	P14	¿Valorarías tener la posibilidad de conectarte desde tu casa y cumplir tus tareas de manera remota en caso de necesitarlo por temas personales?
Percepción sobre diferenciación por género	P15	¿Qué opinas sobre la diferencia entre la proporción de mujeres y varones que ocupan cargos ejecutivos en la realidad empresarial peruana?
Proyección de negocio	P16	¿Tiene proyectos de aperturar un negocio propio a futuro, cuáles serían sus principales motivaciones?
Interés profesional	P17	¿Cuál es su interés profesional?

Parte III: Percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar

Ahora nos gustaría hacerle algunas preguntas acerca de su percepción sobre la vida familiar

Información requerida	Pregunta	Descripción de la Pregunta
Necesidad de apoyo familiar	P18	¿Las personas con las cuales convive le brindan el apoyo para obtener el balance entre el trabajo y la vida familiar? ¿De qué forma?
Necesidad de apoyo de personas	P19	¿Usted piensa que es necesario el apoyo de alguna persona externas en las tareas domésticas de su

externas		convivencia? ¿Por qué?
Interes por mejorar el balance	P20	¿Valorarías que la empresa te provea del servicio de cuidado a niños y/o adultos?
Percepción sobre fomento del balance	P21	¿Existe el interés por parte de su empleador por mejorar el balance entre el trabajo y vida familiar?
	P22	¿De qué forma? ¿Percibe usted por parte del gobierno la promoción del balance entre el trabajo y la vida familiar? ¿De qué forma?

Parte IV: Percepción de la mujer ejecutiva sobre la interacción trabajo-vida familiar

Ahora nos gustaría hacerle algunas preguntas acerca de su percepción sobre la interacción trabajo-vida familiar.

Información requerida	Pregunta	Descripción de la Pregunta
Cantidad de tiempo	P23	¿Cuál es la proporción de dedicación en tiempo para el trabajo y vida familiar? (diariamente en horas)
Prioridades	P24	¿Estaría dispuesta a posponer su embarazo con la finalidad de un crecimiento profesional, cuáles serían sus motivaciones?
Relación con familiares	P25	¿Usted considera que la relación con las personas con las cuales convive se ha visto afectada por el desbalance entre su trabajo y vida familiar? ¿Por qué?
Impactos negativos por desbalance	P26	¿Usted considera que ha tenido un impacto negativo en su rendimiento laboral a consecuencia del desbalance entre su trabajo y vida familiar, qué impactos?
Crecimiento profesional	P27	¿Considera que el crecimiento profesional afectará su vida familiar? ¿De qué forma?
Prioridades de	P28	¿Su estado civil influyó en algún momento

crecimiento		positivamente o negativamente en su desempeño profesional, cuéntenos?
Prioridad	P29	¿Qué es lo que usted prioriza actualmente lo laboral o familiar, piensa que esta priorización variará en el tiempo y a que se debería?
Decisión de cambio	P30	¿Usted dejaría de trabajar para dedicarse a su familia? ¿Por qué lo haría?
Traslado por trabajo	P31	Si le propusiesen mudarse a otra provincia o país por temas laborales, ¿aceptaría? ¿Cuáles serían sus condiciones?
Actividades familiares	P32	¿Qué actividades comparte con la familia?
Importancia del balance	P33	¿Considera que es importante el balance entre su trabajo y la vida familiar? ¿Por qué?



Apéndice B: Consentimiento Informado

Me comprometo a participar en el estudio titulado "Percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y vida familiar", el cual está siendo conducido por los investigadores: Moraima Cárdenas, Raúl Estela, Danny Noriega y William Portales bajo la supervisión de su asesor el Dr. Daniel Guevara. Entiendo que esta participación es enteramente voluntaria; puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento sin ningún perjuicio, y los resultados de dicha participación, que puedan ser identificados como míos, me serán devueltos y eliminados de los archivos de la investigación, o destruidos.

Me ha sido explicado lo siguiente:

El motivo de la investigación es identificar la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y vida familiar, y de la interacción trabajo-vida familiar con la finalidad de poder obtener información que sirva a las empresas para elaborar planes y estrategias que les ayude a fomentar el balance entre el trabajo-vida familiar, de esta manera las mujeres ejecutivas apreciarán el interés por parte de su empleador en su bienestar familiar, y el compromiso e identificación por parte de ella con la empresa puede verse incrementado.

No se provocará tener estrés o situación incómoda.

No hay ningún riesgo.

Estoy de acuerdo con los siguientes procedimientos:

Tener una entrevista con una duración de aproximadamente 40 minutos, en las cuales el investigador me formulará preguntas relativas a mis características demográficas, mi experiencia laboral y administrativa, sobre mi entorno familiar y actividades domesticas, mis motivaciones en el plano laboral y familiar, y mis perspectivas profesionales. Yo entiendo que me puedo negar a contestar dichas preguntas y puedo discontinuar mi participación en cualquier momento.

La información que yo provea se mantendrá confidencial y no será publicada en ninguna forma que sea personalmente identificable sin mi previo consentimiento. Será necesario como parte de la entrevista grabar la conversación. Las respuestas serán transcritas con un código con el fin de proteger mi identidad.

El investigador responderá a cualquier pregunta adicional, en este momento o durante el transcurso de la entrevista.

Nombre del investigador	Nombre del participante
Firma del investigador / Fecha	Firma del participante / Fecha

SU APOYO, FIRMAR AMBAS COPIAS, RETENER UNA Y DEVOLVER LA OTRA AL INVESTIGADOR

Apéndice C: Formato Nota de Entrevista

Notas de la Entrevista N°

Formato de Notas de Campo	
Información General:	
Fecha de la entrevista:	
Hora de inicio:	
Hora de fin:	
Lugar de la entrevista:	
Nombre de la mujer:	
Nombre de la empresa:	
Edad:	
Nombre del investigador:	
<p>Notas descriptivas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Registran todo lo que se pueda recordar sobre la observación 2. Retrato de la entrevistada 3. Descripción del ambiente físico, estructura del escenario 4. Eventos particulares 5. Secuencia y duración de los acontecimientos y conversaciones 	<p>Comentarios del investigador</p> <p>Comentario personal del investigador como ideas, impresiones y prejuicios (Creswell, 2009,p. 189)</p> <p>Registro de sentimientos, interpretaciones, Intuiciones, preconceptos y áreas futuras de indagación.</p>
Firma del investigador	

Nota: Adaptado de “Un Estudio Exploratorio del Perfil de las Mujeres Empresarias en el Perú (Tesis doctoral),” por B. Avolio, 2008. Copyright 2002 Beatrice Avolio Alec

Apéndice D: Protocolo de la Entrevista

- a) Generalidades del estudio
 - A1 Antecedentes del estudio
 - A2 Objetivos del estudio y preguntas de investigación
 - A3 Marco Teórico
 - A4 Rol del protocolo en la investigación
- b) Procedimientos de campo
 - B1 Datos de las mujeres ejecutivas a entrevistarse o encuestar
 - B2 Preguntas de clasificación
 - B3 Invitación para la entrevista o encuesta
 - B4 Carta de consentimiento del entrevistado o encuestado
 - B5 Calendario de las entrevistas o encuestas
 - B6 Documentos disponibles antes de la entrevista
 - B7 Equipo de grabación
- c) Preguntas del caso
 - C1 Guía de la entrevista
- d) Reporte del caso
 - D1 Datos generales de las entrevistas realizadas
 - D2 Formato de Consentimiento firmado por el entrevistado
 - D3 Documentos obtenidos durante la entrevista
 - D4 Formato de notas de entrevista
 - D5 Transcripción de la entrevista
 - D6 Reporte del investigador
 - D7 Narrativas sobre las respuestas a las preguntas de la guía de entrevista

Apéndice E: Preguntas de Clasificación

Información	Pregunta	Fuentes de evidencia	Alternativas
P1 Convive con más de una persona (familia o amistades) y tiempo de convivencia	¿Convive con familiares o amistades y hace cuánto?	Ninguna	Sí, a P2 No, finalizar
P2 Rango de edad	¿Su edad está en el rango de 25 a 50 años?	Ninguna	Sí, a P3 No, finalizar
P3 Personal a cargo y cantidad	¿Tiene personal a su cargo o supervisión? ¿Cuántas personas a cargo tienen?	Ninguna	Sí, a P4 No, finalizar
P4 Cantidad de horas trabajadas	¿Trabaja a la semana más de 40 horas?	Ninguna	Sí, a P4 No, finalizar

Apéndice F: Matriz de Consistencia

Preguntas de la Investigación	Guia de Entrevista	Revisión de la Literatura
Pregunta Principal	Preguntas de clasificación: (La entrevista solo aplica para mujeres)	
¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y vida familiar?	P01. ¿Convive con familiares o amistades y hace cuánto? (la convivencia tiene que ser mayor a 1 año) P02. ¿Su edad está en el rango de 25 a 50 años? P03. ¿Tiene personal a su cargo o supervisión? ¿Cuántas personas a cargo tiene? P04. ¿Trabaja a la semana más de 40 horas? <i>Preguntas de la "Guía de entrevista"</i> ¿Cuál es su nombre y apellido? ¿Cuál es su edad? ¿Cuál es su estado o situación civil? ¿Con quien(es) convives? ¿Cuál es su nivel educativo? ¿Cuál es su centro de labores? ¿Cuál es tu cargo? ¿Cuántos empleos ha tenido hasta la fecha y porqué se dieron estos cambios? ¿Qué otros estudios ha realizado o está cursando actualmente? ¿Cuál fue el interés para estudiar dichos cursos?	
Preguntas Específicas	GUIA DE ENTREVISTA	
	¿Cuáles considera usted que son los principales problemas en su entorno laboral que	

	dificulten el balance entre la vida familiar y el trabajo?	
	¿Qué opina de llevar el trabajo a casa luego de finalizado su horario laboral? (correos fuera de hora, fines de semana)	
¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo?	¿Crees valioso poder dedicar más horas durante ciertos días de la semana, a cambio de una tarde libre? En qué situaciones?	Curcuy (2012)
	¿Valorarías tener la posibilidad de manejar el horario de inicio y fin de tu jornada sabiendo que igualmente cumplirás tus 8 horas diarias? ¿En qué situaciones?	Curcuy (2012)
	¿Valorarías tener la posibilidad de conectarte desde tu casa y cumplir tus tareas de manera remota en caso de necesitarlo por temas personales?	Curcuy (2012)
	¿Qué opinas sobre la diferencia entre la proporción de mujeres y varones que ocupan cargos ejecutivos en la realidad empresarial peruana?	
	¿Tiene proyectos de aperturar un negocio propio a futuro, cuáles serían sus principales motivaciones?	
	¿Cuál es su interés profesional?	
	¿Cuál es la percepción de la mujer ejecutiva sobre su vida familiar?	¿Las personas con las cuales convive le brindan el apoyo para obtener el balance entre el trabajo y la vida familiar? ¿De qué forma?
¿Usted piensa que es necesario el apoyo de alguna persona externas en las tareas domésticas de su convivencia? ¿Por qué?		Dominguez (2015)
¿Valorarías que la empresa te provea del servicio de cuidado a niños y/o adultos?		Curcuy (2012)
¿Existe el interés por parte de su empleador por mejorar el balance entre el trabajo y vida familiar? ¿De qué forma?		
¿Percibe usted por parte del gobierno la promoción del balance entre el trabajo y la vida familiar? ¿De qué forma?		
	¿Cuál es la proporción de dedicación en tiempo para el trabajo y vida familiar? (diariamente en horas)	
	¿Estaría dispuesta a posponer su embarazo con la finalidad de un crecimiento profesional, cuáles serían sus motivaciones?	
	¿Usted considera que la relación con las personas con las cuales convive se ha visto afectada por el desbalance entre su trabajo y vida familiar? ¿Por qué?	Corte (2006)
	¿Usted considera que ha tenido un impacto negativo en su rendimiento laboral a consecuencia del desbalance entre su trabajo y vida familiar, qué impactos?	Alcañiz (2015)

	¿Considera que el crecimiento profesional afectará su vida familiar? ¿De qué forma?	
Análisis transversal	¿Su estado civil influyó en algún momento positivamente o negativamente en su desempeño profesional, cuéntenos?	
	¿Qué es lo que usted prioriza actualmente lo laboral o familiar, piensa que esta priorización variará en el tiempo y a que se debería?	Arraigada (2005)
	¿Usted dejaría de trabajar para dedicarse a su familia? ¿Por qué lo haría?	
	Si le propusiesen mudarse a otra provincia o país por temas laborales, ¿aceptaría? ¿Cuáles serían sus condiciones?	
	¿Qué actividades comparte con la familia?	
	¿Considera que es importante el balance entre su trabajo y la vida familiar? ¿Por qué?	Arraigada (2005)

