

<p>Estrategia 3 (E3): Establecer un programa de reconocimiento para el desempeño sobresaliente de mujeres ejecutivas.</p>	<p>El programa de reconocimiento está formado de diferentes acciones que se realizan para incentivar a continuar con el desempeño sobresaliente de las mujeres ejecutivas. Se puede hacer a través de palabras de reconocimiento, correos de felicitación, nombramiento del "empleado del mes o del año".</p>	<p>Todas las mujeres ejecutivas que demuestren un desempeño sobresaliente de manera consistente.</p>	<p>mujeres ejecutivas que reciben algún tipo de reconocimiento por su desempeño.</p>
<p>Estrategia 4 (E4): Establecer y difundir políticas salariales para cada puesto de trabajo.</p>	<p>Delimitar escalas de retribución económica de acuerdo a las posiciones y funciones que las mujeres ocupan y realizan. Se debe tomar en cuenta que a mayor jerarquía dentro de la organización le corresponde una mayor retribución. Las escalas de retribución deberán de ser de libre conocimiento de todos los colaboradores de la organización.</p>	<p>Todas las mujeres ejecutivas de la organización.</p>	<p>N° de posiciones de mujeres ejecutivas que cuentan con un rango salarial establecido.</p>
<p>Estrategia 5 (E5): Establecer e implementar condiciones de trabajo apropiados.</p>	<p>Las condiciones de trabajo se refieren a la disposición del ambiente laboral. Este debe contar con instalaciones básicas de higiene, iluminación y medidas de seguridad y de salud.</p>	<p>Espacios de trabajo que cuenten con altos estándares de acuerdo a los factores físicos, mentales y sociales.</p>	<p>N° de mujeres ejecutivas con problemas de salud ocupacional.</p>
<p>Estrategia 6 (E6): Implementar procesos que mantengan la igualdad de género en todos los aspectos de la organización.</p>	<p>La igualdad de género debe estar presente de manera activa dentro de la organización para asegurar que los hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades en todos los procesos de la organización, desde la selección y reclutamiento, formación, promoción y desarrollo de carrera profesional.</p>	<p>Procesos de selección y reclutamiento, formación, promoción y desarrollo de carrera profesional con iguales oportunidades y derechos para hombres y mujeres.</p>	<p>N° de mujeres que ocupan cargos de alta dirección/N° de hombres que ocupan cargos de alta dirección.</p>

Estrategia 7 (E7): Establecer una política de flexibilidad horaria para las mujeres ejecutivas que no interfiera con productividad de la organización.

La política de flexibilidad horaria significa que las mujeres ejecutivas pueden gestionar, de manera autónoma, el tiempo que le dedican a las tareas del trabajo siempre y cuando todos los objetivos se lleguen a cumplir de manera satisfactoria y garanticen equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

Todas las mujeres ejecutivas de la organización.

N° de mujeres ejecutivas que son autónomas para la distribución de su tiempo.



Referencias

- Aguilar, N., Magaña, D., & Guzman, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 8(6), 11-28. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1688912070?accountid=28391>
- Aguilar, N., Surdez, E., & Magaña, D. (2010) *Importancia de la satisfacción laboral*. Recuperado de http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Amin, M. (2015). Relationship between job satisfaction, working conditions, motivation of teachers to teach and job performance of teachers in MTs, serang, banten. *Journal of Management and Sustainability*, Vol.5(3), 141-154.
- Avolio, B., Granda, L., Guerrero, B., Infantas, P. Gutiérrez, A., López, J., Morales, S., & Salcedo, M. (2013). *Mujeres ejecutivas en grandes empresas*. Lima, Perú, Aguilar/CENTRUM Católica Graduate Business School.
- Argüelles, L., Quijano, R., Sahui, J., Fajardo, M., & Magaña, D. (2014). Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes Turística. *Revista Global de Negocios*. Vol. 9(2) 399-409. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1551717211?accountid=28391>
- Banco Mundial (2015). *Tasa de Participación en la fuerza laboral*. Extraído de: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.ZS>
- Rosales, R. (2016). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana* (tesis pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Peru.
- Borra, C. & Gomez, F. (2012). Compensación laboral y el salario , ¿compensa la renta laboral las condiciones monetarias del trabajo?. *Revista De Economía Aplicada*. Vol.

20(60), 25-51. Recuperado de

<http://search.proquest.com/docview/1315155374?accountid=28391>

Cárdenas, M., Eagly, A., Salgado, E., Goode, W., Heller, L., Jaúregui, K., Galarza, N., Gormaz, N., Bunse, S., Godoy, M., Rocha, T., Navarro, M., Sosa, F., Aguilera, Y., Schulmeyer, M., Tanure, B., Naranjo, M., Soto, B., Darre, S., Tunqui, R. (2013). *Latin american female business executives: An interesting surprise. Gender in Management*, Vol.29(1), 2-24. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/GM-06-2013-0067>

Duran, M. (2009). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto Laboral. *Revista Nacional de Administración*. Vol. 1(1), 71-84.

Drucker, P. (2001). *El Ejecutivo Eficaz*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Sudamericana.

Drucker, P. (2004). *What makes an effective executive*. Recuperado de <https://hbr.org/2004/06/what-makes-an-effective-executive>

Elqadri, Z. M., & Priyono. (2015). The influence of organizational culture, organizational climate, and the promotion of the position of employee job satisfaction in PT. surabaya graphics media temprina. *Asian Social Science*, Vol.11(22), 139-148. Recuperado de

<http://search.proquest.com/docview/1717432618?accountid=28391>

Garrido, N., Gallegos, A., Hernández, H. (2014). Hacia la construcción de nuevas identidades genéricas: Mujeres ejecutivas de Durango y Aguascalientes. M. Jalbert, Global Conference on Business and Finance. Conferencia llevada a cabo en el XVII The Institute for business and Finance Reserche, San Jose, Costa Rica.

Giraldo, C. (2010). Las mujeres su motivación y trabajo. *Portafolio*, Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/814353900?accountid=28391>

- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick, United States and London, United Kingdom: Aldine Transaction.
- Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª. México: McGraw-Hill, 2010.
- Maxwel, J. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach 3ra*. Los Angeles, United States: SAGE publications.
- Idrovo, I. & Leyva, P. (2014). Éxito y Satisfacción Laboral y personal: cómo lo perciben las mujeres Ejecutivas que trabajan en Bogotá. *Pensamiento & gestión*, 36, 153-181. doi: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.36.5569>
- King, N. (1994). The Qualitative Research Interview. *In Qualitative methods in organizational research*. 253.
- Maiya, S., & Bagali, M. M. (2014). An empirical investigation into work life balance in organization. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*, Vol.3(2), 955-964. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1648131395?accountid=28391>
- Marshall, C. & Rossman, G. (1999). *Designing qualitative Reserch*. Tercera edición. Los Angeles, United States: SAGE publications.
- Newstrom, John W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. (12ª Ed.). México: McGraw Hill-Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2015). *Perú: Síntesis Estadística 2015* Extraído de: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1292/libro.pdf

- Orkibi, H. & Brandt, Y. (2015). How positivity links with job satisfaction: Preliminary findings on the mediating role of work-life balance. *Europe's Journal of Psychology*, Vol.11(3), 406-418. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5964/ejop.v11i3.869>
- Patton, M. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks, California. London, United Kingdom. New Deli, India: Sage Publications.
- Peña, M., Diaz, M., & Carillo, A. (2014). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, Vol. 8(1) 1165-1172. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1503677838?accountid=28391>
- Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J., Abella-Garcés, S., & Martínez-Sánchez, Á. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: Nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados/Work-family enrichment: New focus on labor balance and satisfaction. *Universia Business Review*,(45),16-33. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1675019636?accountid=28391>
- Ramirez, M. & Lee, S. (2015). *Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral*. Polis, Vol.30. Recuperado de <http://polis.revues.org/2355>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (avance de la 23.a ed.). Consultado en <http://www.rae.es/>
- Robbin, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Mexico: Pearson Education.
- Ruiz Olabuénaga JI. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

- Saifuddin, K., Allah, N., Farzand, A., Muhammad I. (2012). Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dementions. *Interdisciplinary Journay Of Contermporary Research in Business*. Vol 3 (9), 1382 –1396.
- Sánchez, S.M., Fuentes, F. & Artacho, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión*, Vol. 7 (2), pp. 55-67.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). Características organizaciones de la satisfacción laboral en españa. *Revista de administración de empresas*, Vol.54 (5), 537-547. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1560678135?accountid=28391>
- Serna, G. (2003). Propuestas y hallazgos preliminares para un análisis sobre mujeres ejecutivas en la ciudad de México. *Desacatos* (11), 77-96.
- Stephen, D & Ayaga,D (2014) Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, Vol.54 (5), 11-18.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York, United States: Wiley
- Yin, R. (2009). *Case Study*. Cuarta edición (5). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5539/jms.v5n3p141>.

Apéndice A: Consentimiento informado

Yo, me comprometo a participar en la investigación de “Determinantes de la satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana”. Este estudio es realizado por alumnos de Centrum Católica y se encuentra bajo la asesoría de la Dra. Beatrice Avolio.

He sido notificada de:

El motivo de esta investigación es identificar los factores que influyen en la percepción de satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

Tengo conocimiento que la información recabada es de tipo confidencial y no será publicada en ninguna forma que sea atribuible a mi persona.

Tengo conocimiento que mi participación es totalmente voluntaria y que puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento del proceso, así como los resultados de mi participación pueden ser excluidos de la investigación a solicitud mía.

Las entrevistas tendrán una duración de aproximadamente dos horas y se utilizará una grabadora durante la misma para asegurar el recojo de la información precisa.

Nombre del Investigador

Nombre del Participante

Firma del Investigador/Fecha

Firma del Participante/Fecha

Sírvase llenar ambas copias y devolver una al investigador

Apéndice B: Protocolo del caso

a) Generalidades del estudio

Antecedentes del estudio

Objetivos del estudio y preguntas de investigación

Marco teórico

Rol de protocolo de investigación

b) Procedimientos de campo

Contacto a mujeres ejecutivas a entrevistar

Preguntas de clasificación

Invitación para la entrevista

Carta de consentimiento de la entrevista

Calendario de las entrevistas

c) Preguntas del estudio

Guía de la entrevista

d) Reporte del estudio

Datos generales de las entrevistas realizadas

Formato de consentimiento firmado por el entrevistado

Formato de notas de campo

Transcripción de la entrevista

Reporte de la investigación

Apéndice C: Guía de la entrevista

Tipo de Pregunta	Clave	Pregunta
Perfil de Mujeres Ejecutivas	Edad	¿Qué edad tiene?
	Estado Civil	¿Es soltera, casada, conviviente, divorciada o viuda?
	Pareja	¿Tiene pareja?
		¿A qué se dedica su pareja?
	Hijos	¿Cuántos hijos tiene?
		¿Cuál es el grado educativo de sus hijos?
	Educación	¿Cuál es su nivel educativo? (el más alto obtenido)
		¿Cuál es su universidad de procedencia?
	Experiencia laboral	¿Cómo se llama la empresa en donde labora?
		¿Cuál es su cargo actual?
¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?		
¿Cuántos años de experiencia en puestos de jefatura y/o gerencia tiene?		
¿Cuántas personas tiene a cargo?		
Factores Intrínsecos	Logro	¿Toma decisiones estratégicas en su organización?
		¿Cómo se siente al saber que sus habilidades son aprovechadas en su organización? ¿Lo valora?
		¿Considera que una trayectoria ascendente contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
	Reconocimiento	¿Considera que una trayectoria ascendente ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Cómo se siente al saber que es reconocida en su organización? ¿Lo valora?
		¿Considera que el reconocimiento de un buen trabajo/desempeño en una organización contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
	Trabajo en sí mismo	¿Considera que el reconocimiento de un buen trabajo/desempeño ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Cómo se siente al saber que su trabajo ayuda a obtener resultados positivos? ¿Lo valora?
		¿Considera que el trabajo en sí mismo contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
	Responsabilidad	¿Considera que el trabajo en sí mismo ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Cómo se siente al saber que es dueña de sus resultados laborales? ¿Lo valora?
		¿Considera que el hacerse dueño de sus decisiones contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
	Promoción y crecimiento	¿Considera que el hacerse dueño de sus decisiones ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Cómo se siente al saber que puede obtener un ascenso en su organización? ¿Lo valora?
		¿Considera que la oportunidad de ascenso contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que la oportunidad de ascenso ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?

Tipo de Pregunta	Clave	Pregunta
Factores Extrínsecos	Salario	¿Cómo se siente al saber que recibe un buen salario? ¿Lo valora?
		¿Considera que el obtener un buen salario contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que el obtener un buen salario ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
	Supervisión	¿Cómo se siente al saber que cuenta con una adecuada supervisión en su trabajo? ¿Lo valora?
		¿Considera que una adecuada supervisión contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que una adecuada supervisión ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
	Condiciones laborales	¿Cómo se siente al saber que cuenta con una adecuadas condiciones laborales? ¿Lo valora?
		¿Considera que adecuadas condiciones laborales contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que adecuadas condiciones laborales ayudan a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
	Políticas de la organización	¿Cómo se siente al saber que cuenta con políticas organizacionales adecuadas? ¿Lo valora?
		¿Considera que adecuadas Políticas contribuyen a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que adecuadas Políticas ayudan a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
	Relaciones interpersonales	¿Cómo se siente al saber que sus relaciones laborales con sus compañeros, jefes y subordinados son adecuadas? ¿Lo valora?
		¿Considera que adecuadas relaciones interpersonales contribuyen a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que adecuadas relaciones interpersonales ayudan a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
	Estatus laboral	¿Cómo se siente al saber que cuenta con un estatus laboral en su organización? ¿Lo valora?
		¿Considera que un buen estatus laboral contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que un buen estatus laboral ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
	Seguridad laboral	¿Cómo se siente al saber que cuenta con seguridad laboral en su organización? ¿Lo valora?
		¿Considera que contar con seguridad laboral contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que contar con seguridad laboral ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
Otros factores	Carrera profesional estable	¿Cómo se siente al saber que esta cumpliendo con su línea de carrera? ¿Lo valora?
		¿Considera que contar con una línea de carrera estable contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que contar con una línea de carrera estable ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
	Balance vida y trabajo	¿Cómo se siente al saber que cuenta con tiempo suficiente para lograr sus objetivos profesionales/personales? ¿Lo valora?
		¿Considera que contar con un balance entre la vida laboral y personal contribuye a obtener satisfacción laboral? ¿Por qué?
		¿Considera que contar con balance entre la vida laboral y personal ayuda a prevenir la insatisfacción laboral? ¿Por qué?
	Otros Factores	¿Cree que el hecho de que su pareja labore la ayuda a obtener satisfacción laboral?
¿Qué otro factor considera que es importante para obtener satisfacción laboral?		

Apéndice D: Formato de notas de campo y formato de notas de la entrevista

Formato de notas de campo	
Información general	
Fecha de la entrevista:	
Hora de inicio:	
Hora de fin:	
Lugar de la entrevista:	
Nombre de la ejecutiva:	
Nombre de la empresa en que labora:	
Nombre del entrevistador	
<p>Notas descriptivas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Registrar todo lo que se puede recordar sobre la entrevista 2. Retrato de la entrevistada 3. Descripción el ambiente físico, estructura del escenario 4. Registrar los eventos particulares 5. Registrar la secuencia y duración de los acontecimientos y conversaciones 	<p>Comentario del investigador; Comentario personal del investigador como ideas, impresiones y prejuicios (Creswell, 2003, p. 189) Registro de sentimientos, interpretaciones, intuiciones, preconceptos y áreas futuras de indagación (Taylor & Bogdan, 1984, p. 83)</p>
Firma del entrevistador:	

Formato de Notas de Campo	
Información General	
Fecha de la entrevista:	
Hora de inicio:	
Hora de fin:	
Lugar de la entrevista:	
Nombre de la ejecutiva:	
Nombre de la empresa en que labora:	
Nombre del entrevistador	
Notas descriptivas: 1. Retrato de la entrevistada 2. Retrato del ambiente físico 3. Reconstrucción del diálogo 4. Eventos particulares	Comentario del investigador; Comentario personal del investigador como ideas, impresiones y prejuicios (Creswell, 2003, p. 189) Registro de sentimientos, interpretaciones, intuiciones, preconceptos y áreas futuras de indagación (Taylor & Bogdan, 1984, p. 83)
Firma del entrevistador:	