

Políticas de conciliación laboral en Lima: una visión crítica de su impacto en la equidad familiar

Work-life balance policies in Lima: A critical view of
their impact on family equity

Katherine Salas Lozano

<https://orcid.org/0000-0002-2922-7650>

ssalaslo@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo

Lima-Perú



Recibido: 05-01-2025 Aceptado: 28-03-25

2026. V6. N1.

Resumen

El estudio se enmarca dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, a saber: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". En este contexto, los objetivos del estudio fueron los siguientes: analizar el impacto de las políticas de conciliación laboral en Lima sobre la distribución de responsabilidades familiares, examinar su influencia en la división de roles de género, evaluar su efecto en la productividad y satisfacción laboral, y su contribución a la estabilidad familiar en 2023. Con base en estos objetivos, se llevó a cabo una investigación cuantitativa que incluyó una muestra de 218 encuestadas de una población de 500 mujeres. Los resultados mostraron una correlación positiva no significativa ($p = 0.117$, $p = 0.085$) entre las políticas de conciliación y la distribución de responsabilidades familiares. No se encontró una correlación significativa ($p = -0.041$, $p = 0.550$) con la división de roles de género. La correlación con la productividad y satisfacción laboral ($p = 0.069$, $p = 0.309$) y la estabilidad familiar ($p = 0.048$, $p = 0.477$) también fue positiva, pero no significativa. En conclusión, las políticas de conciliación laboral en Lima podrían estar teniendo un impacto moderado, pero no estadísticamente significativo en las responsabilidades familiares y la estabilidad.

Palabras clave: conciliación laboral, estabilidad familiar, igualdad de género.

Abstract

The study falls within the framework of Sustainable Development Goal (SDG) 5: "Achieve gender equality and empower all women and girls." In this context, the objectives of the study were as follows: to analyze the impact of work-life balance policies in Lima on the distribution of family responsibilities, examine their influence on the division of gender roles, assess their effect on productivity and job satisfaction, and their contribution to family stability in 2023. Based on these objectives, a quantitative research was carried out that included a sample of 218 respondents from a population of 500 women. The results showed a non-significant positive correlation ($p = 0.117$, $p = 0.085$) between work-life balance policies and the distribution of family responsibilities. No significant correlation was found ($p = -0.041$, $p = 0.550$) with the division of gender roles. The correlation with productivity and job satisfaction ($p = 0.069$, $p = 0.309$) and family stability ($p = 0.048$, $p = 0.477$) was also positive, but not significant. In conclusion, work-life balance policies in Lima may be having a moderate, but not statistically significant, impact on family responsibilities and stability.

Keywords: work-life balance, family stability, gender equality.

Introducción

Las políticas de conciliación, en lugar de cuestionar el rol tradicional de la mujer en la crianza, a menudo refuerzan estas responsabilidades. Medidas como los permisos de maternidad, las prestaciones económicas, las jornadas laborales flexibles y la discrecionalidad empresarial para ajustar los tiempos de trabajo, tienden a reflejar un cambio cultural que aún no ha alcanzado una verdadera división equitativa de las tareas domésticas y de cuidado (Armijo, 2018).

A pesar de los esfuerzos y las políticas orientadas a aumentar la participación femenina en el mercado laboral, persisten brechas significativas de género. En América Latina, la tasa de participación laboral femenina es 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres, tanto en el sector privado como en el público (Berniell, 2021). Las mujeres, en especial las madres, siguen siendo las principales proveedoras de cuidado, lo que a menudo subestima su contribución y perpetúa las desigualdades en el acceso al empleo formal, la seguridad social y la previsión social. Además, un porcentaje mayor de mujeres se encuentra en condiciones de trabajo no remunerado como trabajadoras familiares (OSLC, 2020).

El derecho de las mujeres a no ser discriminadas en el ámbito laboral debido a su capacidad reproductiva, incluyendo la maternidad, sigue siendo un desafío pendiente. A pesar de los avances legislativos y normativos destinados a garantizar su protección, este factor continúa siendo crucial en las brechas de género (Cuesta, 2009).

En Perú, las disparidades salariales entre hombres y mujeres se han acentuado en los últimos años, revelando profundas desigualdades en el mercado laboral. Según datos del Instituto Peruano de Economía (IPE) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres creció del 19% en 2020 al 25% en 2021. Este incremento destaca que las mujeres enfrentan, no solo menores ingresos sino también, una carga desproporcionada de responsabilidades en el hogar. De acuerdo con la ENAHOG, el 21.5% de la población económicamente activa (PEA) femenina trabajó en el último año en roles como trabajadoras familiares no remuneradas o empleadas domésticas. Estos roles, que incluyen labores en el negocio de un familiar sin salario o la realización de quehaceres domésticos sin remuneración, subrayan la exclusión de estas mujeres de una compensación económica justa (COMEX, 2022).

A nivel local, un estudio de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ofrece una visión más detallada sobre las brechas salariales en Perú. Este estudio revela que, en la administración pública, la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuyó del 24% al 16% entre 2008 y 2015. Sin embargo, la brecha en el sector privado formal es del 29%, significativamente mayor que en el sector público. SERVIR observa que la brecha salarial de género en el sector público tiende a ser menor en ocupaciones que requieren mayores niveles de calificación y aumenta a medida que desciende el nivel educativo. La brecha es más significativa en los puestos auxiliares y disminuye en las posiciones profesionales, directivas o técnicas.

Una de las razones detrás de la reducción de la brecha salarial, entre 2014 y 2015, fue la creciente participación de mujeres en carreras especiales, que representaron el 75% del total de servidoras públicas en ese período. Estas posiciones ofrecen remuneraciones promedio superiores en comparación con las técnicas, que tienden a tener salarios más bajos y menor participación.

El informe de SERVIR señala que, aunque parte de la brecha salarial puede explicarse por características objetivas como experiencia laboral, horas trabajadas y área de residencia, la porción no explicada por estas características podría atribuirse a diferencias de género. Así, la brecha salarial está estrechamente relacionada

con la distribución de los roles de género en la sociedad, evidenciando cómo las construcciones sociales tradicionales asignan a las mujeres un rol predominante en las actividades domésticas.

Por ello, el objetivo de las políticas de equidad de género debe orientarse hacia el desarrollo de estrategias que consideren la representación de género como un eje central para lograr un desarrollo sostenible. Es fundamental diseñar políticas que permitan cerrar las brechas en la distribución de los roles de cuidado y promover una equidad real en el acceso y la participación laboral (Defensoría del Pueblo, 2019).

El estudio de las políticas de equidad de género en el trabajo revela una compleja intersección entre el orden social establecido y otros órdenes como el económico, étnico y religioso. Según Palomar (2004), el orden discursivo de género es un constructo social arraigado en un contexto particular, basado en la diferencia sexual y estrechamente relacionado con múltiples dimensiones sociales.

En relación con esto, un estudio relevante realizado por la Universidad de Harvard, que abarcó 25 países entre 2002 y 2012, evidenció que las mujeres dedican significativamente más horas al cuidado del hogar y la familia en comparación con los hombres. En Estados Unidos, por ejemplo, las mujeres invierten aproximadamente 30 horas semanales en estas tareas, mientras que los hombres, según si sus madres trabajaron durante su infancia, dedican entre 8.5 y 16 horas a la semana. A pesar de estas diferencias, el tiempo invertido por los hombres sigue siendo notablemente inferior al de las mujeres (Nobel, 2015). Este desbalance resalta cómo las expectativas y roles tradicionales de género impactan en la distribución de las responsabilidades domésticas.

Por todas las razones expuestas anteriormente, la incorporación de la equidad de género en la agenda pública debe seguir siendo una prioridad. Es importante recordar que este avance es el resultado de décadas de esfuerzo por parte del movimiento de mujeres, que ha logrado ganar visibilidad y legitimidad. Este progreso ha sido fundamental para fortalecer el compromiso en la lucha contra la pobreza y ha fomentado una mayor participación colectiva y organización ciudadana, con el objetivo de dismantelar las estructuras de poder que perpetúan las desigualdades (Silvera, 2001).

Objetivos

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue: “Determinar cómo las políticas de conciliación laboral en Lima impactan en la distribución de las responsabilidades familiares en el año 2023”. Este objetivo busca analizar de manera integral cómo las políticas vigentes en la ciudad afectan no solo la distribución de las responsabilidades familiares entre los miembros del hogar, sino también cómo estas políticas influyen en diferentes aspectos relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Asimismo, como objetivos específicos se determinaron los siguientes:

- a) Determinar cómo las políticas de conciliación laboral en Lima impactan en la división de roles de género derivados de las responsabilidades familiares en el año 2023. Este objetivo específico se centró en examinar cómo las políticas de conciliación laboral afectan la forma en que se distribuyen las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Se busca entender si estas políticas contribuyen a una redistribución más equitativa de las tareas del hogar y si influyen en la modificación de los roles de género tradicionales.
- b) Determinar cómo las políticas de conciliación laboral en Lima impactan en la productividad y satisfacción laboral derivadas de las responsabilidades familiares en el año 2023. Este objetivo tuvo como meta evaluar el efecto de las políticas de conciliación en la productividad y la satisfacción en el lugar de trabajo de los empleados que tienen responsabilidades familiares. Se exploró si la implementación de medidas de conciliación mejora el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores, aliviando el conflicto entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares.
- c) Determinar cómo las políticas de conciliación laboral en Lima impactan en la estabilidad familiar derivada de las responsabilidades familiares en el año 2023. Este objetivo buscó investigar el efecto de las políticas de conciliación en la estabilidad familiar, considerando cómo estas políticas pueden influir en la cohesión y bienestar familiar. A partir de este objetivo, se analizó si las políticas de conciliación contribuyen a mejorar la dinámica familiar y a reducir el estrés asociado con el equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Por otra parte, vale señalar que, la investigación se justifica teóricamente en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la ONU en 2015. Esta agenda ofrece una oportunidad crucial para que los países avancen en la mejora de la vida de todas las personas, con un enfoque especial en no dejar a nadie atrás. El objetivo 5 de la Agenda 2030 se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este objetivo no solo es un derecho humano fundamental, sino también un componente esencial para la construcción de un mundo pacífico, próspero y sostenible. La investigación se alinea con este objetivo al

examinar cómo las políticas de conciliación laboral pueden contribuir a la igualdad de género y al bienestar general de las familias.

Desde una perspectiva práctica, la investigación se justifica al considerar el concepto de “techo de cristal”, introducido en 1986 en un artículo del *Wall Street Journal*. Este término describe una barrera invisible en la estructura jerárquica de las empresas que limita el avance de las mujeres a puestos de liderazgo debido a sus responsabilidades de cuidado, a pesar de su educación y trayectoria profesional. La existencia de este techo de cristal resulta en una compensación económica inferior para las mujeres y contribuye a la persistente brecha salarial de género. Este concepto ilustra la necesidad de políticas de conciliación laboral efectivas que puedan superar estas barreras y promover una equidad real en el ámbito laboral, aliviando las desventajas económicas y profesionales que enfrentan las mujeres debido a sus responsabilidades familiares.

Metodología

La investigación propuesta se clasifica como básica, dado que busca un conocimiento profundo sobre un tema específico: las políticas de conciliación laboral en Lima y su impacto en la distribución de responsabilidades familiares. Según Gómez (1982), la investigación básica se orienta hacia la generación de un entendimiento detallado de fenómenos concretos, buscando resultados con aplicaciones prácticas que puedan informar y mejorar las políticas y prácticas existentes. En este caso, el objetivo de la investigación consistió en examinar cómo las políticas actuales afectan la distribución de responsabilidades familiares, proporcionando así *insights* valiosos que pueden contribuir a la formulación de políticas más equitativas y eficaces.

El enfoque adoptado para esta investigación es cuantitativo, puesto que el mismo se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones y establecer relaciones entre variables. Según Guerrero (2016), el enfoque cuantitativo se basa en la recopilación de datos categóricos y en su análisis estadístico para describir y entender fenómenos sociales. Este enfoque permite una evaluación objetiva y medible de las políticas de conciliación laboral, así como sus efectos sobre la distribución de responsabilidades familiares. Además, la investigación se clasificó como descriptiva, ya que pretende detallar y describir las características y efectos de las políticas en cuestión, proporcionando un panorama claro y detallado del impacto de estas políticas en la realidad de las familias.

En cuanto a las variables se consideró como variable Independiente a las políticas de conciliación laboral. Según Idrovo (2006), estas políticas buscan equilibrar la vida laboral y familiar y mejorar el bienestar de los empleados, aunque aún existe una agenda pendiente en cuanto a su desarrollo y aplicación equitativa.

Por su parte, la variable dependiente fue la distribución de responsabilidades familiares. A pesar de la creciente participación femenina en el mercado laboral y el debilitamiento de la estructura patriarcal, las responsabilidades familiares siguen recayendo predominantemente sobre las mujeres. Ribeiro (2004) indica que la participación masculina en las tareas domésticas sigue siendo limitada, incluso en contextos donde la participación femenina en el empleo es alta y las esposas generan ingresos superiores a los de sus maridos.

La población objetivo de la investigación estuvo constituida por 500 individuos. Para garantizar la representatividad y precisión en los resultados, se calculó el tamaño de la muestra en 218 encuestados, basándose en un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Se asumió una proporción conservadora de 0.5 para maximizar el tamaño de la muestra, asegurando que los resultados fueran representativos de la población total. Este cálculo se fundamentó en la fórmula estándar para la determinación de tamaños de muestra en investigaciones cuantitativas, para así evitar sesgos y garantizar que cada individuo tuviera una probabilidad igual de ser seleccionado.

Para la recolección de datos se aplicaron encuestas, las cuales fueron complementadas con visitas protocolares, conversaciones formales y de indagación. Las encuestas se diseñaron para captar datos cuantitativos mediante un cuestionario estructurado, que se distribuyó entre la muestra de 218 personas. Este cuestionario abarca categorías de estudio previamente identificadas, permitiendo la obtención de información detallada y estandarizada. La recolección de datos también consideró el uso de la observación, los cuestionarios y las escalas, de acuerdo con las técnicas establecidas en la literatura de investigación social (Sánchez, 2022).

En lo que respecta al análisis de datos, este se realizó utilizando un método descriptivo-cuantitativo, el cual es apropiado para describir características y tendencias en la población estudiada. Los datos obtenidos fueron procesados mediante técnicas estadísticas descriptivas para identificar patrones y tendencias en las respuestas. Este método permitió una comprensión detallada y cuantificable de las variables estudiadas, facilitando la interpretación de los resultados y la formulación de conclusiones basadas en evidencia.

En el manejo de documentos y entrevistas, se garantizó el anonimato de los participantes e informantes con la finalidad de proteger su privacidad. Además, la investigación se llevó a cabo de acuerdo con las normas

éticas establecidas por la Universidad César Vallejo, asegurando la ausencia de conflictos de interés y garantizando la integridad de los datos y de los sujetos de estudio. La aplicación rigurosa de estos principios éticos fue fundamental para la validez y la legitimidad del estudio presentado.

Resultados y discusión

Con respecto a los resultados, cabe señalar que las pruebas de normalidad son procedimientos estadísticos fundamentales para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal, caracterizada por su simetría y frecuencia en fenómenos naturales y sociales. Estas pruebas son esenciales en la práctica estadística, ya que muchas técnicas analíticas, como la regresión y el análisis de varianza, suponen que los datos siguen una distribución normal. Validar esta suposición permite a los investigadores confirmar la aplicabilidad de sus métodos estadísticos y asegurar la precisión de sus conclusiones.

En este sentido, en la prueba piloto realizada se evaluaron dos variables: “Conciliación laboral” y “Distribución de responsabilidades familiares”, utilizando las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Para la variable Conciliación laboral, el estadístico de Kolmogorov-Smirnov fue 0.215 con un valor de significancia de 0.061, sugiriendo que no se rechazó la hipótesis nula de normalidad al nivel de significancia del 5%. No obstante, la prueba de Shapiro-Wilk mostró un estadístico de 0.805 y un valor de significancia de 0.004, lo que reveló una desviación de la normalidad. Para la Distribución de responsabilidades familiares, el estadístico de Kolmogorov-Smirnov fue 0.238 con un valor de significancia de 0.022, y el de Shapiro-Wilk fue 0.817 con un valor de significancia de 0.006, ambos resultados indicaron una posible desviación de la normalidad, con la prueba de Shapiro-Wilk se evidenció una significancia más fuerte en cuanto a la no-normalidad.

El análisis de los datos procesados reveló que, tanto para las Políticas de conciliación laboral como para la Distribución de responsabilidades familiares, la muestra estuvo compuesta por 218 casos válidos, sin datos perdidos. Esta situación asegura la integridad y validez del análisis, lo que permite una evaluación completa y precisa de las variables.

Por su parte, el análisis descriptivo reveló características importantes de ambas variables. Para Políticas de conciliación laboral, la media fue de 1.90 con una desviación estándar de 0.789 y una distribución algo asimétrica. La curtosis de -1.371 indicó una distribución más plana que la normal. Para la Distribución de responsabilidades familiares, la media fue de 1.95 con una desviación estándar de 0.804, y la distribución mostró una asimetría casi nula con una curtosis de -1.448, sugiriendo una mayor planaridad en comparación con la distribución de Políticas de conciliación laboral.

Asimismo, las pruebas de normalidad aplicadas a los datos procesados mostraron que ambas variables, Políticas de conciliación laboral y Distribución de responsabilidades familiares, no seguían una distribución normal. El estadístico Kolmogorov-Smirnov para Políticas de conciliación laboral fue 0.236 con un valor de significancia de 0.000, y para la Distribución de responsabilidades familiares fue 0.230 con un valor de significancia de 0.000. Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk también confirmaron estas conclusiones a través de estadísticos de 0.798 y 0.797 respectivamente, con valores de significancia de 0.000. La corrección de significancia de Lilliefors se aplicó a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para ajustar los valores críticos, dado que los parámetros de la distribución normal fueron estimados a partir de la muestra. En resumen, los datos sugirieron que ninguna de las dos variables seguía una distribución normal en la muestra estudiada.

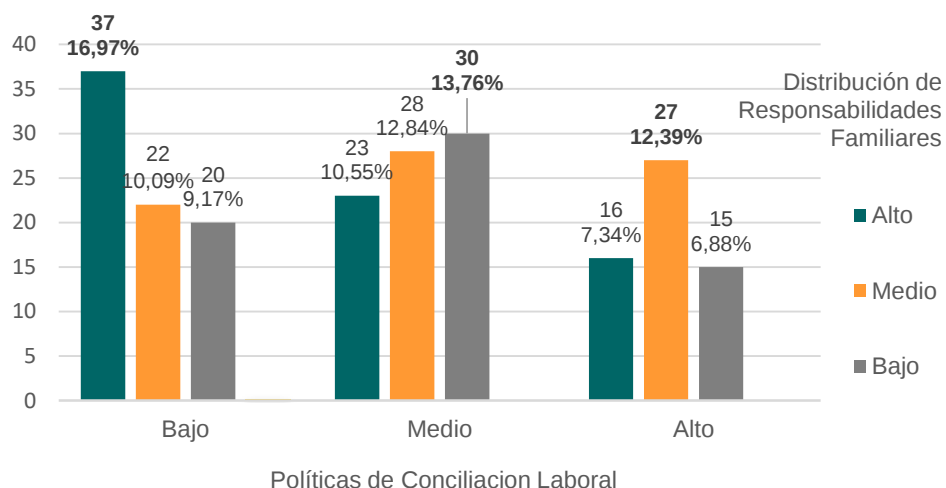
De esta manera, el análisis descriptivo de las políticas de conciliación laboral en Lima y su impacto en la distribución de responsabilidades familiares revela que, a pesar de los esfuerzos legislativos y sociales, persisten brechas de género significativas. Los estudios recientes destacan cómo la maternidad afecta negativamente las oportunidades laborales de las mujeres, llevándolas a trabajos informales y flexibles que perpetúan estereotipos de género y una distribución desigual de las responsabilidades domésticas. Este análisis subraya la necesidad de fortalecer políticas integrales con perspectiva de género y programas educativos que promuevan una distribución equitativa de responsabilidades familiares y laborales, y enfatiza la importancia de un cambio cultural profundo para lograr una verdadera equidad de género en la sociedad limeña.

La figura 01 presenta una tabla cruzada que relaciona las políticas de conciliación laboral con la distribución de responsabilidades familiares, clasificadas en niveles bajo, medio y alto. Los resultados indican que, en contextos donde las políticas de conciliación laboral son bajas, la mayoría de las personas tienden a tener una distribución de responsabilidades familiares baja. En el caso de políticas de conciliación laboral medias, se observa una distribución más equilibrada entre los niveles de responsabilidades familiares, aunque existe una ligera inclinación hacia una distribución alta. Por otro lado, en contextos con políticas de conciliación laboral altas, la distribución de responsabilidades familiares tiende a ser media, con un menor número de casos en la categoría

alta. Estos hallazgos sugieren que las políticas de conciliación laboral actuales están más asociadas con una distribución media de responsabilidades familiares que con una alta.

Figura 1

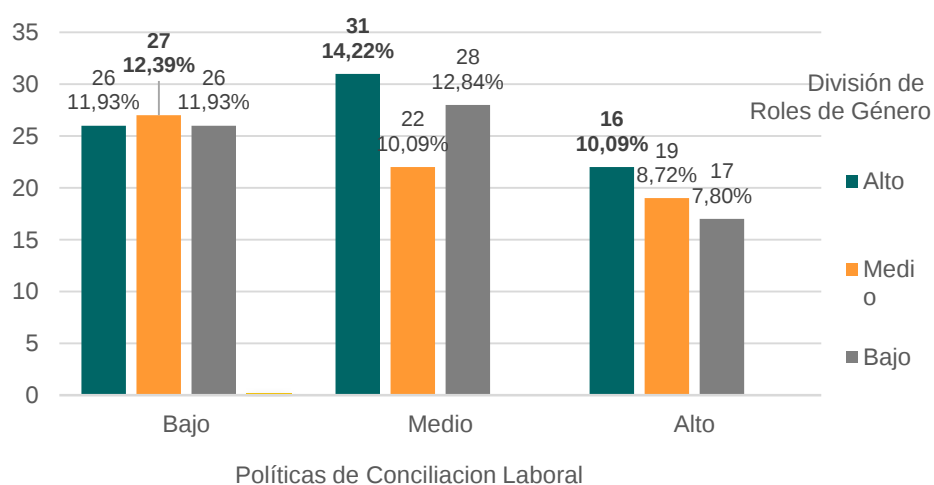
Políticas de conciliación laboral / Distribución de responsabilidades familiares



La figura 02 muestra la relación entre políticas de conciliación laboral y la división de roles de género. En contextos con políticas de conciliación laboral bajas, la división de roles de género está equilibrada entre los niveles bajo, medio y alto. Para políticas de conciliación laboral medias, hay una ligera concentración en los niveles bajo y alto de división de roles de género, lo que podría indicar una polarización en la percepción de igualdad de género. En contextos con políticas de conciliación laboral altas, hay una ligera tendencia hacia una menor división de roles de género, aunque la diferencia no es muy marcada. Esto sugiere que las políticas de conciliación laboral tienen un impacto moderado en la percepción y práctica de igualdad de género.

Figura 2

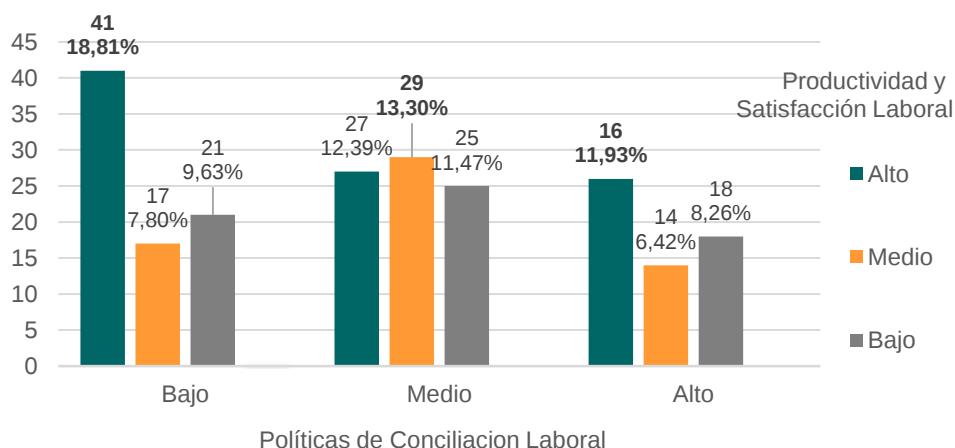
Políticas de conciliación laboral / División de roles de género



La figura 03 examina la relación entre políticas de conciliación laboral, la productividad y la satisfacción laboral. En contextos con políticas de conciliación laboral bajas, la mayoría de los casos tienen baja productividad y satisfacción laboral, aunque hay casos con alta satisfacción y productividad. Para políticas de conciliación laboral medias, la distribución es más equilibrada entre los niveles de productividad y satisfacción laboral. En contextos con políticas de conciliación laboral altas, hay una ligera tendencia hacia una mayor productividad y satisfacción laboral, pero también un número considerable de casos con baja satisfacción y productividad. Esto indica que las políticas de conciliación laboral tienen un impacto moderado en la productividad y satisfacción laboral, con una ligera tendencia a mejorar estos aspectos en contextos con políticas más robustas.

Figura 3

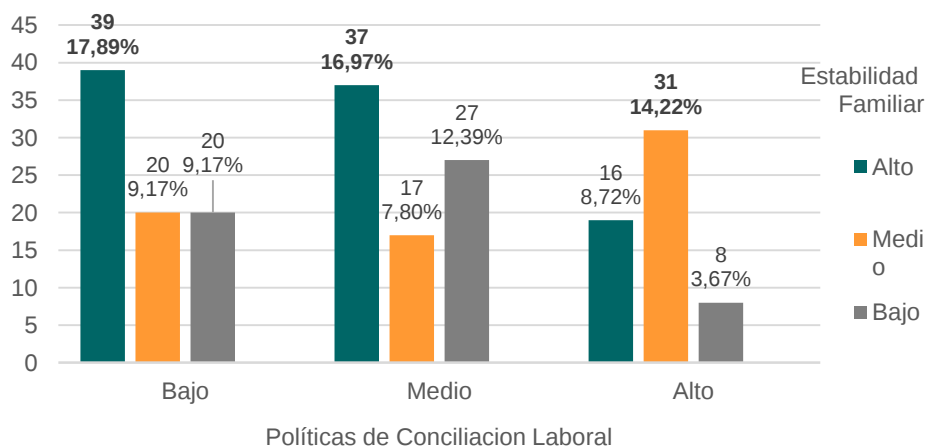
Políticas de conciliación laboral / Productividad y satisfacción laboral



La figura 04 explora la relación entre políticas de conciliación laboral y estabilidad familiar. En contextos con políticas de conciliación laboral bajas, la estabilidad familiar tiende a ser baja, con menos casos en las categorías media y alta. Para políticas de conciliación laboral medias, hay una mayor concentración en estabilidad familiar baja, pero también un número considerable de casos en la estabilidad alta. En contextos con políticas de conciliación laboral altas, la estabilidad familiar tiende a ser media, con menos casos en las categorías baja y alta. Esto sugiere que las políticas de conciliación laboral más robustas están asociadas con una mayor estabilidad familiar, aunque esta relación varía según el nivel específico de las políticas implementadas.

Figura 4

Políticas de conciliación laboral / Estabilidad familiar



Las políticas de conciliación laboral parecen tener un impacto moderado en varias áreas, como la distribución de responsabilidades familiares, la división de roles de género, la productividad y satisfacción laboral, y la estabilidad familiar. Sin embargo, este impacto no es fuertemente lineal y puede estar influenciado por otros factores, lo que sugiere la necesidad de considerar múltiples dinámicas al diseñar y evaluar políticas de conciliación laboral.

El análisis de las consecuencias de la maternidad en el mercado laboral de América Latina revela una serie de desafíos y patrones preocupantes que reflejan cómo las desigualdades de género continúan influyendo en las oportunidades profesionales y económicas para las mujeres. La evidencia sugiere que la maternidad impacta negativamente en la oferta y expectativas laborales de las mujeres, empujándolas a trabajos más flexibles e informales, lo que perpetúa una segregación ocupacional y contribuye a las desigualdades de género.

Asimismo, el análisis detallado sobre las políticas de conciliación laboral y su impacto en la distribución de responsabilidades familiares en Lima, en 2023, revela una serie de aspectos críticos que subrayan la necesidad de reformas profundas y adaptadas al contexto local.

Las políticas de conciliación laboral en Lima, que incluyen licencias de maternidad y paternidad, horarios flexibles y teletrabajo, representan un paso positivo hacia la igualdad de género. Sin embargo, la efectividad de estas políticas varía entre el sector público y privado. Mientras que el sector público muestra una mayor adopción, el sector privado enfrenta barreras como resistencias internas y falta de infraestructura.

La resistencia en el sector privado a adoptar políticas de conciliación laboral puede deberse a percepciones de costos y interrupción en las operaciones diarias. Esto destaca la necesidad de diseñar estrategias específicas para superar estas barreras y fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre vida laboral y personal.

La correlación positiva pero débil entre las políticas de conciliación y la satisfacción laboral ($r = 0.063$, $p = 0.353$) sugiere que estas políticas pueden no estar logrando el impacto esperado en términos de satisfacción en el trabajo. La falta de un impacto claro en la productividad también puede preocupar a las empresas que priorizan resultados económicos a corto plazo.

Asimismo, la débil correlación entre las políticas de conciliación y la distribución equitativa de responsabilidades familiares en Lima indica la necesidad de examinar las barreras culturales y estructurales que podrían estar limitando el impacto de estas políticas. Las normas culturales y las expectativas tradicionales sobre el rol de género pueden estar influyendo en la efectividad de las políticas implementadas.

Es esencial que las políticas de conciliación laboral se diseñen de manera inclusiva y equitativa, abarcando todas las categorías de trabajadores, incluyendo aquellos en sectores informales o pequeñas empresas. También es fundamental que las políticas aborden las necesidades específicas de género y familiares de todos los empleados.

Se requiere un monitoreo y evaluación continuos de las políticas de conciliación para ajustar y maximizar su impacto. Esto incluye considerar la adaptación cultural de las políticas y asegurarse de que realmente influyan en la redistribución de responsabilidades familiares de manera equitativa.

Además, para lograr una verdadera equidad en la distribución de responsabilidades familiares, es crucial promover modelos de masculinidad positiva que fomenten la participación activa de los hombres en el hogar.

Conclusiones

1. El análisis general muestra una correlación positiva no significativa ($p = 0.117$, $p = 0.085$) entre las políticas de conciliación laboral en Lima y la distribución de responsabilidades familiares durante el año 2023. Esto sugiere que, aunque existe una tendencia a la mejora, el impacto de las políticas de conciliación sobre la distribución de responsabilidades familiares no es estadísticamente significativo. Por lo tanto, las políticas actuales podrían estar teniendo un efecto moderado, pero insuficiente para lograr una redistribución equitativa de las responsabilidades familiares.
2. En relación con el primer objetivo específico, se encontró que no hay una correlación significativa ($p = -0.041$, $p = 0.550$) entre las políticas de conciliación laboral y la división de roles de género en las responsabilidades familiares en Lima en 2023. Este resultado indica que las políticas de conciliación laborales actuales no están influyendo de manera clara en la modificación de los roles de género tradicionales dentro del ámbito familiar. Esto destaca la necesidad de revisar y ajustar las políticas para abordar de manera más efectiva la división de roles de género.
3. Respecto al segundo objetivo, la correlación positiva no significativa ($p = 0.069$, $p = 0.309$) entre las políticas de conciliación laboral y la productividad y satisfacción laboral relacionadas con las responsabilidades familiares sugiere que, aunque existe una tendencia favorable, la influencia de estas

políticas en la productividad y satisfacción laboral no es concluyente en este estudio. Esto podría indicar que las políticas actuales, aunque potencialmente beneficiosas, aún no han logrado un impacto significativo en estos aspectos.

4. En cuanto al tercer objetivo, la correlación positiva no significativa ($p = 0.048$, $p = 0.477$) entre las políticas de conciliación laboral y la estabilidad familiar derivada de las responsabilidades familiares en Lima, en el año 2023, sugiere que las políticas podrían estar contribuyendo de manera ligera, pero no significativa, a la estabilidad familiar. Esto resalta que, aunque hay indicios de una mejora, el impacto real de las políticas en la estabilidad familiar aún no son lo suficientemente fuertes para ser consideradas significativas.

En síntesis, estos hallazgos indican que, si bien las políticas de conciliación laboral en Lima podrían estar mostrando algunos efectos positivos, estos no son estadísticamente significativos en la mayoría de los aspectos evaluados. La falta de significancia en las correlaciones sugiere que las políticas actuales pueden no estar abordando de manera efectiva las necesidades subyacentes relacionadas con la distribución de responsabilidades familiares, la división de roles de género, la productividad y la estabilidad familiar. Para lograr un impacto más significativo, se recomienda revisar y adaptar las políticas de conciliación laboral para abordar de manera más profunda las desigualdades de género y las necesidades específicas de los trabajadores en Lima.

Referencias

- Armijo, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 4, 1-29. <https://doi.org/10.24201/eg.v4i0.183>
- Berniell, L. (2021, 05 de marzo). CAF Banco de Desarrollo de América Latina y El Caribe. <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2021/03/maternidad-y-trabajos-flexibles-en-america-latina/>
- Cánovas, A., Aragón, J. & Rocha, F. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 73-93. https://www.researchgate.net/publication/27588294_Las_politicas_de_conciliacion_de_la_vida_familiar_y_laboral_en_las_Comunidades_Autonomas
- COMEX (2022, 24 de junio). COMEX PERU. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/brechas-laborales-de-genero-en-2021-cual-es-la-importancia-de-la-digitalizacion-para-reducirlas>
- Cuesta, C. (2009). El cuidado familiar: una revisión crítica. *Investigación y Educación en Enfermería*, 96-102. <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105213198010.pdf>
- Defensoría del Pueblo (2019). El impacto económico de la brecha salarial por razones de género. Publicaciones Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Brecha-salarial-por-razones-de-genero-2019-DP.pdf>
- Fernández, R. (2001). La entrevista en la investigación cualitativa. *Pensamiento Actual*, 2(3), 14-21. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/8017>
- Gomez, J. (1982). Investigación científica. *Revista Medicina*, 4(1), 50-54. <https://revistamedicina.net/index.php/Medicina/article/view/5-8>
- Guerrero, M. A. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 22(100), 49-70. https://webcache.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/199/197
- Mejia, E. (2005). Metodología de la investigación científica. Centro de Producción Editorial e Imprenta. https://bibliotecavirtualtodoeduca.com/wp-content/uploads/2021/12/Metodologia_de_la_Investigacion_Cientifica-with-cover-page-v2_removed.pdf
- Nobel, C. (2015, 15 de mayo). Harvard Business School Corporation. *Newsroom*. <https://www.hbs.edu/news/articles/Pages/mcginn-working-mom.aspx>
- OECD (2007). *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life*. Publicaciones OECD. <https://doi:10.1787/9789264032477-en>
- OSLC (2020). Brechas de Género en el Mercado Laboral en la Región Cusco. Publicaciones OSLC. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1395941/Infogr%C3%ADa%20N%C2%B0%2001-2020%20--%20Cusco.pdf>

- Palomar, C. (2004). "Malas madres": la construcción social de la maternidad. *Debate Feminista*, 30, 12-34. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2004.30.1046>
- Ribeiro, M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles de Población*, 10(39), 219-237. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252004000100009&lng=es&tlng=es
- Roig, R. & Pineda, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 7(187), 593-608. https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Pineda-Nebot/publication/346007824_El_teletrabajo_y_la_conciliacion_dos_politicas_publicas_diferentes/links/5fb56206a6fdccf76868e140/El-teletrabajo-y-la-conciliacion-dos-politicas-publicas-diferentes.pdf
- Rojo, S. & Tumini, L. (2009). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. En M. Novick, *Revista de Trabajo* (págs. 53-70). Fundación Olga y Rufino Tamayo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2009n06_revistadetrabajo.pdfpage=71
- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38-39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
- Silvera, S. (2001). Políticas Públicas de Equidad de Género en el trabajo en los países del cono sur. OIT. https://www.oas.org/es/sedi/ddse/documentos/cd_ok14cimt/ingles/programas/Genero/Docs%20Apoyo/Politicas%20Genero%20Cono%20Sur.pdf
- UNICEF (2019, 14 de junio). UNICEF Uruguay. <https://www.unicef.org/uruguay/historias/que-son-politicas-conciliacion-vida-familiar-laboral>
- UNIR REVISTA (2023, 30 de agosto). UNIR Revista. <https://www.unir.net/empresa/revista/politicas-conciliacion-laboral-familiar/>