

Balance Vida trabajo de las mujeres ejecutivas en el sector financiero de Santo Domingo,
República Dominicana en el año 2020

Laura Marcial Valdez y Alondra Melo Nivar

Universidad Iberoamericana

Nota del Autor:

Laura Marcial Valdez Escuela de Psicología, Universidad Iberoamericana (UNIBE);

Alondra Melo Nivar, Escuela de Psicología, Universidad Iberoamericana (UNIBE);

La correspondencia relativa a este documento debe dirigirse a

Laura Marcial Valdez y Alondra Melo Nivar en los correos:

lmarcialvaldez@gmail.com y melonivaralondra@gmail.com

Resumen

El presente estudio pretende determinar si existe balance vida trabajo en mujeres ejecutivas del sector Financiero de Santo Domingo en el año 2020. Este estudio va a responder a la pregunta ¿Es posible que exista un balance vida trabajo? Es un estudio tipo no experimental, descriptivo y correlacional, porque busca determinar la relación existente entre las variables balance, vida personal y trabajo. Mediante una metodología cuantitativa se buscará recopilar información por medio de una encuesta sobre una población de mujeres ejecutivas en el sector financiero de Santo Domingo. Se encontró que las mujeres ejecutivas con altos cargos de responsabilidad no tienden al balance vida trabajo, pues se confirmó que las dimensiones de la mujer inciden entre ellas, y existe un alto porcentaje de mujeres que no logra un equilibrio adecuado en el trabajo afectando sus dimensiones física/mental y familiar. Sin embargo, finalmente se corroboró que pertenecer a una empresa inclinada al balance vida trabajo mejora la calidad de vida de las mujeres, ayudando a que estas alcancen un nivel promedio de equilibrio en sus vidas.

Palabras claves: Balance, Vida, Trabajo, Mujer, Cultura Organizacional, Familia.

Balance vida-trabajo en mujeres ejecutivas

La mujer ha evolucionado de manera exponencial, teniendo mayor presencia en el ámbito laboral desempeñando responsabilidades ejecutivas y contando con un incremento de compromisos, mientras que el rol de la mujer tradicional sólo abarcaba un ámbito enteramente doméstico. Durante las últimas décadas, la incorporación de la mujer en el ambiente de trabajo se ha denominado uno de los fenómenos sociodemográficos más relevante de la segunda mitad del Siglo XX. A raíz de la gran migración de la mujer a la fuerza laboral, se ha transformado significativamente la dinámica tradicional de la familia, afectando de igual manera las dimensiones laboral, familiar y física-mental en la vida de las mujeres (Salgado 2014).

Pese al incremento de las responsabilidades de la mujer, se han realizado importantes investigaciones, como podemos apreciar en Gómez & Martí (2004), sobre lo que conlleva la incorporación de la mujer en el mercado laboral Español en lo personal, familiar y profesional. Consideraron la necesidad de buscar el balance entre el trabajo y familia, y como resultado señalaron que esta problemática afecta a una parte significativa de la población, por ende, merece un llamado de atención.

Según el Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Lic. José Manuel Salazar-Xirinachs (2018) expresó, que en América Latina y el Caribe cuentan con 117 millones de mujeres que pertenecen a la fuerza laboral, producto de un “fenómeno imparable” de crecimiento permanente en las tasas de participación en el mercado laboral.

El estudio realizado por Salgado (2011), ha sido un aporte relevante para Latinoamérica sobre el balance vida trabajo de mujeres gerentes en empresas privadas del área metropolitana de Caracas. Recopila el concepto de balance y su relación con las dimensiones propias tales como:

mental, física, espiritual, familiar, social y laboral financiero, y su efecto en la familia y la sociedad. Este estudio será considerado como principal referente de la presente investigación, tomando en cuenta que solo utilizaremos tres (física-mental, familiar y laboral) de las seis dimensiones consideradas en la investigación de Salgado.

Consideramos que el balance vida trabajo es un estado ideal para la mujer, puesto que de esta manera alcanza a satisfacer todos sus roles (mujer, hija, hermana, esposa, madre), así mismo con las responsabilidades laborales. Dicho esto, si no existe un correcto balance entre la vida laboral y personal, los niveles de estrés pueden posiblemente ser altos y como consecuencia podría transformar la salud personal de manera negativa tanto como suponer un obstáculo para cuidar las dimensiones (Salgado, 2011).

Cuando hablamos de balance vida trabajo, es inevitable mencionar el concepto de cultura organizacional, ya que las organizaciones más rentables se inclinan a una cultura orientada a resultados. Las organizaciones han implementado no solo estrategias sino también políticas de retención y bienestar que aporten a la conciliación de la vida personal y el trabajo. Los investigadores Grover y Cooker (1995) alegan que los beneficios de balance vida trabajo producen un impacto positivo sobre el apego de los trabajadores a la organización. Es decir, que los trabajadores con beneficios que colaboran a su propio equilibrio en sus empresas exhiben mayor nivel de compromiso con la organización y muestran menos intención de rotación, indistintamente de no beneficiarse directamente de la política.

En este mismo sentido, Chinchilla et al. (2010) afirma que “las empresas que desarrollan una cultura responsable hacia la vida y familia del trabajador se posicionan como empresas competitivas en cuanto a atraer, retener y promover a mejores talentos”. En los últimos tiempos, se han realizado estudios sobre la relación entre las funciones productivas y reproductivas de la

mujer. Estas señalaron que las organizaciones que promueven medidas públicas y empresariales orientadas al balance vida trabajo representaban más beneficios en materia de costos, resultados empresariales y al mismo tiempo promoviendo la igualdad de género. Estos estudios surgieron en el momento que la sociedad consideraba que la mujer debía cuidar la familia y los grandes empresarios creían que no era rentable contratar y retener mujeres por sus obligaciones familiares. (OIT, 2017)

Sin embargo, las mujeres representan un 40% de la fuerza de trabajo mundial y dirigen el 30% de las empresas. Debido a que son consumidoras, son habitualmente aquellas que toman las decisiones financieras de su hogar. Por esta razón, se resalta la importancia de reforzar la conciliación entre las responsabilidades laborales, personales y familiares de las trabajadoras.

En 2014 se realizó una encuesta mundial con 583 organizaciones de 42 países, esta reveló que la única región que se alinea para alcanzar la igualdad de género en niveles profesionales y directivos superiores hacia 2025 es América Latina (Mercer, 2014). La encuesta resalta un incremento de la participación de la mujer en el nivel de dirección ejecutiva del 12% al 39% para 2024 (OIT, 2017).

La Organización Mundial del Trabajo como resultado de una investigación realizada reveló que la República Dominicana obtuvo el 50.5% de los puestos directivos perteneciente a mujeres en su respectivo mercado laboral, posicionando a los hombres en un 49.5% (Guzmán, 2019).

Debido a la naturaleza de nuestra investigación, es relevante recalcar que la presencia de la mujer en cargos directivos en entidades financieras es del 38%, lo cual resalta un incremento sustancial de la participación femenina en un mercado laboral de mayor participación masculina. (Rossbel, 2019)

Se han producido cambios relevantes en la sociedad y en el mercado laboral, como lo es en el caso de la participación de la mujer en el trabajo y la demanda de los puestos laborales que son cada vez más complejos. Paralelo a esto el tiempo ha traído consigo el avance progresivo de la tecnología específicamente en la comunicación, podemos percibir la facilidad de mantenerse conectado con el trabajo por medio de dispositivos electrónicos. La mujer moderna a pesar de querer prepararse y poseer un rol relevante en las organizaciones, no pretende descuidar su rol en el seno familiar, ni en su salud e imagen física. Esto ha generado un conflicto para alcanzar la conciliación entre el trabajo, vida familiar y personal.

Como expresa Kreiner (2006) “Este conflicto ha sido relacionado con resultados negativos tanto para el individuo como para la organización, como la disminución en el rendimiento y en la satisfacción del individuo”. El conflicto trabajo-familia se considera un riesgo psicosocial importante, pues involucra dos elementos significativos en la vida de los trabajadores. Se define riesgo psicosocial como aquellas variables asociadas a aspectos intralaborales, extra laborales e individuales, que al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad física, mental y social, lesión o daño en el trabajador (Sierra, Rodríguez y Guecha, 2009, p. 481).

El conflicto trabajo-familia se relaciona a consecuencias negativas para los trabajadores y las organizaciones. Los trabajadores presentan síntomas de malestar psicológico (Arts, 2001) como ansiedad y depresión (Collins, 2000), así como estrés y burnout (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

Matthews, Hath y Barnes-Farrell (2010) consideran que “las presiones de tiempo, esfuerzo y comportamiento que exigen los roles laborales y familiares repercuten en la calidad de

vida del trabajador”.

Herrera y Cassals (2005) definen la CVT como el grado en que los trabajadores de una organización son capaces de complacer las necesidades personales, mediante las experiencias obtenidas en el ámbito laboral teniendo como resultado satisfacción personal y motivación para el trabajo. Ruzzier, Antoncic, Hisrich y Konecnik (2007) expresan que “si el objetivo de una organización es crecer, esto implica el desarrollo de una estrecha vinculación con el capital humano del que dispone para conocerlo y proporcionarle los medios necesarios para su desempeño satisfactorio”.

La cultura organizacional ha cambiado progresivamente a favor de la aceptación e incorporación de las políticas de conciliación, debido a que estas benefician a la productividad y satisfacción laboral (Mercader, 2008).

Las políticas de conciliación que las organizaciones adoptan en mayor medida son: flexibilidad de los horarios de trabajo, flexibilidad del lugar de trabajo, conceder permisos ajustados a las necesidades reales de los trabajadores, ofrecer servicios de cuidado como guarderías, etc. y brindar seguros y ayuda económica por el nacimiento de un hijo, etc. (Meil, García, Luque y Ayuso, 2010)

Rogers (2001) define “Una Empresa Familiarmente Responsable como una organización que brinda apoyo a sus trabajadores en su búsqueda de conciliación de la vida laboral y familiar, asumiendo esta perspectiva debido al beneficio que representa para los empleados, la misma organización y la sociedad”.

Para los fines de este trabajo investigativo, y luego de considerar los estudios realizados la definición que más se ajusta a los objetivos de esta investigación de balance vida trabajo es la siguiente, “Es el estado ideal en que la mujer logra cumplir con todos sus roles, tales como, hija, hermana, madre, esposa y trabajadora” (Salgado, 2011).

El objetivo principal del concepto Balance Vida Trabajo es poder descubrir una forma de crear y mantener una armonía continua de las tres dimensiones: física-mental, familiar y laboral. En esta investigación se abordarán las tres dimensiones de la mujer que se consideran esenciales para poder lograr el balance vida trabajo, y estas se describirán a continuación.

La dimensión física/mental incluye disfrutar salud y equilibrio mental, cuidado personal, buenos hábitos alimentarios, ejercicios físicos, cuidado médico-personal, y tratamiento de los problemas de salud. Este punto es importante pues le permite al individuo poder alcanzar sus metas, garantizar su participación laboral, y poder fomentar relaciones significativas que lo ayudaran a poder triunfar en sus labores y vida personal con la intención de alcanzar bienestar y calidad de vida (Salgado, 2011).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010) , el término de salud laboral se refiere a la importante relación entre salud y trabajo, mayormente enfocándose en fomentar el equilibrio y desarrollo de condiciones laborales óptimas que le permitan al colaborador alcanzar bienestar físico, social y mental dentro de las organizaciones.

La dimensión laboral incluye las responsabilidades de su puesto actual, tomando en cuenta la cantidad de horas y días trabajadas por semana, nos permite percibir el nivel de

equilibrio de las ejecutivas en el ámbito laboral. Abarca por igual el grado de satisfacción laboral de las ejecutivas con sus puestos actuales y como estas perciben los beneficios que reciben por parte de la empresa. Así mismo nos ofrece información sobre la responsabilidad que tienen las empresas con los derechos laborales de las colaboradoras.

La dimensión familiar incluye calidad de tiempo de ocio, tiempo para la familia y amistades, responsabilidades domésticas y la maternidad, tomando en cuenta la cantidad de horas de ocio que dispone la mujer trabajadora que debe de ser mínimo 70 horas a la semana. De igual forma, describe la correlación existente entre las actividades laborales y las tareas que comprende el entorno familiar de la mujer ejecutiva dominicana (Salgado, 2011). La evaluación de esta dimensión es importante ya que permite comprender los métodos e inconvenientes que pueda enfrentar la mujer ejecutiva en su proceso de alcanzar estabilidad entre esta dimensión y la laboral.

Cuando hablamos de cultura organizacional nos referimos a aquellas políticas, creencias y valores que incorpora la organización para favorecer el equilibrio de la vida laboral y personal de los colaboradores. Se ha demostrado que las empresas orientadas hacia la conciliación balance vida trabajo promueven una serie de beneficios tanto para las organizaciones como para los colaboradores (Perry-Smith & Blum, 2000). La evaluación de este concepto es importante porque permitirá identificar los beneficios de pertenecer a una empresa con una cultura organizacional orientada al balance vida trabajo.

El objetivo de esta investigación es determinar si existe el balance vida trabajo en mujeres ejecutivas en el sector Financiero de Santo Domingo en el año 2020. Este estudio va a responder a la pregunta ¿Es posible que exista un balance vida trabajo?

Como objetivos específicos se han planteado los siguientes: 1) Indagar en el cómo las mujeres que se encuentran en diferentes etapas de la vida tales como la juventud adulta profesional y la adultez madura, a fin de identificar cómo logran una conciliación entre su vida laboral y personal. 2) Identificar si las tres dimensiones (física-mental, laboral y familiar) inciden entre ellas. 3) Identificar los beneficios de pertenecer a una empresa con una cultura organizacional orientada al balance vida-trabajo.

Este estudio se llevó a cabo en Santo Domingo, República Dominicana. Dirigido específicamente a mujeres ejecutivas del sector financiero en Santo Domingo. La presente investigación se enfocó en indagar el balance vida trabajo en mujeres con puestos de altas responsabilidades, es decir, mandos altos y medios. Observamos que es un problema social que impacta las tres dimensiones de la mujer (física-mental, laboral y familiar). En primer lugar, entendemos que este tema es significativo, tomando en cuenta que la mujer moderna ha evolucionado y abarca muchos roles en su vida, por esto encontrar un balance entre su vida laboral y personal es relevante en el tiempo actual.

En segundo lugar, entendemos que al la mujer integrarse a la fuerza laboral, de alguna forma se fue alterando su rol tradicional dentro de las labores familiares, por ende, consideramos que este tema es de gran utilidad para exponer cómo se puede alcanzar un adecuado balance entre la vida personal y la vida laboral teniendo en consideración la cultura organizacional de la empresa para incrementar el bienestar y satisfacción laboral.

Se han planteado las siguientes hipótesis: 1) Si no existe un balance vida trabajo, la dimensión física y mental se ve afectada negativamente. 2) El hecho de ser madre y tener responsabilidades en el hogar, afecta el lograr un balance vida trabajo. 3) No se logra el balance

vida trabajo sin un adecuado apoyo de la cultura organizacional de la empresa. 4) Si se trabaja más de 44 horas a la semana, es posible que las dimensiones de la mujer se vean afectadas. 5) Si se tiene menos de 70 horas de ocio, es posible que se vean afectadas las dimensiones de la mujer.

Método

La presente investigación tiene una metodología cuantitativa porque recopilamos información concreta como cifras brindando los resultados necesarios estadísticamente, y es de tipo no experimental, por el hecho de que en este estudio no se manipularon deliberadamente las variables. El diseño es de tipo descriptivo y correlacional, puesto que se determinó la relación existente de las variables: el Balance, la Vida Personal y el Trabajo.

La población es de mujeres ejecutivas del sector financiero en Santo Domingo, República Dominicana. La muestra fue no probabilística con un muestreo intencional, porque todos los sujetos de la población no tienen la misma posibilidad de ser elegidos, ya que las muestras serán seleccionadas según el criterio de las investigadoras. Es un estudio con corte transversal, porque se estudió una población en un solo punto del tiempo y se examinó la relación entre las variables de interés.

Participantes

La población de este trabajo de investigación fueron 53 colaboradoras ejecutivas que trabajan en posiciones de mandos altos y medios en las diferentes instituciones bancarias y/o financieras de Santo Domingo, República Dominicana. Esta muestra fue seleccionada a discreción, ya que los criterios para la inclusión fueron los siguientes: deben de ser mujeres, mayor de edad, que ocupen posiciones de liderazgo tales como supervisora, encargada, gerente o directora.

Instrumentos

El instrumento utilizado para la recolección de datos es la encuesta con el fin de evaluar y recopilar información valiosa en la población de mujeres seleccionadas sobre balance vida trabajo. Esta encuesta fue realizada por la Licenciada María Emilia Salgado en junio, 2011 en su investigación titulada Balance vida-trabajo de mujeres gerentes en empresas privadas del Área Metropolitana de Caracas, acaparando en esta investigación solamente tres dimensiones (física-laboral y familiar) de las nueve que esta utiliza. Fue aplicada de forma virtual, de esta manera se ahorra tiempo, y le permite a la persona decidir poder acceder a ella en cualquier momento y desde cualquier lugar.

Esta encuesta fue sometida a una prueba de validez por su autora la licenciada María Emilia Salgado en el 2011, con el fin de determinar si el instrumento realmente mide las variables que se pretenden evaluar. Este instrumento fue validado por el juicio de cinco profesionales expertos de diversas universidades de Venezuela. En esta ocasión fue validado por nuestra asesora experta, la licenciada Reyna Filomena Rodríguez Almanzar, quien realizó una evaluación minuciosa de cada ítem, tomando en cuenta la redacción, dirección y formato de medición, al igual se evaluó si las preguntas estaban enfocadas a cada una de las dimensiones. Se obtuvo que el instrumento era congruente, los ítems están expresados con claridad y perfectamente adaptables a la población de mujeres ejecutivas dominicanas.

Resultados

A continuación, presentaremos los resultados obtenidos en la encuesta realizada a 53 mujeres que desempeñan puestos de alta responsabilidad en el sector financiero de Santo Domingo, República Dominicana. Se busca responder a los objetivos impuestos en esta

investigación, con la finalidad de determinar si existe un balance vida trabajo en las mujeres ejecutivas de este sector productivo.

La herramienta utilizada para realizar los cálculos estadísticos necesarios fue el Programa Statistical Product and Service Solutions (SPSS), nos permitió presentar y describir de forma directa los datos en tablas y gráficos descriptivos de las situaciones estudiadas, expresándolo de una manera cuantificable.

El instrumento de medición arrojó que las 53 mujeres ejecutivas participantes en el estudio accedieron a participar de manera voluntaria. El análisis de resultados será dividido entre Características Individuales, Dimensión Física/Mental, Dimensión Trabajo, Dimensión Familiar, la cual nos permitirá detallar y realizar inferencias sobre el comportamiento y el rumbo de los hallazgos a lo largo de nuestro análisis.

A continuación, estaremos exponiendo los análisis de los resultados de las características individuales en las mujeres encuestadas. La tabla 1 que se mostrará, presenta el número total y la distribución porcentual de mujeres ejecutivas en el año 2020 según su grupo de edad.

Tabla 1

Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según grupos de edad, 2020.

¿Cuál es su edad?	Cantidad	Porcentaje
23-36 años	14	26%
37-49 años	31	58%
50-65 años	8	15%
Total	53	100%

Adicional a esto es importante agregar que un 49% de las mujeres ejecutivas encuestadas son magister en sus áreas, el 30% de las encuestadas realizaron postgrados y/o especializaciones, y por último, con un porcentaje de 21% se encuentran las mujeres ejecutivas que solo obtuvieron su licenciatura.

La situación conyugal de la mayoría de las mujeres es la siguiente: casadas con un porcentaje de 60%, luego se encuentran las mujeres solteras con un 21%, seguidas de las divorciadas con un porcentaje de 13% y por último, las mujeres que viven en concubinato con un 6%.

Agregando a estos datos, el 81% de las mujeres encuestadas a pesar de cumplir con un rol familiar por vivir en pareja y laboral con altas responsabilidades, también la mayoría ejercen el rol de madre. Sin embargo, se puede observar en la Tabla 2 que el 19% de las mujeres no tienen hijos.

Tabla 2
Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según si tienen hijos, 2020.

¿Tiene hijos?	Cantidad	Porcentaje
No	10	19%
Sí	43	81%
Total	53	100%

Los resultados correspondientes a la dimensión física/mental, el 57% de las mujeres encuestadas indican no haber sufrido trastornos de salud por consecuencia de su trabajo, sin embargo, existe un 43% que sí indica haber sufrido algún trastorno de salud. Una cifra de 52% de mujeres ejecutivas que han sufrido de migraña, seguido de un 37% el cual ha padecido de

estrés y por último se encuentran las mujeres encuestadas que han sufrido de dolores cervicales con un porcentaje de 4%.

Por otro lado, en la tabla 3 podemos ver el porcentaje de mujeres que debido a motivos laborales han tenido que dejar de alimentarse y satisfacer sus necesidades fisiológicas, con un porcentaje de 70% las mujeres dominicanas encuestadas asintieron haberse saltado alguna comida por su carga de trabajo.

Por esta misma vía, analizamos si las mujeres encuestadas han tenido que mover o no asistir a sus controles médicos por algún motivo laboral, y se descubrió que alrededor del 40% ha tenido que recurrir a cambiar o faltar al mismo. Así mismo, el 53% de las mujeres dominicanas encuestadas han tenido que cambiar sus controles médicos debido a circunstancias familiares que se escapan de su control.

A continuación, vamos a exponer el análisis de los resultados de la dimensión trabajo, nos enfocamos en preguntas relacionadas con la cantidad de horas trabajadas diariamente, incluyendo fines de semana, prolongación de su jornada laboral y la satisfacción con su puesto de trabajo. En la Tabla 3 observamos el porcentaje de mujeres ejecutivas que prolongan su jornada laboral diariamente.

Tabla 3

Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según horario de trabajo, 2020.

¿Cuántas horas trabaja diariamente?	Cantidad	Porcentaje
Más de 8 horas	50	94%
Solo 8 horas	3	6%
Total	53	100%

El 49% de estas mujeres ejecutivas trabaja algunos sábados y los domingos el 32%, siempre y cuando la empresa así lo solicite. Por otro lado, el 47% no labora ningún sábado y el 68% tampoco. Por último, el 4% labora todos los sábados.

De acuerdo con la escala de frecuencia, siendo 10 siempre y 0 nunca, se presentan los resultados en la que la mujer encuestada prolonga su jornada laboral semanalmente, el 66% compone los porcentajes de las puntuaciones 8,9 y 10, confirmando que la mayoría de las mujeres ejecutivas prolonga su jornada semanalmente de manera frecuente. Seguido de un porcentaje de 23% que compone los puntajes 4, 5 y 6, indica una frecuencia media de prolongación de la jornada laboral semanalmente. Finalmente, el 12% que compone los puntajes 0, 1 y 3, nunca prolonga su jornada laboral. Como resultado final obtenemos un grado de frecuencia de prolongación de jornada de 9,15% en las mujeres ejecutivas de cargos de alta responsabilidad en el sector financiero.

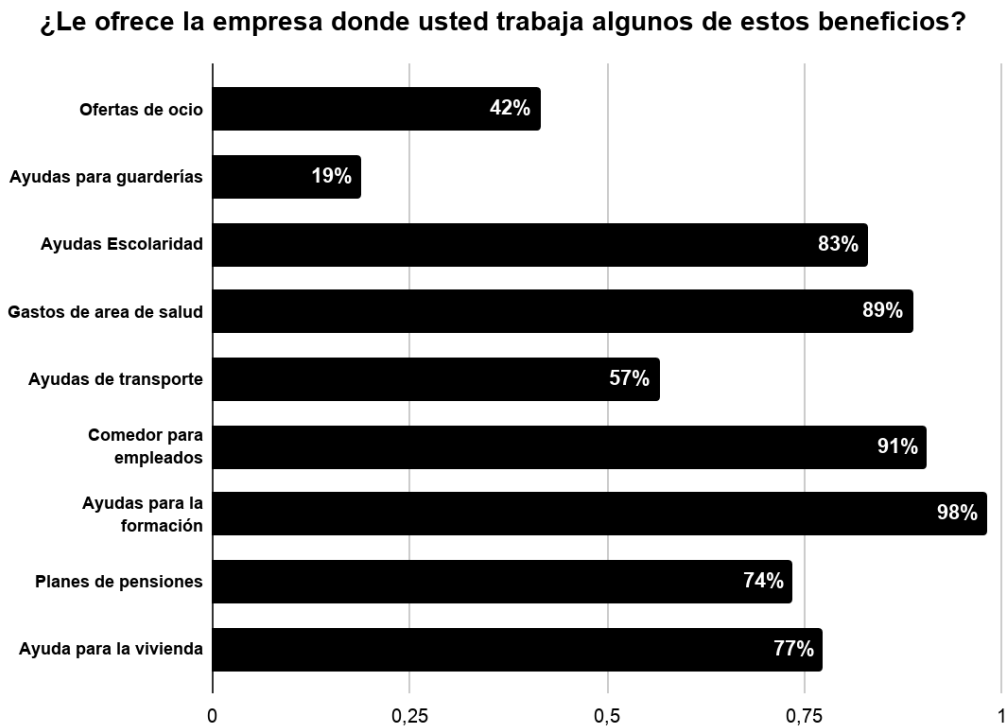
La satisfacción laboral fue evaluada mediante 10 factores, dentro de los cuales se destacan los factores más altos recibiendo puntuaciones de 8 a 10, promedio con puntuaciones de 4 a 7 y bajos con puntuaciones de 0 a 3. Con un 9.08, las mujeres ejecutivas han calificado mayor satisfacción con la estabilidad en el puesto de trabajo que le proporciona sus respectivas empresas dentro del sector. Por igual afirman con un 8.45, están satisfechas de manera general con sus trabajos. Demostrando que el sector financiero es un lugar que vela por la satisfacción de las mujeres ejecutivas. Sin embargo, con una puntuación de 6.53, las mujeres han calificado como regularmente satisfactorio el tiempo de descanso durante la jornada laboral, es decir con esto, que su jornada tiende a ser muy demandante y con pocos descansos merecidos.

Tomando en cuenta estos nueve beneficios, podemos observar que según las mujeres encuestadas del sector financiero indican recibir ayudas para la formación con una abrumadora

cifra de 98%. Sin embargo, el beneficio que estas entienden ofrece menos en las empresas financieras son las ayudas a las guarderías, con un 19%.

Gráfico 1

Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según beneficios ofrecidos por la empresa, 2020.



En esta parte se va a presentar el análisis de los resultados de la dimensión familiar, indagando en si llevar la jefatura del hogar o la maternidad podría perjudicar en la participación laboral de la mujer. El 34% de las mujeres ejecutivas llevan la jefatura del hogar, sin embargo 34% lleva la jefatura del hogar de manera compartida y por último el 32% no lleva la jefatura del hogar.

Por otro lado, las responsabilidades del hogar están repartidas entre, el 40% recibe ayuda de una doméstica, el 17% las realiza con su pareja y el 4% las realiza con un familiar. Así

mismo, la mujer ejecutiva dominicana indica que ha logrado compaginar las labores domésticas y el trabajo con un 85%, sin embargo, el 15% indica que no ha logrado compaginarlas.

En una escala del 0 al 10, la mayoría de las mujeres encuestadas expresan con una cifra de 66% que la maternidad le perjudica en nada o muy poco su trayectoria profesional dentro de la empresa que trabajan.

Tabla 4

Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según la maternidad en el ámbito profesional, 2020.

¿Considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de la empresa que trabaja?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33%	31%	2%	6%	4%	0%	0%	4%	8%	4%	8%
Nada	Muy Poco			Algo				Mucho		Demasiado
33%	33%			10%				12%		12%

Por otro lado, la mujer ejecutiva muestra una cifra de 49,1%, en la cual señala que dispone de tiempo libre para sus actividades de ocio, al igual que el restante 49,1% muestra disponer de tiempo libre a veces.

Discusión

La mujer ejecutiva moderna ha transformado la sociedad dominicana, asumiendo retos y roles que van más allá de responsabilidades de familia, tales como capacitarse para alcanzar altos niveles de responsabilidad laboral y necesidades personales fuera del área de trabajo. De alguna forma busca instaurar un entorno adecuado para apropiarse del liderazgo necesario para lograr un Balance entre el Trabajo y la Vida Familiar.

Pertenecer a un sector tan demandante como es el sector financiero, el cual fue seleccionado minuciosamente por el hecho de ser un sector demandante, y esto se vio reflejado en la reciente pandemia el COVID-19, donde pudimos experimentarlo de primera mano. Las mujeres dominicanas luchan por cumplir con ambos roles que cada día exigen más tiempo.

Para lograr un alto desempeño profesional y un bienestar laboral se debe tomar en consideración la dimensión física/mental, conseguir una estabilidad que no afecte la condición emocional de las encuestadas. En los resultados se obtuvo que la mayoría de las mujeres ejecutivas no sufren trastornos de salud por motivos laborales, sin embargo, hubo un porcentaje notorio que expresó sufrir migraña por consecuencia de su trabajo. Esto quiere decir, que las mujeres ejecutivas de altos cargos de responsabilidad están experimentando niveles de tensión por la continuidad y exigencia de las labores en el sector financiero.

Se obtuvo que la mayoría de las mujeres dispone de tiempo para realizar ejercicios físicos más de 2 días entre semana. Sin embargo, exponen que han dejado de realizar alguna comida por motivo laboral. Lo que nos lleva a confirmar que el hecho de no tener un equilibrio absoluto afecta negativamente la salud de las mujeres, incrementando las posibilidades de episodios migrañosos y otros trastornos de salud. Siguiendo esta línea, la mayor parte de mujeres encuestadas dominicanas revelan que han cambiado sus citas de controles médicos por

circunstancias tanto laborales como familiares entre 1 a 3 veces, lo que nos demuestra una vez más que la mujer suele dar prioridad a sus roles y responsabilidades externas, aplazando sus necesidades internas e individuales que da como resultado un descuido a su dimensión física mental.

La dimensión familiar definitivamente es una de las áreas más significativas para la mujer, medirla nos arrojó resultados no esperados al referirnos a la maternidad y responsabilidades del hogar. La mayoría de las mujeres ejecutivas expresan que la maternidad no les ha perjudicado ni les podría perjudicar en su trayectoria profesional. Más del 50% de las encuestadas comparte la jefatura del hogar con su pareja, quien la auxilia con las responsabilidades, el resto se encarga de llevar la jefatura del hogar, no obstante, ambos grupos cuentan con apoyo de domésticas y familiares. Permitiéndole ocupar más de un rol y no abandonar la fuerza laboral, por el contrario, aumentándolo, siendo la República Dominicana el país donde más del 50% de mujeres desempeñan puestos gerenciales o directivos. Así mismo, demostrando que el hecho de ser madre y tener responsabilidades en el hogar, no es un impedimento para lograr el balance vida trabajo.

Pertenecer a una empresa dispuesta a implementar políticas inclinadas al balance vida trabajo trae consigo muchos beneficios para la organización y sus colaboradores, en este caso mujeres con altos cargos de responsabilidad y roles simultáneos. Por igual, las organizaciones se ven beneficiadas por la productividad y satisfacción laboral de sus colaboradores. Los aspectos asociados al balance vida trabajo que generan mayor satisfacción en las mujeres ejecutivas del sector financiero podemos encontrar la jornada laboral, flexibilidad de horario, vacaciones, permisos, estabilidad, remuneración salarial y posibilidad de promoción. Es decir, que la calidad de vida de las mujeres se ve altamente impactada por los beneficios que estas puedan recibir de

su empresa empleadora. Algunos de los beneficios más populares que establecen las empresas financieras dominicanas son: ayuda para la formación profesional, comedores para los empleados, gastos de área de salud, ayuda económica para la escolaridad de sus dependientes y planes de pensión. Lo que nos confirma que una organización que fomente el balance entre la vida personal y laboral impacta positivamente las dimensiones principales de la mujer logrando de esta manera disminuir trastornos de salud anteriormente expresados, tensiones por necesidades familiares y otorga flexibilidad de tiempo para su desarrollo profesional.

En el art. 147 del código de trabajo dominicano se establece que la jornada laboral no debe exceder las ocho horas diarias de trabajo ni las cuarenta y cuatro horas semanales. Por esto, comprendemos que, para alcanzar un debido equilibrio entre la vida personal y el trabajo, la mujer ejecutiva en el sector financiero no debe de exceder estas normas del código laboral. Según los resultados obtenidos, el 94% de las mujeres encuestadas reportaron que trabajan más de ocho horas diariamente, lo cual comprueba que afecta negativamente las dimensiones mencionadas anteriormente. Trabajar más de ocho horas al día representa una reducción de tiempo significativa en cuanto al tiempo de calidad con la familia, al tiempo de descanso, desarrollo profesional y al cuidado personal dígase, ejercicios, alimentación sana, aspecto físico, entre otros. Afecta por igual la productividad, la motivación y el desempeño laboral en general. Por otro lado, prolongar la jornada laboral semanalmente trabajando más tiempo del que corresponde según su horario normal de trabajo acarrea consecuencias a corto plazo tales como el agotamiento, estrés, ansiedad y pérdida de apetito. A largo plazo podemos observar trastornos de salud relacionados a episodios migrañosos, aumentos de probabilidades de enfermedades gastrointestinales entre otros.

Es importante mencionar que el sector financiero no labora los domingos, sin embargo, el 30% de las mujeres encuestadas revelan que sí suelen trabajar algunos domingos. A pesar de que se reportó un porcentaje bajo y no son domingos concurrentes, el objetivo es que para lograr un exitoso balance vida trabajo se deben respetar las 70 horas de ocio recomendadas por autoridades gubernamentales. De esta manera se evitan malestares psicológicos, y se mejora la calidad de vida de la mujer.

En conclusión, las mujeres ejecutivas de altos cargos de responsabilidad en el sector financiero dominicano no tienden al balance vida trabajo. Se confirmó que las dimensiones de la mujer inciden entre ellas, pues existe un porcentaje alto de mujeres que no logra un equilibrio exitoso en el trabajo debido a que exceden su jornada laboral, afectando a la dimensión física/mental dejando de realizar alguna comida y provocando episodios migrañosos. Por otro lado, en la dimensión familiar, para la mujer la maternidad no es un impedimento para su trayectoria y desarrollo profesional. A pesar de que la mujer no descuida sus responsabilidades en el hogar debido al apoyo externo que recibe de parte de su pareja, doméstica y/o familiares esta aplaza controles médicos por motivos laborales y familiares, desatendiendo una vez más la dimensión física/mental. Finalmente, se ratifica que pertenecer a una empresa inclinada al balance vida trabajo sin duda mejora la calidad de vida de las mujeres, aportando valiosos beneficios que la ayudan en las diferentes etapas y roles de su vida.

Si es posible que exista un balance vida trabajo, es importante recordar que todas las dimensiones de la mujer están relacionadas entre sí. Alcanzar este balance entre la actividad laboral y personal no es tarea fácil, sin embargo, no es imposible, por esto se deben comprometer en trabajar día a día en cada una de ellas, para lograr un equilibrio común.

De acuerdo con los hallazgos encontrados, las mujeres ejecutivas desearían que las empresas del sector financiero ofrecieran los siguientes beneficios como el teletrabajo permanente y ofertas de ocio.

A continuación, enlistamos algunas recomendaciones para alcanzar un adecuado balance vida trabajo para las mujeres ejecutivas del sector financiero dominicano.

Las recomendaciones para las mujeres ejecutivas que tienen cargos de altas responsabilidades son las siguientes: no llevar trabajo a la casa ni dejarlas para los fines de semana, aprovechar al máximo todos los beneficios ofrecidos por la empresa, distribuir de manera clara las responsabilidades tanto en el hogar como en la empresa, cumplir con los horarios de comida y citas programadas, debe recordar que para cumplir con sus deberes debes estar sana, realiza ejercicios físicos, dedicar tiempo a tu familia y amigos.

Referencias

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Alvarez, R., Lozano, M., Santa Cruz, T. & Ricketts, J. (2016). Balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas en Lima Metropolitana, 2016. (p. 20-21).
- Anderson, S., Coffey, B. & Byerly, R. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Arizkuren, A. y Agarwala, T. (2011), *Journal of Business*. Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. ISSN:2078-9424 Del Castillo Mory, E., Fuchs, R., Vera, S., Vol 3 (1): 3-14
- Arts, S. (2001). Quality of Working Life and Workload in Home Helped Services: a Review of the Literature and a Proposal for a Research Model. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 15(1), 12-24.
- Bonache J. & Cabrera A. (2006). Dirección de Personas. Evidencias y perspectivas para el siglo

XXI. Madrid: Pearson Educación.

Burke, R., & Greenglass, E. (1999). Work-Family Conflict, Spouse Support and Nursing Staff

Well-Being during Organizational Restructuring. *Journal of Occupational Health*

Psychology, 4, 327-336.

Chinchilla, N., M. Las Heras y E. Torres (2010) *Work-Family Balance: A Global Challenge*.

Chinchilla, N., Las Heras, M. y Masuda, A.D. (editoras). *Balancing Work and Massachusetts:*

HRD Press, 7-22.

Collins, V. (2000). A Meta-Analysis of Burnout And Occupational Stress. Section B: The

Sciences and Engineering, 60(9-B), 42-49

El Orden Mundial. (2019). Los países con mayor proporción de puestos directivos

ocupados por mujeres.

[https://elordenmundial.com/mapas/paises-mayor-proporcion-puestos-directivos-m](https://elordenmundial.com/mapas/paises-mayor-proporcion-puestos-directivos-mujeres/)

[ujeres/](https://elordenmundial.com/mapas/paises-mayor-proporcion-puestos-directivos-mujeres/)

Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the

WorkFamily Interface. *Journal of Vocational Behavior* 50(2), 145–167.

Gómez, S. & Martí, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones

personales, familiares y profesionales; y medidas estructurales de conciliación trabajo – familia. (No. D/557). IESE Business School.

Grover, S. L., y K. J. Crooker (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents.. *Personnel Psychology*, 48, 271-88.

Herrera S., & Cassals V. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral en Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1).

Matthews, R., Hath, L. & Barnes-Farrell, J. (2010). A Short, Valid, Predictive Measure of Work-Family Conflict: Item Selection and Scale Validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 75-90.

Meil, G., García, C., Luque, M. & Ayuso, L. (2010). El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Mercader, J. (2008). Productividad y conciliación en la vida laboral y personal. Análisis de situación y propuestas para el futuro. Madrid: Fundación Telefónica.

Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo

- en América Latina y el Caribe. (2018, March 8). Retrieved June 12, 2020, from https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm
- OIT. (2017). La Mujer en la Gestión Empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. *Organización Internacional Del Trabajo*.
- Perry-Smith, J. E. y Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *The Academy of Management Journal*, 43 (6), 1107-17.
- Poelmans, S. & Chinchilla, N. (2001). *The Adoption of Family-friendly HRM Policies*. Barcelona: Universidad de Navarra.
- República Dominicana, Ley 16-92, 29 de mayo 1992, Ministerio de Trabajo.
- Rodriguez, L. & Hernandez, R. (2015). *Bases teóricas del conflicto trabajo-familia*.
- Rodriguez, M. (2016). *Equilibrio Trabajo-Vida: Proceso de Transformación hacia una Organización Familiarmente Responsable*. Num. 6. Buenos Aires, Argentina.
- Rosbell, R. (2019). *La mujer en el sector bancario dominicano*. <https://www.eldinero.com.do/79708/la-mujer-continua-con-espacio-limitado-en-el-sector-bancario-dominicano/>
- Ruzzier M., Antoncic B., Hisrich R.D., Konecnik M. (2007), *Human Capital and SME*

Internationalization: A Structural Equation Modeling Study. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 24(1), 15-29.

Salgado, M. (2011). Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas. Caracas: Tesis de grado licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello.

Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Leiva, D. & Cegarra-Navarro, J. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 29, 100-115.

Sierra, Y., Rodríguez, J. & Guecha, J. (2009). Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. *Psicología del trabajo y las organizaciones*, 477- 508.

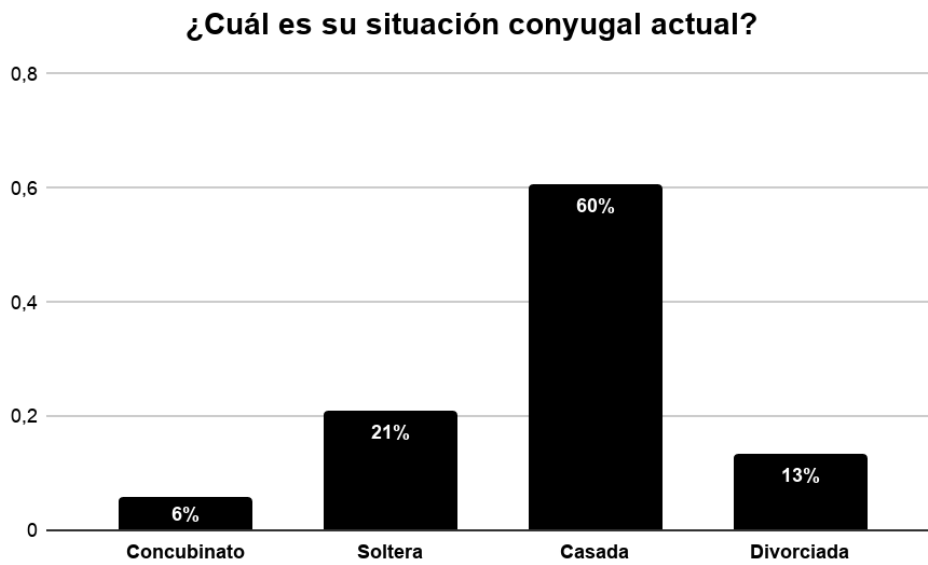
Unión Europea (2003). Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos realizados.

Síntesis de la legislación de las actividades de la Unión Europea.

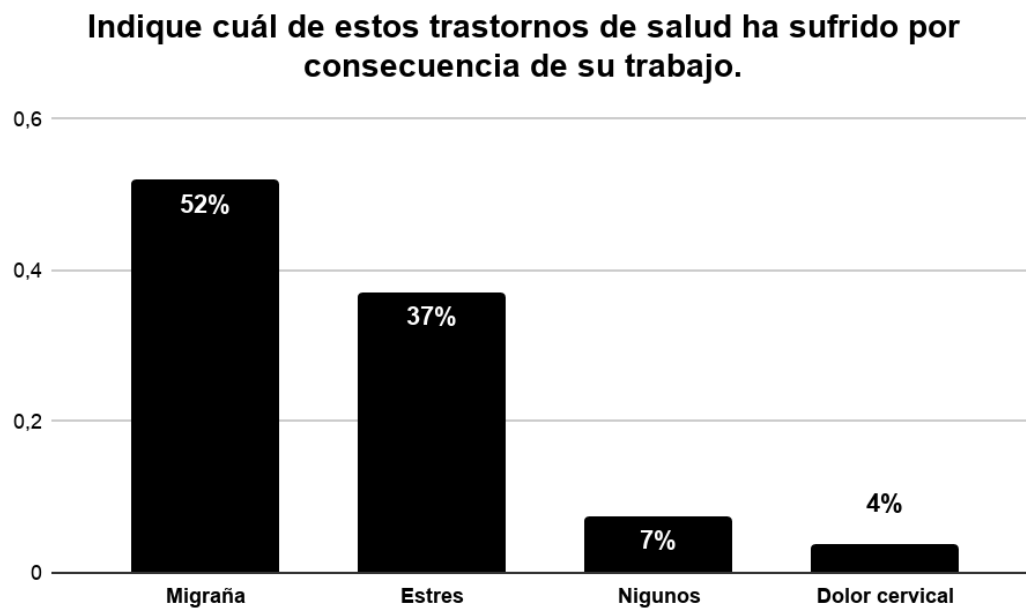
http://europa.eu/geninfo/atoz/en/index_1_en.htm

Anexos

Total de mujeres ejecutivas según la situación conyugal, 2020.



Total de mujeres ejecutivas según trastornos de salud, 2020.



Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según trastorno de salud, 2020.

¿Ha sufrido algún trastorno de salud por consecuencia de su trabajo?	Cantidad	Porcentaje
No	30	57%
Sí	23	43%
Total	53	100%

Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según controles médicos, 2020.

¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias laborales?	Cantidad	Porcentaje
Nunca	19	36%
De 1 a 3 veces	21	40%
Más de 3 veces	13	25%
Total	53	100%

Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según controles médicos, 2020.

¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias laborales?	Cantidad	Porcentaje
Nunca	19	36%
De 1 a 3 veces	21	40%
Más de 3 veces	13	25%
Total	53	100%

Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según horario de trabajo, 2020.

¿Trabaja habitualmente algún sábado y/o domingo?	SABADO		DOMINGO	
	Sábado	Sábado	Domingo	Domingo
Ninguno	25	47%	36	68%
Algunos	26	49%	17	32%
Todos	2	4%	0	0%
Total	53	100%	53	100%

Total y distribución porcentual de mujeres ejecutivas según prolongación jornada laboral, 2020.

Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral semanalmente, trabajando más tiempo del que corresponde según su horario normal de trabajo.

	Cantidad	Porcentaje
10	9	17%
9	12	23%
8	14	26%
6	3	6%
5	5	9%
4	4	8%
3	1	2%
1	2	4%
0	3	6%

GRADO PROMEDIO DE
FRECUENCIA

9,15
