

Investigación sobre conciliación en la vida  
personal del ejecutivo: el trabajo y la familia.  
**Proyecto CONFYE**



Marzo 2006

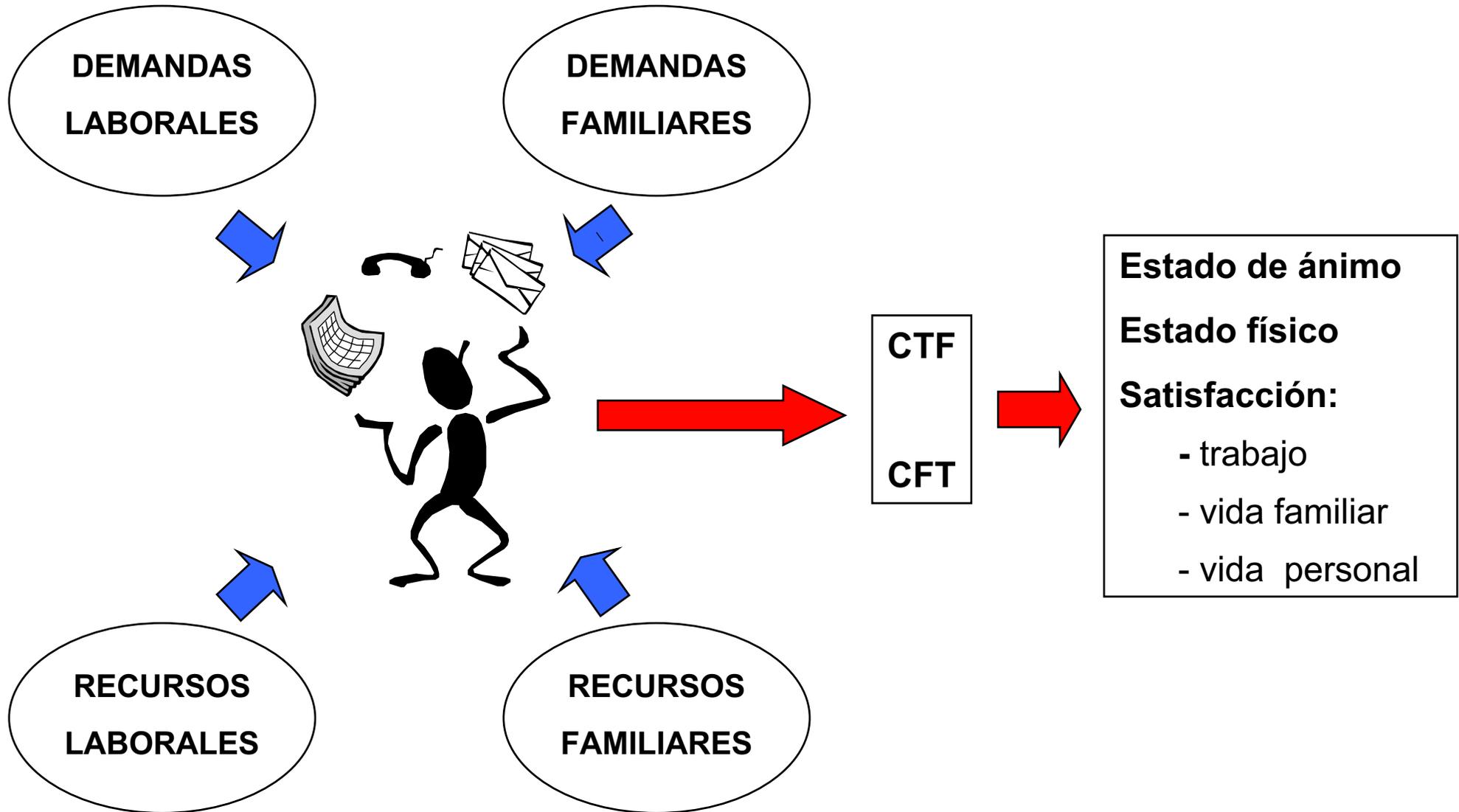
# I Antecedentes

# Antecedentes

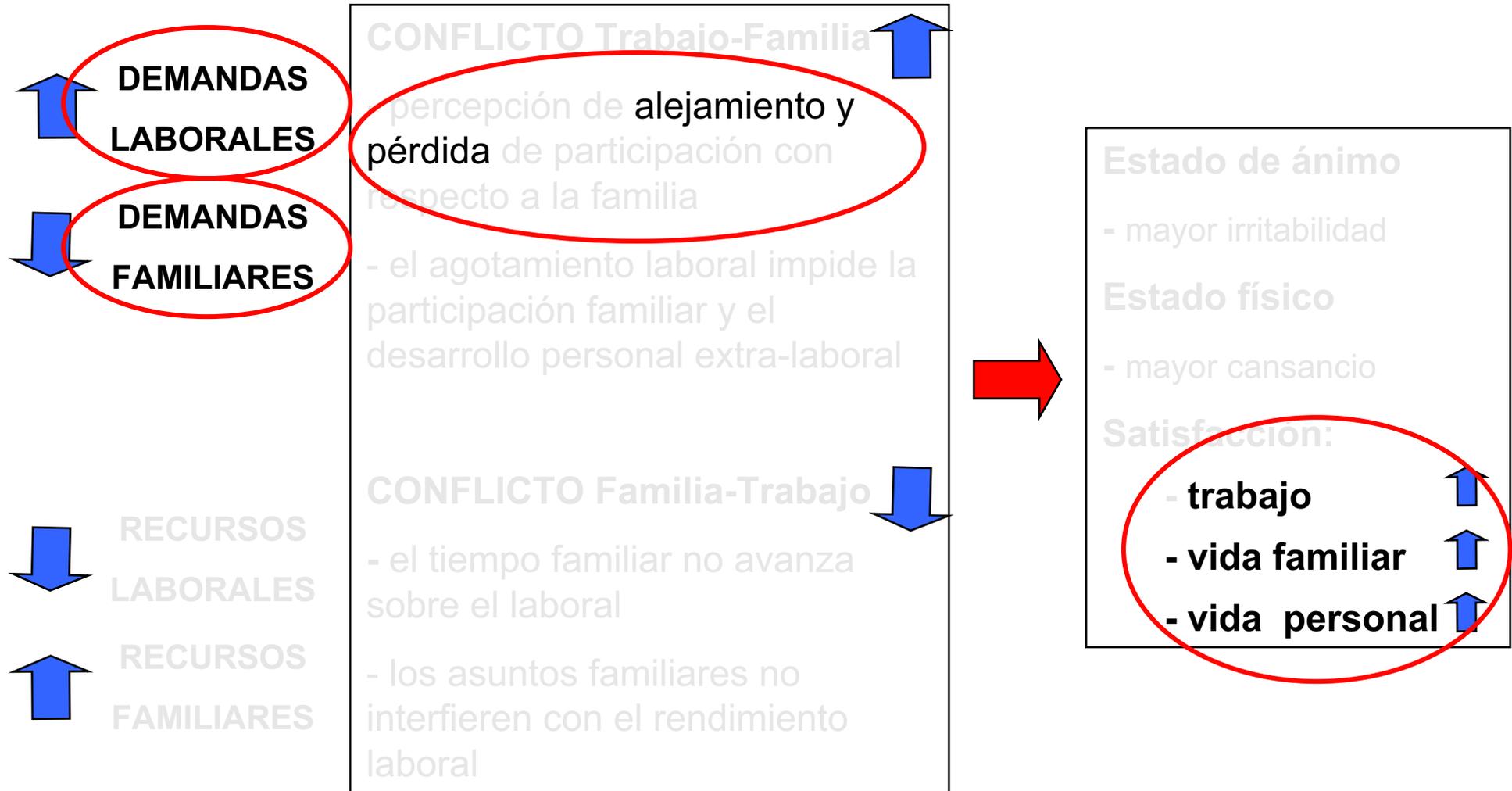


- La inquietud transmitida por ejecutivos de empresa sobre el manejo de las demandas laborales y familiares, impulsó en el IAE la generación del proyecto CONFYE, donde profesores de diversas áreas investigan la conciliación entre el trabajo y la vida personal o familiar, en asociación con otras Escuelas de Negocios del mundo que abordan también esta problemática.
- En el año 2004, el IAE, en conjunto con una red de Escuelas de Negocios, condujo en Argentina el estudio CISMSII, obteniendo el primer diagnóstico sobre el conflicto trabajo-familia en Argentina.
- Los resultados de dicha investigación despertaron el interés de muchos directivos y tuvieron repercusión en diversos ámbitos de nuestra sociedad. Esto, sumado a la inquietud de profundización por parte de los investigadores del equipo CONFYE, llevó al desarrollo de la segunda encuesta sobre “Conciliación entre el trabajo y la vida personal del ejecutivo”, cuyos resultados se presentan en este informe.
- A partir del diagnóstico obtenido se plantea la necesidad de comprender el problema, encontrar explicación a las experiencias laborales y familiares transmitidas por gerentes y directivos, para poder en un futuro generar propuestas que puedan ayudar a reflexionar sobre esta problemática, desde la agenda del directivo y desde las políticas de las empresas para este fin.

## Esquema teórico CISMSII



## Principales conclusiones CISMS II en población total



# Interrogantes



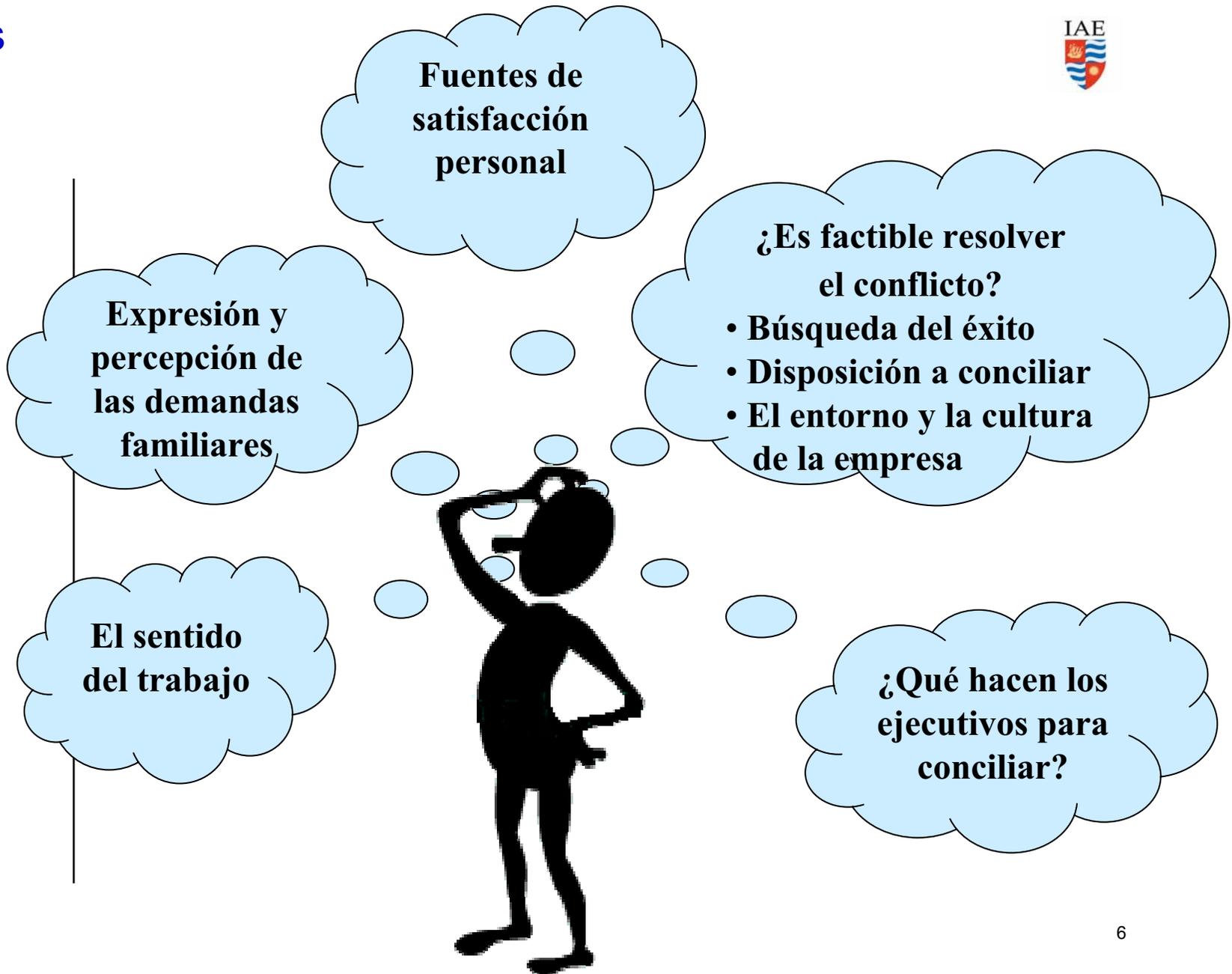
La demanda y dedicación laboral es muy alta en comparación con la demanda y dedicación familiar.

Es menor la percepción de demanda familiar.

La dedicación a la familia y la percepción de demanda familiar son bajas, sin embargo, la satisfacción con la vida familiar y personal son muy altas.

Hay conflicto trabajo-familia entendido como alejamiento y pérdida de participación familiar.

Proyecto CONFYE



## II Estudio sobre conciliación en la vida personal del ejecutivo: el trabajo y la familia

# Metodología



## Ficha Técnica

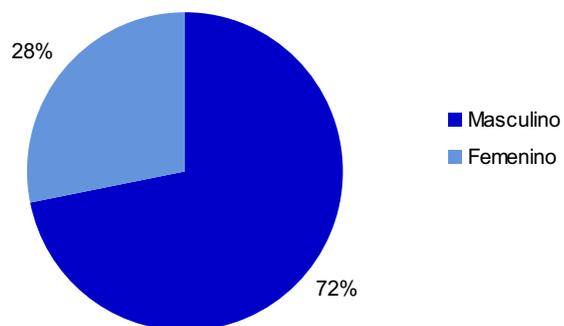
- Universo:
  - directivos y gerentes de empresas
  - varones y mujeres
  - GBA e interior
  - diversos sectores de actividad
  - antiguos y no antiguos alumnos del IAE
- Metodología: Investigación cuantitativa
- Técnica de recolección: encuestas autoadministradas
- Instrumento de recolección: cuestionario estructurado
- Muestra: 182 casos
- Error muestral:  $\pm 6\%$  para los totales para un nivel de confianza de 95%
- Fecha de campo: Noviembre 2005-Enero 2006

# Composición muestral

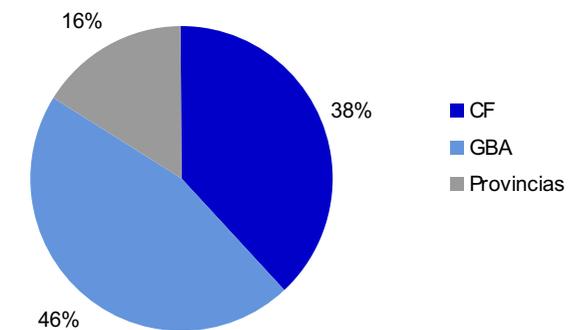


Respondentes por característica demográfica en porcentajes

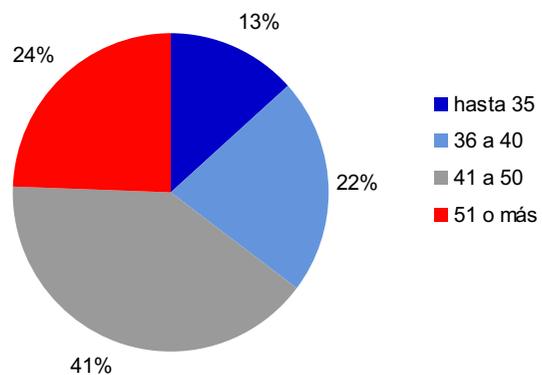
## Sexo



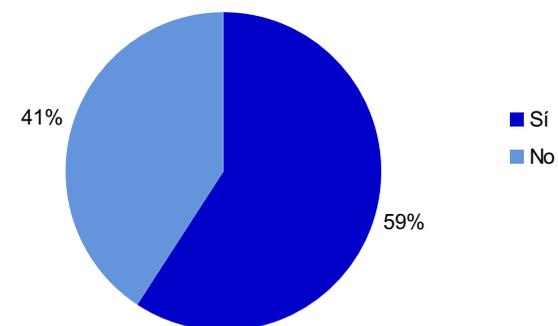
## Residencia



## Edad



## Estudios en el IAE

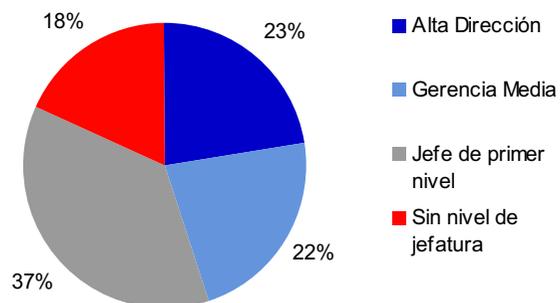


# Composición muestral

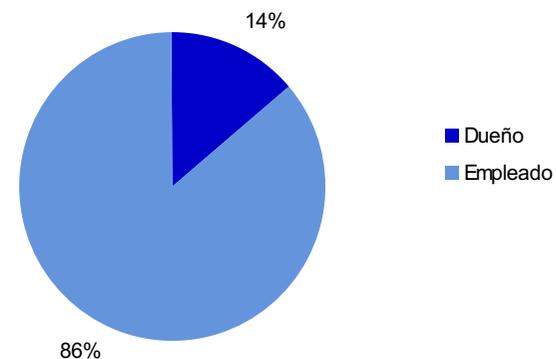


Respondentes por características laborales en porcentajes

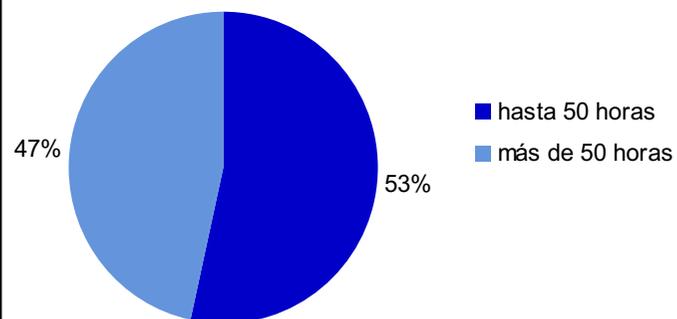
### Posición



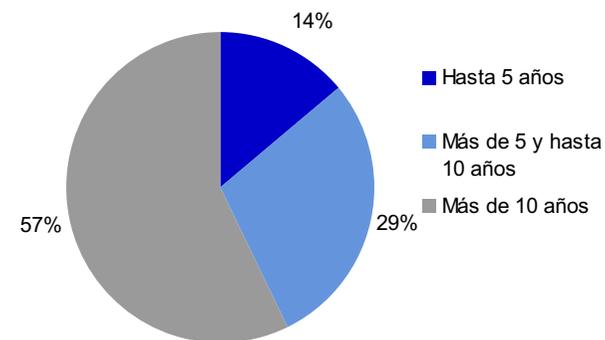
### Relación



### Horas de trabajo semanal



### Antigüedad

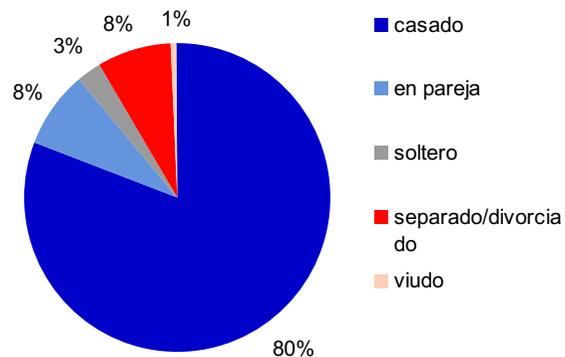


# Composición muestral

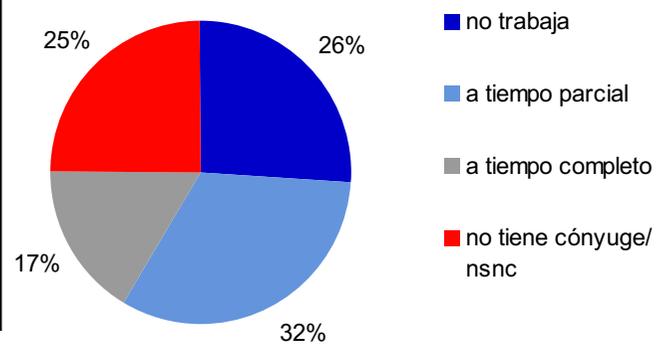


Respondentes por características familiares en porcentajes

## Estado civil



## Trabajo del cónyuge

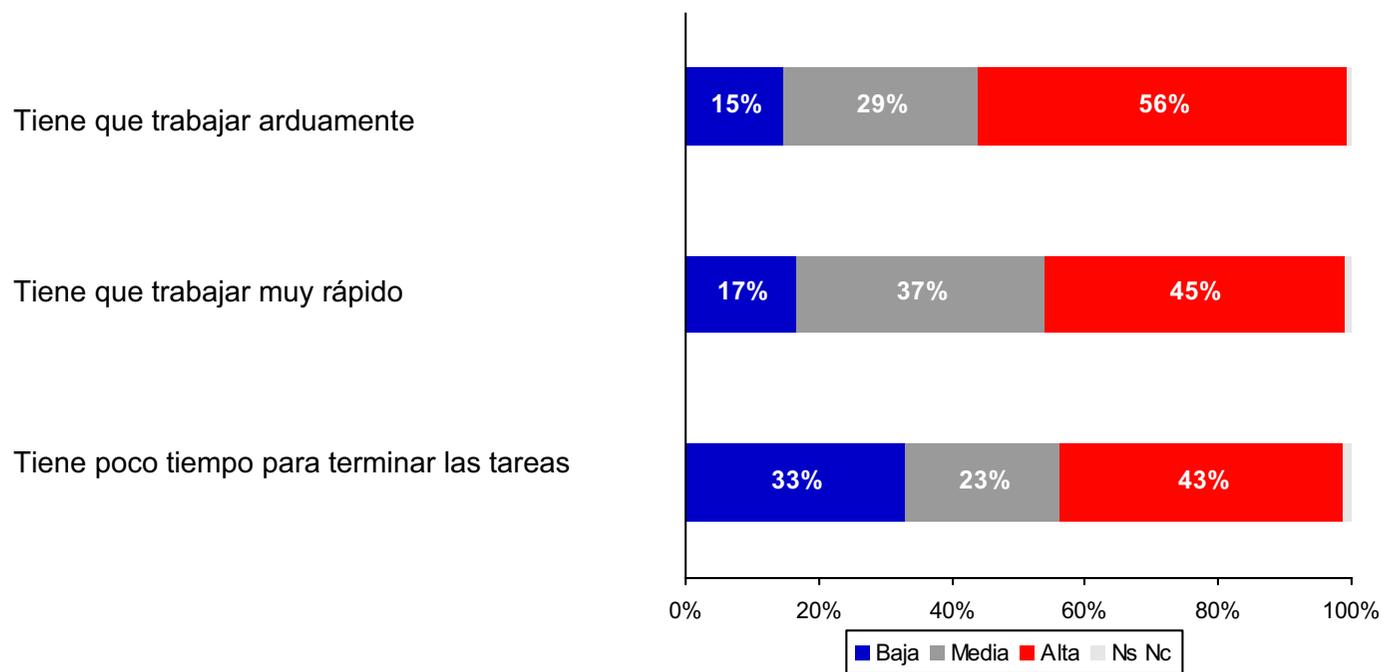


## II.1 Variables contextuales

# Demanda laboral: nivel de demanda laboral



Frecuencia con que se aplican al trabajo las siguientes situaciones (en %).



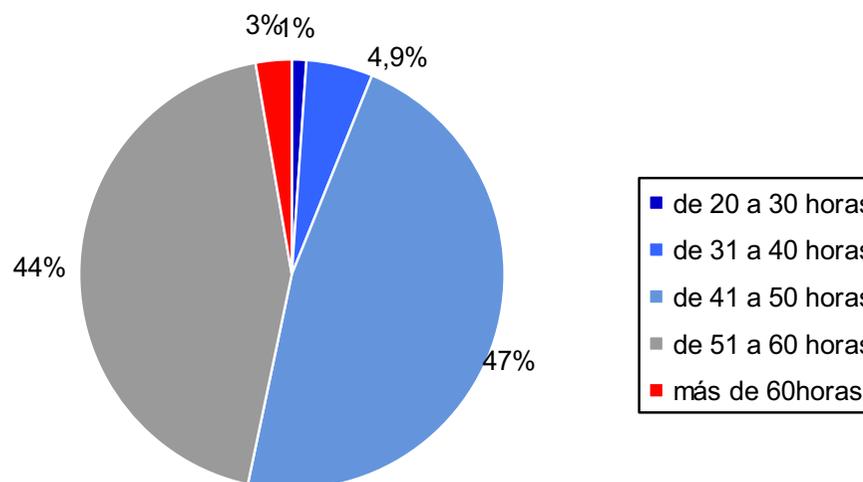
Nota: Baja=menos de una vez por mes; Media= 1 ó 2 veces por semana; Alta= al menos una vez por día  
Base: Total de encuestados (182 casos)

# Demanda laboral: Horas de trabajo



El promedio de horas semanales trabajadas es de 49.2 horas (varones 49,9 y mujeres 47,5)  
El 94% trabaja más de 40 horas semanales.

### ¿Cuántas horas trabaja en una semana normal

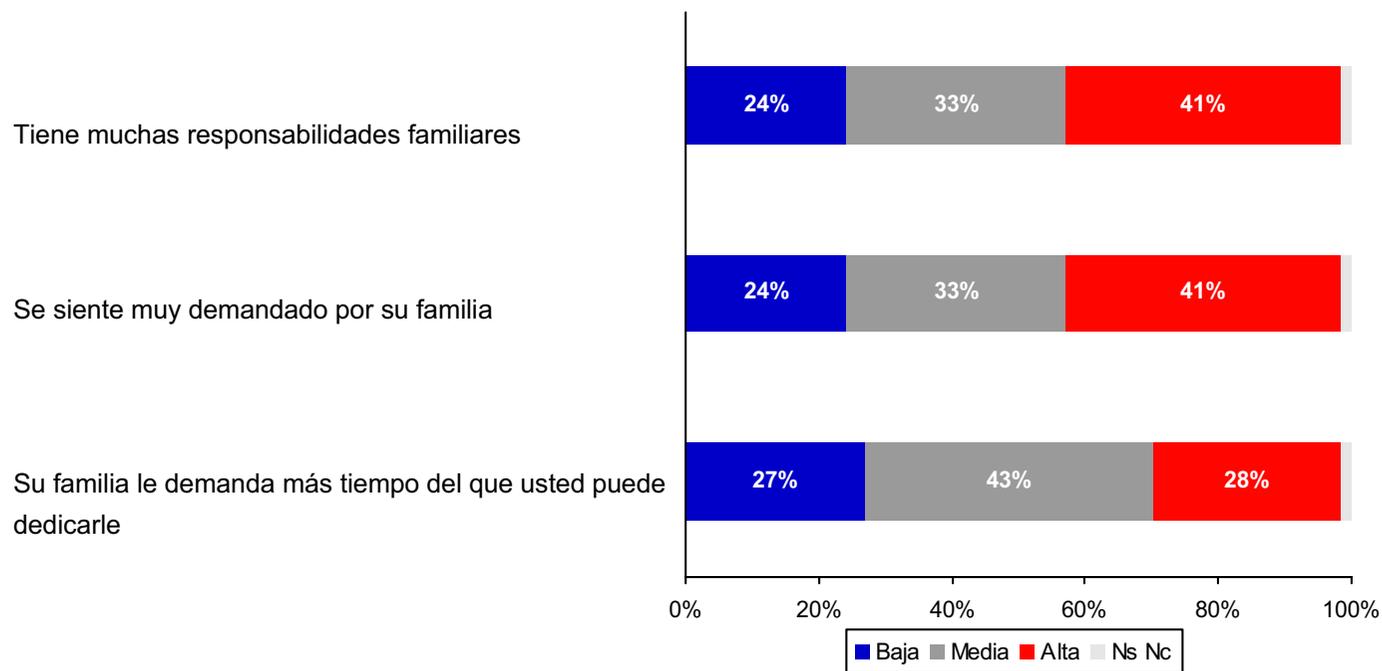


Base: Total de encuestados (182 casos)

# Demanda familiar: Nivel de demanda familiar



Con qué frecuencia siente que: (en %)



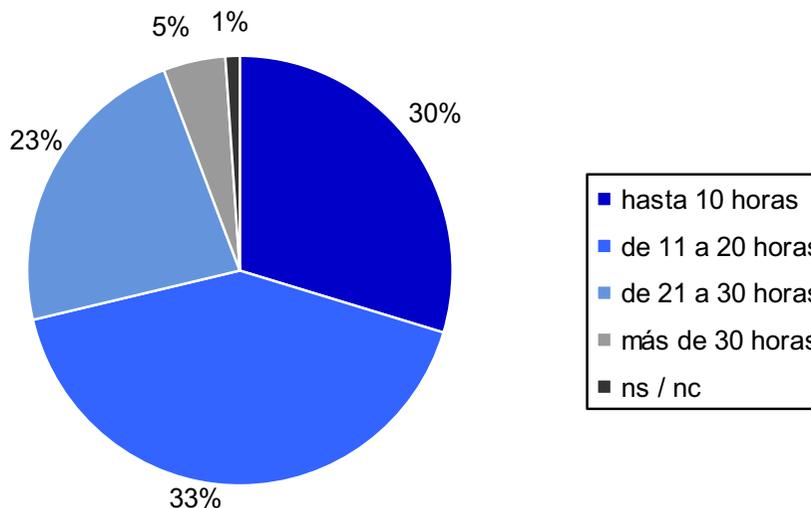
Nota: Baja= raras veces o nunca; Media= algunas veces; Alta= muchas veces o siempre  
Base: Total de encuestados (182 casos)

# Demanda familiar: Horas dedicadas a la atención de los hijos



El promedio de horas semanales dedicadas a la atención de los hijos es de 15,9 horas.

¿Cuántas horas por semana dedica a la atención de los hijos, en una semana normal?



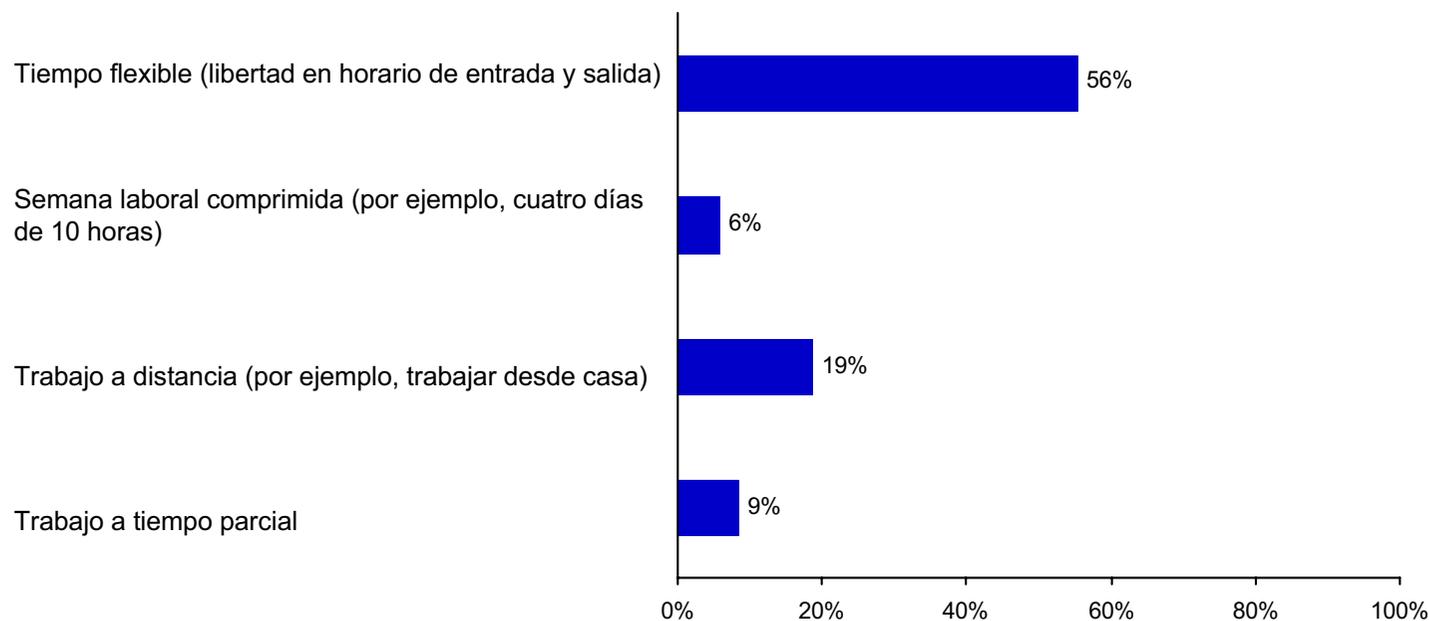
Base: Total de encuestados que tienen hijos de hasta 18 años, vivan o no con ellos (122 casos)

# Recursos laborales: Medidas de flexibilidad laboral ofrecidas



Medidas ofrecidas por la empresa

**Empleados a quienes se les ofrecen medidas de flexibilidad (en %).**



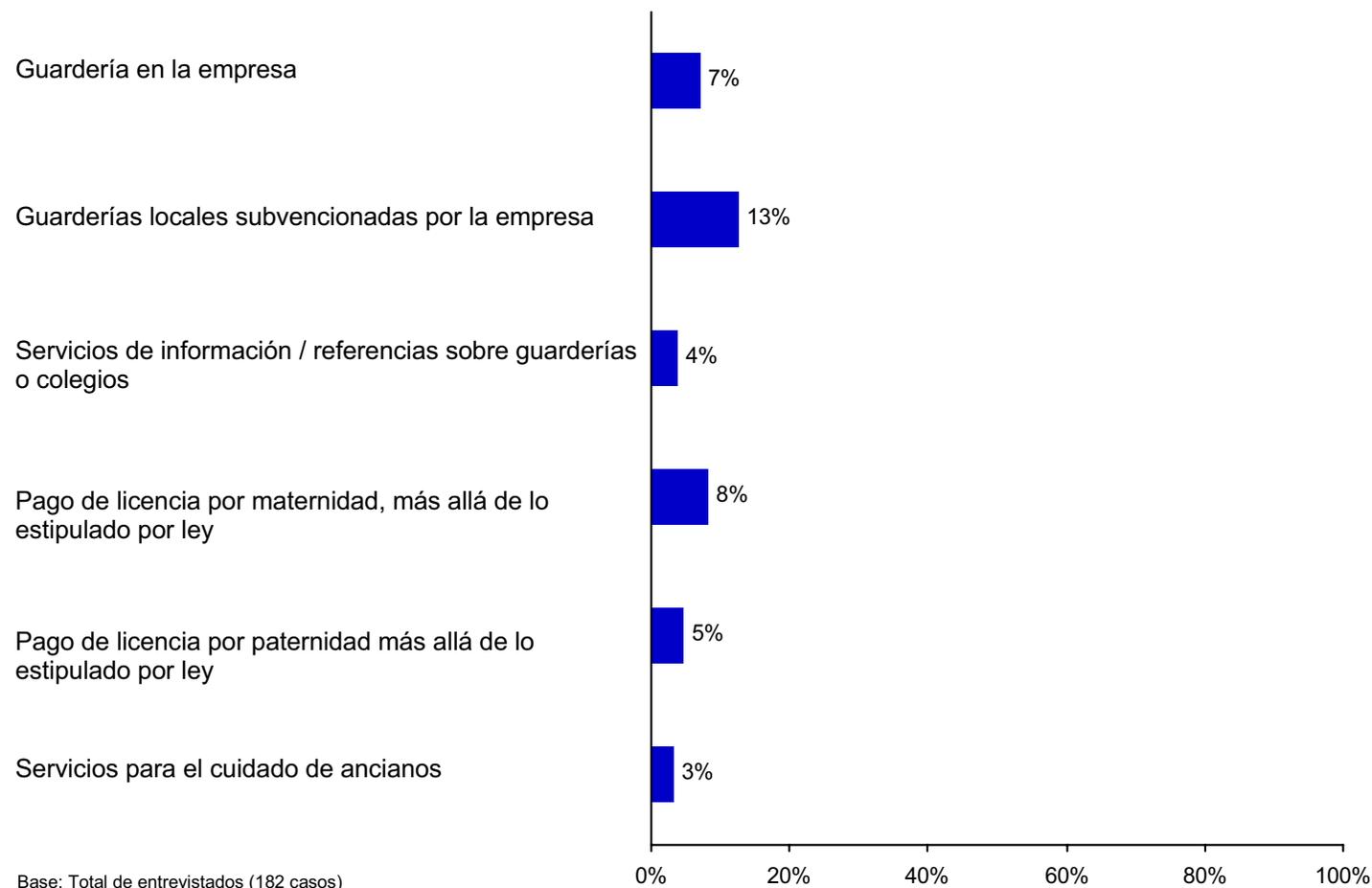
Base: Total de entrevistados (182 casos)

# Recursos laborales: Apoyo para atención de familiares a cargo.



Beneficios ofrecidos por la empresa

Empleados a quienes se les ofrecen beneficios (en %).



# Esquema conceptual



¿Cuál es el sentido del trabajo?

¿Cómo se expresa y se percibe la demanda familiar?

¿Cuáles son las principales fuentes de satisfacción?

¿Cuáles son las causas del conflicto entendido como alejamiento y pérdida de participación familiar?

¿Cómo resolver ese conflicto? ¿Qué hacen los ejecutivos? ¿Y las empresas? ¿Qué podrían hacer?

## II.2 Variables de indagación

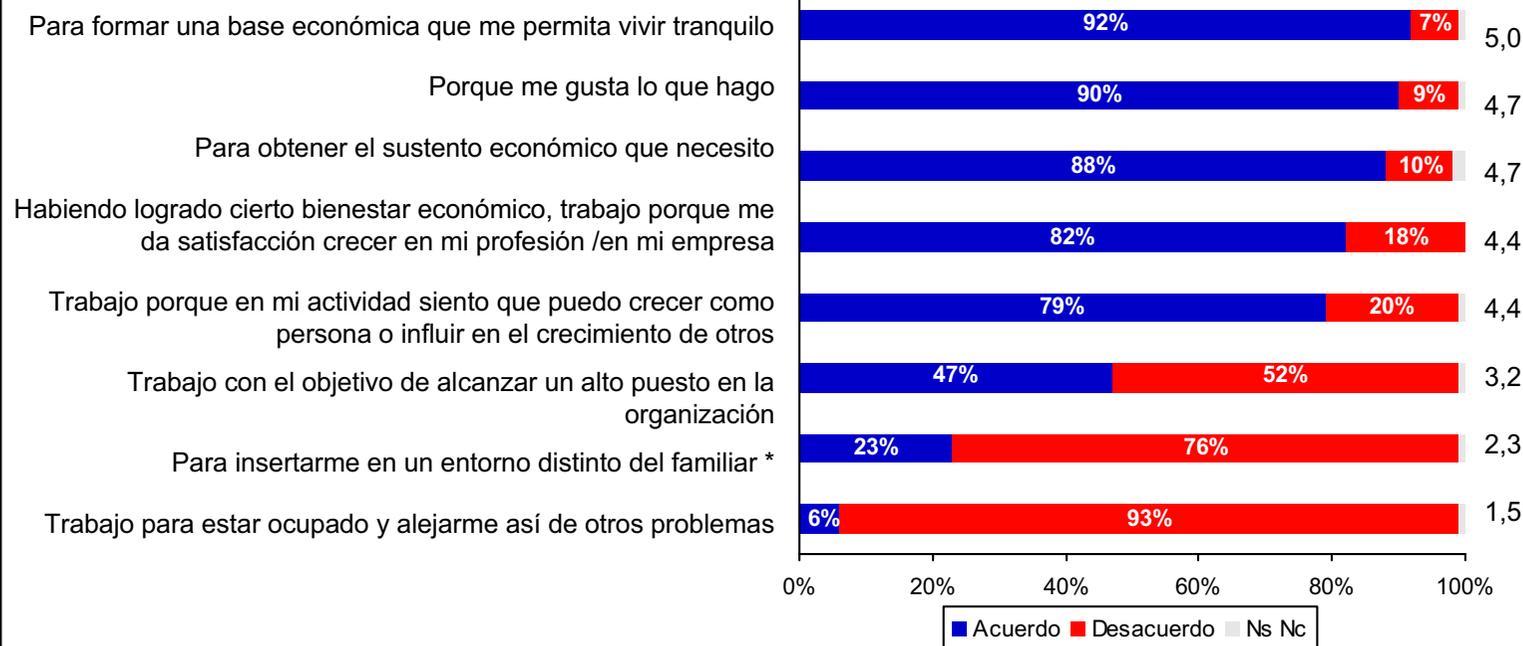
# El sentido del trabajo

# Razones por las cuales trabaja



**\* En la variable “para insertarme en un entorno distinto de familiar”, el grado de acuerdo difiere entre varones y mujeres. Entre los primeros el grado de acuerdo con la frase alcanza el 16%, mientras entre las mujeres crece al 41%.**

## Grado de acuerdo con cada frase (en %).



Nota: Acuerdo=algo+bastante+totalmente de acuerdo; Desacuerdo=algo+bastante+totalmente en desacuerdo  
 Base: Total de encuestados (182 casos)

# Principal razón por la cual trabaja



Frase que explica mejor la principal motivación que lo impulsa actualmente a trabajar (en %).



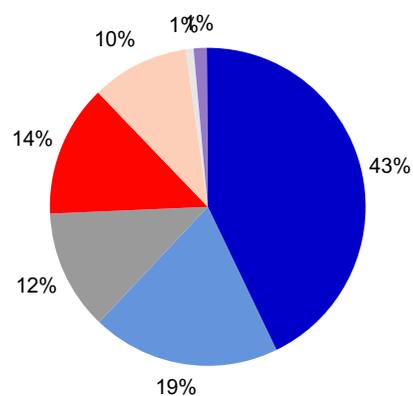
Nota: Acuerdo=algo+bastante+totalmente de acuerdo; Desacuerdo=algo+bastante+totalmente en desacuerdo  
Base: Total de encuestados (182 casos)

# Principal razón por la cual trabaja (varones/mujeres)

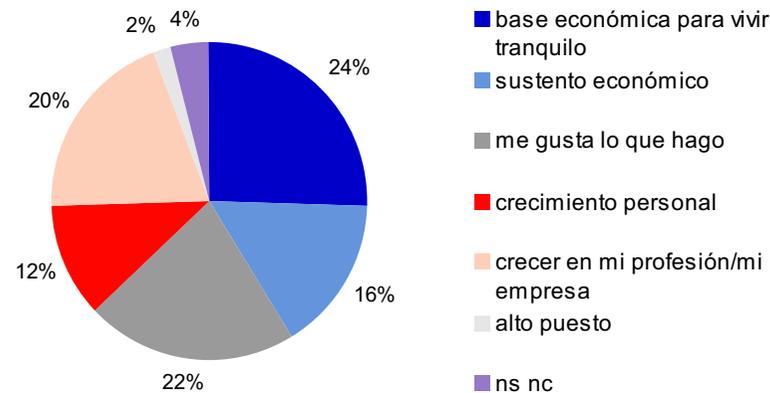


Frase que explica mejor la principal motivación que lo impulsa actualmente a trabajar (en %).

## Varones



## Mujeres



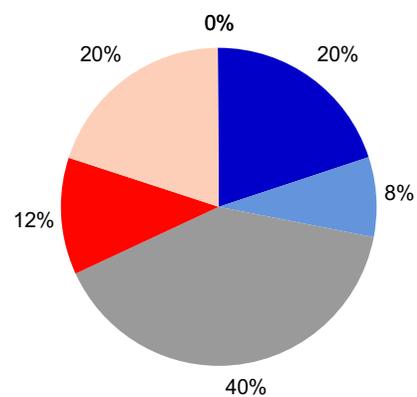
Base: varones (131 casos) y mujeres (51 casos) respectivamente.

# Principal razón por la cual trabaja (dueño/empleado)

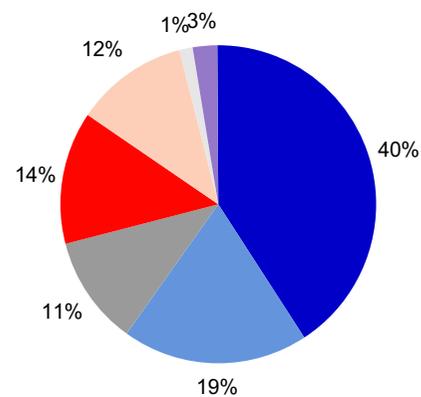


Frase que explica mejor la principal motivación que lo impulsa actualmente a trabajar (en %).

**Dueño**



**Empleado**



- base económica para vivir tranquilo
- sustento económico
- me gusta lo que hago
- crecimiento personal
- crecer en mi profesión/mi empresa
- alto puesto
- ns nc

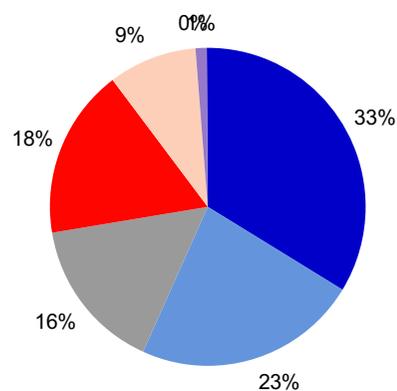
Base: dueños (25 casos) y empleados (154 casos) respectivamente.

# Principal razón por la cual trabaja (dueño/empleado)

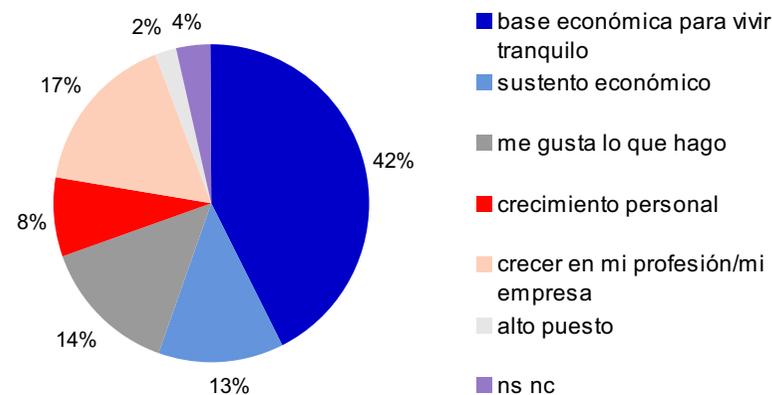


Frase que explica mejor la principal motivación que lo impulsa actualmente a trabajar (en %).

Quienes trabajan hasta 50 horas



Quienes trabajan más de 50 horas semanales



Base: hasta 50 horas (97 casos) y más de 50 (85 casos) respectivamente.

# Esquema conceptual



¿Cuál es el sentido del trabajo?

¿Cómo se expresa y se percibe la demanda familiar?

¿Cuáles son las principales fuentes de satisfacción?

¿Cuáles son las causas del conflicto entendido como alejamiento y pérdida de participación familiar?

¿Cómo resolver ese conflicto? ¿Qué hacen los ejecutivos? ¿Y las empresas? ¿Qué podrían hacer?

- La principal motivación es formar una base **económica** que le otorgue tranquilidad, acompañada por el hacer lo que le gusta y crecer haciéndolo.

# Expresión y percepción de las demandas familiares

## Demanda familiar

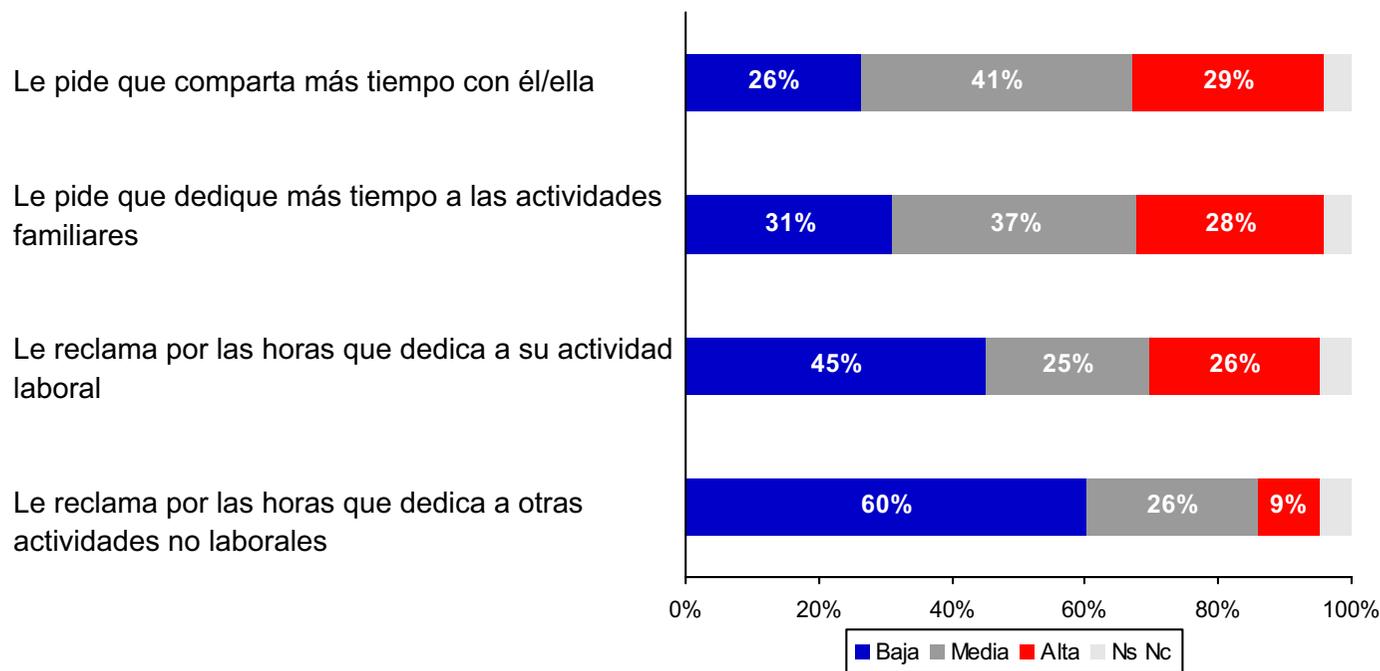


- El 43% dice que muchas veces o siempre tiene poco tiempo para terminar sus tareas, pero sólo el 28% afirma que muchas veces o siempre su familia le demanda más tiempo del que puede dedicarle.
- Se dedican en promedio 16 horas semanales a la atención de los hijos y 49,2 horas a actividades laborales
- Alrededor del 30% de los ejecutivos recibe expresas demandas de tiempo de parte de su cónyuge y 20% de parte de los hijos.

# Demanda de mayor dedicación familiar expresada por el cónyuge



Con qué frecuencia su cónyuge/pareja (en %):

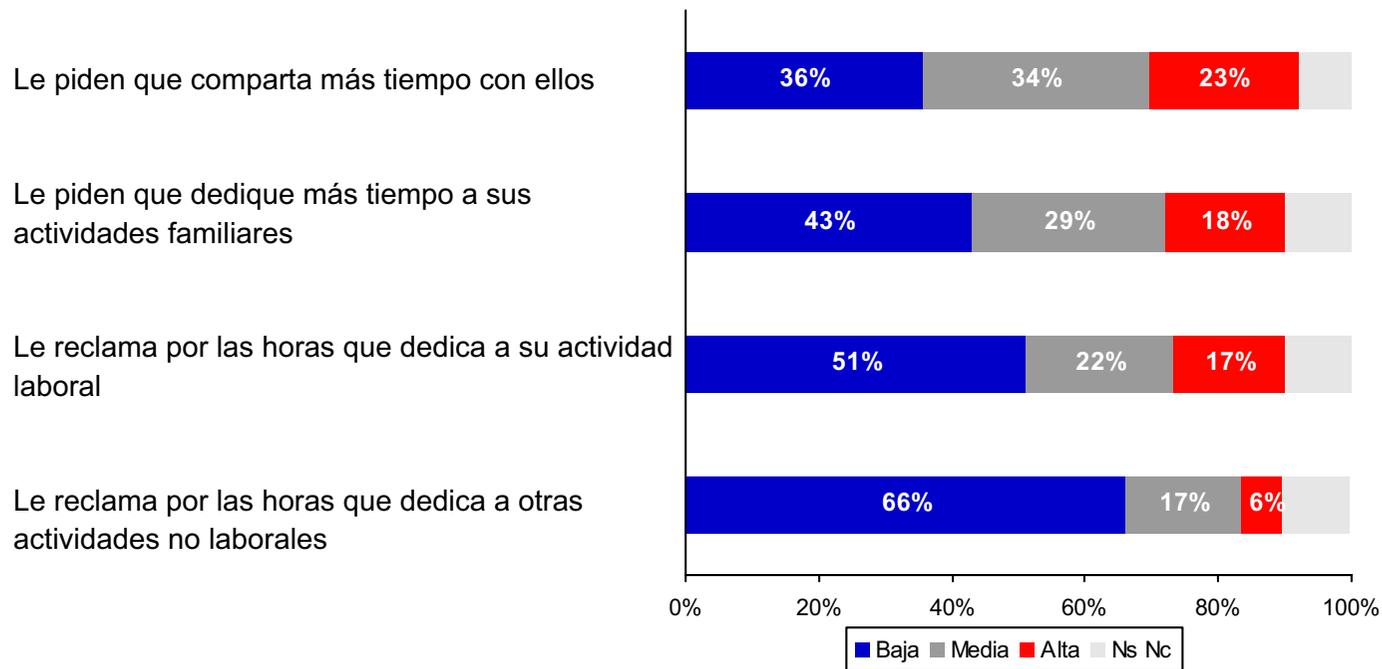


Nota: Baja= nunca + raras veces; Media= algunas veces; Alta= muchas veces + siempre  
Base: Encuestados que tienen cónyuge/pareja (171 casos)

# Demanda de mayor dedicación familiar expresada por los hijos



## Con qué frecuencia sus hijos (en %):



Nota: Baja= nunca + raras veces; Media= algunas veces; Alta= muchas veces + siempre  
Base: Encuestados que tienen hijos (168 casos)

# Esquema conceptual



¿Cuál es el sentido del trabajo?

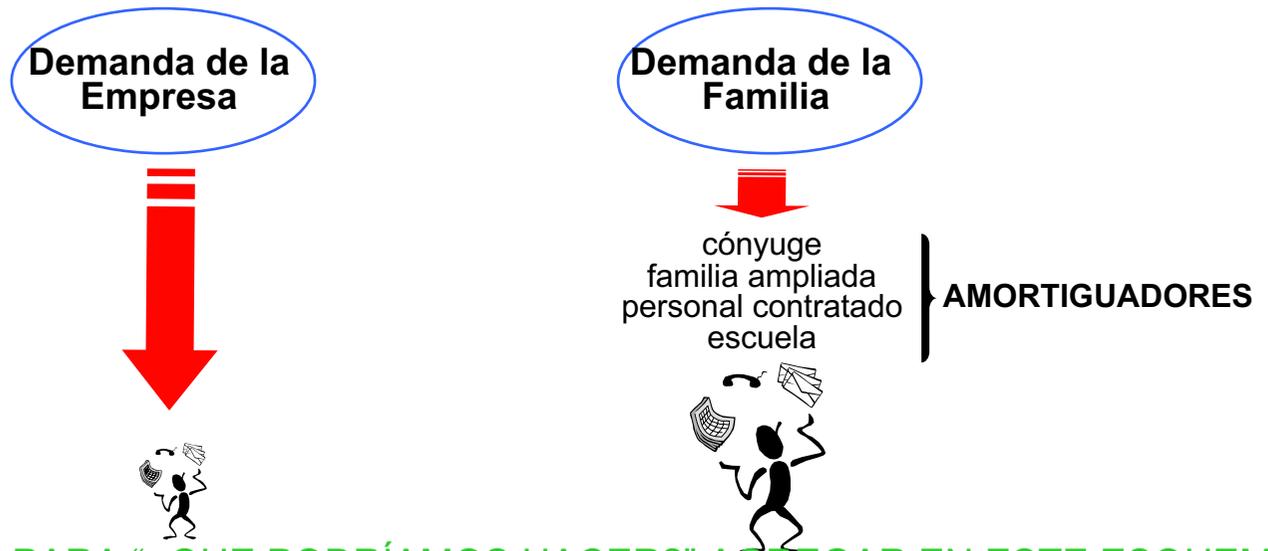
¿Cómo se expresa y se percibe la demanda familiar?

¿Cuáles son las principales fuentes de satisfacción?

¿Cuáles son las causas del conflicto entendido como alejamiento y pérdida de participación familiar?

¿Cómo resolver ese conflicto? ¿Qué hacen los ejecutivos? ¿Y las empresas? ¿Qué podrían hacer?

- Base económica para vivir tranquilo.
- La demanda de mayor dedicación se expresa con baja frecuencia y en esos casos se canaliza por medio del cónyuge, más que por medio de los hijos. No aparece la demanda de tiempo familiar como una fuente de conflicto intrafamiliar.



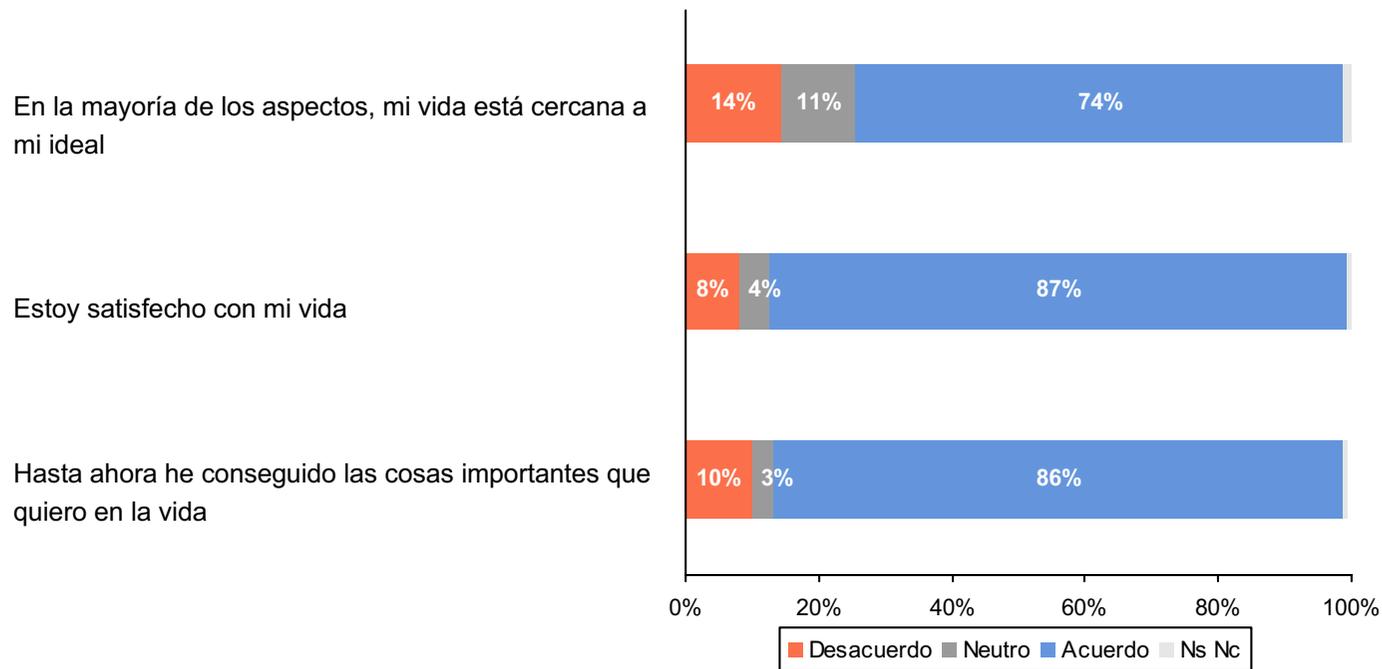
MÁS ADELANTE, PARA “¿QUE PODRÍAMOS HACER?” AGREGAR EN ESTE ESQUEMA PROCURAR AMORTIGUADORES EN LA DEMANDA DE LA EMPRESA

# Fuentes de satisfacción personal

# Satisfacción con la dimensión personal

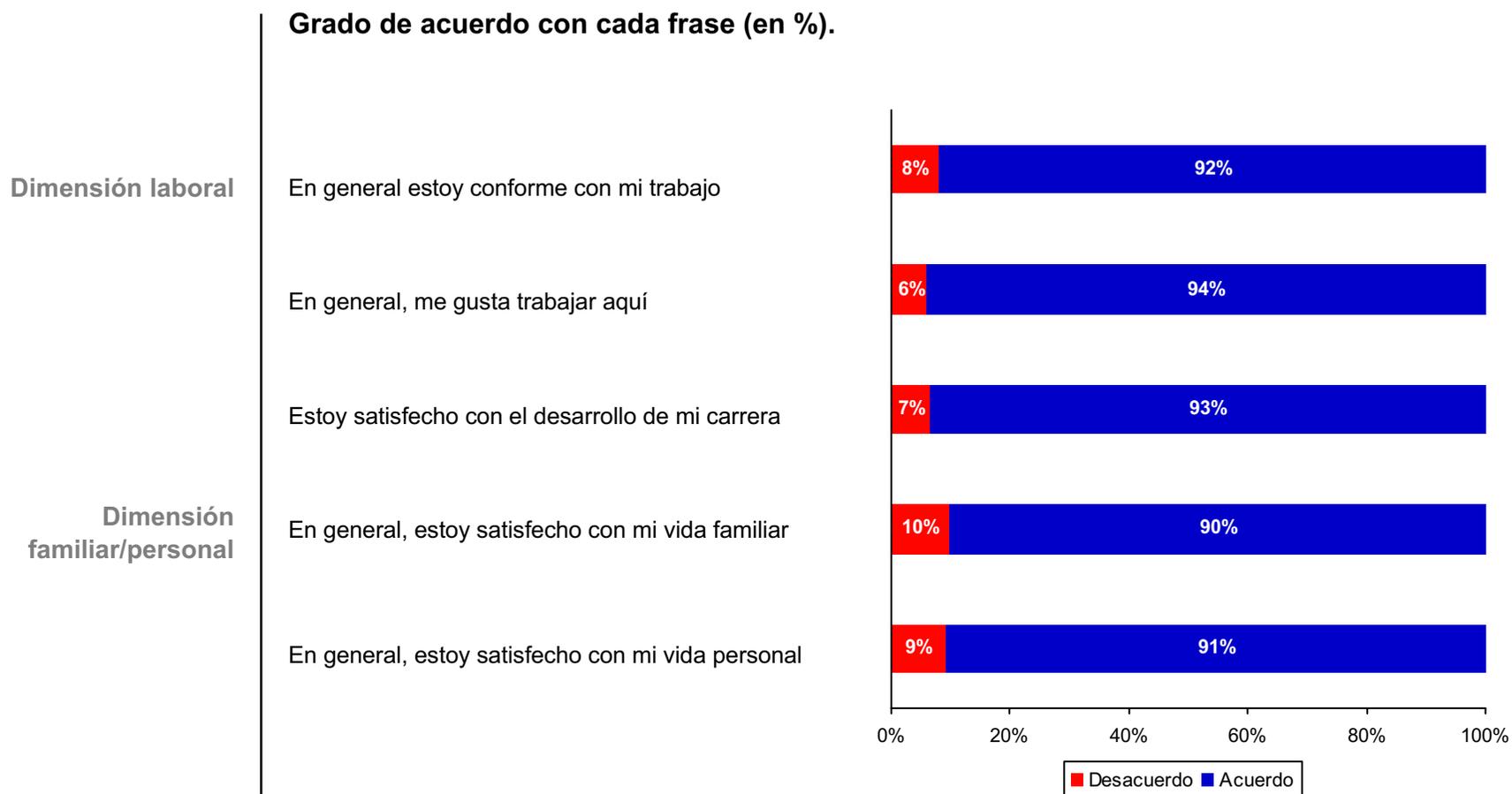


## Grado de acuerdo con cada frase (en %).



Nota: Acuerdo=algo+bastante+totalmente de acuerdo; Neutro= ni de acuerdo ni en desacuerdo; Desacuerdo=algo+bastante+totalmente en desacuerdo  
Base: Total de encuestados (182 casos)

# Satisfacción con las dimensiones laboral y familiar



Nota: Acuerdo= algo+bastante+totalmente de acuerdo  
Desacuerdo= algo+bastante+totalmente en desacuerdo  
Base: Total de encuestados (354 casos)

# Satisfacción con las dimensiones laboral y familiar (cont.)



Grado de acuerdo con cada frase (en %). Escala completa.

**Dimensión laboral**

En general estoy conforme con mi trabajo



En general, me gusta trabajar aquí

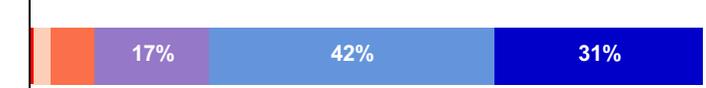


Estoy satisfecho con el desarrollo de mi carrera



**Dimensión familiar/personal**

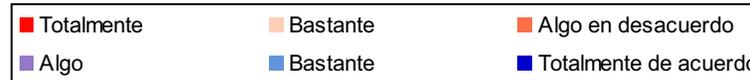
En general, estoy satisfecho con mi vida familiar



En general, estoy satisfecho con mi vida personal



0% 20% 40% 60% 80% 100%



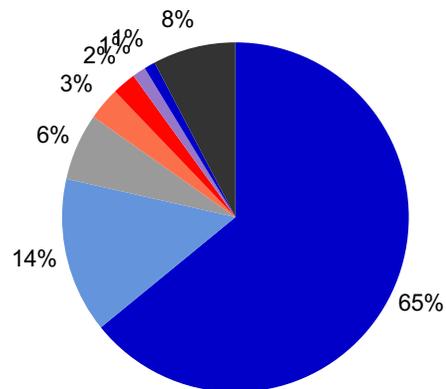
Base: Total de encuestados (182 casos)

# Principal fuente de satisfacciones



Cuál de estos aspectos es el que con mayor frecuencia lo hace sentir satisfecho (en %)

En primer lugar



- vida familiar
- recreativas/deportivas
- amigos
- mejoramiento de la sociedad
- carrera/ocupación laboral
- convicciones/ prácticas relig
- asuntos de la comunidad
- nsnc

## Fuentes de satisfacción.



Los respondientes eligieron de una lista las dos principales fuentes de satisfacción personal.

La combinación más frecuente (32%) es la que identifica a la familia como la primera fuente de satisfacción y a la carrera como segunda fuente.

¿Cuál de estos aspectos diría usted que es el que con mayor frecuencia lo hace sentir satisfecho? ¿Y en segundo lugar?

1ra fuente	2da fuente	%
familia	carrera	32
familia	deporte	15
familia	amigos	12
carrera	familia	8
familia	comunidad/religión/nsnc	4
carrera	deporte/amigos/comunidad	6
deporte	carrera/deportes/amigos	5
amigos	carrera/familia/deportes	2
comunidad	carrera/religión/familia	3
religión	carrera/familia/comunidad/nsnc	4
nsnc	ns nc	8
total		100

Base: Total de entrevistados (182 casos)

## Fuentes de satisfacción



- Para la mayoría (64%) la **vida familiar** es la principal fuente de satisfacciones.
- Ese porcentaje se incrementa en el grupo etario comprendido entre 36 y 40 años (68%) y **41 a 50 años (71%)**.
- Entre los **mayores de 50 años** la familia sigue siendo la primera fuente de satisfacción, aunque en menor medida que los otros segmentos (50%), pero paralelamente **se incrementa la incidencia de la carrera** como principal fuente de satisfacción (23% contra un promedio total de 14%).
- En las distintas áreas geográficas la mayoría considera a la familia la principal fuente de satisfacción, aunque con algún matiz: en **Capital Federal** es algo mayor que en el resto del país el porcentaje que menciona **su carrera como principal fuente (17% vs 10% en el interior)** y en el **interior** es mayor el porcentaje que elige sus **actividades recreativas/deportivas (10% vs 3% en Capital Federal)**.
- Quienes **más horas dedican a la actividad laboral** mencionan con mayor frecuencia a **la carrera como principal fuente** de satisfacciones: el 19% de los respondentes que trabajan más de 50 horas semanales contra el 10% de los que trabajan menos horas.
- Paralelamente, mientras **más horas dedican a la atención de los hijos**, en mayor grado es la **familia la principal fuente de satisfacción** (77% de los que dedican más de 15 horas vs 62% entre los que dedican hasta 15 horas)
- Entre quienes tienen hijos a cargo de hasta 18 años, la mención de la familia asciende al 73%. En tanto, quienes no se ubican en este grupo, el 47% menciona a la familia y las demás menciones se reparten entre las otras opciones.

# Esquema conceptual



¿Cuál es el sentido del trabajo?

¿Cómo se expresa y se percibe la demanda familiar?

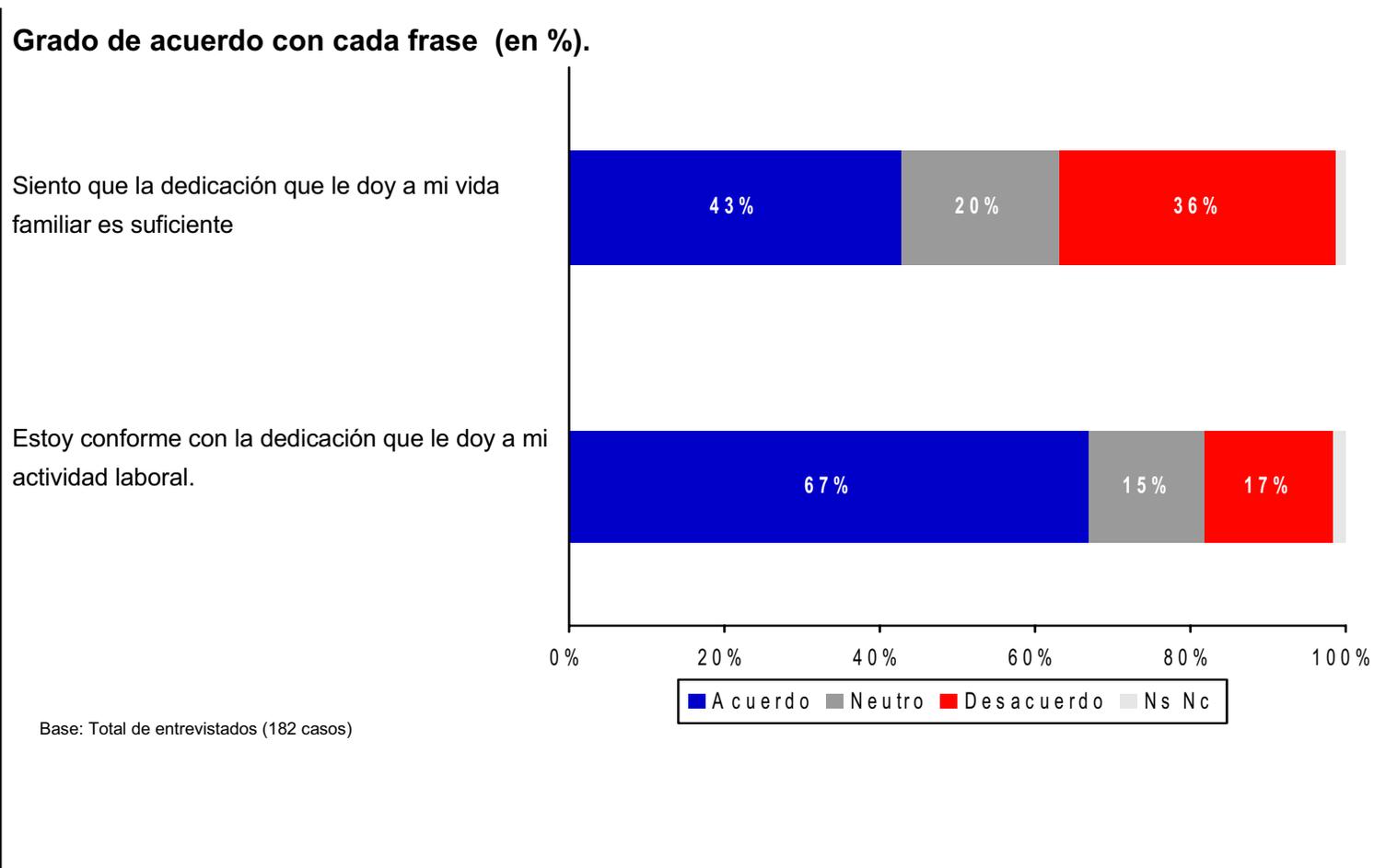
**¿Cuáles son las principales fuentes de satisfacción?**

¿Cuáles son las causas del conflicto entendido como alejamiento y pérdida de participación familiar?

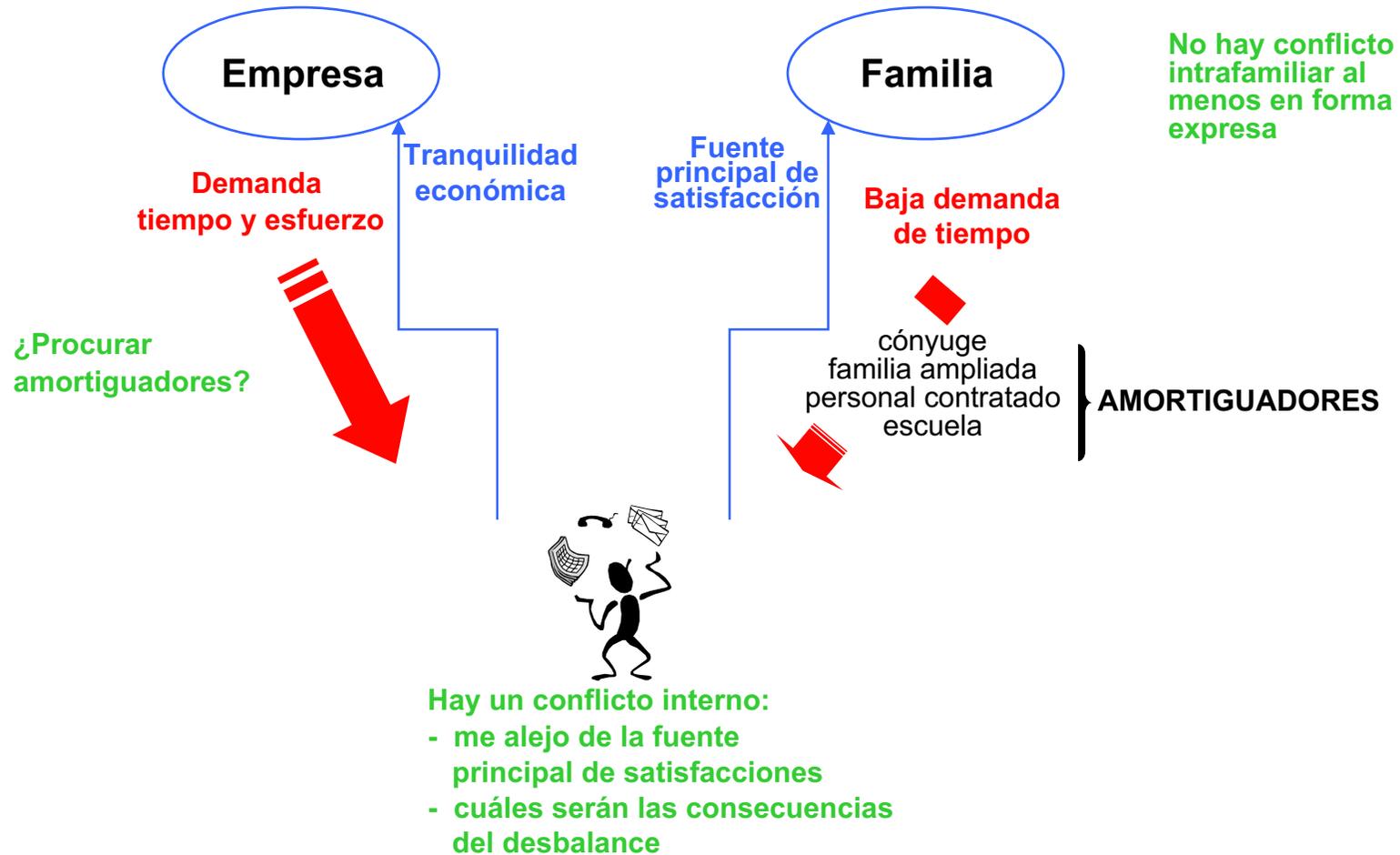
¿Cómo resolver ese conflicto? ¿Qué hacen los ejecutivos? ¿Y las empresas? ¿Qué podrían hacer?

- Base económica para vivir tranquilo
- Con poca frecuencia y por medio del cónyuge más que por medio de los hijos
- Para una amplia mayoría, la principal fuente de satisfacción es la familia. Hay una relación directa entre el número de horas dedicadas a la atención de los hijos y la mención de la familia como principal fuente de satisfacción.

# Satisfacción con la dedicación a la vida laboral y familiar



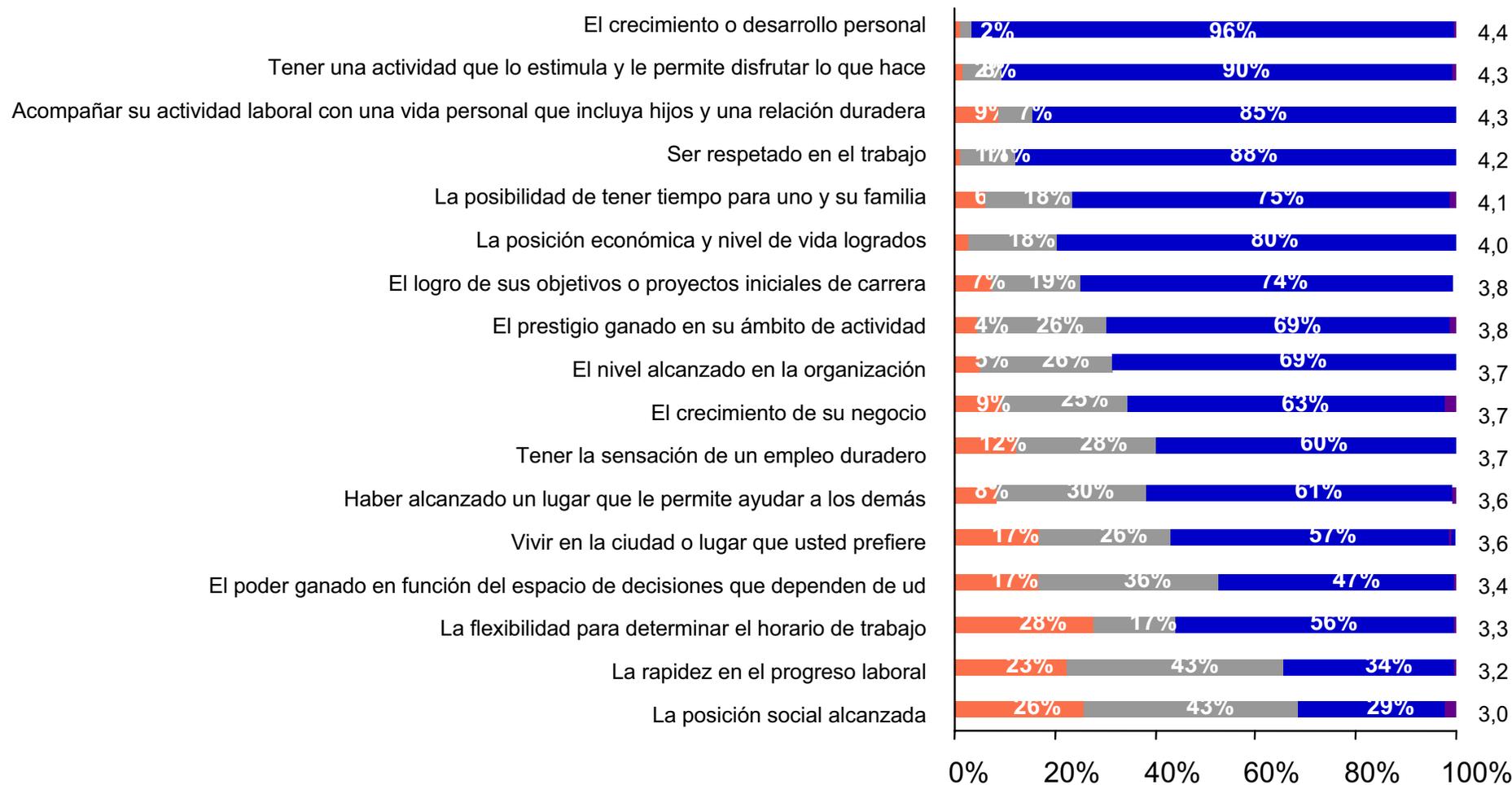
# Esquema conceptual



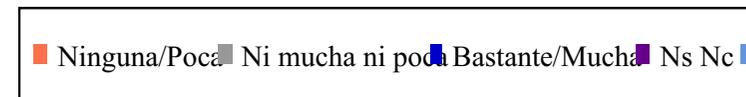
Posibles barreras en la resolución del conflicto:  
la definición de éxito

# Definición del éxito de su propia carrera

¿Cuánta importancia le asigna a cada uno de los siguientes factores cuando usted define el éxito de su propia carrera?



Base: Total de encuestados (182 casos)



# Definición del éxito de su propia carrera



Se distinguen tres grupos, según el orden de importancia asignado a los factores en la definición del éxito de la propia carrera:

- factores vinculados con el **ámbito personal** (crecimiento/ disfrutar lo que hace/ vida familiar/respeto/ tiempo)
- factores de **posición relativa** (posición económica/ prestigio/ nivel en la organización/ crecimiento del negocio)
- factores de **“independencia/libertad”**: (elegir el lugar donde vive/ ayudar a los demás/ toma de decisiones/ determinar horario de trabajo)
- factores de **“escalamiento”** por los que la sociedad tiende a juzgar el éxito (rapidez en el progreso laboral/ posición social alcanzada)

Proyecto CONFYE

- La posibilidad de **tener tiempo para uno y su familia** es un factor algo más valorado en la definición del éxito por las **mujeres** (78% vs 74% de los varones) y por los **jóvenes** (92% del grupo de hasta 35 años, 78% de los grupos intermedios y 59% de los mayores de 50)
- La **flexibilidad para determinar el horario de trabajo** es un factor considerado “bastante o muy importante” para el 56% en la definición del propio éxito. En relación con los demás factores considerados no tiene un papel preponderante en la definición del éxito. Además su importancia decrece a medida que aumenta la edad (**71% del grupo de hasta 35 años** lo considera bastante/muy importante vs 36% de los mayores de 50 años)
- También el grupo **más joven** acentúa en mayor medida que el resto la **importancia del poder ganado** (63% vs. valores cercanos al 40% en los demás grupos), la posibilidad de tener **una actividad que lo estimule y le permita disfrutar lo que hace** (100% vs 87% de los mayores) y de vivir en la **ciudad o lugar** que prefiere (67% vs 39% de los mayores)
- El grupo de los **mayores** (68%) pondera más que los jóvenes (50%) la **sensación de tener un empleo duradero**, opinión que comparten con el grupo de menor nivel de ingresos (64% de quienes tienen hasta 150.000\$ de ingreso anual vs. 52% entre quienes ganan más que esa cifra). Por el contrario, da relativamente menos peso (73% bastante+muy importante) que los otros grupos al hecho de tener una vida personal que incluya hijos y una relación duradera (92% de los grupos hasta 40 años).
- La **posición económica y el nivel de vida** son considerados una variable indicadora del éxito en mayor grado en **Capital Federal y GBA** (88% y 78% respectivamente vs. 62% en las provincias).
- Alcanzar un lugar **que le permite ayudar a los demás** es mencionado en mayor medida por las **mujeres** (71% vs 57% de los hombres) y por quienes se ubican en el grupo de ingresos más elevados (66% vs. 57% de los que tienen ingresos menores).
- **jóvenes: tiempo para sí y su familia/ flexibilidad tiempo/ poder en cuanto al espacio de decisiones que dependen de él/ disfrutar lo que hace/ hijos y relación duradera/ vivir donde prefiere// mayores: un empleo duradero//CF+GBA: posición económica y nivel de vida//mujeres: posición que le permite ayudar a los demás**

## Definición del éxito de su propia carrera.



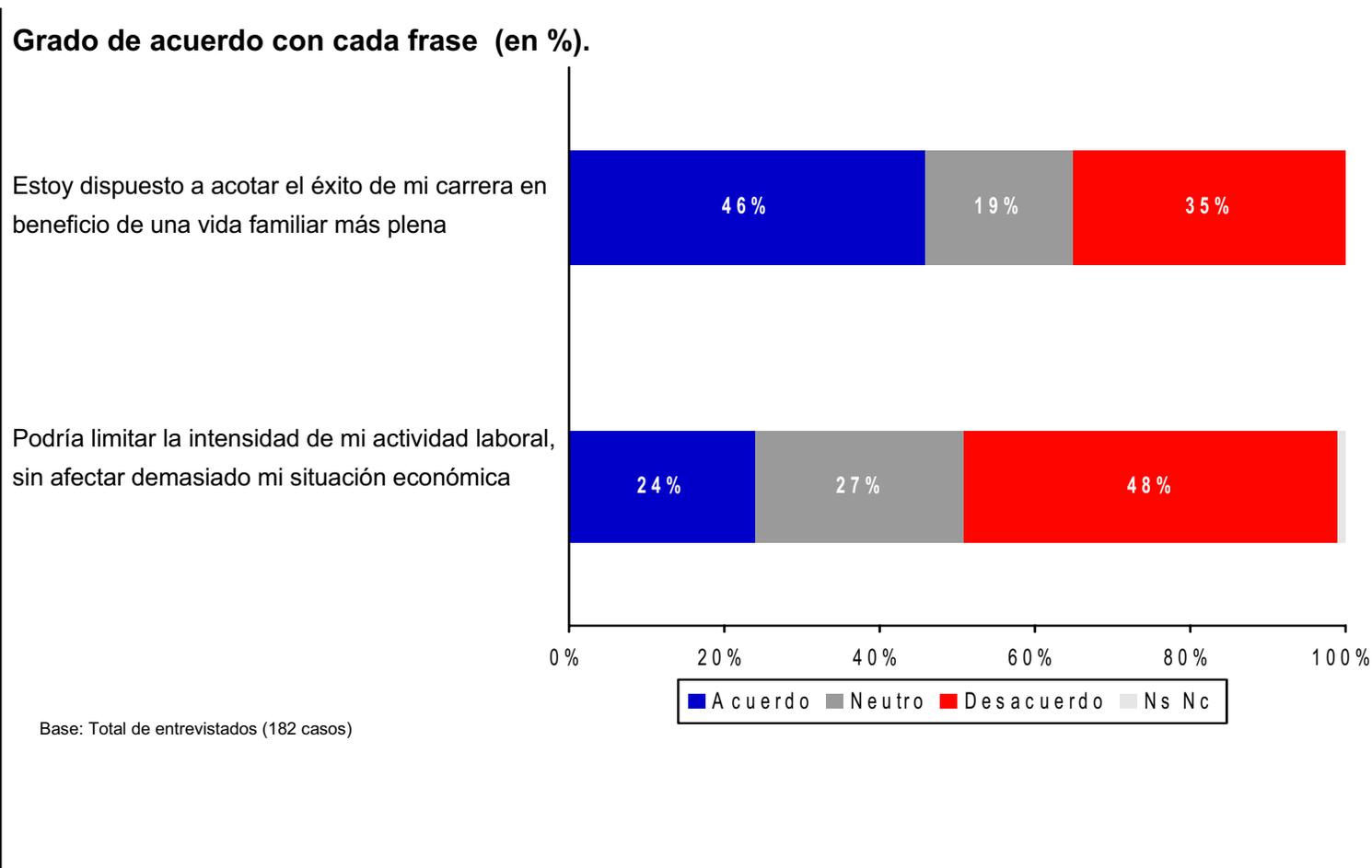
¿Cuánta importancia le asigna a cada uno de los siguientes factores cuando usted define el éxito de su propia carrera?

Factor	Total	SEXO		POSICIÓN		EDAD			
		Varón	Mujer	Dueño	Empl.	Hasta 35	36 a 40	41 a 50	51 y +
El crecimiento o desarrollo personal.	4,5	4,4	4,7	4,5	4,5	4,7	4,5	4,5	4,3
Tener una actividad que lo estimula y le permite disfrutar lo que hace.	4,4	4,3	4,5	4,4	4,4	4,7	4,4	4,3	4,4
Una vida personal que incluya hijos y una relación duradera.	4,3	4,3	4,4	4,0	4,4	4,6	4,6	4,4	3,9
Ser respetado en el trabajo.	4,3	4,2	4,6	4,2	4,3	4,5	4,4	4,2	4,4
La posibilidad de tener tiempo para uno y su familia.	4,2	4,1	4,2	4,1	4,2	4,4	4,2	4,2	3,8
La posición económica y nivel de vida logrados.	4,0	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0	3,8
El logro de sus objetivos o proyectos iniciales de carrera.	3,9	3,8	4,1	4,1	3,9	3,8	3,8	4,0	4,0
El prestigio ganado en su ámbito de actividad.	3,9	3,8	4,0	3,6	3,9	4,0	3,9	3,9	3,7
El nivel alcanzado en la organización.	3,7	3,7	3,8	3,8	3,7	3,8	3,6	3,7	3,8
Haber alcanzado un lugar que le permite ayudar a los demás.	3,7	3,6	4,0	3,9	3,7	3,9	3,5	3,8	3,8
El crecimiento de su negocio.	3,7	3,7	3,8	4,2	3,6	3,8	3,6	3,8	3,7
Tener la sensación de un empleo duradero.	3,7	3,7	3,6	3,5	3,7	3,6	3,6	3,7	3,8
Vivir en la ciudad o lugar que usted prefiere.	3,6	3,6	3,8	3,5	3,7	3,9	3,7	3,8	3,3
La flexibilidad para determinar el horario de trabajo.	3,4	3,3	3,7	3,3	3,5	3,9	3,8	3,4	2,9
El poder, en función del espacio de decisiones que dependen de ud.	3,4	3,4	3,4	3,3	3,4	3,7	3,4	3,4	3,2
La rapidez en el progreso laboral.	3,1	3,2	2,9	2,8	3,1	3,3	3,1	3,1	2,9
La posición social alcanzada.	3,0	3,0	3,0	2,8	3,0	3,0	3,0	2,9	3,0

Base: Total de entrevistados (182 casos)

Posibles barreras en la resolución del conflicto:  
factibilidad de limitar la actividad laboral

# Disposición personal a limitar la actividad laboral

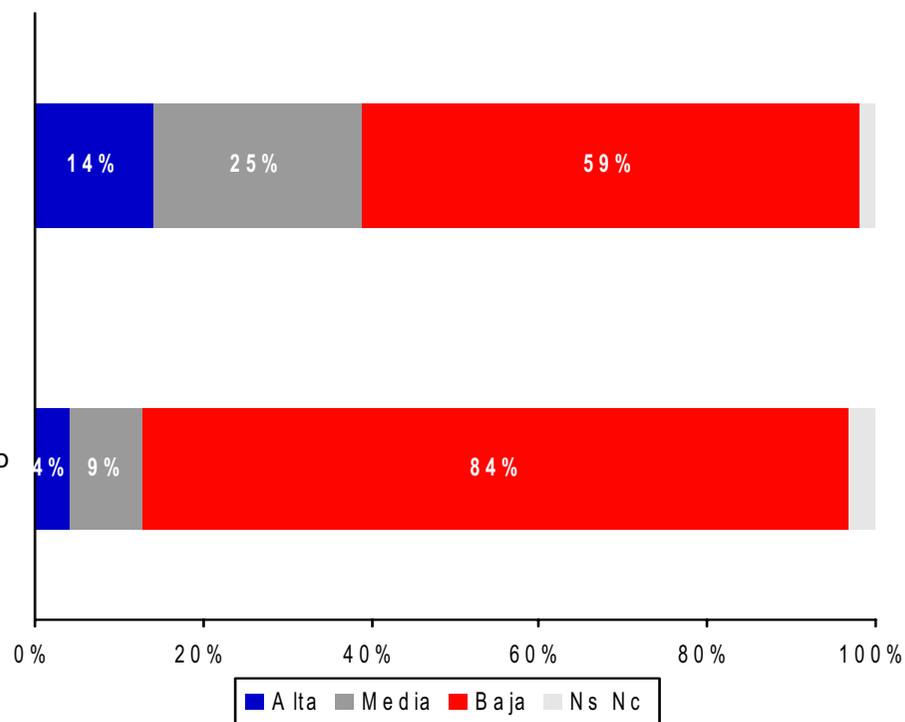


# Impedimentos a la posibilidad de limitar la actividad laboral



Frecuencia (en %).

Quiero participar más de actividades familiares, pero la naturaleza de mi actividad me lo impide

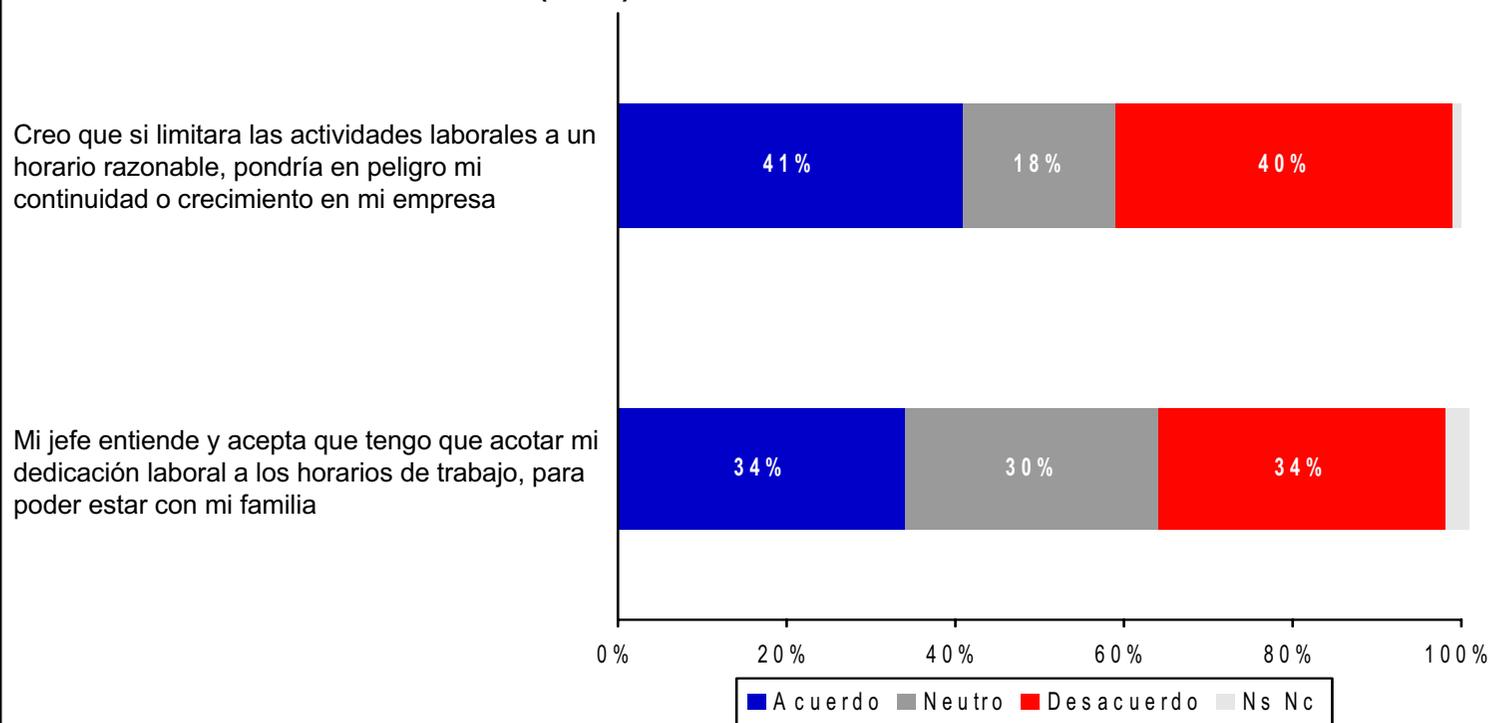


Base: Total de entrevistados (182 casos)

# Comprensión por parte de la empresa



**Grado de acuerdo con cada frase (en %).**



Base: Total de entrevistados (182 casos)

# Disposición a la resolución del conflicto trabajo-familia



## Grado de acuerdo con cada frase (en %).

Es posible tener al mismo tiempo una actividad laboral exitosa, relaciones familiares plenas y una vida personal realizada

Las demandas en conflicto de la vida familiar y de la vida laboral obligan a uno a tomar una decisión: se dedica más al trabajo o más a la familia

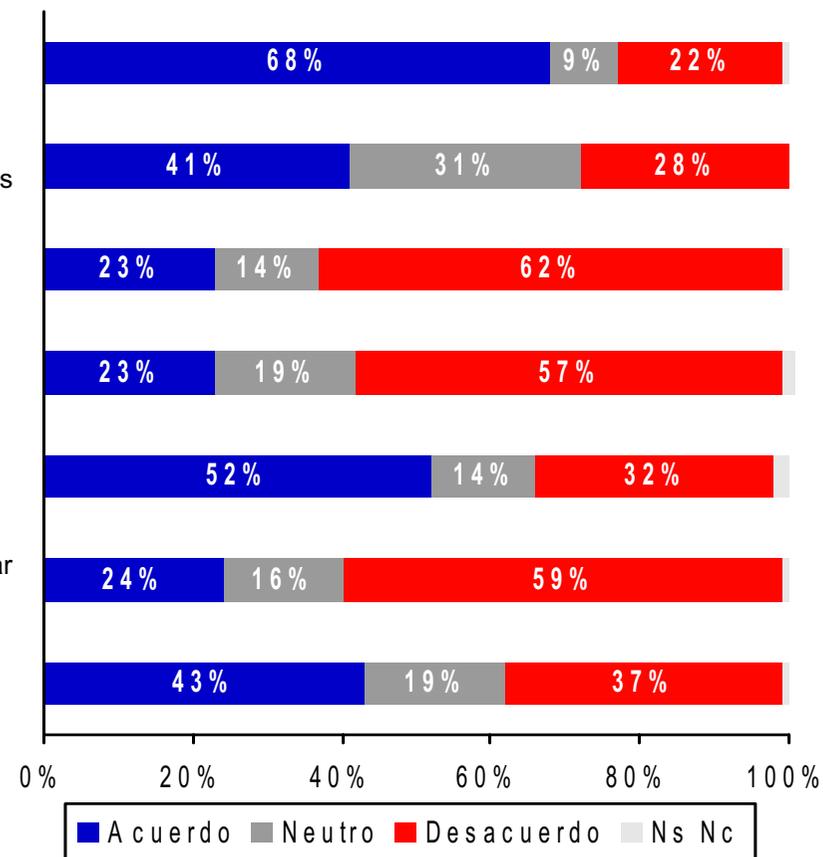
Para tener una carrera laboral exitosa, hay que acotar la dedicación a la familia

Tener hijos/ más hijos limitaría el éxito de mi carrera

Seguir una carrera exigente dificulta ser atento con su pareja/cónyuge

Si limitara mi dedicación a mi vida familiar podría alcanzar mayor éxito en mi carrera

Si quisiera limitar la intensidad de mi actividad laboral, debería cambiar de trabajo



Nota: Acuerdo=algo+bastante+totalmente de acuerdo;  
 Neutro= ni de acuerdo ni en desacuerdo;  
 Desacuerdo=algo+bastante+totalmente en desacuerdo  
 Base: Total de encuestados (182 casos)

# Esquema conceptual



¿Cuál es el sentido del trabajo?

¿Cómo se expresa y se percibe la demanda familiar?

¿Cuáles son las principales fuentes de satisfacción?

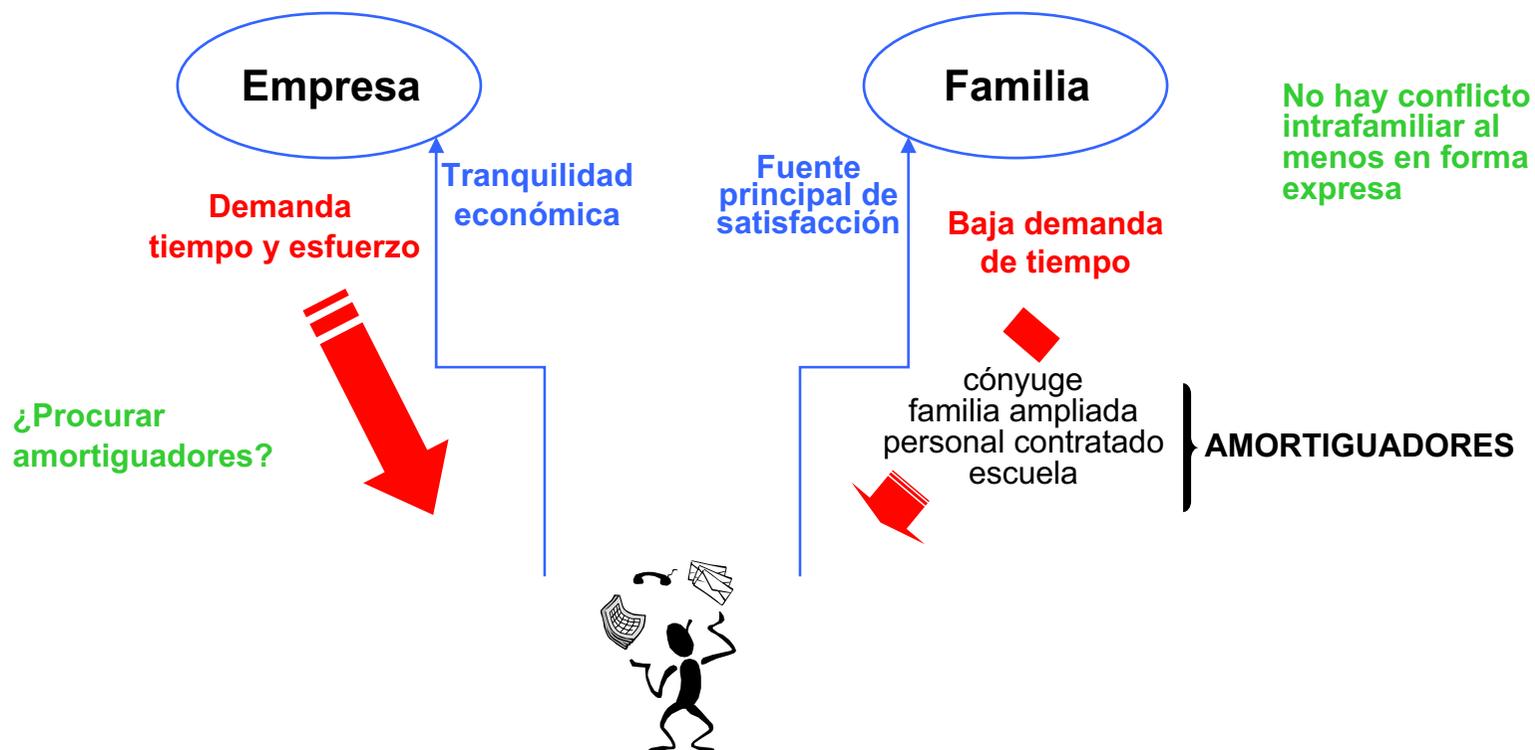
**¿Cuáles son las causas del conflicto entendido como alejamiento y pérdida de participación familiar?**

¿Cómo resolver ese conflicto?  
¿Qué hacen los ejecutivos? ¿Y las empresas? ¿Qué podrían

hacer?

- Base económica para vivir tranquilo
- Con poca frecuencia y por medio del cónyuge más que por medio de los hijos
- Para una amplia mayoría, la principal fuente de satisfacción es la familia. Hay una relación directa entre el número de horas dedicadas a la atención de los hijos y la mención de la familia como principal fuente de satisfacción.
- La medida del éxito de la propia carrera está más alineada con factores del ámbito personal (crecimiento, disfrutar lo que hace, vida familiar, tiempo, respeto) que con factores de posición relativa (nivel económico, posición, crecimiento del negocio). No parece ser la búsqueda del éxito una causa.
- La limitación a la dedicación por la familia no aparece como camino para facilitar el éxito.
- Habría disposición a limitar la actividad laboral, pero también se reconoce que esto afectaría la situación económica.
- Las opiniones están divididas en cuanto al efecto que tendría dicha limitación en la continuidad y crecimiento dentro de la empresa. También se dividen en cuanto a la aceptación del jefe de la necesidad de acotar la actividad laboral a los horarios de trabajo.

# Esquema conceptual



## Barreras:

- pérdida en la situación económica
- riesgo laboral: continuidad y crecimiento
- aceptación del jefe
- falta de políticas

## Hay un conflicto interno:

- me alejo de la fuente principal de satisfacciones
- cuáles serán las consecuencias del desbalance

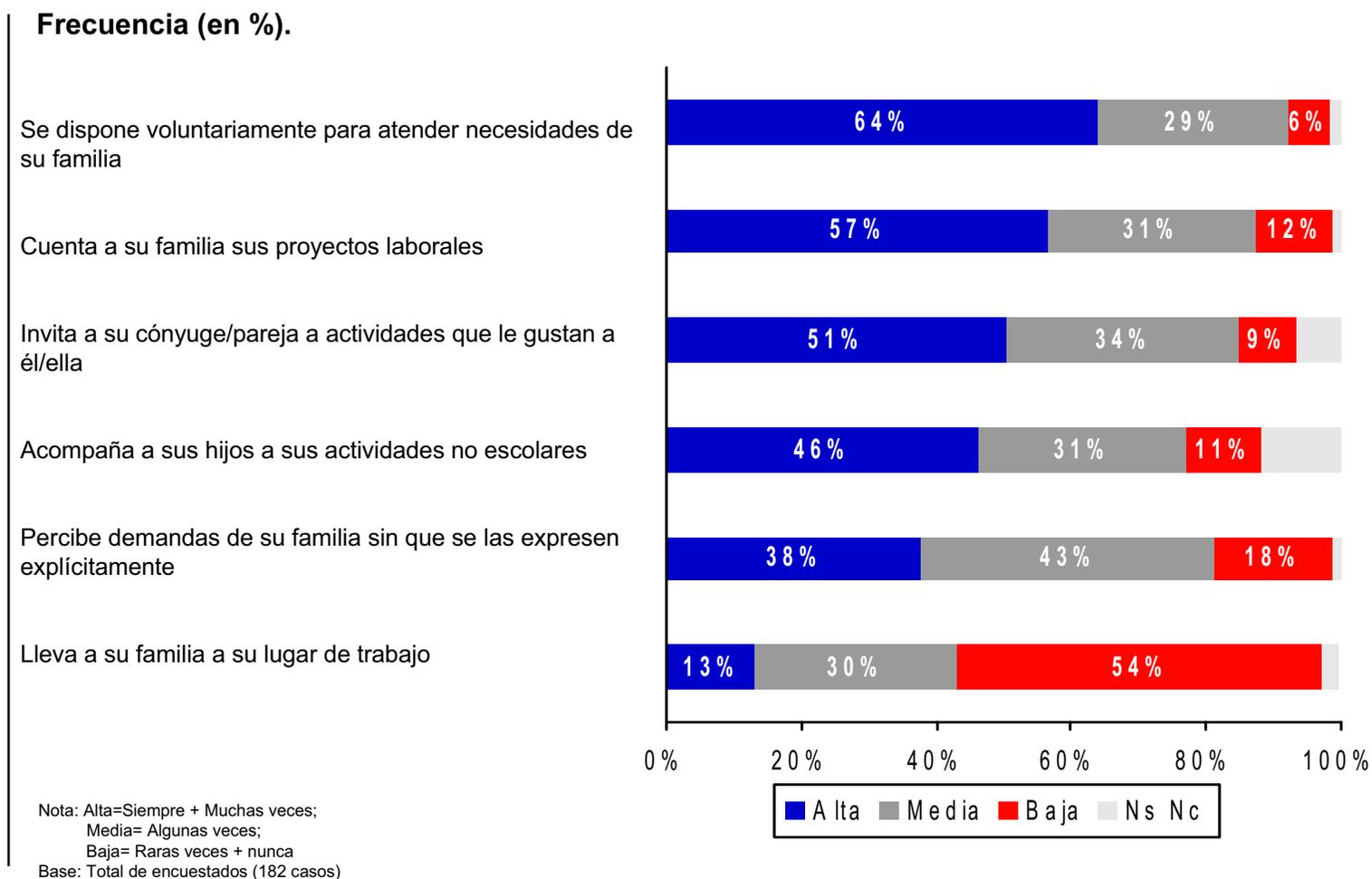
## Oportunidades:

- disposición a limitar la actividad laboral en beneficio de una vida familiar más plena
- limitar la actividad familiar no aparece como una forma de facilitar el éxito
- el éxito se define por factores vinculados a la vida personal más que a la posición relativa alcanzada.

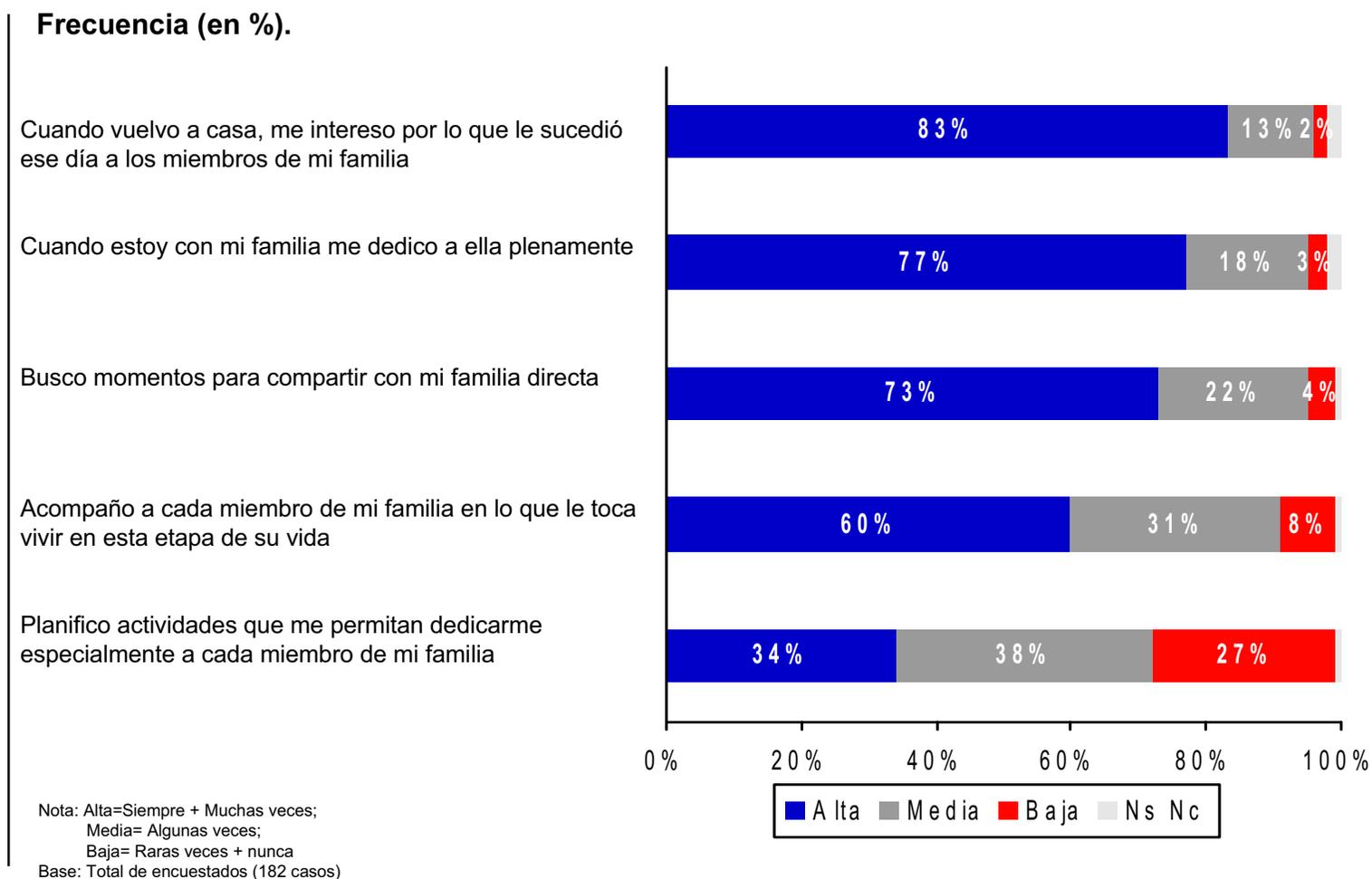
Qué hacen para conciliar:

- el ejecutivo y su familia
- el ejecutivo como jefe
- la empresa como organización humana

# Integración del trabajo y la familia en su vida personal



# Integración del trabajo y la familia en su vida personal (cont)



# Resolución de conflictos



## Frecuencia (en %).

Cuando un acontecimiento familiar coincide con el horario laboral, organizo el tiempo para poder estar presente en el acontecimiento familiar



Trato de poner límite al horario de trabajo para cumplir con exigencias familiares o personales



Siento culpa cuando los compromisos laborales me impiden participar de acontecimientos familiares importantes

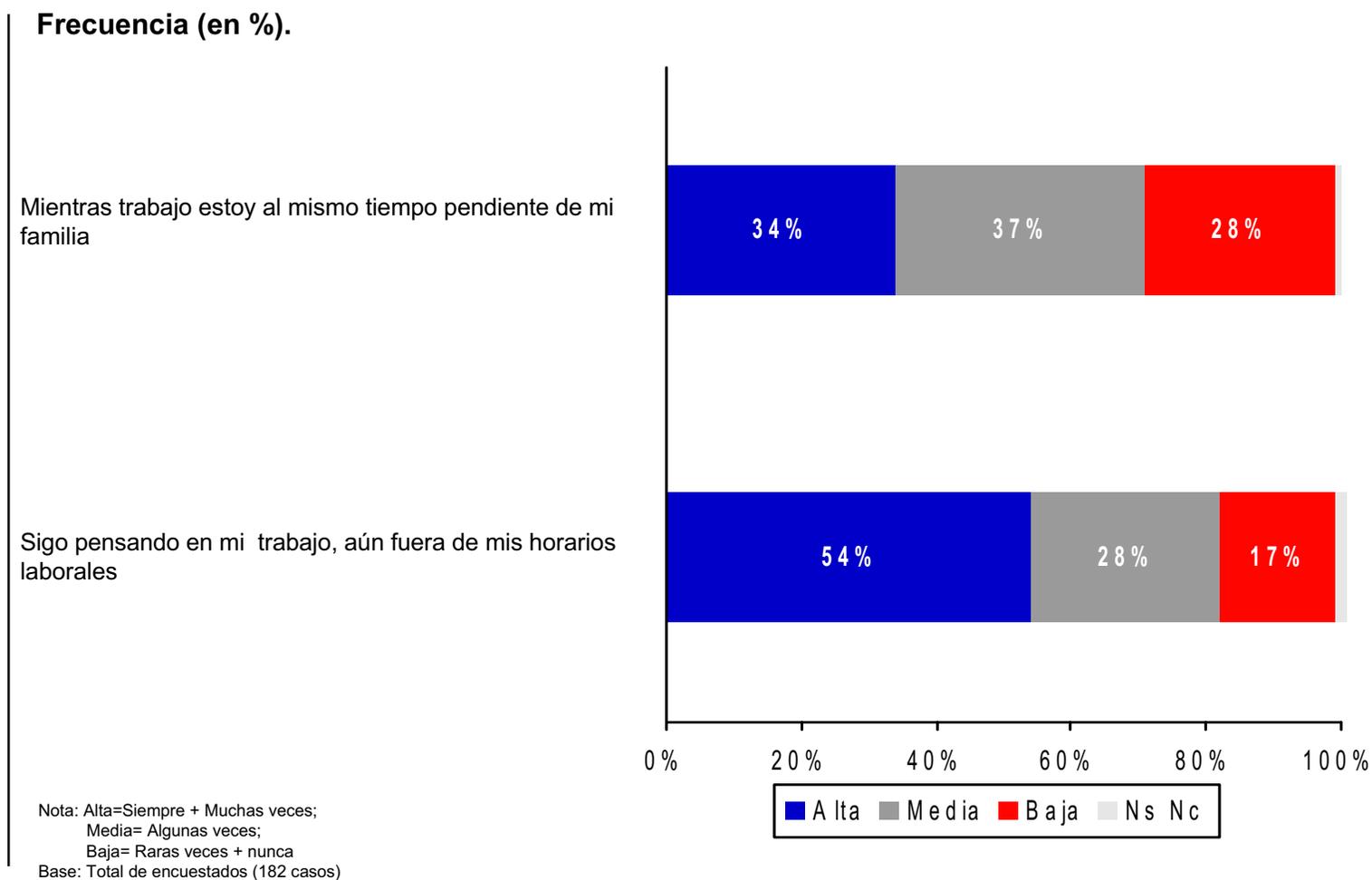


0% 20% 40% 60% 80% 100%



Nota: Alta=Siempre + Muchas veces;  
Media= Algunas veces;  
Baja= Raras veces + nunca  
Base: Total de encuestados (182 casos)

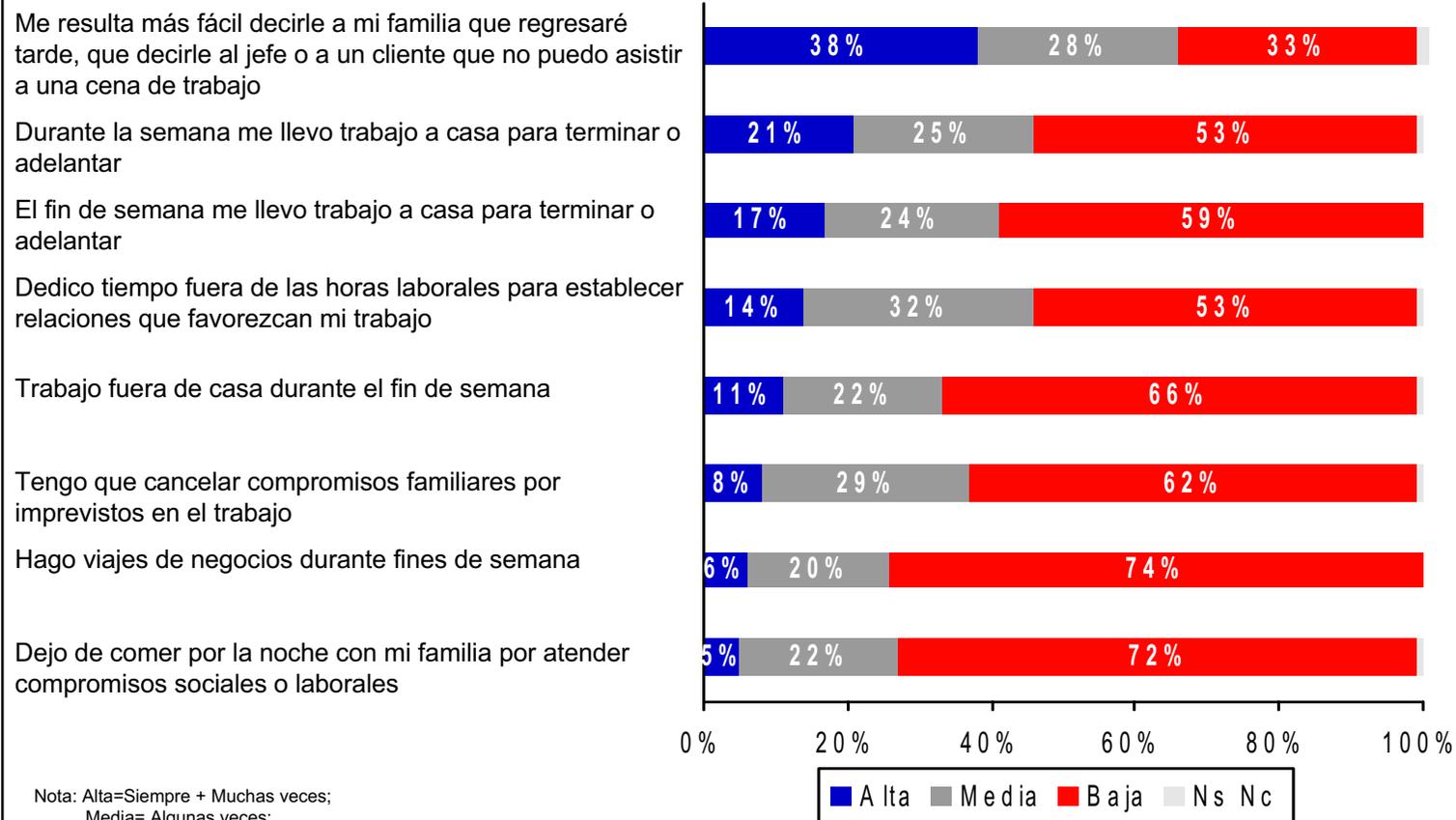
# Invasión tiempo laboral-familiar y familiar-laboral



# Invasión del tiempo familiar por el tiempo laboral



## Frecuencia (en %).

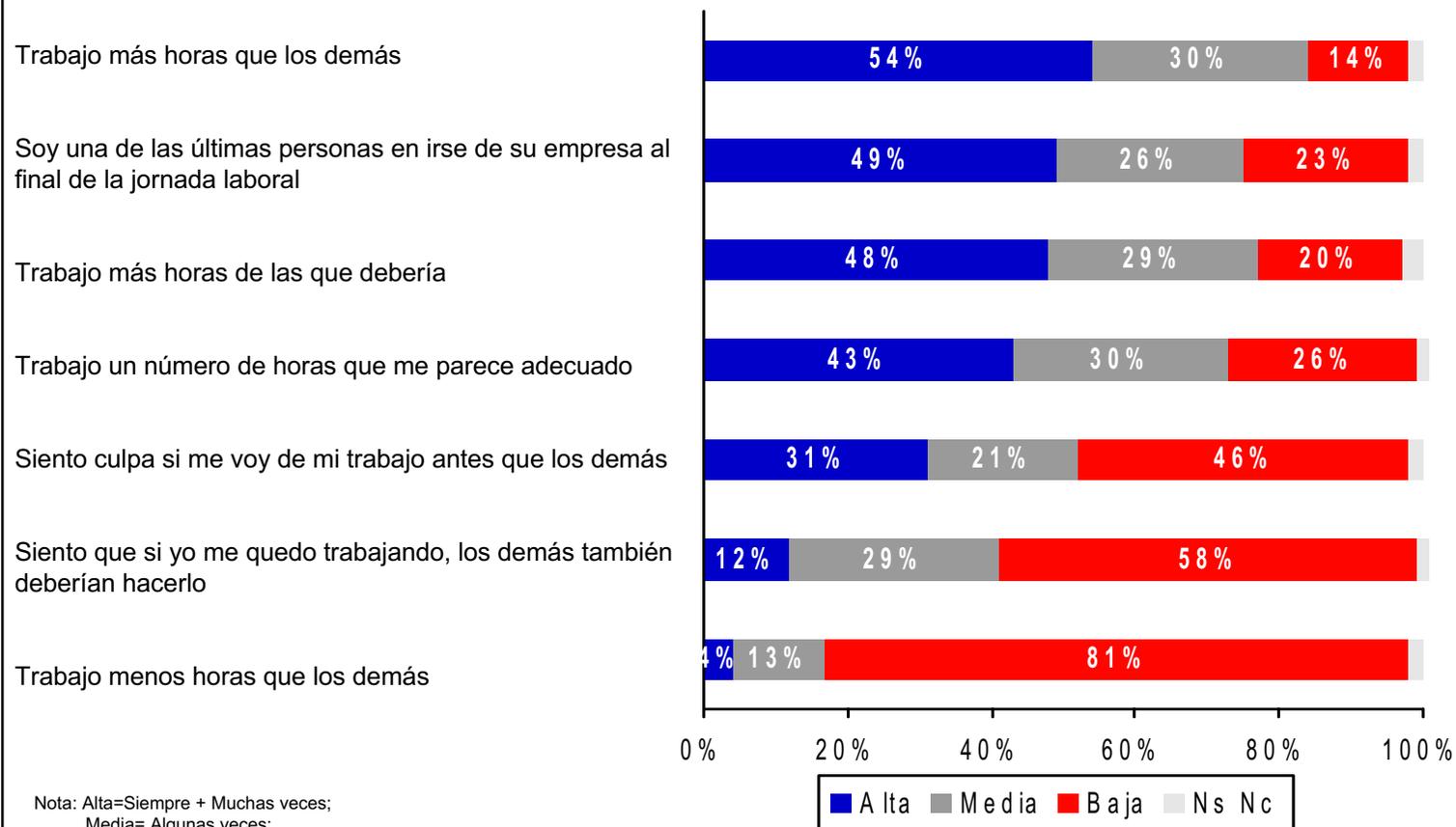


Nota: Alta=Siempre + Muchas veces;  
 Media= Algunas veces;  
 Baja= Raras veces + nunca  
 Base: Total de encuestados (182 casos)

# Extensión de la jornada laboral



## Frecuencia (en %).

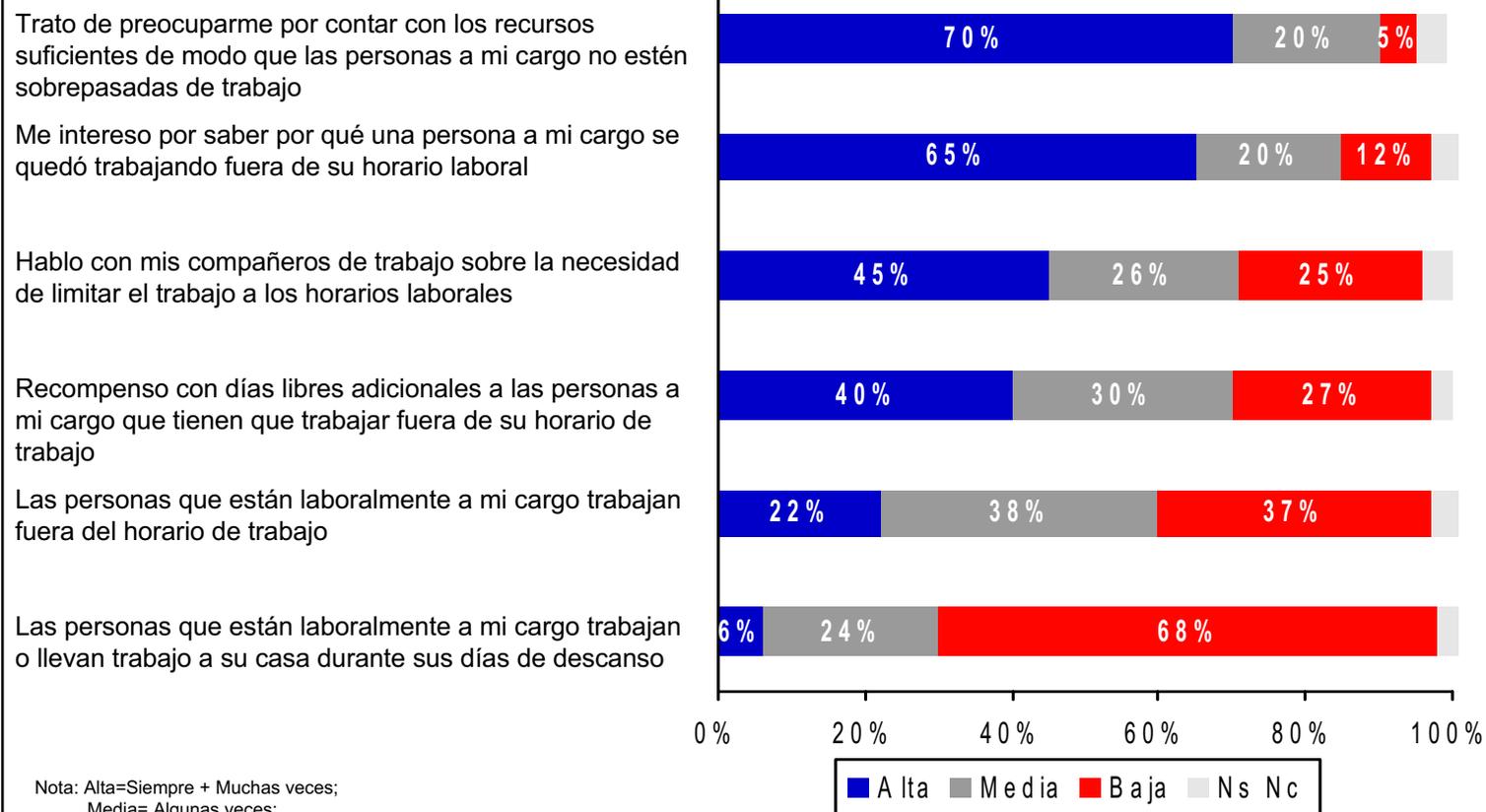


Nota: Alta=Siempre + Muchas veces;  
 Media= Algunas veces;  
 Baja= Raras veces + nunca  
 Base: Total de encuestados (182 casos)

# Influencia en la integración del trabajo y la familia de su entorno laboral



## Frecuencia (en %).



Nota: Alta=Siempre + Muchas veces;  
 Media= Algunas veces;  
 Baja= Raras veces + nunca  
 Base: Total de encuestados (182 casos)

# Esquema conceptual



¿Cuál es el sentido del trabajo?

¿Cómo se expresa y se percibe la demanda familiar?

¿Cuáles son las principales fuentes de satisfacción?

¿Cuáles son las causas del conflicto entendido como alejamiento y pérdida de participación familiar?

¿Cómo resolver ese conflicto? ¿Qué hacen los ejecutivos? ¿Y las empresas? ¿Qué podrían hacer?

- Base económica para vivir tranquilo
- Con poca frecuencia y por medio del cónyuge más que por medio de los hijos
- Para una amplia mayoría, la principal fuente de satisfacción es la familia. Hay una relación directa entre el número de horas dedicadas a la atención de los hijos y la mención de la familia como principal fuente de satisfacción.
- La medida del éxito de la propia carrera está más alineada con factores del ámbito personal (crecimiento, disfrutar lo que hace, vida familiar, tiempo, respeto) que con factores de posición relativa (nivel económico, posición, crecimiento del negocio). No parece ser la búsqueda del éxito una causa.
- La limitación a la dedicación por la familia no aparece como camino para facilitar el éxito.
- Habría disposición a limitar la actividad laboral, pero también se reconoce que esto afectaría la situación económica.
- Las opiniones están divididas en cuanto al efecto que tendría dicha limitación en la continuidad y crecimiento dentro de la empresa. También se dividen en cuanto a la aceptación del jefe de la necesidad de acotar la actividad laboral a los horarios de trabajo.
- Los ejecutivos comparten tiempo con su familia aunque con menor frecuencia se dedican en forma exclusiva a cada miembro.
- Tienen dificultades para dejar de pensar en su trabajo fuera de la jornada laboral y para limitar el número de horas.

# Reflexión

