

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE NEGOCIOS

POR LA

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ASPIRACIONES LABORALES DE LA MUJER PROFESIONAL DE LIMA

METROPOLITANA

PRESENTADA POR:

José Alejandro Arroyo Medina

César Eduardo Calvo Oberti

Journet Hermes Huaroto Holguín

María Alejandra Pacheco Yañez

Asesor: Profesor Daniel Guevara

Santiago de Surco, Octubre 2014

Agradecimientos:

Expresamos nuestro aprecio y gratitud a nuestro asesor el Profesor Daniel Guevara y a los profesores Giovanna Di Laura y Juan O'brien por su apoyo y asesoramiento en la elaboración del presente trabajo de investigación.



Dedicatorias:

A mi familia y seres queridos por su apoyo constante y comprensión durante este camino en búsqueda de cumplir con el objetivo trazado. En especial a mi hijo que siempre es mi motivo de superación personal.

César Eduardo Calvo Oberti

A mi esposa e hijos por su amor y el tiempo que juntos sacrificamos, en especial a mi Padre que ya no está con nosotros y que siempre me apoyo y arengó a terminar toda tarea que empezaba y a mi madre por su amor incondicional

José Alejandro Arroyo Medina

A mi familia por el constante apoyo y motivación para cumplir el objetivo, aún en los momentos más complicados.

Journet Hermes Huaroto Holguín

A mi esposo y mis padres por su amor y paciencia y por ser los pilares que me han apoyado incondicionalmente y especialmente durante todo este reto profesional del MBA.

María Alejandra Pacheco Yáñez

Resumen Ejecutivo

La presente investigación tiene como objetivo principal explorar las aspiraciones laborales de la mujer profesional de una muestra no representativa de Lima Metropolitana. Este conocimiento busca promover el desarrollo de un ambiente laboral más equitativo y con mayores oportunidades en búsqueda del crecimiento profesional de las mujeres.

La investigación tiene un alcance descriptivo y se plantea bajo un enfoque cualitativo, mediante el cual se buscará describir y analizar las aspiraciones laborales de las mujeres profesionales, teniendo como referencia un marco conceptual estructurado en la revisión de la literatura. Se basó en recolectar datos no estandarizados a partir de fuentes primarias mediante una guía de entrevista con preguntas abiertas aplicadas a Mujeres Profesionales de Lima Metropolitana, seleccionadas por conveniencia. La información recolectada y analizada se contrastó con análisis transversales.

En el estudio se encontró que la mayoría de las entrevistadas considera como su principal aspiración crecer profesionalmente a través de la capacitación y accediendo a niveles jerárquicos superiores en la organización donde vienen trabajando actualmente o en otra empresa de darse el caso. El principal factor de influencia de las aspiraciones laborales de la mujer de acuerdo a lo encontrado en el estudio es la familia a través del soporte de los padres, esposos e hijos en el cumplimiento de sus aspiraciones laborales, sin embargo, esta a su vez llega a convertirse en un factor que la limita ya que por momentos encuentra conflictos entre sus aspiraciones laborales y sus aspiraciones personales y familiares. Las expectativas de las mujeres son positivas respecto al incremento del número de mujeres ocupando cargos gerenciales en el futuro, indicando la importancia en la capacitación así como el cambio en las políticas de las empresas y la cultura social.

Abstract

The main objective of this research is to explore the career aspirations of an unrepresentative sample of professional women. This knowledge will help to develop a more equitable work environment with more opportunities in pursuit of professional growth of women.

The research has a descriptive scope and arises under a qualitative approach, through which it will seek to describe and analyze the work aspirations of professional women, referencing a framework structured review of the literature. It was based on non-standardized data collection from primary sources using an interview guide with open questions applied to Professional Women of Lima, selected by convenience. The information collected and analyzed is contrasted with secondary sources and the conceptual framework.

The study found that the majority of respondents considered as their main aspiration to grow professionally through the permanent training and to achieve a higher hierarchical level in the organization where they are currently working or in another company if be the case. The main factor influencing the career aspirations of women is their family however this in turn becomes also into a factor that limits it, at the time its conflict between their career aspirations and their family and personal aspirations. The expectations of women are positive about the increase in the number of women holding management positions in the future, indicating the importance in training as well as the change of the policies of the companies and social culture.

Tabla de Contenido

Lista de Figuras.....	xi
Lista de Tablas	xii
Capítulo I: Introducción	16
1.1 Antecedentes	16
1.2 Definición del Problema	19
1.3 Propósito de la Investigación	20
1.4 Importancia de la Investigación	21
1.5 Naturaleza de la Investigación	22
1.6 Preguntas de la Investigación.....	22
1.7 Limitaciones.....	23
1.8 Delimitaciones	23
1.9 Definición de Términos	23
1.9.1 Mujer Profesional.....	23
1.9.2 Generaciones.....	24
1.10 Resumen.....	24
Capítulo II: Revisión de la Literatura	25
2.1 Mapa Conceptual	25
2.2 Sobre Aspiraciones	26
2.3 Sobre aspiraciones académicas de la mujer	27

2.4 Sobre aspiraciones laborales o de carrera de la mujer	28
2.5 Sobre factores que influyen las aspiraciones laborales de las mujeres	29
2.6 Generaciones.....	34
2.6.1 Tradicionales.....	35
2.6.2 Baby Boomers.....	35
2.6.3 Generación X	35
2.6.4 Generación Y	36
2.7 Sobre Expectativas.....	36
2.8 Resumen.....	37
2.9 Conclusiones.....	38
Capítulo III: Método.....	39
3.1 Diseño de la Investigación	39
3.2 Consentimiento informado.....	40
3.3 Preguntas de la Investigación.....	41
3.4 Población y Selección de Casos.....	41
3.4.1 Muestreo	42
3.4.2 Estrategias	42
3.5 Confidencialidad.....	42
3.6 Procedimiento de Recolección de Datos.....	43
3.6.1 Fuentes de evidencia	43

3.6.2 Protocolo del caso.....	43
3.6.3 Casos piloto.....	44
3.6.4 Esquema de entrevistas.....	44
3.7 Instrumentos.....	45
3.8 Procedimientos de Registro de Datos.....	46
3.9 Análisis e interpretación de Datos.....	46
3.10 Validez y Confiabilidad.....	46
3.11 Resumen.....	47
Capítulo IV: Análisis de Resultados.....	48
4.1 Perfil de las Informantes.....	48
4.2 Aspiraciones laborales de la mujer profesional.....	52
4.2.1 Motivos de cambio aspiracional.....	59
4.2.2 Importancia del éxito profesional.....	63
4.2.3 Plan de desarrollo profesional.....	65
4.2.4 Posición laboral aspirada o deseada.....	71
4.3 Factores que influyen positivamente las aspiraciones laborales de la mujer profesional.....	74
4.3.1 Principales factores que influyen en el logro de sus aspiraciones laborales.....	74
4.3.2 Subsidio y apoyo en educación.....	79
4.3.3 Cambio de carrera profesional.....	83

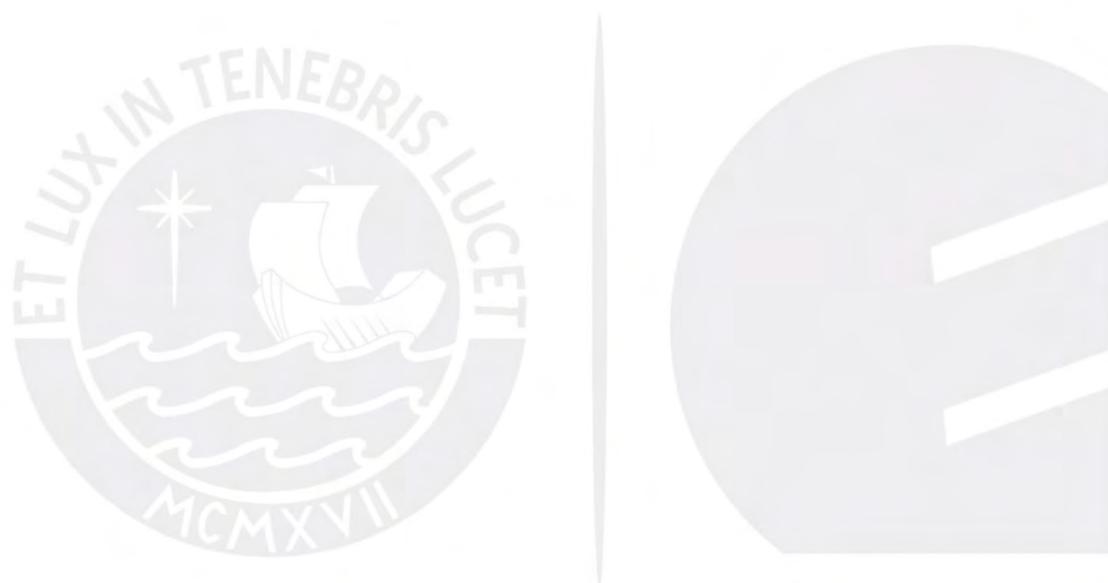
4.3.4 Oferta laboral para mujeres profesionales.	86
4.4 Factores que restringen el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional.	91
4.4.1 Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres	91
4.4.2 Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico	96
4.4.3 Restricciones que han encontrado por ser mujer o por la edad para acceder a una posición laboral.....	103
4.4.4 Intereses Personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales.....	105
4.4.5 Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales....	108
4.5 Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional	111
4.5.1 Competitividad Laboral	115
4.5.2 Proyección Personal.....	118
4.5.3 Otras Aspiraciones	121
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....	126
5.1 Conclusiones.....	126
5.1.1 Sobre sus aspiraciones laborales o de carrera	126
5.1.2 Sobre Factores que influyen las aspiraciones laborales de la mujer profesional	128
5.1.3 Sobre Factores que restringen las aspiraciones laborales de la mujer	130
5.1.4 Sobre Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional.....	132

5.2 Limitaciones del Estudio.....	134
5.3 Recomendaciones	135
Referencias.....	137
Apéndice A: Guía de la Entrevista	144
Parte I: Información Demográfica	144
Parte II: Guía de la entrevista.....	145
Apéndice B: Consentimiento informado.....	146
Apéndice C: Protocolo del Caso	151



Lista de Figuras

- Figura 1.* Participación de la mujer en el mercado laboral de América Latina 19
- Figura 2.* Importancia de la Carrera, por género. 19
- Figura 3.* Mujeres y la importancia de la carrera, por edad..... 19
- Figura 4.* Matriz de Mapa Conceptual. Aspiraciones laborales de la Mujer Profesional....25



Lista de Tablas

Tabla 1.	<i>Población económicamente activa femenina (Miles de Personas)</i>	17
Tabla 2.	<i>Porcentaje de Participación de las mujeres en los diferentes niveles educativos.</i>	28
Tabla 3.	<i>Mujeres Profesionales Entrevistadas</i>	49
Tabla 4.	<i>Mujeres Profesionales Entrevistadas por edad y generación</i>	50
Tabla 5.	<i>Mujeres Profesionales Entrevistadas por Nivel Académico.</i>	50
Tabla 6.	<i>Mujeres Profesionales Entrevistadas por Distrito de Residencia</i>	51
Tabla 7.	<i>Mujeres Profesionales Entrevistadas por Estado Civil</i>	51
Tabla 8.	<i>Detalle de Hijos por Entrevistada</i>	52
Tabla 9.	<i>Estadísticas de los Casos de Estudio</i>	53
Tabla 10.	<i>Aspiraciones laborales de las Baby Boomer</i>	54
Tabla 11.	<i>Aspiraciones laborales de la generación X</i>	54
Tabla 12.	<i>Aspiraciones laborales de la generación Y</i>	56
Tabla 13.	<i>Cumplimiento de las aspiraciones laborales</i>	57
Tabla 14.	<i>Cambio de aspiraciones laborales generación Baby Boomer</i>	61
Tabla 15.	<i>Cambio de aspiraciones laborales generación X</i>	61
Tabla 16.	<i>Cambio de aspiraciones laborales generación Y</i>	62
Tabla 17.	<i>Importancia del éxito laboral</i>	63
Tabla 18.	<i>Conflictos personales</i>	64
Tabla 19.	<i>Plan de desarrollo profesional</i>	66
Tabla 20.	<i>Cumplimiento del plan de desarrollo profesional</i>	68
Tabla 21.	<i>Plan de estudios complementarios</i>	69
Tabla 22.	<i>Posición laboral aspirada o deseada</i>	71
Tabla 23.	<i>Competencias y habilidades para acceder a esta posición</i>	74
Tabla 24.	<i>Factores que influyen en el logro de sus aspiraciones laborales</i>	75

Tabla 25. <i>Factores que influyen en el logro de las aspiraciones laborales de la generación Baby Boomers</i>	77
Tabla 26. <i>Factores que influyen en el logro de sus aspiraciones laborales de la generación X</i>	78
Tabla 27. <i>Factores que influyen en el logro de sus aspiraciones laborales de la generación Y</i>	79
Tabla 28. <i>Subsidio y apoyo en educación</i>	80
Tabla 29. <i>Cambio de carrera profesional</i>	83
Tabla 30. <i>Cambio de carrera profesional en generación Baby Boomer</i>	85
Tabla 31. <i>Cambio de carrera profesional en generación Y</i>	85
Tabla 32. <i>Cambio de carrera profesional en generación X</i>	86
Tabla 33. <i>Oferta laboral equitativa para mujeres profesionales</i>	87
Tabla 34. <i>Oferta laboral equitativa para mujeres profesionales Baby Boomers</i>	90
Tabla 35. <i>Oferta laboral equitativa para mujeres profesionales X</i>	90
Tabla 36. <i>Oferta laboral equitativa para mujeres profesionales Y</i>	90
Tabla 37. <i>Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres</i>	91
Tabla 38. <i>Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres Baby Boomer</i>	95
Tabla 39. <i>Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres X</i>	96
Tabla 40. <i>Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres Y</i>	96
Tabla 41. <i>Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico</i>	97
Tabla 42. <i>Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico Baby Boomer</i>	102
Tabla 43. <i>Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico X</i>	102

Tabla 44. <i>Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico Y</i>	103
Tabla 45. <i>Restricciones que han encontrado por ser mujer o por la edad para acceder a una posición laboral</i>	104
Tabla 46. <i>Intereses personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales</i>	105
Tabla 47. <i>Intereses personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales Baby Boomer</i>	107
Tabla 48. <i>Intereses personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales X</i> .	107
Tabla 49. <i>Intereses personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales Y</i> .	107
Tabla 50. <i>Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales</i>	108
Tabla 51. <i>Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales Baby Boomer</i>	110
Tabla 52. <i>Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales X</i>	110
Tabla 53. <i>Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales Y</i>	111
Tabla 54. <i>Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional</i>	111
Tabla 55. <i>Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional Baby Boomer</i>	113
Tabla 56. <i>Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional Y</i>	114
Tabla 57. <i>Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional X</i>	114
Tabla 58. <i>Competitividad Laboral</i>	116
Tabla 59. <i>Competitividad Laboral de la generación Baby Boomer</i>	116
Tabla 60. <i>Competitividad Laboral de la generación X</i>	117
Tabla 61. <i>Competitividad Laboral de la generación Y</i>	117
Tabla 62. <i>Proyección Personal</i>	119

Tabla 63. <i>Proyección Personal de la generación Baby Boomer</i>	120
Tabla 64. <i>Proyección Personal de la generación X</i>	120
Tabla 65. <i>Proyección Personal de la generación Y</i>	120
Tabla 66. <i>Otras Aspiraciones</i>	122
Tabla 67. <i>Otras Aspiraciones de la generación Baby Boomer</i>	123
Tabla 68. <i>Otras Aspiraciones de la generación X</i>	124
Tabla 69. <i>Otras Aspiraciones de la generación Y</i>	125



Capítulo I: Introducción

En el presente capítulo revisaremos información que nos permita establecer los antecedentes de nuestro estudio, enmarcando los conceptos con los cuales iniciaremos el desarrollo de la investigación. Por otro lado, definiremos el problema y el propósito de la investigación, lo cual nos permitirá delimitar su alcance. Finalmente definiremos la importancia de la investigación y su naturaleza.

1.1 Antecedentes

Las aspiraciones de la mujer peruana han tenido grandes y profundas transformaciones a través del tiempo y de nuestra historia. Según Villavicencio (1990) en la época incaica la mujer fue víctima de subordinación, opresión, discriminación y degradación sexual; luego en la época colonial, pasó a olvidarse de ella misma para bienestar no sólo del hombre, sino de la sociedad. Esta situación es aún perceptible en muchas regiones de nuestro país, sobre todo en familias que replican ideologías heredadas, por las cuales a la mujer se le asigna el papel de ama de casa.

Las aspiraciones y oportunidades de desarrollo profesional se veían obstaculizadas por barreras culturales, sociales y económicas que impedían el acceso tanto a la educación, como a ejercer una profesión. Estas barreras con el tiempo se fueron derrumbando y la mujer poco a poco fue incrementando su participación en la educación universitaria, por ejemplo, mientras que en 1960 las mujeres representaron el 27% del total de estudiantes, en el 2004 representaron el 45.8% (Díaz, 2008, p. 94). Como se muestra en la Tabla 1, el porcentaje de mujeres que forman parte de la población económicamente activa se ha ido incrementando con el paso de los años, no solo en el número sino también en la cantidad de mujeres que obtienen una educación superior. Esto nos puede indicar que las aspiraciones laborales de las mujeres han ido cambiando, haciendo que el rol de la mujer se vuelva más representativo en el ámbito profesional.

Tabla 1.

Población económicamente activa femenina (Miles de Personas)

Indicador	2008	2009	2010	2011	2012
Población económicamente activa femenina	6,664	6,809	6,994	7,064	7,137
Población económicamente activa con superior universitaria	2,173	2,294	2,293	2,371	2,704

Nota. Adaptado de “Instituto Nacional de Estadística e Informática - Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2004 – 2012”

En América Latina, también se aprecia la misma tendencia. Como se aprecia en la Figura 1, la tasa de participación en el mercado laboral para 1990 era de un 43% con respecto al total de participantes del mercado laboral de América Latina, mientras que para el 2006 esta pasa a ser del 54.2%. Según estudios realizados por el instituto Grant Thornton (2013), a nivel mundial las mujeres ocupan un 24% de los cargos directivos, lo que representa un incremento de 3% frente al año 2012. A su vez indica que el porcentaje de empresas que cuentan con una mujer desempeñando el cargo de CEO ha pasado de un 9% a un 14%. Según Patten, E. & Parker, K (2012), estudios realizados por Pew Research Center muestran que dos terceras partes (66%) de las mujeres entre 18 y 34 años califican como una prioridad alta a sus carreras dentro de su vida, en comparación con el 59% de los hombres de la misma edad. El mismo informe también muestra como en los últimos 15 años hay un incremento entre las mujeres de 35 a 64 años que consideran que ser exitosa a nivel profesional es una de las cosas más importante en su vida. Esto se puede apreciar en la Figura 2 y la Figura 3.

El Perú no es ajeno a esta realidad y desde hace algunos años se puede encontrar mujeres desempeñándose en cargos directivos, se aprecia un incremento en el porcentaje de

mujeres que se encuentran cursando carreras universitarias y que posteriormente continúan estudios de posgrado en busca de lograr competencias gerenciales que la preparen a asumir retos profesionales de mayor envergadura. De acuerdo con la OIT (2009) entre los años 2000 y 2008 ha habido una reducción en la participación de las mujeres en cargos directivos. Avolio (2013) indicó que este descenso es consecuencia de varios factores entre ellos la crisis económica mundial que afectó considerablemente la apuesta por el liderazgo femenino en las empresas latinoamericanas.

Las mujeres peruanas en la actualidad cuentan con mayor libertad para su desarrollo profesional, incentivado por el establecimiento de leyes que promueven la igualdad de género y la apertura de los mercados internacionales que permite el ingreso de empresas extranjeras que vienen al país con su propia cultura organizacional donde la participación de la mujer en cargos directivos es más representativa. En este contexto, el presente estudio busca explorar las aspiraciones laborales de la mujer profesional desde su propia perspectiva y analizar las diferencias y/o congruencias que se puedan presentar entre las mujeres de diferentes generaciones.



Figura 1. Participación de la mujer en el mercado laboral de América Latina Tomado de “Panorama Social de América Latina 2009” CEPAL (2009).

Career Importance, by Gender

% of 18-34-year-olds saying being successful in a high-paying career or profession is “one of the most important things” or “very important” in their lives



Figura 2. Importancia de la Carrera, por género. Tomado de “A Gender Reversal On Career Aspirations: Young Women Now Top Young Men in Valuing a High-Paying Career”, 2012. Recuperado de <http://www.pewsocialtrends.org/files/2012/04/Women-in-the-Workplace.pdf>

Women and Career Importance, by Age

% of women saying career success is “one of the most important things” or “very important” in their lives

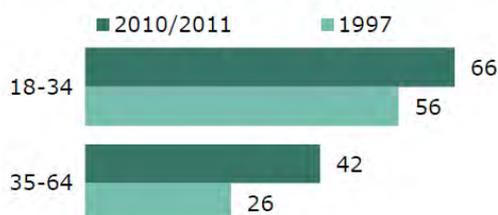


Figura 3. Mujeres y la importancia de la carrera, por edad. Tomado de “A Gender Reversal On Career Aspirations: Young Women Now Top Young Men in Valuing a High-Paying Career”, 2012. Recuperado de <http://www.pewsocialtrends.org/files/2012/04/Women-in-the-Workplace.pdf>

1.2 Definición del Problema

Las transformaciones sociales producidas en el siglo XX han permitido a las mujeres alcanzar un doble objetivo aspiracional: cuidar de la familia y lograr su desarrollo profesional individual para formar parte del mundo moderno, por medio del éxito y la competencia (Echebarría y Larrañaga, 2004). Por otro lado, otra variable a considerar son las generaciones

a las que las mujeres pertenecen, según lo indicado por Carlson (2009) de acuerdo a cuando nacieron los miembros de cada generación viven diferentes eventos históricos, políticos, climáticos y de condiciones socioeconómicas. El tamaño de cada generación influencia oportunidades de educación, desarrollo de carrera y retiro.

En el mundo actual donde cada vez la apertura de mercados internacionales hace que empresas y corporaciones participen de manera más activa en diferentes países. Esta mezcla de culturas hace ver una mayor participación de la mujer en el mercado laboral y cada vez en posiciones de mayor importancia, dado que esto es algo que se presenta en mayor porcentaje en países de primer mundo y en grandes corporaciones extranjeras. En nuestro país aún existe cierto sesgo de algunas empresas sobre las posiciones y capacidades que pueden desarrollar las mujeres, sin embargo ya es más común encontrarnos con mujeres desempeñando cargos importantes y es algo que se aprecia hasta en el gobierno de turno, al observar a las mujeres que forman parte del gabinete ministerial.

Para promover el crecimiento de la participación de la mujer en el mercado laboral, es importante conocer cuáles son sus aspiraciones. Por esto, el desarrollar un alcance sobre las aspiraciones de las mujeres profesionales busca promover el desarrollo de un ambiente laboral más equitativo y con mayores oportunidades en búsqueda del crecimiento profesional de las mujeres. En este contexto, el presente estudio busca responder conocer cuáles son las aspiraciones laborales de la mujer profesional, los factores que influyen en el logro, las restricciones que encuentran y sus expectativas de futuro, todo esto desde la propia perspectiva de la mujer. Finalmente contrastar las aspiraciones entre las mujeres de diferentes generaciones.

1.3 Propósito de la Investigación

El estudio cualitativo tiene como propósito explorar las aspiraciones laborales de la mujer profesional de una muestra no representativa de Lima Metropolitana desde su propia perspectiva.

Objetivo Principal:

Explorar las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana desde su propia perspectiva.

Objetivos Específicos:

Los objetivos específicos del estudio son:

- a) Describir las aspiraciones laborales de las mujeres profesionales de Lima Metropolitana.
- b) Identificar y describir los principales factores que influyen positivamente en el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana.
- c) Identificar y describir los principales factores que restringen el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana.
- d) Identificar las expectativas del futuro laboral de la mujer profesional de Lima Metropolitana.

1.4 Importancia de la Investigación

Considerando que la participación de las mujeres en el ámbito laboral y académico se ha incrementado en los últimos años, la presente investigación busca explorar las aspiraciones laborales de una muestra no representativa de la mujer profesional de Lima Metropolitana e identificar los factores que influyen en estas aspiraciones de acuerdo a la y sus expectativas de futuro.

1.5 Naturaleza de la Investigación

La presente investigación tiene un alcance descriptivo y utilizará un enfoque cualitativo para analizar las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana. Utilizaremos para el estudio la estrategia cualitativa de casos de estudios múltiples bajo un diseño holístico, el cual consideramos más adecuado debido a las siguientes razones: (a) permite obtener respuestas adecuadas a las preguntas “cuál” y “por qué” (Yin, 2009); (b) es el adecuado para estudios de casos significativos y de interés para un grupo, una comunidad y/o una sociedad como son las aspiraciones laborales de la mujer profesional en el Perú (Hernández, Mendoza y De la Mora, 2009); (c) permite obtener conocimiento sobre aspectos complejos, sensibles y personales, como son las expectativas de la mujer en el Perú (Stevenson, 1990); (d) el enfoque cualitativo es especialmente adecuado para entender el significado de situaciones y acciones en las que los participantes están involucrados, así como para entender el contexto particular en el que los participantes actúan y la influencia del contexto en sus acciones (Maxwell, 1996); (e) los cuestionarios estructurados son útiles para obtener información, sin embargo, “la mejor manera de descubrir el mundo de las mujeres empresarias es entrevistándolas y dejándolas explicar su problemática” (Stevenson, 1990, p. 443).

La recolección de datos se ha realizado principalmente mediante entrevistas a profundidad, en varias sesiones, en diversos lugares. Las entrevistas han sido de naturaleza abierta, conducidas por medio de una guía. Las entrevistas han sido grabadas y transcritas y se ha mantenido una apropiada cadena de evidencia en el análisis través de la documentación de la entrevista, el Consentimiento Informado, el reporte del investigador y el protocolo del caso. Para procesar la información, se ha utilizado el software Atlas, que permite mantener una evidencia clara entre las narrativas y la codificación de la información.

1.6 Preguntas de la Investigación

Las preguntas de la presente investigación son:

- a) ¿Cuáles son las aspiraciones laborales de las mujeres profesionales de Lima Metropolitana?
- b) ¿Cuáles son los principales factores que influyen positivamente en el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana?
- c) ¿Cuáles son los principales factores que restringen el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana?
- d) ¿Cuáles son las expectativas del futuro laboral de la mujer profesional de Lima Metropolitana?

1.7 Limitaciones

Las limitaciones de la presente investigación son las siguientes: (a) al basarse este estudio en la información proporcionada por los individuos objetos del estudio, este podría ver influenciado por respuestas no veraces o incompletas, (b) no se realizará dentro del estudio una diferenciación por nivel socioeconómico, por lo que los resultados no se podrán presentar asociados a esta clasificación y (c) al tratarse de una muestra no representativa, los resultados de este estudio no podrán ser generalizada para todo el territorio nacional.

1.8 Delimitaciones

La delimitación del presente estudio es la siguiente: (a) las mujeres seleccionadas deberán contar con una carrera profesional; (b) se tomara como base de comparación de la muestra a las mujeres de las generaciones Baby Boomer, X e Y; y (c) la muestra de mujeres profesionales que serán incluidas en este estudio estará limitada a la zona central de Lima Metropolitana.

1.9 Definición de Términos

1.9.1 Mujer Profesional

Para la presente tesis definimos a las mujeres profesional es como aquellas mujeres que cuentan con una educación superior y con un conocimiento especializado (Freidson, 2001) y que también tienen un control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas (Cleaves, 1985).

1.9.2 Generaciones

Si bien es cierto los rangos de tiempo que definen a las distintas generaciones, difieren dependiendo de los autores o investigadores a los que se consulten; para el propósito de nuestra investigación consideramos las fechas determinadas por la teoría generacional desarrollada por Strauss and Howe (1991):

- (a) Tradicionales, los nacidos entre 1925 y 1945.
- (b) Baby Boomers, los nacidos entre 1946 y 1964.
- (c) Generación X, los nacidos entre 1965 y 1980.
- (d) Generación Y, los nacidos entre 1981 y 2000.

1.10 Resumen

En el presente capítulo hemos revisado el contexto histórico sobre el cual han ido evolucionando las aspiraciones profesionales de la mujer en el Perú para determinar el problema de la investigación. Hemos definido el propósito, la importancia, la naturaleza así como las limitaciones y delimitaciones de la investigación. El presente estudio busca responder las preguntas de investigación para identificar las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana, así como recoger las expectativas y visión del futuro laboral de las mujeres estudiantes de pregrado y posgrado.

Capítulo II: Revisión de la Literatura

En el presente capítulo construiremos el Mapa Conceptual que enmarca y sustenta el tema de la investigación, para esto se realizará una revisión bibliográfica. Para esto se hará uso de literatura e investigaciones previamente realizadas, haciéndose énfasis en (a) las aspiraciones laborales de las mujeres, (b) los factores que influyen en estas aspiraciones, (c) las generaciones a las que pertenecen la que pertenecen Baby Boomer, X e Y; y (d) las expectativas de futuro.

2.1 Mapa Conceptual

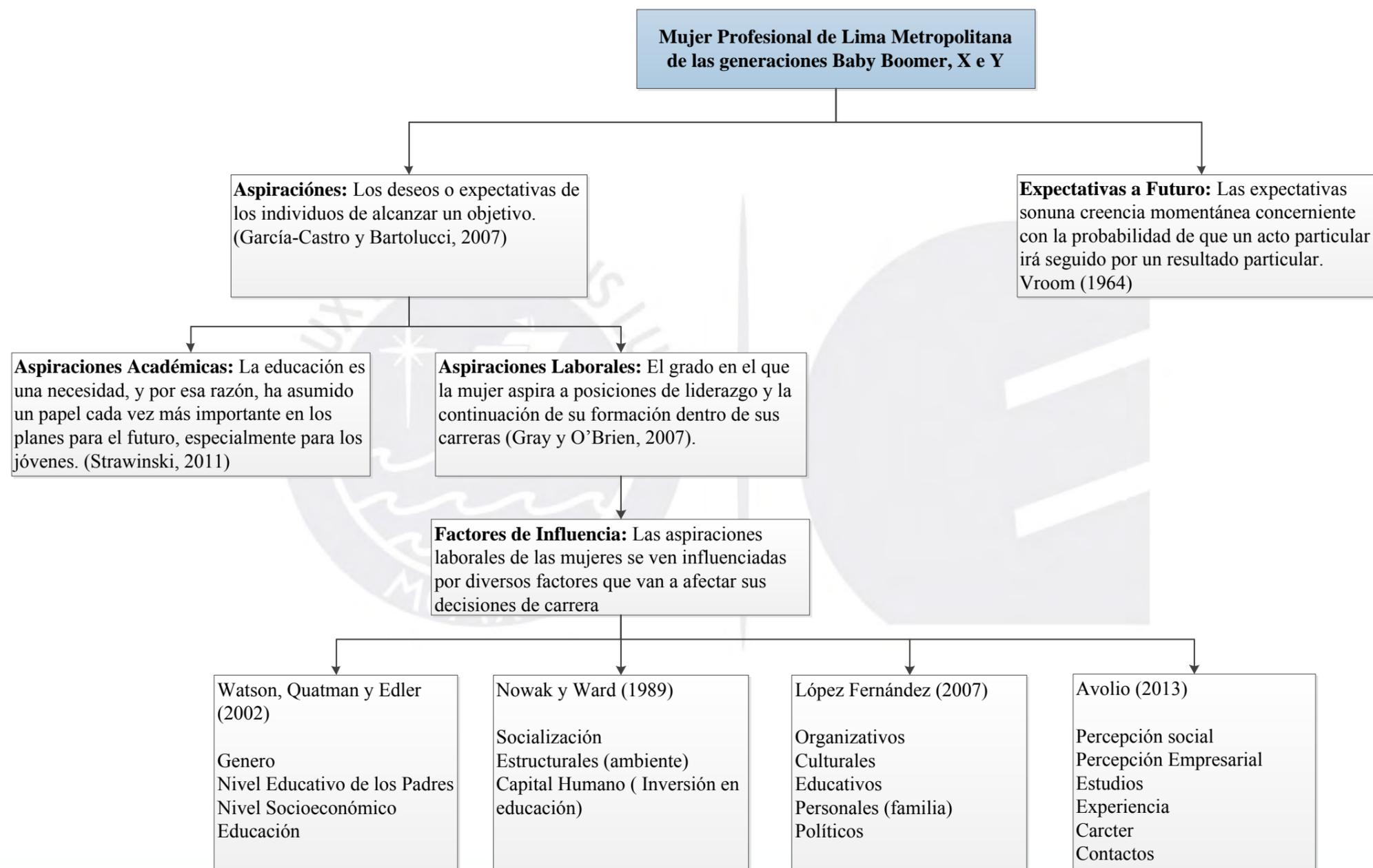


Figura 4. Matriz de Mapa Conceptual. Aspiraciones laborales de la Mujer Profesional

2.2 Sobre Aspiraciones

De acuerdo con Díaz (2008) parte del desarrollo personal está determinado por las aspiraciones que el individuo, en este caso las mujeres definen para sí mismas, las aspiraciones son aquellos anhelos o formas de verse a uno mismo en el futuro. Lo anterior está relacionado a lo que cada uno considera como aquello que es mejor para sí mismo. Las aspiraciones pueden tener distintos alcances y están relacionadas a aspectos personales, familiares, educativos y profesionales, aspectos que son los más comunes en la actualidad, sin embargo existen aspiraciones básicas como son las aspiraciones por trascender, por saber y por ser feliz.

Díaz (2008) también indicó en su estudio que las aspiraciones básicas se desarrollan desde temprana edad, ya en la adolescencia las personas definen sus aspiraciones por trascender, expresadas en su deseo por dejar su huella en el mundo, construyendo cosas, ideas o relaciones que perduren más allá de la muerte física, de otro lado tenemos las aspiraciones por saber, conocer y comprender lo que las rodea, esto se expresa en el deseo o necesidad de aprender con cada experiencia y a través de esto saber la verdad de su entorno; finalmente la aspiración por ser feliz, la cual se traduce en ser pleno, en disfrutar de todo aquello que está a su alcance. Son entonces este tipo de aspiraciones las que sirven de base para determinar en adelante los deseos relacionados a los diferentes aspectos de la vida.

García-Castro y Bartolucci (2007), definieron aspiración como los deseos o expectativas de los individuos de alcanzar un objetivo, esta no se define de manera contundente, toda aspiración es el resultado de una valoración de lo que es pertinente o posible para un sujeto desde una perspectiva de sí mismo. Por otro lado, Sepulveda (2010) definieron las aspiraciones como aquellos constructos sociales que responden a lo que quieren o desean las personas, mientras que las expectativas son aquellas situaciones que se cree que sucederá en la vida, siendo en este sentido las aspiraciones constructos sociales más

asociados a la idealización de las expectativas. De acuerdo con Clemente, Molero y González (2000) es en las aspiraciones y expectativas de las personas en donde debemos basarnos para explicar la menor o mayor satisfacción que tenga con su vida.

2.3 Sobre aspiraciones académicas de la mujer

Khoo y Ainsley (2005) indicaron que existen diferentes ópticas con respecto a la interpretación de las aspiraciones académicas y su importancia en el comportamiento futuro del individuo. El principal modelo es la teoría sociológica del estado de logro o realización, que subraya aspiraciones como un estado cognitivo que motiva o impulsa a los jóvenes a luchar por el éxito académico. El modelo reconoce que tanto la dimensión personal (el impacto de personas importantes en su vida o la percepción de los estudiantes de sus propios atributos personales) y las dimensiones sociales (la calidad de la educación, o la clase social de los padres) son importantes en la transmisión de factores que determinan la aspiración. Los padres en particular son vistos como las personas más representativas en la conformación de las aspiraciones, ya que proporcionan la oportunidad, estímulo y apoyo para el aprendizaje de sus hijos.

Según Creed, Tilbury, Buys y Crawford, (2011), las aspiraciones académicas están consideradas dentro de la Psicología como factores clave en el desarrollo vocacional, estos factores dirigen las acciones que los jóvenes toman y, por lo tanto, afectan otros procesos de este desarrollo, como la elección vocacional y las decisiones en torno a la educación y la capacitación. Para Strawinski (2011) en nuestro tiempo, la educación es una necesidad, y por esa razón, ha asumido un papel cada vez más importante en los planes para el futuro, especialmente para los jóvenes. En nuestra sociedad los niveles más altos de educación están asociados con mayores ingresos, una carrera prestigiosa, menor riesgo de desempleo y un mayor bienestar. Esta opinión es compartida entre todos los grupos sociodemográficos, y por lo tanto, las aspiraciones educativas son equidistantes en la sociedad. Sin embargo, entre los

grupos con menor nivel educativo y el nivel de ingresos, el apoyo a la educación es ligeramente inferior.

La importancia que se le está dando a la educación según lo indicado por Strawinski lo podemos observar en la Tabla 2 donde se muestra que la participación de las mujeres con educación de nivel superior en el Perú ha presentado un crecimiento de 122%, entre el 2009 y el 2012. Sin embargo, aún un 61.6% de la población femenina del país se encuentra con niveles de educación menor al de secundaria completa lo que demuestra que existe una brecha grande por cubrir.

Tabla 2.

Porcentaje de Participación de las mujeres en los diferentes niveles educativos.

Niveles Educativos	Años		% Crecimiento
	2009	2012	
Sin Educación	10.00%	9.80%	-2
Primaria Incompleta	29.70%	28.40%	-4
Primaria Completa	7.20%	7.10%	-1
Secundaria Incompleta	24.20%	16.30%	-33
Secundaria Completa	20.20%	19.20%	-5
Nivel Superior	8.70%	19.30%	122

Nota. Adaptada de “Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012”.

2.4 Sobre aspiraciones laborales o de carrera de la mujer

Las aspiraciones laborales o de carrera representan para Powell y Butterfield (2012) las preferencias de un individuo del tipo de ocupación en la que le gustaría trabajar. Las aspiraciones de carrera también representan los sueños que los individuos tienen acerca de cuál sería la carrera ideal para ellos (Farmer y Chung, 1995). Las aspiraciones laborales de la mujer profesional se pueden definir como el grado en el que la mujer aspira a posiciones de liderazgo y la continuación de su formación dentro de sus carreras (Gray y O’Brien, 2007).

Betz y Fitzgerald (1987) han hecho hincapié en que la comprensión de la carrera de las mujeres requiere el reconocimiento de que las mujeres fundamentalmente tienen diferentes situaciones en el desarrollo de sus carreras que los hombres. La discriminación sexual, la estructura de oportunidades y el reciente énfasis en la igualdad de oportunidades pueden haber alterado los patrones carrera de las mujeres de los de los hombres. Morrison & Von Glinow (1990) y Tinklin, Croxford, Ducklin y Frame (2005) indicaron que existe un número creciente de mujeres que están trabajando duro preparándose profesionalmente para gerenciar, siguiendo estudios de postgrado y obteniendo calificaciones adicionales, trabajando largas horas y adquiriendo la experiencia necesaria para ingresar a los altos niveles de la gerencia corporativa. A pesar de este incremento el número de mujeres que han llegado a alcanzar la alta gerencia es bajo a nivel mundial y las mujeres tienden a estar en un rango más bajo y menor pagado que los hombres.

2.5 Sobre factores que influyen las aspiraciones laborales de las mujeres

Las aspiraciones laborales de las mujeres se ven influenciadas por diversos factores que van a afectar sus decisiones de carrera. Los autores Khallad (2000) y Watson, Quatman y Edler (2002) indicaron que las aspiraciones de carrera están influenciadas por factores como el género, el estatus socioeconómicos, la raza, la ocupación de los padres y la educación.

- El género para Osipow y Fitzgerald (1996) es uno de los más poderosos que influyen en el comportamiento vocacional de las mujeres. Powell y Butterfield (1994), mencionaron que generalmente el problema subyace en los comportamientos e ideas tradicionales que la mayoría de los miembros de la sociedad comparten sobre los roles que corresponden a hombres y mujeres (estereotipos de género). Opinar que las mujeres son más madres que directivas; creer que no desean aceptar riesgos ni responsabilidades o incluso,

considerar que tarde o temprano abandonan su empleo para casarse y/o tener hijos, supone limitar el desarrollo de la carrera profesional de las mismas y el ingreso a puestos de dirección.

- El nivel educativo de los padres, también tiene un impacto significativo en las aspiraciones de carrera o en la elección de la carrera. Burlin (1976) indicó que el nivel educativo de ambos padres tuvo una fuerte influencia en las elecciones de carrera de sus hijas. Para Mau y Bikos (2000) el nivel educativo de los padres está positivamente relacionado a las aspiraciones de los jóvenes. Signer y Saldana (2001) notaron la influencia positiva entre las aspiraciones de las mujeres adolescentes y los logros educativos de las madres. Mau y Bikos (2000) encontraron una asociación positiva entre el estatus socioeconómico de la familia y las aspiraciones.
- El nivel socioeconómico según Herr y Cramer (1996) afecta la información acerca del trabajo, las experiencias laborales y ocupacionales. De acuerdo con Gottfredson (1981) y Farmer (1985) si comparamos a personas de clase media y alta con personas de clase baja, estos últimos enfrentan más obstáculos que limitan los niveles de sus aspiraciones de carrera.
- La educación según López Fernández (2007) actualmente la mujer tiene una mayor presencia en las universidades, gracias a su empeño y sacrificio para superar una situación histórica la cual las tuvo alejadas de un sistema educativo en condiciones de igualdad con el hombre y entregadas a un proceso de formación limitado a labores estereotipadas para la mujer. Hoy, la mayoría de las carpetas de muchas universidades, institutos, son ocupados por mujeres. En el presente no se produce una plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral en igualdad de condiciones, porque durante años han desempeñado

ocupaciones tradicionales, tales como la enseñanza, la salud o la administración, reservando las ciencias aplicadas para los hombres (Shapiro y Crowley, 1982).

Nowak y Ward (1989) en su estudio de “Determinantes de las Aspiraciones de Carrera de las mujeres” proponen que los factores que influyen las ambiciones de carrera de las mujeres se pueden agrupar de la siguiente manera: variables de socialización, variable estructurales y variables de capital humano.

- Variables de socialización están relacionadas al estado civil, número de hijos como medidas de balancear los roles tradicionales. Además los relacionados al concepto que las mujeres tienen de sí mismas tales como la visión de las habilidades de las mujeres en áreas como la administración.
- Variables estructurales estas son variables situacionales las cuales proveen un ambiente donde un individuo puede estar animado o desanimado de seguir buscando crecimiento de carrera.
- Variables de capital Humano son medidas del grado por el cual los individuos han escogido invertir recursos en sus carreras.

También sugieren que la utilización de las mujeres como un recurso efectivo depende de las políticas de promoción las cuales bajan las barreras organizacionales y promueven el crecimiento de sus habilidades y conocimientos a través de la educación, entrenamiento y dándoles un plan de carrera.

López Fernández (2007), mencionó que tenemos dos tipos de factores: Los factores sociales externos (cultura organizativa, estereotipo de género) y los personales-internos (motivación de logro, compromiso laboral, liderazgo). Sin embargo, pone énfasis en otros enfoques, tales como organizativo, cultural, educativo, personal y político

- Organizativo: En las últimas décadas se han desarrollado numerosas estrategias organizativas de Igualdad de Oportunidades (IO) basadas sobre todo en el aprovechamiento de la diversidad humana y, más concretamente, de la diversidad de género.
- Cultural: La cultura constituye otro de los motivos por los que el techo de cristal permanece vigente. Generalmente, el problema subyace en los comportamientos e ideas tradicionales que la mayoría de los miembros de la sociedad comparten sobre los roles que corresponden a hombres y mujeres.
- Educativo: La actual presencia de la mujer en las universidades ha exigido de estas cuantiosos esfuerzos y sacrificios para superar una situación histórica que las ha mantenido alejadas de un sistema educativo en condiciones de igualdad con el hombre y entregadas a un proceso de formación limitado a labores estereotipadas para la mujer. El análisis de esta situación de desigualdad obliga a contemplar como factor determinante las diferentes orientaciones que hombres y mujeres tienen a la hora de elegir una carrera.
- Personal: En las últimas décadas han habido cambios importantes en la identidad de género. Las mujeres aspiran a desarrollarse profesionalmente, y dedican años de su vida a prepararse para ello. Sin embargo, sucede que, al mismo tiempo que luchan por alcanzar nuevas responsabilidades, se encuentran con un gran desafío “trabajar y/o formar una familia” la familia propia es un factor que influye en las aspiraciones de las mujeres, según EMAKUNDE (1993) el trabajo fuera del hogar para algunas mujeres ya no es el elemento liberador antes soñado. White (1995) en su estudio sobre “Desarrollo de la carrera de mujeres exitosas” mencionó que la familia y la carrera son las dos ramas que interactúan a lo largo de la vida de las mujeres

identificando etapas de acuerdo a la edad donde se van desarrollando. Las mujeres exitosas experimentan periodos de estabilidad durante el cual mantienen un balance satisfactorio entre sus trabajos y su vida familiar. Los periodos de estabilidad son seguidos por periodos de cambios donde se cuestiona el impacto de su carrera en su familia y viceversa. Asimismo, muchas veces se ha observado en la mujer un grado de frustración con el trabajo, el cual de alguna manera la aleja de ciertos aspectos de la vida familiar, como lo son el cuidado de los hijos o incluso una mejor calidad de vida.

- Político: Potenciar a las mujeres para que superen el techo de cristal requiere la existencia de una serie de políticas y medidas que permitan erradicar la discriminación existente.

Distintos autores consideran que la diversidad y, más específicamente, la diversidad de género en los puestos de dirección pueden poseer un efecto beneficioso para las compañías. Para Robinson y Dechant (1997) son aquellas organizaciones compuestas por un conjunto de personas con diferentes habilidades, experiencias y conocimientos, las que gozan de mayor capacidad para entrar en nuevos mercados, promoviendo, a su vez, la creatividad y la innovación empresarial

Avolio (2013) describe los paradigmas sociales y empresariales y las describe de la siguiente manera:

- La percepción social donde se percibe una visión restrictiva sobre las mujeres debido a que aún no se ha arraigado del todo en la cultura social una nueva concepción de ellas lo cual afecta directamente su desarrollo integral. La expresión “glass ceiling” se refiere a la idea de que existe un techo invisible

que detiene el progreso de algunos grupos dentro de las organizaciones y en este caso particular el de las mujeres. El “glass border” por su parte sugiere que las mujeres no son promovidas a posiciones altas dentro de las organizaciones debido a su falta de experiencia internacional ya que con frecuencia se cree que de estar casadas no buscaran la internacionalización y por ello no se invierte en desarrollar sus carreras.

- Percepción Empresarial donde indica que las mujeres ya no se dedican a liderar solo su familia sino que buscan una posición protagónica laboralmente. Todavía existen inequidades de género en el ambiente laboral. La principal muestra es la brecha salarial. Las diferencias entre géneros persisten y son significativas.

Adicionalmente Avolio (2013) concluyó en su estudio de las mujeres ejecutivas de grandes empresas que los factores claves que han permitido que las mujeres ocupen posiciones directivas son: los estudios, la experiencia, el carácter y los contactos.

2.6 Generaciones

Strauss y Howe (1991), en su teoría de generacional determinaron que las generaciones son moldeadas y determinadas por la interacción, o falta de interacción parental, y a su vez por fuertes eventos sociales que han ocurrido en un periodo específico. Según Ferreiro (2006), el concepto de generación se puede definir como el conjunto de personas que comparten características peculiares dado uno o varios criterios y que hacen que los miembros del grupo exhiban comportamientos similares. Para Ogg y Bonvalet (2006) generación es un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores.

2.6.1 Tradicionales

Según Franichevich (2008), los tradicionales valoran la estabilidad en el trabajo y muchos de ellos pasaron la mayor parte de su empresa en una misma empresa. Su lema es: “Quiero unirme al mundo y aprovechar las oportunidades”. Actualmente son los mayores en edad presentes en esta época, gran parte de este grupo de personas se encuentran jubiladas o próximas a hacerlo.

2.6.2 Baby Boomers

Esta generación está dada por los nacidos posteriormente a un acontecimiento tan importante como fue la Segunda guerra mundial, también se les conoce como los niños que nacieron en el periodo posguerra. Para Franichevich (2008), aman la competencia y el dinero es su medida del éxito. Son los padres de los Generación Y, con quienes mantienen una relación fluida y positiva. El lema Boomer sería: “Quiero ayudar a cambiar al mundo y competir durante el proceso”. Según GERZA (s.f.), la mujer de esta generación, producto de la liberación de su tiempo y de los avances tecnológicos se vuelve más independiente y trasciende su radio de acción fuera de su hogar. Algunas de ellas han tenido tiempo para instruirse y por lo tanto, exige con mayor vehemencia derechos de igualdad y oportunidades de realización personal.

2.6.3 Generación X

Franichevich (2008) indicó que es la generación menos numerosa y fue la que sufrió en carne propia los cambios que atravesó el modelo de familia tradicional. Asimismo indica que fueron los niños que vieron cómo sus madres iban a trabajar fuera del hogar y que también presenciaron cómo la tasa de divorcios aumentaba extraordinariamente. El lema de un X sería: “No puedo depender de las instituciones, debo mantener mis opciones abiertas”. De acuerdo con GERZA (s.f.) las mujeres de esta generación comienzan a tener más éxito en el campo laboral que sus parejas, en virtud de mostrar mayores habilidades, conocimientos y

actitud que los hombres. Si las mujeres tienen estudios o ingresos superiores a los del marido, aumentan los conflictos y las posibilidades de fracaso matrimonial.

2.6.4 Generación Y

Según Franichevich (2008), esta generación está formada por los jóvenes que son “lo nuevo”, “lo diferente”, “lo molesto”. Es la punta de un iceberg que aún no hemos aprendido a gestionar completamente. Ferreiro (2006) indicó que esta generación hace referencia a las tecnologías de la información y de las comunicaciones tic, cuya irrupción provocó cambios tan drásticos y en unidades de tiempo tan breves que llega a muchos a plantearse que más que una época de cambios empezamos a vivir un cambio de época, una nueva época social.

Tapscott (1998) en su libro *Growing Up Digital*, indicó ocho normas que definen a la generación NET o Y: (1) desea libertad en todo lo que hace, desde libertad de elección hasta libertad de expresión; (2) adora personalizar y hacer cosas a la medida; (3) es la generación de los nuevos escrutadores; (4) busca la integridad y apertura corporativa cuando decide qué comprar y dónde trabajar; (5) desea entretenerse y jugar en su trabajo, educación y vida social; (6) es la generación de la colaboración y la relación; (7) tiene necesidad de velocidad, y no sólo en lo que respecta a los videojuegos; (8) es innovadora.

De acuerdo con GERZA (s.f.), una característica de esta Generación es que la mujer brilla más que los hombres en el estudio y cada día las empresas prefieren trabajar más con ellas que con personas del sector masculino.

2.7 Sobre Expectativas

Candela(2008) definió a las Expectativas como procesos psicológicos que afectan a la motivación, y que tienen un papel importante en las decisiones relacionadas a la elección de la carrera profesional, asimismo, se entienden como la probabilidad subjetiva de que aquello que realizamos produzcan resultados. Por otro lado, Vroom (1964) definió la expectativa

como “una creencia momentánea concerniente con la probabilidad de que un acto particular irá seguido por un resultado particular”. Pichardo, García Berbén, De la Fuente y Justicia (2007) indicaron que la creciente demanda de conocimientos y competencias que requieren hoy los mercados laborales en los países más avanzados, sugiere que es necesaria una mejora en los niveles de formación para hacer frente a la incorporación en el mundo laboral.

Bandura (1986) indicó que los intereses profesionales son determinados por las expectativas de autoeficacia y las expectativas de resultados. Haciendo hincapié en las segundas estas a su vez se clasifican en expectativas materiales (retribución económica, estabilidad en el empleo, jornada laboral, etc.), sociales (prestigio, poder, influencia, status, etc.), o personales (satisfacción, autorrealización, etc.). Estas expectativas de resultados pueden condicionar la elección de la carrera y la satisfacción que uno obtiene de ella.

De acuerdo con Avolio, Guevara y Marquina (2012) las expectativas de las mujeres están orientadas a acceder a una educación superior que las ayude a satisfacer sus necesidades económicas, en el caso de las que tienen hijos se enfocan en el hecho de que sean profesionales o acaben sus estudios en forma satisfactoria y sobre su desarrollo laboral manifestaron interés en encontrar un nuevo trabajo o efectuar cambios en el actual

2.8 Resumen.

Las aspiraciones de la mujer están relacionadas al desarrollo profesional y las barreras que existen para su crecimiento, White (1995). Las aspiraciones son anhelos, deseos mirando a futuro, donde cada individuo considera aquello que es mejor para sí mismo. Las aspiraciones pueden tener distintos alcances y están relacionadas a aspectos personales, familiares, educativos y profesionales, sin embargo existen aspiraciones básicas como son las aspiraciones por trascender, por saber y por ser feliz.

Las aspiraciones académicas son factores clave que influyen en el desarrollo

vocacional de los jóvenes, estas dirigen las acciones que los individuos toman y afectan su elección vocacional en torno a la educación y la capacitación. Khoo y Ainsley (2005) mencionaron que la principal corriente es la teoría sociológica del estado de logro o realización, que subraya aspiraciones como un estado cognitivo que motiva o impulsa a los jóvenes a luchar por el éxito académico. Actualmente, la educación es una necesidad, y ha asumido un papel cada vez más importante en los planes para el futuro.

Las aspiraciones laborales o de carrera representan para Powell y Butterfield (2012) las preferencias de un individuo del tipo de ocupación en la que le gustaría trabajar. López Fernández (2007), mencionó que tenemos dos tipos de factores que influyen en las aspiraciones laborales, los factores sociales externos y los personales-internos que nos planteamos como el factor organizativo, cultural, educativo, personal y político.

2.9 Conclusiones

De acuerdo a la revisión podemos decir que, existen investigaciones preliminares que sustentan nuestra investigación y nos brindan herramientas para analizar los resultados que podamos obtener del estudio a realizar, en nuestra muestra no representativa de mujeres. Con los resultados vamos a explorar e identificar los factores que influyen, (positiva y/o negativamente), y sus perspectivas a futuro. Este estudio presenta una contribución importante al conocimiento de las aspiraciones laborales de la mujer profesional peruana.

Capítulo III: Método

En el presente capítulo se describe la metodología a ser utilizada en la investigación, asimismo se presenta el diseño de la investigación y los procedimientos a ser utilizados para la recolección de datos y el análisis de la información. Dado el alcance de la investigación, el trabajo de campo fue realizado en su totalidad en la ciudad de Lima, de manera específica en Lima Metropolitana. Esta investigación se ejecutó utilizando una guía de entrevista la cual cuenta con preguntas de carácter abierto, esto con el objetivo de obtener la mayor cantidad de información que nos permita responder las preguntas de la investigación.

Para la selección de las participantes se recurrió a buscar personas con el perfil requerido, el cual se validaba con las preguntas de filtro que forman parte de la guía de entrevista de la investigación.

3.1 Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene un alcance descriptivo y utilizará un enfoque cualitativo, mediante el cual se buscará describir y analizar las aspiraciones laborales de una muestra no representativa de mujeres profesionales de Lima Metropolitana. Utilizaremos para el estudio la estrategia cualitativa de estudios de casos múltiples bajo un diseño holístico, el cual consideramos más adecuado debido a las siguientes razones: (a) permite obtener respuestas adecuadas a las preguntas “cuál” y “por qué” (Yin, 2009); (b) es el adecuado para estudios de casos significativos y de interés para un grupo, una comunidad y/o una sociedad como son las aspiraciones laborales de la mujer profesional en el Perú (Hernández, Mendoza y De la Mora, 2009); (c) permite obtener conocimiento sobre aspectos complejos, sensibles y personales, como son las expectativas de la mujer en el Perú (Stevenson, 1990); (d) el enfoque cualitativo es especialmente adecuado para entender el significado de situaciones y acciones en las que los participantes están involucrados, así como para entender el contexto particular en el que los participantes actúan y la influencia del contexto en sus acciones (Maxwell,

1996); (e) los cuestionarios estructurados son útiles para obtener información, sin embargo, “la mejor manera de descubrir el mundo de las mujeres empresarias es entrevistándolas y dejándolas explicar su problemática” (Stevenson, 1990, p. 443).

La estrategia de recopilación de información se basó en la realización de entrevistas, las cuales se basaron en un documento llamado “Guía de entrevista” mostrada en el Apéndice A en la cual se plantearon preguntas de carácter abierto. La intención de este tipo de preguntas es permitir a las participantes expresarse de manera libre sobre los tópicos cuestionados y lograr de esa manera obtener la información suficiente que nos permita lograr los objetivos de la investigación. Al ser esta una investigación de tipo cualitativo, la cual se basa en un marco referencial obtenido de la revisión de la literatura, este sumado a los objetivos y las preguntas de investigación nos permitieron desarrollar un cuestionario, el cual fue sometido a la evaluación de una serie de expertos, la cual luego de algunos ajustes fue revisada por el Dr. Daniel Guevara Asesor de la presente investigación. La versión final de la guía de entrevista está compuesta por treinta y un preguntas, las primeras de las cuales sirvieron de filtro del perfil de las participantes y las posteriores estuvieron directamente relacionadas a la recolección de información basada en preguntas de carácter abierto. La guía de entrevista y sus resultados se encuentran adjuntas a la presente investigación en los Apéndices A y Apéndice D respectivamente.

3.2 Consentimiento informado

El procedimiento de recolección de información requiere que previa a las entrevistas las participantes comprendan el objetivo de la investigación, entiendan lo que se requiere de ellas y que en señal de conformidad firmen el documento de Consentimiento Informado, el cual se muestra en el Apéndice B. En este documento se indican claramente los objetivos de la investigación, el procedimiento de la entrevista y el compromiso por parte de los

investigadores de observar estrictamente la confidencialidad sobre la información que nos proporcionarán.

3.3 Preguntas de la Investigación

La pregunta de investigación para el presente estudio es: ¿Cuáles son las aspiraciones de la mujer profesional?

En el estudio se explorará de manera cualitativa, las características de las aspiraciones de acuerdo a: (a) la generación a la que pertenece; (b) los factores que influyen positivamente en el logro de las aspiraciones laborales; (c) los factores que restringen el logro de las aspiraciones laborales; (d) las perspectivas del futuro laboral de la mujer desde el punto de vista de ellas mismas.

Se realizaron dentro de la investigación las siguientes preguntas específicas:

1. ¿Cuáles son sus aspiraciones laborales o de carrera?
2. ¿Cuáles son los principales factores que Ud. considera influyeron en el logro de sus aspiraciones laborales?
3. ¿Considera que existe algún motivo que limite su crecimiento profesional?
4. ¿Considera que las mujeres en el futuro tendrán mejores oportunidades laborales?

3.4 Población y Selección de Casos

La población seleccionada para el estudio comprende a las mujeres profesionales que radican en Lima Metropolitana. Para la segmentación de nuestro estudio hemos definido a las mujeres profesionales como aquellas que han concluido una carrera universitaria y que se encuentra dentro de los rangos de edades correspondientes a las generaciones que estamos investigando.

3.4.1 Muestreo

Al ser este estudio del tipo cualitativo, no se utiliza el muestreo probabilístico, ni el muestreo por conveniencia, en este caso utilizaremos el muestreo de propósito, que de acuerdo a Maxwell (1996), es “una estrategia en la que escenarios particulares, personas o eventos se seleccionan de manera intencional para proveer información importante que no puede ser obtenida de la misma manera y en la misma calidad a partir de otros medios” (p.70). De acuerdo a esto es importante que la muestra seleccionada nos permita obtener la información necesaria, de modo que se puedan responder las preguntas de la investigación.

Es entonces importante que con la muestra seleccionada, podamos obtener información que sea lo suficientemente descriptiva, con el fin de identificar las principales aspiraciones laborales de las entrevistadas. Asimismo esta muestra deberá permitirnos responder las preguntas de investigación de manera consistente.

3.4.2 Estrategias

Para el estudio se definirá como estrategia de selección de la muestra las técnicas de *Bola de Nieve*, que nos permite identificar “casos de interés de personas que conocen personas que saben que la información sobre dichos casos es rica” (Miles & Huberman, 1994, p. 78); y la técnica de *Máxima Variación*, mediante la cual buscamos que la muestra elegida corresponde a la mayor cantidad de casos que buscamos en el estudio.

3.5 Confidencialidad

Como se indicó anteriormente los datos que serán recopilados en el presente estudio corresponden a información personal de las participantes, por lo cual es necesario observar estrictamente la confidencialidad sobre la información recibida de parte de las participantes en el estudio, de manera que su identidad sea guardada en reserva.

3.6 Procedimiento de Recolección de Datos

De acuerdo de Yin (2003), existen tres principios para la recolección de datos en estudios del caso: (a) usar múltiples fuentes de información, (b) crear una base de datos, y (c) mantener una cadena de evidencia en el análisis, de manera que se demuestra una relación entre las preguntas de la investigación y la información obtenida y la conclusiones (pp. 97-105). A continuación se describen los procedimientos utilizados para la recolección de los datos de acuerdo con lo sugerido por Yin (2003): fuentes de evidencia, protocolo del caso, casos piloto, y esquemas de las entrevistas.

3.6.1 Fuentes de evidencia

Se ha definido como fuente de recolección de datos la entrevista en profundidad, este instrumento permite recolectar en base a preguntas abiertas un gran volumen de información en corto tiempo, de igual manera hace posible la observación directa de los participantes del estudio. Marshall y Rossman (1999) indicaron que las entrevistas se tratan más de conversaciones entre dos personas, investigador y participante del estudio, que procedimientos formales en los cuales existen respuestas pre establecidas. Adicionalmente, permite que el investigador entienda las actividades diarias que son ejecutadas los entrevistados. Por otro lado, es muy importante tener cuidado en el momento de formular las preguntas, dado que lo que se necesita es que el participante coopere brindando información de manera abierta, por lo tanto las preguntas deberán ser realizadas de manera que el participante no vea vulnerada la confidencialidad de su información.

3.6.2 Protocolo del caso.

El protocolo del caso es la agenda que dirige el trabajo del investigador. Al iniciarse las entrevistas, cada participante recibió información acerca del alcance del estudio, el propósito, así como los aspectos que esta tocaría y la carta de Consentimiento Informado. El protocolo del presente estudio se presenta en el Apéndice C.

3.6.3 Casos piloto

Los dos primeros casos fueron utilizados como una prueba para validar la guía de entrevista y realizar los ajustes que se vieran convenientes, como resultado de ello se observó que la guía nos permitía obtener la información necesaria y no requería mayores ajustes en la misma. Yin (2003) recomendó, que los casos piloto se seleccionan por conveniencia y acceso, con el objeto de lograr una relación más prolongada entre los entrevistados y el investigador. Los casos piloto asumen “el rol de un laboratorio para los investigadores, permitiéndoles observar diferentes fenómenos desde diferentes ángulos o tratar diferentes enfoques” (p. 79).

3.6.4 Esquema de entrevistas

Las participantes del estudio fueron contactadas principalmente vía telefónica, en todos los casos se logró el contacto antes de procederse a descartar el caso. Al lograrse el contacto telefónico el investigador procedía a presentarse como estudiante de CENTRUM Católica y procedía a explicar el alcance y propósito del estudio, así como la importancia de la investigación que permitiría identificar las aspiraciones de la mujer profesional. Si la persona estaba interesada, se procedía a brindar más detalles y solicitarles una entrevista personal. Durante el contacto telefónico se realizaron las preguntas de clasificación para establecer si la persona cumplía los criterios de mujer profesional de Lima Metropolitana. Un caso fue descartado debido a que no cumplía con los criterios de las preguntas de clasificación.

El objetivo de las entrevistas fue capturar de primera mano las aspiraciones laborales que cada una de las participantes maneja de manera personal, por lo mismo fue necesario en todo caso generar un ambiente de confianza, de acuerdo a esto se les solicitó que ellas definan el lugar donde preferían llevar a cabo las entrevistas. Muchas entrevistas se realizaron en su mayoría en sus centros de trabajo o en sus hogares, pocos casos se dieron en otros tipos

de establecimientos, como restaurantes o centros de ocio. Al inicio de cada entrevistas el investigador procedía a informar a la participante los objetivos generales del estudio, le proporcionada y explicaba el Consentimiento Informado así como lo relacionado con la confidencialidad de la información que la participante brinda voluntariamente. Todas las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de las mujeres participantes.

3.7 Instrumentos

Para el caso de este estudio, se diseñó una guía detallada, esta se presenta en el Apéndice A. Las variables incluidas en la guía de entrevista están relacionadas a la información resultado de la revisión de la literatura y de las preguntas de investigación. La guía de entrevista está compuesta por treinta y un preguntas y está dividida en cinco secciones, la primera correspondiente a ocho preguntas de filtro, direccionadas a validar el perfil de la participante en la investigación, la segunda sección compuesta por ocho preguntas relacionadas a conocer las aspiraciones de las participantes, la tercera sección, compuesta por cuatro preguntas dirigidas a conocer los factores que influyeron positivamente en el logro de sus aspiraciones, la cuarta sección, compuesta por cinco preguntas, dirigidas a conocer aquellos factores que restringen el logro de sus aspiraciones y finalmente la quinta sección, compuesta por seis preguntas, destinadas a conocer las perspectivas de futuro en relación a la situación laboral de la mujer. Las entrevistas fueron realizadas en su totalidad por los mismos investigadores.

Para la elaboración de la guía de entrevista se utilizaron las variables de investigación formulando preguntas que buscan obtener información de las participantes del estudio, estas preguntas fueron sometidas al escrutinio de expertos en el tema materia de estudio, lo cual permitió sintetizar en el grupo de preguntas que componen esta guía lo requerido para poder recopilar la información requerida. Es importante mencionar que la guía de entrevista tiene

sustento en una serie de evaluaciones, las cuales tuvieron como resultado la información que se presenta en el Apéndice A.

3.8 Procedimientos de Registro de Datos

Los datos requeridos para la investigación fueron obtenidos de manera directa, es decir de fuentes primarias mediante la ejecución de entrevistas, estas entrevistas se ejecutaron en base a una guía elaborada en base a la revisión de literatura, la cual fue revisada y aprobada por el asesor de la presente investigación, el Dr. Daniel Guevara.

3.9 Análisis e interpretación de Datos

El propósito central de una investigación cualitativa es estructurar la información recolectada mediante el instrumento definido. Según Patton (citado por Hernández et al., 2007), esto implica organizar la información para luego interpretarla y evaluarla. De acuerdo a esto, se empleó el método siguiente: (a) transcripción de todas las entrevistas; (b) categorización, codificación y análisis de los datos obtenidos; (c) análisis individual de la información obtenida de parte de cada una de las participantes; y (d) análisis comparativo de los datos obtenidos, con el fin de identificar aquellos criterios que nos sirvan para responder las preguntas de la investigación.

De acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior, todas las entrevistas realizadas como parte de este estudio serán transcritas textualmente, la información contenida en estas será categorizada y codificada de acuerdo a los parámetros definidos en la investigación y será analizada tanto individualmente como en conjunto de manera que se identifique aquella que nos permita lograr los objetivos de la investigación.

3.10 Validez y Confiabilidad

Hernández et al. (2007), recomendó para garantizar la validez de una investigación cualitativa los siguientes criterios: (a) evitar que las creencias y opiniones del investigador

afecten la claridad de las interpretaciones de los datos, (b) considerar importantes todos los datos, (c) privilegiar a todos los entrevistados por igual, y (d) el soporte conceptual de las diferentes partes de los datos. En tanto que para la confiabilidad recomendó: (a) la perspectiva teórica del investigador y el diseño utilizado, (b) la claridad de los criterios de selección de la muestra y los instrumentos de la recolección de datos, y (c) el método de análisis empleado (codificación y categorización).

3.11 Resumen

En el presente capítulo se ha descrito el método utilizado en la investigación tanto para la recolección de los datos como el procedimiento para su análisis. Al tratarse de una investigación del tipo cualitativo, se optó por el uso de una guía de entrevista que contara con preguntas de carácter abierto, esto con el fin de obtener mayor información de las participantes en el estudio. Una vez obtenida la información el equipo de investigación se enfocó en el análisis e interpretación de estos datos con el fin de encontrar en las respuestas proporcionadas la información que nos permita responder las preguntas de la investigación y con eso lograr los objetivos del estudio.

Capítulo IV: Análisis de Resultados

Una vez concluido con el trabajo de campo, los resultados de los casos estudiados han sido resumidos y organizados según la estructura definida en la guía de la entrevista (Apéndice A). La investigación ha sido organizada en base del análisis transversal de los casos; el análisis concentra diversos casos por cada uno de los temas propuestos en la guía de la entrevista. Ninguno de los casos es presentado individualmente sin embargo se toman a manera de ejemplos algunos casos representativos. En el presente capítulo se busca presentar y discutir los resultados del estudio.

4.1 Perfil de las Informantes

En la Tabla 3 se muestra un resumen de las participantes. Se estudiaron 24 casos de mujeres profesionales, los cuales nos han provisto de información suficiente para responder a las preguntas de la investigación. Debido a razones de confidencialidad, los nombres de las mujeres no se incluyen en el estudio y han sido reemplazados por una codificación especial que indica la generación a la que pertenecen.

Las participantes del estudio fueron inicialmente identificadas entre contactos laborales y personales del equipo investigador y adicionalmente por referidas de los mismos contactos. Todas las participantes completaron la totalidad de la entrevista.

Los casos han sido rigurosamente elegidos para reflejar las aspiraciones laborales de la mujer profesional. Se han incluido casos que muestren las siguientes dimensiones: (a) la edad de la mujer, para reflejar las diferentes generaciones a las que pertenecen; (b) el cargo que ocupan en su empresa; (c) cantidad de hijos; (d) estado civil; y (e) nivel académico. La Tabla 4 muestra la composición por edades y generación de la muestra de nuestro estudio.

Tabla 3.

Mujeres Profesionales Entrevistadas

Entrevistadas	Edad	Distrito	Estado Civil	Hijos	Nivel Académico	Cargo que desempeña
Y1	23	San Juan de Lurigancho	Soltera	0	Bachiller en Ingeniería Industrial	Analista Junior de Operaciones
Y2	26	Miraflores	Soltera	0	Bachiller en Ciencias de la Comunicación	Analista de Comunicación Interna
Y3	29	San Borja	Soltera	0	Titulada en Arquitectura	Arquitecta de Facilities
Y4	29	San Borja	Soltera	0	Titulada en Administración	Jefe de Marketing
Y5	33	Miraflores	Casada	0	Bachiller en Administración	Sub Gerente de Marketing
Y6	26	San Martin	Soltera	0	Bachiller en Ingeniería de Sistemas	Analista de Sistemas
Y7	33	La Perla	Soltera	0	Titulada en Ingeniería de Sistemas	Analista de Sistemas
X1	43	Surco	Casada	0	Magister en Administración de Negocios	Gerente de Finanzas
X2	41	Surco	Casada	2	Titulada en Psicología	Gerente de Gestión y Desarrollo Humano
X3	41	San Isidro	Casada	2	Bachiller en Psicología	Jefe de Selección
X4	36	Jesús María	Casada	0	Magister en Administración de Negocios	Consultor de Marketing
X5	39	Santa Anita	Casada	1	Titulada en Ingeniería de Sistemas	Jefe de Implementación de Proyectos
X6	42	Surco	Casada	2	Titulada en Educación Inicial	Directora de Centro de Educación Inicial
X7	46	San Isidro	Casada	1	Titulada en Ingeniería Química	Gerente de Operaciones Regionales
X8	46	San Borja	Casada	2	Magister en Administración de Negocios	Sub Directora de Administración Financiera
X9	36	San Isidro	Casada	0	Titulada en Administración de Empresas	Jefe de Compras
X10	45	Surco	Casada	2	Titulada en Ingeniería de Sistemas	Sub Gerente de Sistemas
BB1	52	Ate	Casada	2	Magister en Administración de Negocios	Gerente de Supply Chain
BB2	51	Surco	Casada	2	Titulada en Educación	Gerente de Relaciones Institucionales y RSE
BB3	51	La Molina	Casada	2	Magister en Administración de Negocios	Gerente de Marketing
BB4	58	La Molina	Soltera	1	Magister en Administración y Gerencia Social	Jefe de Servicios
BB5	55	San Miguel	Viuda	1	Bachiller en Ingeniería Química	Líder en la Operación de Detergentes
BB6	64	Jesús María	Casada	3	Titulada en Educación en Biología Química	Jubilada
BB7	68	Jesús María	Soltera	0	Titulada en Contabilidad	Auditora en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

Tabla 4.

Mujeres Profesionales Entrevistadas por edad y generación

Edad (años)	Generación	N	%
20 - 27	Y	3	13
28 - 34	Y	4	17
35 - 42	X	5	21
43 - 49	X	5	21
50 - 59	Baby boomer	5	21
Más de 59	Baby boomer	2	8
Total de Entrevistados		24	100

De los estudios de casos se aprecia que en la muestra existe una mayor incidencia de mujeres pertenecientes a la generación X, cuyas edades fluctúan entre los 35 y 49 años representando un 42% del total. Las tablas 5, 6, 7 y 8 muestran la composición de la muestra según diferentes aspectos como son: nivel académico, residencia, estado civil y cantidad de hijos

Tabla 5.

Mujeres Profesionales Entrevistadas por Nivel Académico

Nivel Académico	N	%
Bachiller	6	25
Titulada	12	50
Magíster	6	25
Total de Entrevistados		24

De los estudios de casos se aprecia que en la muestra existe una mayor incidencia de mujeres cuyo nivel académico es titulado, representando un 50% del total.

Tabla 6.

Mujeres Profesionales Entrevistadas por Distrito de Residencia

Distrito	N	%
Ate	1	4
Jesús María	3	13
La Molina	2	8
La Perla	1	4
Miraflores	2	8
San Miguel	1	4
San Borja	3	13
San Isidro	3	13
San Juan de Lurigancho	1	4
San Martín	1	4
Santa Anita	1	4
Surco	5	21
Total de Entrevistados	24	100

De los estudios de casos se aprecia que la muestra contempla un 21% de mujeres del distrito de Surco seguido por los distritos de San Isidro, San Borja y Jesús María todos con 13%.

Tabla 7.

Mujeres Profesionales Entrevistadas por Estado Civil

Estado Civil	N	%
Casada	15	63
Soltera	8	33
Viuda	1	4
Total de Entrevistados	24	100

De los estudios de casos se observa que la mayor cantidad de entrevistadas son casadas, haciendo un 63% del total; y a su vez no tienen hijos, lo que representa un 46% del total.

Tabla 8.

Detalle de Hijos por Entrevistada

Detalle de hijos	N	%
Con tres hijos	1	4
Con dos hijos	8	33
Con un hijo	4	17
Sin hijos	11	46
Total	24	100%

En la Tabla 9 se muestran las estadísticas de la información obtenida por cada caso de estudio, respecto a las transcripciones de las entrevistas y de los audios recopilados. En total las transcripciones de los casos ocuparon 272 páginas a doble espacio y 668 Kb de espacio en disco.

4.2 Aspiraciones laborales de la mujer profesional

De la Tabla 10 en adelante se registran las respuestas, que no necesariamente son una por entrevistada, sino que una misma entrevistada puede brindar más de una respuesta y se pueden registrar en más de una categoría o también la entrevistada puede no proveer una respuesta a la pregunta. De este modo, la cantidad de respuestas puede ser mayor a la cantidad de participantes o al contrario.

Para indagar sobre las aspiraciones laborales de las mujeres se realizó las siguientes preguntas: (a) ¿cuáles son sus aspiraciones laborales o de carrera?, (b) ¿Considera que ha cumplido con alguna de sus aspiraciones laborales? ¿Cuál? ¿Cómo evalúa el logro de esta aspiración?

Como se aprecia en las Tablas 10, 11 y 12, la mayor cantidad de las entrevistadas consideran como mayor aspiración laboral el acceder a un nivel jerárquico superior en su organización o en otra empresa:

“Llegar a tener un cargo gerencial más alto dentro de lo que es mi área Supply Chain”

(BB1 1:1)

Tabla 9.

Estadísticas de los Casos de Estudio

Caso	Páginas de transcripción	Espacio de la transcripción (Kb)
Y1	12	26
Y2	9	24
Y3	7	21
Y4	10	29
Y5	11	30
Y6	7	24
Y7	16	33
X1	8	24
X2	13	31
X3	10	24
X4	14	33
X5	14	31
X6	9	22
X7	7	22
X8	15	37
X9	16	39
X10	14	33
BB1	11	26
BB2	11	24
BB3	11	23
BB4	11	28
BB5	11	28
BB6	17	33
BB7	8	23
Total	272	668

“Desarrollarme en otra Empresa en una Gerencia Comercial, quizás no una Empresa de la magnitud de PRIMA porque no tengo la experiencia en el lado comercial pero si lo he estado viendo bastante de cerca, ¿No? Siempre he estado muy cerca a la Gerencia Comercial.” (BB3 3:1)

“Mejorar mi desempeño y poder asumir el cargo inmediato superior al que tengo, en mi trabajo” (BB4 4:1)

Tabla 10.

Aspiraciones laborales de las Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Acceder a un nivel jerárquico superior	BB1, BB3, BB4, BB5	4	50
Obtener mayor conocimiento y experiencia laboral.	BB2,	1	13
Trabajar en una empresa transnacional	BB2,	1	13
Ya las cumplió.	BB6, BB7	2	25
Total		8	100

Por otro lado, también se aprecia que algunas de las entrevistadas consideran que ya cumplieron o alcanzaron las aspiraciones que se trazaron en algún momento:

“Ahorita ya ninguna o sea ya pasé por todas esas aspiraciones, cesé y prácticamente estoy retirada ya de la docencia” (BB6 6:1)

“Bueno llegar donde he llegado soy jefe de la oficina de control interno, a mis años estoy donde debería estar me gusta mucho lo que hago como auditora...” (BB7 7:1)

Tabla 11.

Aspiraciones laborales de la generación X

Respuesta	Casos	f0	%
Acceder a un nivel jerárquico superior	X1, X4, X5, X7, X9	5	56
Obtener mayor conocimiento y experiencia laboral.	X3, X6	2	22
Realizar estudios complementarios	X8	1	11
Ya las cumplió.	X2	1	11
Total		9	100

En el caso de la generación X también se aprecia la misma tendencia, encontrando que mayor parte de las entrevistadas busca acceder a un nivel jerárquico superior:

“Seguir creciendo en el puesto de director, ser gerente general, en una empresa importante” (X1 8:1)

“Llegar a la gerencia general de Perú o de Latinoamérica Norte” (X7 14:1)

“Actualmente, lo que yo aspiro, es a ocupar un cargo ya Gerencial...” (X9 16:1)

Aunque se pudo evidenciar que en 2 casos las entrevistadas si bien es cierto mantenían la aspiración de acceder a un nivel jerárquico superior, este lo veían un poco relegado por su labor de madre o por sus deseos de serlo:

“... bueno de hecho que las tengo a nivel de ascender [...] tengo aspiraciones de repente las he puesto un poco más a mediano plazo, no inmediatas por el hecho de que tengo un hijo y como que ahora mi prioridad -de cierta manera- es avocar casi el máximo esfuerzo hacia mi hijo, sobre todo porque está pequeño” (X5 12:1)

En este momento en verdad ya cambiaron porque antes decía: Quiero ser Gerente y todo ese tema, pero de verdad viendo o no sé si solo sea en PRIMA pero ya lo he visto en diversas Empresas, lo de jefes para arriba, no descansan Sábado ni Domingo, les llegan mails, les llegan cosas, emergencias y en verdad esas cosas, ya la verdad que a este punto de mi vida, no estoy dispuesta a otorgarlas a un tercero, a no ser que sea a mí misma. Entonces, si llego a jefe, perfecto porque también quisiera criar a mis hijos, dedicarles tiempo a mis hijos y eso es una parte muy importante que sí creo que contribuiría tanto a mi familia como con la sociedad... (X4 11:1)

En segunda medida se rescata que las participantes buscan adquirir mayor experiencia y conocimiento en búsqueda de crecer laboralmente:

“Bien de carrera es obviamente seguir creciendo llegar a tener mayores responsabilidades y manejar un equipo más grande desarrollar más planes dentro del área

donde estoy con un manejo mayor de indicadores que de hecho aporte al resultado del negocio...” (X3 10:1)

“Bueno seguir desempeñándome como directora y de repente poder lograr ser de otras instituciones o de un grupo de instituciones o de un colegio” (X6 13:1)

Tabla 12.

Aspiraciones laborales de la generación Y

Respuesta	Casos	f0	%
Acceder a un nivel jerárquico superior	Y2, Y4, Y5, Y7	4	44
Obtener mayor conocimiento y experiencia laboral.	Y6, Y7	2	22
Realizar estudios complementarios	Y3, Y7	2	22
Propia empresa	Y5	1	11
Total		9	100

En el caso de la generación Y si bien es cierto que se mantiene la misma tendencia de crecimiento a nivel jerárquico también se evidencia que cuentan con la aspiración de complementar sus estudios, obtener mayores conocimientos e incrementar su experiencia laboral:

“Bueno ahorita estoy viendo para hacer una maestría en Arquitectura Paisajista mi intención en un futuro trabajar en paisajismo y ver lo que es parques espero que de Lima y espacios públicos de Lima” (Y3 20:1)

... Desde que salí de estudiar en la parte técnica, que yo empecé como programadora, y conforme iba pasando el tiempo y la experiencia que uno va teniendo en el trabajo tú te das cuenta de que puedes, o sea, de que das para más pero mucho te limita si los estudios, o sea es una limitante porque cuando tu buscas una oferta o algo ¿Tienes esto? ¿Tienes lo otro? Y te puedes quedar, por más capacidad que tengas, por más habilidad que tengas. Yo creo que va de la mano mucho las ganas que uno tenga, las

ganas de querer hacer las cosas, de la aspiración que tengas complemento con los estudios que tengas que son parte de que te ayudan a poder salir adelante... (Y7 24:1)

Al consultar sobre el logro o cumplimiento de sus aspiraciones laborales encontramos que casi la totalidad de las entrevistadas considera que ha cumplido aunque sea parcialmente el logro de sus aspiraciones y lo valoran por sus logros profesionales hasta el momento, tal como se aprecia en la Tabla 13.

“Sí. Para empezar encontrarme donde estoy, yo recibí esta promoción de ser Gerente Júnior a inicio de este año. La verdad bastante satisfactorio, porque pienso que ha sido como lograr estar para lo que yo me he venido preparando.” (BB1 1:8)

Tabla 13.

Cumplimiento de las aspiraciones laborales

Respuesta	Casos	f0	%
Si	BB1, BB2, BB3, BB4, BB5, BB6, BB7, X1, X2, X3, X5, X6, X7, X8, X9, X10, Y1, Y2, Y4, Y5, Y7	21	88
No	Y3, Y6	2	8
Aún no, en proceso	X4	1	4
Total		24	100

“Porque me he ido colocando metas de como tenía que crecer, hasta donde tenía que llegar y ¿Cómo las mido?, por el éxito de las Empresas en la que yo he estado y el éxito que están relacionado a las actividades que yo hago, con indicadores reales.” (BB3 3:29)

“Sí, Llegar a un cargo ejecutivo En ESSALUD, donde laboro actualmente, porque en el MINSA, sí, sí lo cumplí también, tuve un cargo de confianza era una funcionaria en una DISA, una DISA regional...” (BB4 4:31)

“Sí, muchas satisfacciones como cuando he llegado a ser docente universitaria muchas aspiraciones porque los alumnos cuando deje yo ya de asistir me llamaban a mi casa por qué

había dejado de ser profesora en la universidad o sea que sintieron que era una profesora por lo menos valiosa.” (BB6 6:7)

Sí. El encajar en un tipo de negocio como este no es fácil, como te comentaba yo venía del sector financiero es más tranquilo yo venía de un AFP, entonces cuando llegas a una empresa como este el primer año para mí fue muy difícil porque el mundo retail todos los días es distinto y el nivel de exigencia del grupo en general de este grupo es bien fuerte entonces a demás tienes que obedecer a dos jefes con estilos totalmente distintos, yo creo que de cierta forma quizá a uno más que otro logres satisfacer en las necesidades de las expectativas que tienes. (X2 9:31)

Si... El haber implementado un proyecto, haberlo implementado sola, por la coyuntura realmente porque empezamos dos personas pero la otra se fue, haber implementado un proyecto de dos millones de soles como desarrollo, que era un proyecto medianamente grande ... Bueno, un poco que lo evaluó en función de los beneficios que iba a traer el proyecto para mi Empresa (X5 12:31)

“Si en realidad he ido escalando poco a poco, empecé desde analista, supervisora, jefe, gerente de Lima, de Perú, ahora soy gerente regional yo creo que si en cada una de las etapas he conseguido mis aspiraciones.” (X7 14:7)

“Sí, yo creo que he seguido el camino que debo seguir y el que he ido construyendo a lo largo de mi vida laboral y siento que estoy cumpliendo mis objetivos y mis metas.” (Y2 19:31)

Si, considero que el puesto en el que estoy ahorita es un logro y lo mido por el nivel de responsabilidad hacia el cual se me otorga en mi centro de labores y en realidad, yo tengo responsabilidad de toda el área. Considero que el que me den la libertad, o la responsabilidad, el empowerment para poder desarrollar distintos proyectos que en los cuales -muchos de ellos- son nuevos para mí y no tengo experiencia previa es porque

confían en mi capacidad, mi potencial y que es algo que creen que yo a pesar de que de repente no tengo experiencia “en...” lo voy a poder desarrollar correctamente.

Entonces, considero que tener esa confianza es un logro. (Y4 21:8)

4.2.1 Motivos de cambio aspiracional

Para indagar sobre los motivos de cambio en sus aspiraciones se realizaron las siguientes preguntas: (a) ¿estas aspiraciones han ido cambiando en el tiempo?, (b) ¿ha existido algún evento en particular que haya influenciado en el cambio de sus aspiraciones?

Como se aprecia en las Tablas 14, 15 y 16, 13 de las 24 entrevistadas atribuyen como principal motivo del cambio de sus aspiraciones a las oportunidades de crecimiento profesional u oportunidades que se les presentaron en su carrera:

Sí, porque yo antes solamente era Gerente de Relaciones Institucionales y hace dos años soy Gerente de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social. Entonces, a partir que me dieron ese encargo fue que yo estudié el Diplomado en Gestión del Medio Ambiente, entonces eso ya me amplió el espectro a lo que me podría dedicar y como cada días más las Empresas le están dando lugar a este tema, entonces, veo que es un tema por el cual yo me podría desarrollar, a mi edad, que no pensé tomar ya otra veta adicional. (BB2 2:2)

...se me presento la oportunidad de venir acá a Procter y aquí comencé trabajando específicamente en la parte analítica y así fui creciendo, mi crecimiento demoro un poquito pero fui creciendo porque comencé en la parte analítica, después estuve trabajando en sistemas de calidad pero quería ver algo más que tuviera que ver con mi carrera y entonces vino la oportunidad de trabajar en la parte de optimización de procesos y materiales que estuve ocho años donde tuve la curva de crecimiento más alta y de ahí pase que a la operación que es la parte que a través de mi carrera aprendí

a plasmarlo en la gente eso es lo que básicamente lo que vi como línea de carrera acá.
(BB5 5:23)

Sí, en realidad yo no tenía pensado en ser Gerente de Recursos Humanos. Yo empecé trabajando en Marketing, debo haber trabajado ocho años, digamos mi primer trabajo formal a los 25 años, empecé como analista de marketing y trabajé ocho años en una empresa de servicios financieros y luego me invitaron a trabajar en el área recursos humanos y decidí apostar por ese nuevo rol. (X2 9:23)

“Bueno en el tiempo ha ido cambiando porque mientras uno más va avanzando tiene más ganas de seguir creciendo” (X7 14:22)

“Sí, yo empecé trabajando en el Área de Marketing, pero la vida me llevo a ver temas de comunicación externa luego interna y finalmente lo que más me gusto y quiero especializarme es en comunicaciones internas. “ (Y2 19:2)

“Es curioso porque en verdad antes de trabajar acá como arquitecta que en verdad no veo tantas funciones de arquitecta en sí acá estaba considerando en cambiar de carrera y ver hacia donde ir y luego de estar acá y no estar relacionada a la arquitectura me di cuenta de cuanto la extraño y de que quiero seguir con esta carrera.” (Y3 20:22)

Al analizar las respuestas de la generación X, se observa que 5 de las 10 entrevistadas, indican que uno de los motivos que determinaron o que pueden determinar un cambio en sus aspiraciones laborales estaría dado por el cumplimiento de sus aspiraciones personales o familiares:

En este momento en verdad ya cambiaron porque antes decía: Quiero ser Gerente y todo ese tema, pero de verdad viendo o no sé si solo sea en PRIMA pero ya lo he visto en diversas Empresas, lo de jefes para arriba, no descansan Sábado ni Domingo, les llegan mails, les llegan cosas, emergencias y en verdad esas cosas, ya la verdad que a

este punto de mi vida, no estoy dispuesta a otorgarlas a un tercero, a no ser que sea a mí misma. Entonces, si llego a jefe, perfecto porque también quisiera criar a mis hijos, dedicarles tiempo a mis hijos y eso es una parte muy importante que sí creo que contribuiría tanto a mi familia como con la sociedad. (X4 11:23)

Tabla 14.

Cambio de aspiraciones laborales generación Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Crecimiento económico personal / país	BB1	1	14
Cambios en la organización donde laboran	BB2	1	14
Crecimiento profesional	BB3, BB4, BB5, BB7	4	57
Influencia de la familia	BB6	1	14
Total		7	100

“Sí. Cambian a partir de que tengo un hijo...” (X5 12:23)

...mis aspiraciones era viajar al extranjero, hacer mi MBA fuera, en el extranjero y radicar allá, o sea, quería trabar fuera, en una transnacional y por qué no en Estados Unidos y Europa y mi sueño era viajar a la London Business School pero sin embargo, conocí a mi esposo, conocí a mi actual esposo, estuvimos dos años de enamorados, dos años de novio y mi esposo es abogado de la PUCP y él tenía aquí su estudio, entonces digamos, el factor sentimental, emotivo, personal fue digamos mucho más fuerte que lo otro y me quedé. Tanto es así, que digamos, si yo no hubiera estado con él, yo me hubiera ido, es así de claro. (X8 15:24)

En el caso de las mujeres entrevistadas de la generación Y, se observa a su vez que muestran un interés por generar a futuro su propia empresa:

... al principio yo siempre tenía la mentalidad y en la universidad me enseñaron a construir mi propio negocio a adquirir las herramientas en la universidad para yo

misma emprender mi negocio y eso es lo que me motivó en gran parte de mi estada en la universidad sin embargo hubo ciertos cambios más que todo de mis padres, de mis tíos, que ocupan cargos gerenciales, sobre ir moviéndote dentro de la empresa, mi idea era trabajar en un área tener la suficiente solvencia económica, ahorrar bastante y hacer mi propio negocio. (Y1 18:23)

Tabla 15.

Cambio de aspiraciones laborales generación X

Respuesta	Casos	f0	%
Crecimiento económico personal / país	X3, X6	2	17
Crecimiento profesional	X1, X2, X3, X7, X10	5	42
Aspiraciones personales / familiares	X4, X5, X6, X8, X9	5	42
Total		12	100

“Bueno, yo quiero tener mi Empresa, pero sabíamos que no iba ser inmediato, o sea, nadie pensaba de que salía de la Universidad e iba poner su empresa, sino de que, poco a poco en algún momento de aquí a diez años... Yo pensaba que quizás eran después de diez años, pero en verdad ha pasado el tiempo y sigo trabajando; así que esperarí que tipo los cuarenta años, ya pueda tener una Empresa” (Y5 22:24)

Tabla 16.

Cambio de aspiraciones laborales generación Y

Respuesta	Casos	f0	%
Negocio propio	Y1, Y5	2	33
Crecimiento profesional	Y1, Y2, Y3, Y6	4	67
Total		6	100

4.2.2 Importancia del éxito profesional

Para indagar sobre la importancia del éxito profesional se realizaron las siguientes preguntas: (a) ¿qué tan importante es para usted ser exitosa laboralmente?, (b) en caso se le presente una oportunidad de mejora laboral que genere un conflicto con sus intereses personales ¿cómo evaluaría esta situación?

Tabla 17.

Importancia del éxito laboral

Respuesta	Casos	f0	%
Muy importante / Importante	BB1, BB4, X1, X2, X3, X7, X8, X9, Y1, Y3, Y4, Y5, Y6	13	57
Hacer lo que me gusta	BB2, Y7	2	9
Menos importante que las aspiraciones personales / familiares	BB3, BB5, BB6, X4, X5, X6, X10, Y2	8	35
Total		23	100

Como se aprecia en la Tabla 17 casi la totalidad de las entrevistadas considerada que es importante ser exitosa laboralmente, aunque se observa que 8 de las 24 entrevistadas aun cuando lo considera importante lo posiciona por debajo de sus aspiraciones personales y familiares:

“Es importante, no tanto como la parte personal, pero... o de repente es una cuarenta por ciento para mí, hasta un cincuenta por ciento...” (BB3 3:24)

“Si es a nivel general, laboralmente, diría que es un cuarenta por ciento de importante en mi vida” (X5 11:25)

“Si es importante, es muy importante después de mi familia” (X6 13:23)

“Es muy importante pero en realidad no por el tema de ganar dinero, sino, por el tema de satisfacción personal...” (X8 15:25)

“Dentro de mis prioridades, siempre está primero mi familia y dentro de mis... y en segundo lugar, siempre ha estado pues mi carrera profesional, en ese orden” (X10 17:24)

“Es más importante ser exitosa más personalmente más que laboral” (Y2 19:25)

Tabla 18.

Conflictos personales

Respuesta	Casos	f0	%
Tendría que evaluar	BB1, BB3, BB4, BB7, X1, X3, X4, X5, X6, X7, X9, Y1, Y3, Y6, Y7	15	63
Más importante aspiración personal	BB2, BB5, BB6, X2, X8, Y2, Y4, X10	8	33
Primaría lo profesional	Y5	1	4
Total		24	100

Sin embargo, al consultar a las entrevistadas cómo evaluarían un posible conflicto entre sus aspiraciones laborales y personales, encontramos que 15 de las 24 entrevistadas consideran que tendrían que evaluar en su momento qué decisión tomar:

“Tendría que evaluar porque en realidad para mí las dos cosas van de la mano, es probable que esa oportunidad me va a dar insatisfacciones del lado familiar probablemente no la tome, las dos cosas son importantes.” (BB1 1:26)

“Era en mi caso particularmente si era una buena remuneración, un buen cargo pero obviamente que al poner en una balanza decía si hay algunos beneficios que eran como que profesionales si pesó para mí el lado familiar aparte que me sentía cómoda en Procter estaba preñando mucho y estaba también enseñando mucho.” (BB5 5:25)

“Tendría que ver cómo manejarme o sea ver si es que puedo realmente resolver el conflicto con el tema personal y si no fuera posible seguiría buscando alguna otra opción de carrera que me permita manejar las dos cosas porque la parte personal también me interesa.” (X1 8:24)

Yo creo que para una mujer, ya a estas alturas, digamos que ha pasado los treinta y cinco es un poco más complicado porque el tema de ser mamá no lo puedes postergar

hasta los cuarenta, cuarenta y uno, cuarenta y dos, entonces, llega un momento en que tienes que priorizar, va a llegar ese momento en algún momento de tu vida que vas a tener que priorizar que se te pueda presentar, pues no sé, quizás el ascenso profesional o el éxito profesional y tengas al costado tengo que tener un hijo. (X4 11:26)

“Bueno eso si me ha tocado, yo soy cristiana yo paso mucho tiempo en la iglesia es muy personal quizá laboralmente no lo puedan entender pero si lo he pensado, por ejemplo si voy a una empresa que tenga que trabajar fin de semana que donde más voy a la iglesia, si tendría que evaluarlo minuciosamente.” (Y1 18:25)

“... realmente si lo analizaría pero en estos momentos estoy bien enfocada en lo que son mis estudios y por tener una maestría entonces no sé si llegaría a influenciar en un cambio debe ser un gran incentivo económico pero muy grande en verdad para que postergue más tiempo mis planes.” (Y3 20:24)

4.2.3 Plan de desarrollo profesional

Para indagar sobre el plan de desarrollo profesional se realizaron las siguientes preguntas: (a) ¿cuenta o contó con un plan para su desarrollo profesional? ¿En qué consiste?, (b) ¿Ud. considera que cumplió con este plan?, (c) ¿Actualmente está estudiando? ¿Tiene pensado o le gustaría estudiar? ¿Qué factores han influido en esa decisión?

Al consultar a las entrevistadas sobre si contaron o cuentan con un plan de desarrollo profesional, encontramos que 13 de las 24 mujeres nos indicaron que si contaron con un plan medianamente establecido tal como se observa en la Tabla 19:

“Sí. Bueno yo desde joven siempre me tracé metas, desde que estaba en el colegio era terminar mis estudios y siempre me esmeré, porque siempre he sido primera en mis estudios...siempre tenía en mira la maestría y hasta que pude lograrla y eso iba de la mano con mis aspiraciones de carrera dentro de la compañía” (BB1 1:27)

“Si efectivamente tuve, desde que salí de la universidad, desde que estuve en la universidad realmente me hice un plan como unos milestones de que quería lograr y como pensaba yo esos años que podía llegar ahí.” (X1 8:25)

“...si conté con un plan y cuento. Bueno al comienzo desde que salí y estudie siempre tuve el plan de poder poner un nido, poder poner un centro educativo propio, lo logré ahora bueno el plan ha ido variando, las circunstancias han ido cambiando, los hijos, el matrimonio, la familia pero también sigo pensando en poder tener otras opciones de ampliar de poner otros nidos en otros distritos o llegar a tener otros colegios con primaria tal vez llegar a secundaria en algún distrito de los conos.” (X6 13:25)

“Bueno, si me gustaría hacer algún estudio de postgrado en el corto plazo, para poder continuar, digamos, intercambiando conocimientos y poder, de repente, formar una red de contacto un poco más importante que ayude a recolocarme en una futura gerencia.” (Y4 21:3)

En la misma Tabla se aprecia que prácticamente 11 de los 24 participantes considera que no tuvo un plan o que este se fue dando en el camino en base a las oportunidades o logros que fue obteniendo:

Tabla 19.

Plan de desarrollo profesional

Respuesta	Casos	f0	%
Cuenta o conto con un plan de desarrollo	BB1, BB3, BB5, X1, X4, X6, X7, X8, X10, Y1, Y4, Y5, Y7	13	54
Se fue dando en el camino	BB2, BB4, BB7, X9, Y3	5	21
No	BB6, X2, X3, X5, Y2, Y6	6	25
Total		24	100

En realidad, tengo dos períodos de vida laboral porque yo trabajé hasta digamos que fui bachiller, trabaje hasta los veinticinco años y luego deje de trabajar cinco años. En

esos cinco años tuve mis dos hijas. Reinsertarme a la vida laboral, lo hice tomando trabajos por lo general vinculados a ventas, para tener la disponibilidad de mi tiempo para poderme dedicar a mis hijas porque esa era mi prioridad. Entonces en realidad yo haberme podido trazar metas, así, laborales cuando fui más joven, no lo hice porque en ese momento, sentí que mi obligación era con mi familia. Entonces en realidad me he sentido mucho más libre hace diez años recién, cuando mis hijas crecieron y ya yo era independiente nuevamente, ¿No? y ya podía un poco más enfocarme en lo que yo quisiera. (BB2 2:4)

“No, se ha dado solo todo, pero he sido muy intrépida para aprender y hacer mis programas mis planes y todas esas cosas, te exigen la misma carrera” (BB7 7:4)

“Para ser honesta, no, lo único que tenía claro era seguir avanzando y dentro de las empresas donde yo trabajaba lo que hacía era meterme en todos los proyectos que había así no fuera lo mío.” (X2 9:4)

“Así como una planificación, no, la verdad que no...” (X5 12:26)

“Creo que sí pero quizá un poco en el sub consciente, creo que siempre he tenido una línea que he seguido, siempre ha sido la idea de terminar mis estudios, trabajar, hacer la maestría, pero no han sido tan planeados he ido un poco en base a las situaciones que se han ido dando he ido acomodando el plan a lo que necesitaba.” (Y3 20:25)

“No. Cuando empecé, cuando no tenía muy bien claro lo que quería, pero ahora tengo pensado estudiar unos cursos.” (Y6 23:25)

Como se aprecia en la Tabla 20, la mayor cantidad de las participantes considera que ha cumplido con su plan de desarrollo:

Tabla 20.

Cumplimiento del plan de desarrollo profesional

Respuesta	Casos	f0	%
Si, Si hasta la fecha	BB1, BB2, BB3, BB4, X1, X10, Y7, X4, X5, X6, X8, Y3, Y4, Y5	14	67
No, aún no	BB5, X2, X3, X9, Y1, Y2, Y6	7	33
Total		21	100

“Sí, de hecho yo pienso que sí. Bueno, como hay ahora chicas o gente, mujeres profesionales jóvenes que se dedican a su carrera profesional desde jóvenes, yo en realidad postergue todo eso. Yo te podría decir que recién me he dedicado a mi carrera profesional a los cuarenta años...” (BB2 2:25)

“Yo pienso que sí. O sea, he ido quemando cada etapa y lo he ido cumpliendo” (BB4 4:27)

“Sí, claro. Yo creo que si cumplí parte de este plan y una de las proezas cuando paso a marketing, porque yo venía de trabajo de campo en ventas de producto financieros o de asesoría; de ahí me voy a sentarme aún escritorio...” (X4 11:28)

“Considero que sí que he cumplido el plan, porque llegué a lo que quería a mis treinta y dos años que era más o menos lo que yo quería...” (X5 12:27)

“Sí. Ya cumplí parte de ese plan, por qué, porque he llegado a los hitos que yo quería...” (X8 15:28)

“Sí. Me siento satisfecha con lo que he logrado, o sea, yo creo que si he cumplido mis metas, he llegado a terminar aquellas cosas que me he propuesto.” (X10 17:25)

“Sí, quizás me hubiera gustado que sea en un menor tiempo pero no se pudo por temas ya familiares que tuve que retrasar un poco la carrera universitaria, pero yo siento que si lo he logrado.” (Y7 24:26)

Tabla 21.

Plan de estudios complementarios

Respuesta	Casos	f0	%
Si se encuentra estudiando	BB7, Y2, Y5	3	13
No, pero desea complementar con algunos estudios afines a su carrera	BB2, BB3, BB4, X1, X2, X3, X4, X7, X8, Y1, Y3, Y4, Y6	13	57
Estudio cursos no complementarios a su carrera	BB6	1	4
No, pero desea estudiar algo no afín a su carrera	BB5, X5, X6	3	13
No	X9, X10, Y7	3	13
Total		23	100

Como se aprecia en la Tabla 21, 13 de las 24 entrevistadas desean estudiar algo complementario a su carrera:

“Ahorita no estoy estudiando y si me gustaría coger algo complementario en el tema de Gestión de Proyectos de Responsabilidad Social. Quizás sea el próximo año.” (BB2 2:6)

“Sí, me gustaría estudiar fuera y llevar algo intensivo de marketing de nuevas tendencias, siempre estoy cumpliendo aquí los Seminarios, pero me gustaría hacerlo afuera y de repente ampliar algo al tema de Responsabilidad Social más por conocimiento.” (BB3 3:27)

“Sí. No estoy estudiando ahorita pero si me gustaría estudiar algo más. Me gustaría por ejemplo hacer un Executive Program en alguna universidad en Estados Unidos.” (X1 8:6)

“Si bueno en realidad lo he dejado un poco relegado el estudiar, porque tengo una niña pequeña de 5 años, pero si yo quiero máximos el próximo año estudiar un MBA.” (X7 14:5)

“Sí, el de DBA, el Doctor Business Administration aquí en CENTRUM en doble grado también de Maastricht, pero digamos, por un tema de tiempo porque si yo empiezo el doctorado, van a hacer cuatro años full, dos años de clases y dos años de investigación de la Tesis Doctoral.” (X8 15:29)

Quisiera estudiar una Maestría a partir del próximo año... Creo que estaría un poco más inclinada por un MBA con una especialización en Marketing, más que una Maestría sólo en Marketing... En realidad, creo que los estudios es para, digamos, tener más capacidad de negocio, de manejo de equipo, un poco más de lo que es Management, no creo que, digamos, haya mucho técnicamente más que aprender sobre el Marketing, sino más que nada ver cómo te da una visión global del negocio, como participa tu área dentro de lo que es el negocio, como contribuyes; lo que es el manejo de equipo, lo que es el manejo de indicadores...(Y4 21:27)

De igual forma se aprecia que 3 de las entrevistadas se encuentran estudiando actualmente:

“Estudiando siempre la contraloría paga cursos, mínimo tenemos que tener unos cinco cursos de capacitación en el año, nos evalúan” (BB7 7:5)

“Sí, estoy estudiando un diplomado en la Universidad del Pacífico de Comunicación Interna.” (Y2 19:28)

Bueno, desde que salí de la Universidad, siempre he querido hacer mi Maestría, primero eso, pero sabía que al principio no lo podría hacer inmediatamente y de hecho, primero me quería ir a Estados Unidos, incluso me quería ir a Estados Unidos con Javier que era ese momento era mi enamorado pero al final, pasaron diferentes cosas y ya no. Se cambió a España, me pidieron la mano, me quede en Perú, entonces

como que siempre lo estuve aplazando hasta que dije no, yo en verdad si quiero hacer mi Maestría. (Y5 22:27)

Por último solo 3 de las entrevistadas nos indicó que no desearía complementar sus estudios a futuro:

“Ya no. Ya terminé. En algún momento me plantearon como que para... ¿Y ahora qué vas a hacer? O sea, el doctorado y yo dije no” (Y7 24:27)

4.2.4 Posición laboral aspirada o deseada

Para indagar sobre la posición laboral aspirada o deseada se realizó la siguiente pregunta: de tener la opción de poder elegir, ¿qué posición laboral le gustaría desempeñar en este momento? ¿Qué competencias y habilidades considera usted que tiene para desempeñar esta nueva posición?

Tal como se muestra en la Tabla 22, la mayor parte de las entrevistadas indistintamente de la generación a la que pertenecen se encuentran satisfechas con las posición laboral donde se encuentran actualmente y consideran que es la que actualmente les gusta desempeñar:

Tabla 22.

Posición laboral aspirada o deseada

Respuesta	Casos	f0	%
Directora	X1, X8	2	9
Gerencia	BB1, BB3, Y4	3	13
Sub-gerencia	X9	1	4
Jefatura / Cargo medio	BB4, BB5, X4, X5, Y1, Y3, Y7	7	30
Donde me encuentro actualmente	BB2, BB7, X2, X3, X6, X7, Y2, Y5, Y6	9	39
Dueña / empresa propia	X10	1	4
Total		23	100

“Me gusta actualmente la que tengo y yo quisiera quedarme, o sea perfeccionarme en lo que hago en Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social. Estoy okey donde estoy.” (BB2 2:27)

“Lo mismo, me encanta lo mío.” (BB7 7:24)

“La que tengo hoy gerente de Recursos Humanos.” (X2 9:29)

“Me gusta lo que hago en realidad me gusta el trabajo que desarrollo...” (X3 10:34)

“Bueno estoy contenta con la posición que tengo...” (X6 13:29)

“...en la que estoy analista de comunicación interna por el tema de seguir ganando experiencia y conocimientos seguir aprendiendo de mis jefes y mis superiores en como gerenciar, como gestionar como ser buen jefe ir siempre aprendiendo de experiencias.” (Y2 19:29)

“En este momento creo que estoy bien en la posición que estoy porque estoy aprendiendo.” (Y6 23:27)

En la misma tabla se puede apreciar que 13 de las 24 entrevistadas les gustaría estar en una posición jerárquica superior, siete consideran que podrían estar desempeñándose en una jefatura o posición de cargo medio, una en una sub-gerencia, tres en una gerencia y dos en un cargo de directora.

Al consultar sobre las competencias o habilidades con las que cuentan para desempeñarse en esta nueva posición laboral aspirada, se observa una mayor frecuencia en el conocimiento técnico del trabajo que desempeñan, seguido de liderazgo y habilidades blandas como comunicación:

Toda la parte técnica y la parte de las relaciones interpersonales con la gente, parte del liderazgo ya lo tengo es más Procter me ha ayudado a desarrollarlo y creo que si tengo

el potencial para poder ejecutar esa posición. Algo que considero que tengo que trabajar sí que a veces soy como muy directa y como que a veces las personas pueden sentirse afectadas por eso. (BB5 5:29)

El control interno que aplico. A todo, el procedimiento a la ejecución de tus actividades, la forma, los ademanes, los modales y la capacitación que pueda tener el personal que yo manejo, incentivarlos a que tengan control interno en ese sentido de superar que es importante. (BB7 7:25)

“Considero y por lo que me han evaluado, tengo liderazgo, se trabajar en equipo. A comparación de varias personas, tengo conocimiento de inglés, tengo un buen indicador a nivel de lo que es Gestión de Proyectos” (X5 12:30)

“En realidad conozco todo sobre lo que trata el negocio, me gusta hacerlo y creo que tengo más que todo carácter para poder sobrellevar la situación y creo buen criterio.” (X7 14:27)

“Capacidad de análisis, digamos, eso es primero. La capacidad de resolución de problemas, habilidad de comunicación a todo nivel” (X8 15:31)

“Creo que poder comunicarme, poder ayudar a enfocarse a las personas, el autoanálisis también creo que puedo ayudarles en eso.” (X3 10:35)

Asimismo algunas de las entrevistadas indicaron que requieren adquirir ciertas competencias adicionales:

“Requiero desarrollar más habilidades estratégicas pienso.” (BB1 1:29)

“...se necesita competencias gerenciales” (BB4 4:30)

“Creo que tengo algunas de las competencias, pero definitivamente, me falta experiencia, en lo que es sobretodo manejo de marca y publicidad” (Y4 21:29)

Tabla 23.

Competencias y habilidades para acceder a esta posición

Respuesta	Casos	f0	%
Necesito desarrollar habilidades gerenciales	BB1, BB4, Y4	3	12
Necesito desarrollar habilidades blandas	BB5	1	4
Liderazgo	BB5, BB7, X5, X6, Y7	5	20
Trabajo en equipo	X5, Y7	2	8
Perseverante	X10	1	4
Conocimientos técnicos	BB5, BB7, X5, X7, Y1, Y5	6	24
Habilidades gerenciales	X1, X8	2	8
Habilidades blandas	X2, X3, X7, X8, Y2	5	20
Total		25	100

4.3 Factores que influyen positivamente las aspiraciones laborales de la mujer profesional.

4.3.1 Principales factores que influyen en el logro de sus aspiraciones laborales.

Para indagar sobre los factores que influyen en el logro de sus aspiraciones laborales se realizó la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los principales factores que Ud. considera influyeron en el logro de sus aspiraciones laborales?

En la Tabla 24 Se pudo identificar que en 11 de las 24 entrevistadas el factor que influye con mayor relevancia en el logro de sus aspiraciones labores es la familia, donde se menciona a los padres, hermanos, hijos y esposo. Los resultados son consistentes con los factores personales internos, donde la familia propia es un factor que influye en las aspiraciones de las mujeres según López Fernández (2007)

“Mi deseo de superación, la motivación que tenía porque mis hijos vean que no hay que solamente quedarse y conformarse con lo que uno tiene sino hay que aspirar a algo más...” (BB6 6:8)

Tabla 24.

Factores que influyen en el logro de sus aspiraciones laborales

Respuesta	Casos	f0	%
La familia	BB1, BB4, BB6, BB7, X6, X9, X10, Y1, Y2, Y3, Y7	11	31
La perseverancia	BB2, BB3, X6, Y4, Y5, Y7	6	17
La responsabilidad	X3, X7, X10, Y7	4	11
Plan de vida	BB3, BB5, X1	3	9
Trabajar en equipo	X3, X5, X9	3	9
Crecimiento personal y superación	BB1, BB6	2	6
Independencia económica	X4, X6	2	6
Influencias externas (amigos, jefes y profesores)	Y1, Y7	2	6
El espíritu de servicio	X8	1	3
Ninguno	Y6	1	3
Total		35	100

“Yo pienso que mi gran motivación ha sido mi hija” (BB4 4:9)

“El apoyo de mis hermanos” (BB7 7:8).

“Yo vengo de una familia que todo les ha costado mucho trabajo, yo no estoy acá porque alguien vino y me recomendó, mis padres eran súper aspiracionales...” (X2 9:9)

“Familiarmente, tuve mucho apoyo. Mi mamá y mi papá influyeron mucho en mi para que yo estudiara y mi familia también.” (X10 17:9)

“Mi familia,...” (Y1 18:9)

“El apoyo de mis papas, el apoyo de mi novio” (Y2 19:9)

“Siempre he tenido el apoyo de mi familia en ese sentido nunca me han cuestionado si me cambio de trabajo o me quedo en el trabajo” (Y3 20:9)

“...mi familia también ayudó mucho en esto y de hecho la gente con la que trabajaba...” (Y7 24:9)

También se observa que las virtudes como la perseverancia y la responsabilidad fueron factores muy valorados y que influyeron positivamente en el logro de sus aspiraciones en 10 de 24 de las entrevistadas. Los resultados son consistentes con la literatura donde en el factor personal las mujeres luchan por alcanzar nuevas responsabilidades según López Fernández (2007)

“...mi perseverancia que ha hecho que vean en mí la posibilidad de este puesto...”
(BB2 2:9)

“La perseverancia. Tener primero un plan de mediano plazo, seguirlo y ser perseverante.” (BB3 3:9)

“De hecho que en los factores personales creo que la responsabilidad creo que es un tema importante creo que yo lo tengo...” (X3 10:9)

“La perseverancia, las ganas de hacerlo.” (X6 13:9)

“Sentido de la responsabilidad.” (X10 17:9)

“...creo que ha sido el tema de la perseverancia en buscar... en no conformarse o de repente no estar contenta con estar varios años en el mismo puesto...” (Y4 21:9)

“Perseverancia, la responsabilidad. Mi familia también ayudó mucho en esto y de hecho la gente con la que trabajaba.” (Y7 24:9)

Seis de las entrevistadas que representan el 18% de la muestra considera que el tener un plan de vida y el trabajo en equipo son factores que influyen positivamente en el logro de sus aspiraciones laborales.

“...Tener primero un plan de mediano plazo, seguirlo y ser perseverante...” (BB3 3:9)

Siempre me he fijado metas una de las cosas que yo agradezco a Procter es que me abrió los ojos a otro mundo diferente [...] cuando entré acá, cuando me hablan del visionar y de trazar una visión, lo mismo trace para mi vida, entonces dentro de eso decía yo tengo que llegar a tener en algún momento mi casa propia, para tal fecha yo tengo que estar viajando y entonces me hice un plan de vida y eso es una cosa de las que me ha ayudado... (BB5 5:9)

El 24% de las entrevistadas mencionó por lo menos otros factores que influenciaron en el logro de sus aspiraciones laborales como crecimiento personal, independencia económica, influencias de terceros y el espíritu de servicio.

“Es la actitud de servicio. El espíritu de servicio, ir más allá de lo que te piden...” (X8 15:9)

“... mis amigos, mis antiguos jefes, profesores.” (Y1 18:9)

En el caso de la generación Baby Boomers se aprecia en la Tabla 25 la misma tendencia, el factor que influye con mayor relevancia en el logro de sus aspiraciones labores es la familia. Un factor exclusivo de la generación Baby boomer es el crecimiento personal y el deseo de superación.

Tabla 25.

Factores que influyen en el logro de las aspiraciones laborales de la generación Baby Boomers

Respuesta	Casos	f0	%
La familia	BB1, BB4, BB6, BB7	4	40
La perseverancia	BB2, BB3	2	20
Tener un plan de vida	BB3, BB5	2	20
Crecimiento personal y superación	BB1, BB6	2	20
Total		10	100

“Mi deseo de superación, la motivación que tenía porque mis hijos vean que no hay que solamente quedarse y conformarse con lo que uno tiene sino hay que aspirar a algo más y siempre pensar que uno tiene que proyectarse a hacer el bien a los demás y que lo que uno sabe darlo a los demás.” (BB6 6:8)

Tabla 26.

Factores que influyen en el logro de sus aspiraciones laborales de la generación X

Respuesta	Casos	f0	%
La responsabilidad, hacer un buen trabajo	X3, X7, X10	3	21
La familia	X6, X9, X10	3	21
Trabajar en equipo	X3, X5, X9	3	21
La independencia económica	X4, X6	2	14
La perseverancia	X6	1	7
Tener un plan de vida	X1	1	7
El espíritu de servicio	X8	1	7
Total		14	100

En el caso de la generación X en la Tabla 26 se observa que el principal factor que influye en el logro de sus aspiraciones laborales es la responsabilidad, la familia y el trabajo en equipo, con 21% de preferencia en cada uno de los factores. Es relevante mencionar que solo en esta generación mencionan como un factor que influye en sus aspiraciones el trabajo en equipo y la responsabilidad.

“...en aspecto laboral creo que el encontrar un entorno, personas que saben trabajar en equipo que saben cuáles son sus responsabilidades y que están dispuestas a hacer un buen trabajo hace también que yo pueda alcanzar mis objetivos...” (X3 10:9)

De repente mi equipo de trabajo porque como te digo, yo llegué y yo llegaba de ser consultora, yo nunca había comprado nada, los chicos que estaban allí, uno de ellos tenía como veinte años en el banco llevaba toda su vida en compras, es más, creo que era su puesto, él pensaba que era su puesto. Esa persona me ayudó muchísimo... (X9 16:9)

Tabla 27.

Factores que influyen en el logro de sus aspiraciones laborales de la generación Y

Respuesta	Casos	f0	%
La familia	Y1, Y2, Y3, Y7	4	36
La perseverancia	Y4, Y5, Y7	3	27
Influencias externas (amigos, jefes y profesores)	Y1, Y7	2	18
La responsabilidad, hacer un buen trabajo	Y7	1	9
Ninguno	Y6	1	9
Total		11	100

En el caso de la generación Y en la Tabla 27 se aprecia la misma tendencia que la generación Baby Boomers y el factor que influye con mayor relevancia en el logro de sus aspiraciones laborales es la familia y la virtud de la perseverancia. Solo en esta generación observamos que un factor que influye en sus aspiraciones son las influencias externas de amigos, jefes y profesores.

“...mis amigos, mis antiguos jefes, profesores.” (Y1 18:9)

“...también ayudó mucho en esto y de hecho la gente con la que trabajaba. Mucho hubo de eso, he tenido la suerte de trabajar con gente que... digamos, encajé en el grupo, que logró que pueda aspirar a estos logros.” (Y7 24:9)

4.3.2 Subsidio y apoyo en educación.

Para indagar sobre el subsidio y/o apoyo recibido por padres, esposos, familia, propio, empresa o becas, se realizó la siguiente pregunta: ¿Tuvo algún subsidio para hacer frente a los costos de sus estudios? (Apoyo de sus padres, Becas, etc.)

En la Tabla 28 se observan las siguientes respuestas de las entrevistadas:

Subsidio Familiar. Se pudo identificar en 18 de las entrevistadas, que representan el 46 por ciento del total, que el principal apoyo recibido para completar sus estudios de pregrado y posgrado fue de parte de los padres, hermanos y esposos.

Tabla 28.

Subsidio y apoyo en educación

Respuesta	Casos	f0	%
Subsidio Familiar	BB1, BB2, BB3, BB5, BB6, X1, X2, X4, X5, X6, X8, X9, Y1, Y2, Y3, Y4, Y6, Y7	18	46
Subsidio Personal	BB2, BB4, BB7, X1, X2, X3, X6, X8, X9, Y2, Y6	11	28
Subsidio Laboral	BB2, X5, X7, X8, Y7	5	13
Beca	X8, X9, X10	4	10
Ninguna	Y5	1	3
Total		39	100

“...Mis padres me apoyaron en todo lo que ha sido mi carrera hasta la universidad. De mis padres he recibido creo que el impulso por lograr en la vida metas y desarrollarme como persona y profesional eso lo recibí de mis padres” (BB1 1:30)

“...con la universidad si de mis padres lógico.” (BB6 6:9)

“Mira el de mi esposo siempre ha sido desde que éramos enamorados, si me decía lo que necesites, me decía incluso yo te pago tu curso, estoy invirtiendo en mi futuro y también me decía nunca te olvides que yo te conocí con sueldo mínimo...” (X2 9:35)

“Bueno, mi mamá. Mi mamá que siempre estuvo pendiente y el económico, siempre mi papá, siempre nos solventaba.” (X4 11:31)

“De pregrado sí, mis padres me pagaron toda la carrera universitaria e incluso en el diplomado me han ayudado con la mitad de lo que cuesta el curso.” (Y2 19:32)

“Sí, apoyo de mis padres y de mi hermana.” (Y4 21:10)

Subsidio Personal. Se pudo identificar en once de las entrevistadas que representan el 28 por ciento de la muestra, que ellas identifican como subsidio y apoyo en educación su

propio financiamiento estudiando y trabajando. Abajo se listan las respuestas provistas por nuestras entrevistadas.

“...Cuando yo he estudiado luego de casada, yo tenía mi esposo, bueno, yo ya trabajaba, entonces tenía mi dinero y el Diplomado de Responsabilidad Social, de Gestión del Medio Ambiente y Responsabilidad Social...” (BB2 2:10)

“No. Todo eso es autofinanciado” (BB4 4:10)

“No, yo he trabajado y estudiaba” (BB7 7:9)

“No, todo ha sido por mis propios esfuerzos.” (X2 9:34)

Es importante indicar un punto observado en nuestra investigación, donde apreciamos que los cursos de pregrado fueron financiados por los padres y los de postgrado por ellos mismos. A continuación se listan estos casos mencionados:

“...la universidad me la pago mi papá, y el MBA pedí un préstamo.” (X1 8:10)

“Mis padres, tuve becas en la universidad los primeros años para poder pagar los primeros años de la universidad y mis papas me pagaron la carrera y ayudaron y yo también ayude porque trabaje paralelamente cuando estudiaba.” (X6 13:10)

“...mis padres me financiaron totalmente mis dos carreras y mi maestría yo directamente...” (X8 15:33)

“De pregrado sí, mis padres me pagaron toda la carrera universitaria e incluso en el diplomado me han ayudado con la mitad de lo que cuesta el curso” (Y2 20:10)

“Mis papás me ayudaron a pagar la Universidad hasta octavo ciclo y de ahí yo empecé a practicar y me los pagué.” (Y6 23:29)

Subsidio Laboral. Se pudo identificar en cinco de las entrevistadas que el principal apoyo recibido para completar sus estudios vino de las empresas donde trabajan y trabajaron.

“...PRIMA si me apoyó con un porcentaje de estos estudios.” (BB2 2:10)

“...Pero digamos que la Empresa por estos proyectos me pagó un curso de implementación de CRM en Oracle, un curso pequeño, pero bueno igual...” (X5 12:10)

“Yo he estudiado diplomados que la empresa me ha pagado, administrativos, por una parte la empresa si me ha apoyado en ese sentido y también diplomados que yo he seguido de calidad, de todo.” (X7 14:9)

“Subsidios de tipo económico, sí, de mi anterior Empresa, que me pagaron. Apoyo, de, digamos, de dedicación, de no bajas las manos, que siempre sigue...” (Y7 24:10)

Becas. Como dato relevante se pudo identificar que el subsidio de tipo Beca solo fue mencionado por las mujeres entrevistadas de la generación X Una generación que creció en una época de crisis económica en nuestro país y a continuación se listan las respuestas provistas por X8, X9 y X10.

“...mi maestría yo directamente, claro, lo que si es que CENTRUM da a los colaboradores, por una política vigente que tenemos, un apoyo del cincuenta por ciento de beca de la parte CENTRUM...” (X8 15:33)

Subsidio, sí. Cuando estudié Computación e Informática, era una época difícil la de Alan García y por suerte, donde yo estudié que era Cibertec, tenía este tema de crédito educativo, en el cual tú firmabas letras y después cuando tú trabajabas ibas pagando entonces yo tuve eso a los seis meses de poder entrar la instituto, por lo tanto, ellos me subsidiaron esos estudios...” (X9 16:10)

“Tuve una beca, un crédito en el Gran Mariscal de Ayacucho mientras estuve en la Universidad para subsidiarme los estudios. Si bien la Universidad era gratuita, necesitaba para mantenerme. Entonces sí, lo logre por las notas una beca para un crédito, el cual pagué cuando terminé mis estudios...” (X10 17:10)

4.3.3 Cambio de carrera profesional.

Para indagar si está satisfecho con la elección de su actual carrera profesional o si pudiera elegir otra y ¿por qué? se realizó la siguiente pregunta: ¿Si pudiera elegir, estudiaría lo mismo o elegiría otra carrera? ¿Por qué?

Tabla 29.

Cambio de carrera profesional

Respuesta	Casos	f0	%
Estudiaría lo mismo	BB3, BB5, BB6, BB7, X1, X2, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, Y4, Y5, Y6, Y7	17	71
Elegiría otra carrera	BB1, BB2, BB4, X3, Y1, Y2, Y3	7	29
Total		24	100

De lo observado en la Tabla 29 se puede identificar que 17 de las entrevistadas, que representan el 71 por ciento de la muestra, indicaron que estudiarían lo mismo, que no cambiarían las experiencias y errores cometidos, los cuales les sirvieron para aprender, mejorar y llegar a cumplir sus sueños y aspiraciones profesionales y personales.

“Estudiaría lo mismo, pero sabiendo que yo soy bien empeñoncita, me hubiera gustado llevar algunos cursos de Economía, porque a mí me gusta mucho la economía.” (BB3 3:11)

Si pudiera retroceder el tiempo yo creo que elegiría la misma carrera, porque es algo que es de servicio que tu sirves a seres humanos como decir enfermería un poco lo que a mí me gustaba esa es también una de servicio de servir a la comunidad de servir a los demás y creo que lo volvería a hacer porque creo que te llena de muchas satisfacciones porque tú te encuentras con alumnas que les has enseñado hace muchos años atrás y me encuentran por la calle y corren a abrazarme y yo digo yo ni me

acuerdo de sus nombres y entonces digo bueno si es que es así es porque les deje alguna semillita buena en ellas. (BB6 6:10)

Volvería hacer absolutamente todo lo que he hecho, con los mismos errores. Porque esos errores y esas cosas que he hecho han sido el detonante para que yo llegue a donde estoy porque yo creo que si no me hubiera equivocado si no hubiera dudado de la carrera que elegí, no estuviera ahorita sentada acá sino hubiera sido de las cosas que me ha pasaron antes, si mis padres hubieran podido pagarme algunos otros estudios, es probable que yo no quisiera las cosas con tanta vehemencia, entonces como ha sido más difícil, donde voy es lo que tengo que hacer, lo cual no quiere decir que yo no tenga dudas en lo que hago para mi es como un reto permanente. (X2 9:11)

“Estudiaría lo mismo...creo que he conseguido muchas cosas de la carrera que me ayudaron, que han ayudado y me siguen ayudando a crecer personalmente y profesionalmente, ¿No? Sí, sí volvería a estudiar Sistemas.” (X5 12:11)

“No, estudiaría lo mismo.” (Y4 21:11)

No, estudiaría lo mismo. Me gusta. De hecho cuando yo, por ejemplo cuando entre a la Universidad, cuando recién salí del colegio y todo lo demás, yo quería estudiar historia, por ejemplo, porque me gusta un montón la historia y todo lo demás y mi papá no me dijo que no estudié historia, hazlo pero lo que hagas hazlo bien. Pero de ahí bueno, estudié Administración porque como que era algo mucho más amplio, podía trabajar en diferentes rubros y además estoy contenta. Si volvería a estudiar, estudiaría lo mismo. (Y5 22:11)

Siguiendo con lo observado en la Tabla 30 se pudo identificar que siete de las entrevistadas, indicaron que elegirían otra carrera profesional, las razones que se observan de estos cambios son por su posición en la empresa en que trabajan y aplican herramientas y

conocimientos diferentes a los de su propia carrera, también está la influencia y presión familiar por escoger una carrera.

“En cuanto a mi carrera profesional probablemente elegiría otra carrera. Hubiera elegido Ingeniería Industrial. Me he ido direccionando hacia el ejercicio de un ingeniero industrial en realidad.” (BB1 1:11)

Elegiría otra carrera. Yo soy enfermera, licenciada en enfermería, pero si volviera a los dieciséis años, estudiaría otra carrera. Porque yo soy lo que soy. Yo soy la única hija mujer de cuatro hermanos, y quien prácticamente eligió mi carrera fue mi padre. Yo quería ser ingeniería industrial, pero, hace treinta y tantos años, donde siempre había una familia muy tradicional, muy conservadora... No sé, decían: No, la carrera de ingeniería es para los varones entonces y... yo era muy obediente, dieciséis años tenía y además quien lo iba a costear la carrera eran mi padre y mi madre, no había otra; entonces yo le digo: tengo tres opciones: ser ingeniera, ser contadora... (BB4 4:11)

Tabla 30.

Cambio de carrera profesional en generación Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Elegiría otra carrera	BB1, BB2, BB4	3	43
Estudiaría lo mismo	BB3, BB5, BB6, BB7	4	57
Total		7	100

Tabla 31.

Cambio de carrera profesional en generación Y

Respuesta	Casos	f0	%
Elegiría otra carrera	Y1, Y2, Y3	3	43
Estudiaría lo mismo	Y4, Y5, Y6, Y7	4	57
Total		7	100

De acuerdo a la información contenida en las Tablas 30 y 31, podemos observar una tendencia similar en las respuestas brindadas por las entrevistadas de las generaciones Baby Boomer e Y, Para ambos casos al indagar si está satisfecho con la elección de su actual carrera profesional o si pudiera elegir otra y por qué, cuatro de las entrevistadas en cada generación mencionaron que estudiarían lo mismo y tres elegirían otra carrera.

Tabla 32.

Cambio de carrera profesional en generación X

Respuesta	Casos	f0	%
Elegiría otra carrera	X3	1	10
Estudiaría lo mismo	X1, X2, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10	9	90
Total		10	100

De acuerdo a lo mostrado por la tabla 32 para el caso de las entrevistadas que corresponden a la Generación X si existe una tendencia marcada que representa el 90% de las entrevistadas, las cuales estudiarían lo mismo.

4.3.4 Oferta laboral para mujeres profesionales.

Para indagar si la actual oferta laboral para mujeres profesionales es suficiente y equitativa sin discriminación de género, edad o carrera profesional, se realizó la siguiente pregunta: ¿Considera que las ofertas laborales para las mujeres son suficientes y equitativas para el logro de sus aspiraciones? ¿Por qué?

Ofertas laborales con preferencias de género masculino. Según lo observado en la Tabla 33, se pudo identificar en catorce de las entrevistadas, que la actual oferta laboral para mujeres profesionales es insuficiente y que existe discriminación de género.

“Yo creería que realmente para cargos elevados dentro de una empresa no en todas pero en la mayoría prefieren hombres. Porque lo veo aquí por ejemplo en la compañía que trabajo siempre el

Gerente General ha sido hombre, tengo 25 años trabajando en la compañía y no he visto allí que haya asumido el cargo una mujer, es mi percepción.” (BB1 1:12)

Tabla 33.

Oferta laboral equitativa para mujeres profesionales

Respuesta	Casos	f0	%
Ofertas laborales con preferencias de género masculino	BB1, BB2, BB3, BB4, BB5, BB7, X1, X2, X6, X7, X8, X10, Y4, Y7	14	56
Ofertas laborales equitativas y suficientes para mujeres	BB4, BB5, BB6, X3, X4, X5, X9, Y1, Y2, Y3, Y5, Y6	11	44
Total		25	100

“Yo creo que las Empresas siempre prefieren a los hombres, ¿No? quizás en este rubro de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social si veo que hay más mujeres que hombres, pero dependiendo el rubro. En Empresas mineras de hecho la gente que está en mi posición es hombre. Quizás en Empresas más del rubro financiero, o de algún servicio, sea más mujer. Pero, en general, yo pienso que los puestos están más abiertos para un hombre.” (BB2 2:12)

“No, falta mucho por darles a las damas muchas oportunidades que no las tienen, hay mucha noto yo eso mucha marginación del profesional hombre a la profesional mujer.” (BB7 7:11)

“Creo que no, creo que no son suficientes y que aun lamentablemente no son equitativas es difícil conseguir un puesto alto para una mujer todavía acá en Perú...” (X1 8:12)

Más que yo lo que considere es lo que el número dice y lo que el número dice es que a las mujeres les pagan menos que los hombres eso es de todas maneras con cifras demostrado, si haces encuestas salariales, ¿ porque?, no tengo la menor idea, no sé, a mí me da lo mismo porque yo no creo en eso que los hombres etc.... tú tienes que competir por ganarte un espacio yo la verdad no creo, yo las cosa que hago las hago por mí, creo que pienso más como hombre que como mujer en términos de negocio, yo creo que les pagan más a los hombres. (X2 9:12)

No, porque no son iguales para hombres y mujeres yo pienso que todavía falta mucho de repente en otros países hay más oportunidades para mujeres pero acá no, siempre estamos un poco más abajo que los hombres, pero lo bueno que en mi carrera no, en mi carrera es diferente porque es atípica, porque mi carrera es solo para mujeres prácticamente, es casi raro encontrar a hombres en mi carrera pero si es la única porque yo creo que en otra carreras, si los hombres están más antes que las mujeres o hay mucho más jefes hombres que mujeres.

(X6 13:12)

No... Porque a más nivel en la estructura, hay más personas del género masculino... Creo que finalmente, bueno yo estoy en el campo de Marketing, pero en realidad a más nivel de negocio pues, el tema financiero, de inversiones, de administración cobra mayor peso; porque es como que la parte financiera, es la más importante y creo que en ese rubro, pues, se piensa que los hombres manejan mejor los números que las mujeres o son más exitosos en las finanzas que las mujeres. (Y4 21:12)

Por los testimonios de BB1, BB2, BB7, X1, X2, X6 y Y4 se puede identificar que existe una marcada diferencia en la oferta y oportunidades laborales de las mujeres profesionales con respecto a los hombres. Esta diferencia es más marcada cuando una mujer desea acceder a un mayor cargo dentro de su organización. También se menciona la diferencia de salarios entre un hombre y una mujer ocupando mismos cargos.

Ofertas laborales equitativas y suficientes para mujeres. Siguiendo con lo observado en la Tabla 33, se pudo identificar en once de las entrevistadas de la muestra, que representan la minoría, que la actual oferta laboral para mujeres profesionales es suficiente y equitativa sin discriminación de género, edad o carrera profesional

“Yo creo que sí son suficientes...” (BB4 4:32)

“Yo creo que hoy en día si hay ofertas laborales digamos tienes las mismas opciones hombres y mujeres. Porque ahora hay filtros hay Adeco, Manpower y un montón de formas que encuentres trabajo yo creo que sí...” (BB5 5:12)

“Creo que se está dando un cambio en estos tiempos hace tiempo cuando yo empecé a trabajar creo que no había eso ahora vemos mujeres en diferentes empresas gerenciando y haciendo trabajos que antes eran solamente de género masculino y no femenino entonces creo que se está abriendo en forma gradual algo realmente para las mujeres que se puedan desempeñar, y que lo hacen creo mucho mejor que los hombres.” BB6 6:11)

“Sí, porque trabajo en eso, entrevisto a muchas personas a hombres y mujeres creo que las apuestas muchas veces gerentes inclusive por mujeres en algunas posiciones más que por hombres, el tema de las mujeres genera un mayor compromiso, responsabilidad, el hecho de tener cargas familiar motiva mucho, creo que estamos en competencia permanente, queremos destacar, eso hace que la mujer si tengamos un sitio.” (X3 10:39)

“Dentro de la experiencia que tengo, creo que sí.” (X4 11:33)

“Yo creo que sí. A mí nunca, en ningún puesto de trabajo me discriminaron por ser mujer, ni he perdido puestos de trabajo por ser mujer.” (X9 16:32)

“Hasta ahora me parece que sí. No me parece que por que seas hombre o mujer te discrimen, pero no sé qué pasa cuando por ejemplo uno sale embarazada, que como todavía no me ha tocado” (Y5 22:32)

“Sí, ahora hay igualdad en hombre y mujer, sí. No he postulado en muchas ofertas pero en todas las que he postulado he visto igualdad tanto para hombre como para mujer” (Y6 23:31)

De acuerdo a la información contenida en las Tablas 34 y 35, podemos observar una tendencia similar en las respuestas brindadas por las entrevistadas de las generaciones Baby Boomer y X. Para ambas generaciones se indica que existen ofertas laborales con preferencias de género masculino. También se aprecia que mencionan las entrevistada BB4 y BB6 que si bien las ofertas son equitativas o suficientes, las oportunidades no las tienen igual para el caso de acceder a una posición de mayor rango jerárquico.

Tabla 34.

Oferta laboral equitativa para mujeres profesionales Baby Boomers

Respuesta	Casos	f0	%
Ofertas laborales con preferencias de género masculino	BB1, BB2, BB3, BB4, BB5, BB7	6	67
Ofertas laborales equitativas y suficientes para mujeres	BB4, BB5, BB6	3	33
Total		9	100

Tabla 35.

Oferta laboral equitativa para mujeres profesionales X

Respuesta	Casos	f0	%
Ofertas laborales con preferencias de género masculino	X1, X2, X6, X7, X8, X10	6	60
Ofertas laborales equitativas y suficientes para mujeres	X3, X4, X5, X9	4	40
Total		10	100

Tabla 36.

Oferta laboral equitativa para mujeres profesionales Y

Respuesta	Casos	f0	%
Ofertas laborales con preferencias de género masculino	Y4, Y7	2	29
Ofertas laborales equitativas y suficientes para mujeres	Y1, Y2, Y3, Y5, Y6	5	71
Total		7	100

De acuerdo a lo observado en la Tabla 36, se puede identificar que cinco de las entrevistadas de la generación Y, que representan el 71 por ciento de la muestra, considera que las ofertas laborales son equitativas y suficientes para las mujeres. Mencionan que hay igualdad entre hombre y mujer, que cuando se presentan a entrevistas de trabajo ven las mismas oportunidades tanto para hombre como para mujer.

4.4 Factores que restringen el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional.

A continuación se presenta el análisis de las respuestas dadas por las entrevistadas de las generaciones para indagar cuáles son los factores que restringen el logro de sus aspiraciones laborales. Para un mejor entendimiento los hemos dividido en factores que limitan las aspiraciones laborales, los factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico, restricciones que han encontrado por ser mujer o por la edad para acceder a una posición laboral, intereses personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales y otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales.

4.4.1 Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres

Para indagar sobre los factores que restringen el logro de sus aspiraciones se realizaron las siguientes preguntas: ¿considera que existe algún motivo que limite su crecimiento profesional? ¿Cree que está en sus manos poder cambiar esta situación?

Tabla 37.

Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	X2, X3, X7, X8, X10, Y2, Y5, Y6, Y7	9	36
Empresa donde Trabaja	BB1, BB5, X1, Y4	4	16
Factor Económico	BB4, BB7, X5, Y1	4	16
Familia	BB6, X4, X5, X6	4	16
Estudios	BB3, X9	2	8
Edad	BB2	1	4
Personales	Y3	1	4
Total		25	100

De los resultados en la Tabla 37 podemos observar que nueve de las 25 entrevistadas, coincide en que no existe ningún factor que limite sus aspiraciones laborales:

“No, creo que yo pongo los límites.” (X3 10:13)

“Dentro de la empresa yo creo que no” (X7 14:12)

No. Yo pienso que no. Lo que sí, pudiera ser demora, ¿No? la demora es por mi tema familiar, pero que haya impedido, no. Yo pienso que depende de cada uno, hasta donde uno va. El ímpetu, las ganas, el compromiso, la entrega, eso depende de cada uno. Y la verdad es que nada es imposible. Yo siempre le digo a todos: Nada es imposible. Todo depende de uno seguir adelante, pero la cosa es dedicarse, ¿No? con responsabilidad. (X8 15:13)

“A parte del dinero, yo creo que no. Si, si yo creo que esta cien por ciento en mis manos” (Y1 18:13)

Yo creo que no, pero sí creo que cuando la mujer es mamá, podría hacer que se estanque un poco, dependiendo de cómo la persona tome el tema; si te quieres dedicar un poco más a tus hijos, tendrías que sacrificar la parte profesional; Soy consciente de eso porque creo que no van de la mano. (Y5 22:13)

Que existe...que limite, no creo. No, que limite... ¿Qué te puede limitar a un crecimiento profesional? No lo sé... No, se me ocurre... o si me dan ahorita un motivo, no se de repente quizás si estas en un trabajo en el que tienes que estar constantemente viajando, por ahí puede ser una limitación a que dejes de lado eso, ¿No? o quizás la familia, aunque yo he visto últimamente, muchas mujeres y hombres que sacrifican mucho a la familia por terminar sus cosas. Entonces yo creo que no hay, a no ser que sea algo muy... puede ser una enfermedad, puede ser una de estas cosas que sí puedan limitarte. (Y7 24:13)

López Fernández (2007) indicó que en las últimas décadas ha habido cambios importantes en la identidad de género. Las mujeres aspiran a desarrollarse profesionalmente, y dedican años de su vida a prepararse para ello. Sin embargo, sucede que, al mismo tiempo que luchan por alcanzar nuevas responsabilidades, se encuentran con un gran desafío “trabajar y/o formar una familia” la familia propia es un factor que influye en las aspiraciones de las

mujeres. De acuerdo con la Tabla 37, todas las entrevistadas consideran que al menos existe un factor que limita sus aspiraciones laborales, encontrando tres factores a los que las entrevistadas se refirieron en igual cantidad de veces: la empresa donde trabaja, el factor económico y la familia.

Empresa donde trabaja

Si veo como crecimiento profesional actualmente en la empresa donde estoy asumir cargos de nivel más alto lo limita en que la compañía actualmente en Perú es una estructura como muy plana, porque estamos formando parte de un clúster con otros países y los niveles más ejecutivos más altos están del lado del país que es la cabeza del clúster. No depende de mí. (BB 1:13)

La verdad que aquí en Procter como que ya llegas a un tope pero hacia fuera no porque yo tuve una muy buena oferta de trabajo el año pasado pero no lo acepte porque va contra mis principios era la competencia que me estaba llamando, entonces por un tema de principios dije no. (BB5 5:13)

Factor económico

“A parte del dinero, yo creo que no. Si, si yo creo que esta cien por ciento en mis manos”. (Y1 18:13)

“Sólo el económico, creo....” (X5 12: 13)

La familia

“El único motivo que podría limitar mi crecimiento profesional, es querer dedicarle más tiempo a mis hijos, otro no creo”. (X4 11:13)

Tal vez no que limite por completo pero sí que como que limite en parte que son los hijos, como mamá y como esposa yo creo que más importante son los hijos la familia, la profesión o el trabajo para mí tiene el segundo lugar. Sí, yo creo que con el tiempo pero ahorita en mis manos no está, no sé pienso que la familia y los hijos, depende de

cada persona porque para algunas personas no sean prioridad pero para mí sí y tal vez si no hubiera estado casada y no hubiera tenido hijos la situación hubiese sido diferente. (X6 13:13)

Finalmente un cuatro de las 25 entrevistadas indicó como factores que limitan sus aspiraciones laborales los estudios, la edad y motivos personales.

Los estudios

Solamente la parte de estudios. Creo que necesito una Maestría, es decir, me he quedado muy retrasada en el tema de estudios si bien tengo mucha experiencia, creo que me he quedado un poco. Creo que para seguir escalando, no creo que tanto para Sub Gerencia, pero si quiero seguir una Gerencia, yo creo que voy a necesitar estudiar... Sí, claro. Si decido regresar a las aulas un tema más de voluntad que de otra cosa. El tema económico yo creo que con mi esposo lo podemos sobrellevar, si, él me apoya muchísimo y no creo que haya ningún problema en eso. (X9 16:13)

La edad

Un motivo... Bueno en realidad, en este momento yo creo que algo la edad, yo pienso que hay gente que ha hecho, claro, que no ha postergado su vida laboral como yo lo hice y entonces es mucho más joven, ya tiene la especialidad que yo tengo o mayores especialidades y es más joven que yo. Definitivamente el factor edad, si es un factor determinante para la contratación de una persona y entonces bueno, de hecho sería una limitante. (BB2 2:13)

Motivos personales

Sí de hecho sí. Justamente es algo más personal yo siempre me cuestiono absolutamente todo lo que hago y me cuesta bastante confiar en mi misma pero eso también siento que el trabajo acá con Manpower me ha ayudado a resolver parte de eso al menos porque realmente ha sido un trabajo en la que mi falta de experiencia ha ayudado bastante (Y3 20:13)

Analizando las respuestas de acuerdo a la generación a la que pertenecen podemos observar de acuerdo con la Tabla 38 para las entrevistadas de la generación Baby Boomer considera que existe por lo menos un factor que limite sus aspiraciones laborales.

Para cuatro de las siete entrevistadas los principales factores que limitan sus aspiraciones de carrera son la empresa donde trabaja y el factor económico, las tres entrevistadas restantes indicó la edad, los estudios y la familia como factores que limitan sus aspiraciones laborales. Estos factores también son compartidos por las generaciones X e Y de acuerdo con la Tabla 39 y Tabla 40 aunque con una menor frecuencia en las respuestas.

La generación X y la generación Y de acuerdo con la Tabla 39 y la Tabla 40 tienen en común que la mayoría de las entrevistadas considera que no existe ningún factor que limite sus aspiraciones laborales. Para las entrevistadas de generación X la familia es el segundo factor con mayor frecuencia de respuestas sin embargo para la generación Y la familia no es un factor que limite sus aspiraciones por lo tanto no aparece en sus respuestas.

Tabla 38.

Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Empresa donde Trabaja	BB1, BB5	2	29
Factor Económico	BB4, BB7	2	29
Edad	BB2	1	14
Estudios	BB3	1	14
Familia	BB6	1	14
Total		7	100

La generación X y la generación Y de acuerdo con la Tabla 39 y la Tabla 40 tienen en común que la mayoría de las entrevistadas considera que no existe ningún factor que limite sus aspiraciones laborales. Para las entrevistadas de generación X la familia es el segundo factor con mayor frecuencia de respuestas sin embargo para la generación Y la familia no es un factor que limite sus aspiraciones por lo tanto no aparece en sus respuestas.

De acuerdo con la Tabla 40 una de las entrevistadas de la generación Y mencionó que uno de los factores que limita sus aspiraciones laborales son motivos personales, no se ha encontrado similitud en las respuestas de las entrevistadas de la generación Baby Boomer ni de la generación X.

Tabla 39.

Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres X

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	X2, X3, X7, X8, X10	5	45
Familia	X4, X5, X6	3	27
Empresa donde Trabaja	X1	1	9
Estudios	X9	1	9
Factor Económico	X5	1	9
Total		11	100

Tabla 40.

Factores que limitan las aspiraciones laborales de las mujeres Y

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	Y2, Y5, Y6, Y7	4	57
Empresa donde Trabaja	Y4	1	14
Factor Económico	Y1	1	14
Personales	Y3	1	14
Total		7	100

4.4.2 Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico

Para indagar sobre los factores que restringen el logro de sus aspiraciones se realizaron la siguiente pregunta ¿qué factores cree usted que influyen en que aún no se desempeñe en una posición de mayor rango jerárquico?

Nowak y Ward (1989) en su estudio de “Determinantes de las Aspiraciones de Carrera de las mujeres” proponen que dentro de los factores de socialización que influyen las ambiciones de carrera está el concepto que las mujeres tienen de sí mismas tales como las

visión de las habilidades de las mujeres en áreas como la administración. En base a esto y de acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 41 la mayoría de las entrevistadas coincidió en que el factor que influye en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico es limitarse y no cambiar de trabajo.

Que no lo he buscado, porque estoy contenta donde estoy. Cada vez hay retos nuevos para mí y para mi equipo, o sea, no es un tema de que este aletargado, porque si algo si me movería a mí, es que yo esté en una posición media dormida; que esté en un mercado medio dormido. Eso a mí me mueve, o sea, a mí me mueve bastante eso, que me aburra de esa manera, o sea, no. Eso sí me haría buscar, o sea, yo no he salido a buscar, ni a pensar ni a decir, oye mira... Ni siquiera tengo el LinkedIn que por un tema de modernidad lo debería tener. (BB3 3:16)

Tabla 41.

Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico

Respuesta	Casos	f0	%
Limitarse y no cambiar de trabajo	BB3, X3, X4, Y4, Y5, Y7	6	25
Tener más Estudios	X5, X7, Y1	3	13
Política de la compañía que no permite crecimiento de carrera	BB5, X10	2	8
Mejorar habilidades blandas	X8, Y3	2	8
Falta de Experiencia	Y2, Y6	2	8
Motivos Personales	X1, X2	2	8
Ninguno	BB4, BB7	2	8
Género	BB1	1	4
Edad	BB6	1	4
Red de contactos	X5	1	4
Dedicar más tiempo al trabajo / negocio	X6	1	4
La alta competitividad Laboral	X9	1	4
		24	100

Que no lo he buscado, porque estoy contenta donde estoy. Cada vez hay retos nuevos para mí y para mi equipo, o sea, no es un tema de que este aletargado, porque si algo si me movería a mí, es que yo esté en una posición media dormida; que esté en un mercado medio dormido. Eso a mí me mueve, o sea, a mí me mueve bastante eso, que me aburra de esa manera, o sea, no. Eso sí me haría buscar, o sea, yo no he salido a buscar, ni a pensar ni a decir, oye mira... Ni siquiera tengo el LinkedIn que por un tema de modernidad lo debería tener. (BB3 3:16)

Sí, creo que si en algún momento, poder tomar una decisión por ejemplo de otra oferta laboral por el compromiso que en ese momento le tenía a la organización y creo que eso me bloqueo en un momento para no dar ese paso. (X3 10:16)

Creo es el tiempo que me demore en salir de RIMAC, porque yo he estado tres años y medio de analista y de alguna manera siento que he perdido un poco de tiempo, porque veo que otras personas han crecido un poco más rápido. Como que me he demorado un poco en salir de ahí. (Y4 21:16)

El segundo factor con más frecuencia en las respuestas de las entrevistadas es tener más estudios.

“Me falta conocer un poco más de la parte de finanzas entonces necesito prepararme en ese sentido”. (X7 14:15)

“Bueno uno de ellos yo creo que es el tema de la especialización, o sea de tener mayor cantidad de cursos, me parece que ese es uno de los factores...” (X5 12:16)

Dos de las 24 entrevistadas de la muestra consideran que las políticas de la compañía son factores que influyen en que no se desempeñen en una posición de mayor rango. Una de ellas enfocados en la política de rotación de las gerencias y otra de ellas en las políticas de desarrollo de carrera de su compañía.

La rotación de las Gerencias. Lo que pasa es que, pasa mucho acá, que te cambian los jefes y empiezas como que a demostrar de cero nuevamente lo que tú vales, ¿No? Lo que está registrado, lo que tú has hecho, ya no vale, ya no cuenta. Entonces, podías haber desempeñado muy bien hasta ese entonces y pudiste haber tenido la oportunidad de ser considerada para un cargo mayor con tu jefe anterior y estas ya apunto pero te cambiaron el jefe y el jefe siguiente, no tiene se mismo plan. Trae su equipo, trae su gente, coloca su gente y tú tienes que empezar nuevamente de cero a demostrar que vales y empieza otra vez a correr el cronometro. Entonces, si considero que eso ha pasado en varias oportunidades. (X10 17:16)

[...] cuando pase a A&T le hice la pregunta directamente al gerente de planta le dije porque no puedo ser supervisora si me necesitas en la operación y me dijo porque hemos tenido malas experiencia hemos tenido técnicos que han pasado a supervisores y no han dado los resultados y han tenido que irse de la compañía. Entonces digamos es la respuesta que me dieron. (BB5 5:16)

La mejora de habilidades blandas y la falta de experiencia también son dos factores que fueron mencionados por las entrevistadas

Mejora de habilidades blandas

Lo que pasa es que me falta manejar el tema... aquí en CENTRUM, la Doctora Avolio ha sido muy clara conmigo, tú ya estás para ocupar la Dirección de Administración pero te falta esto y esto. Y uno de los temas importantes, bueno digamos organizarme, ver la parte estratégica, no tanto operativa, pero uno de los factores importantes es estar en la capacidad de manejar un equipo grande de personas. Por qué, porque, estando en la dirección voy a manejar no los veinte que manejar ahora sino, cuarenta y ocho, el doble, más del doble, entonces digamos, tengo que estar preparada para manejar ese equipo de personas, en el sentido emocional, manejo de inteligencia emocional que es lo que si me falta. (X8 15:16)

Falta de Experiencia

Experiencia, a veces me comparo mucho con personas que han salido de la universidad que incluso ya tienen puestos más altos que el mío, no tanto que tenga gerencias pero muchos ya son jefes, no sé porque me comparo, no considero que esté creciendo lentamente estoy en la línea normal. (Y2 19:16)

Dos de las entrevistadas considera que no existen factores que influyen en que aún no se desempeñen en cargos de mayor rango jerárquico

“No hay ningún factor [...] mi crecimiento es gradual, dentro de mi línea de carrera” (BB4 4:16)

“No, al contrario nunca he tenido problemas en ese sentido”. (BB7 7:16)

Como factores que influyen en que aún no se desempeñen en cargos de mayor rango también fueron mencionados por lo menos por una entrevistada la edad, género, red de contactos, alta competitividad laboral y dedicarle más tiempo al negocio / trabajo.

Género.

“Creería que el género, porque tengo compañeras que trabajan en otras compañías y ellas no han logrado tener un nivel gerencial mayor”. (BB1 1:16)

Edad:

Bueno porque como tendría que empezar en un colegio de repente de nuevo no sé si de secundaria o particular donde la exigencia laboral es desde las siete de la mañana hasta las cuatro de la tarde y de repente ya con la edad de sesentaicuatro uno no se siente con esa actividad que tenías más joven. (BB6 6:15)

Red de Contactos:

[...]El otro es de repente también el tema del círculo, ¿No? Del círculo de las personas que realmente toman la decisión de quienes ascienden, de quienes pueden ascender. O sea de todas maneras pienso yo que siempre es un factor que marca un cincuenta por ciento aparte de tu capacidad, el tema de relacionamiento

Alta competitividad laboral

Las competencias, es decir, hay jefes... digamos que pasa. Cuanto más vas escalando, más gente va postulando al mismo puesto, como dicen, la pirámide se va poniendo un poco más delgada. Yo creo que hay muchísima gente preparada en el banco y que también tiene estudios entonces yo creo que eso podría trabar un poco el tema de poder seguir dando pasos hacia adelante. Yo creo que el banco, tiene un buen grupo de trabajo como que para decir: Por qué pusieron este y no a mí, ¿No? es decir, es un tema de competencia más que otra cosa y todos salimos de la misma meta. (X9 16:16)

Dedicarle más tiempo al negocio / trabajo.

De repente es factor tiempo y poder dedicar más tiempo al negocio para poder ampliar de repente poner el colegio, las guarderías que quiero en los conos ya tengo mucho más tiempo, si el tiempo dedicado a los hijos pienso que eso ha influenciado a que no pueda llegar a hacer lo que quiero hacer pero yo creo que con los hijos un poco más grande ya puedo dedicarme un poco más tiempo. (X6 13:16)

De acuerdo con la tabla 42 en la generación Baby Boomer el mayor porcentaje de las entrevistadas considera que por lo menos existe un factor que influye en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico. Solo dos de las entrevistas coincide que no existe ningún factor de influencia.

Para todas las entrevistadas de la generación X de acuerdo con la Tabla 43 por lo menos existe un factor que influencia que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico. Siendo los más mencionados el limitarse y no cambiar de trabajo, tener más estudios y motivos personales.

Dentro de la generación Y en la Tabla 44 podemos observar que los factores con alta frecuencia en la respuesta de las entrevistadas son limitarse y no cambiar de trabajo y la falta de experiencia.

Tabla 42.

Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	BB4, BB7	2	33
Política de la compañía que no permite crecimiento de carrera	BB5	1	17
Género	BB1	1	17
Limitarse y no cambiar de trabajo	BB3	1	17
Edad	BB6	1	17
		6	100

Las tres generaciones comparte el factor limitarse y no cambiar de trabajo y solo en la generación X las entrevistadas han considerado que no existe ningún factor que influya en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango.

Tabla 43.

Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico X

Respuesta	Casos	f0	%
Limitarse y no cambiar de trabajo	X3, X4	2	18
Tener más Estudios	X5, X7	2	18
Motivos Personales	X1, X2	2	18
Política de la compañía que no permite crecimiento de carrera	X10	1	9
Mejorar habilidades blandas	X8	1	9
Red de contactos	X5	1	9
Dedicar más tiempo al trabajo / negocio	X6	1	9
La alta competitividad Laboral	X9	1	9
		11	100

Tabla 44.

Factores que influyen en que aún no se desempeñen en una posición de mayor rango jerárquico Y

Respuesta	Casos	f0	%
Limitarse y no cambiar de trabajo	Y4, Y5, Y7	3	43
Falta de Experiencia	Y2, Y6	2	29
Tener más Estudios	Y1	1	14
Mejorar habilidades blandas	Y3	1	14
		7	100

4.4.3 Restricciones que han encontrado por ser mujer o por la edad para acceder a una posición laboral

Para indagar sobre los factores que restringen el logro de sus aspiraciones se realizaron las siguiente pregunta ¿alguna vez ha encontrado restricciones para acceder a una posición laboral por ser mujer o por su edad?

El género para Osipow y Fitzgerald (1996) es uno de los más poderosos que influyen en el comportamiento vocacional de las mujeres. Powell y Butterfield (1994), Indicaron que generalmente el problema subyace en los comportamientos e ideas tradicionales que la mayoría de los miembros de la sociedad comparten sobre los roles que corresponden a hombres y mujeres (estereotipos de género). De acuerdo con nuestro análisis en la Tabla 45 para 18 de las 24 entrevistadas considera que no han encontrado ninguna restricción para acceder a una posición laboral por ser mujer o por la edad. Haciendo el análisis por generaciones encontramos que las entrevistadas pertenecientes a la generación Baby Boomer son las únicas que han mencionado haber encontrado restricciones por la edad y las entrevistadas de la generación X son las únicas que han encontrado restricciones por ser mujeres. Por otro lado, de las entrevistadas correspondientes a la generación Y ninguna indicó haber encontrado restricciones por edad o por ser mujer para acceder a una posición laboral.

Tabla 45.

Restricciones que han encontrado por ser mujer o por la edad para acceder a una posición laboral

Respuesta	Casos	f0	%
Por ser mujer	X4, X5, X8	3	13
Por la edad	BB1, BB2, BB5	3	13
Ninguna	BB3, BB4, BB6, BB7, X1, X2, X3, X6, X7, X9, X10, Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7	18	75
		24	100

Por ser mujer

Sí, alguna vez cuando tenía creo que veintitrés años si, o sea hace mucho tiempo espero que ya no exista ese tipo de gente que piense así, pero si en alguna entrevista me dijeron, ¿No?, cumples con todos los requisitos, se nota que eres proactiva recuerdo mucho que me dijeron eso, pero eres mujer y tengo un candidato similar que es hombre. Sí, le dieron prioridad, me imagino que le dieron prioridad a él pero a mí nunca más me llamaron, porque cuando alguien te dice estas bien para el puesto pero no porque eres mujer o porque las mujercitas tendrían problemas con trabajar de noche por ejemplo, ¿No? O sea, yo ya sentí como que me ponían de lado, ¿No? (X5 12:17)

Por la edad

“Yo creería que por la edad porque he recibido muchas llamadas de Head Hunter y conversamos y me preguntan mi cargo, mi nivel, mi edad y siento que después no me vuelven a llamar, yo asumo que es la edad”. (BB1 1:17)

Ninguna

“No, en realidad en los trabajos que he estado siempre me han brindado el apoyo para poder desarrollarme”. (X7 14:16)

“No, no he visto nada”. (Y5 22:17)

4.4.4 Intereses Personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales

Para indagar sobre los intereses personales por lo que han sacrificado sus aspiraciones laborales se realizaron las siguientes preguntas: ¿considera usted que ha sacrificado alguna de sus aspiraciones laborales por otro interés personal?

Tabla 46.

Intereses personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	BB3, BB4, BB5, X7, X10, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8	12	48
Familia	BB1, BB2, BB6, BB7, X1, X2, X3, X4, X5, X6, X8, X9	12	48
Religión	Y1	1	4
Total		25	100

De acuerdo con la Tabla 46, 13 de las 24 entrevistadas mencionó por lo menos un interés personal que ha interferido con sus aspiraciones laborales siendo el de mayor frecuencia la familia. De acuerdo con White (1995) muchas veces se ha observado en la mujer un grado de frustración con el trabajo, el cual de alguna manera la aleja de ciertos aspectos de la vida familiar, como lo son el cuidado de los hijos o incluso una mejor calidad de vida. Powell y Butterfield (1994) indicaron que opinar que las mujeres son más madres que directivas; creer que no desean aceptar riesgos ni responsabilidades o incluso, considerar que tarde o temprano abandonan su empleo para casarse y/o tener hijos, supone limitar el desarrollo de la carrera profesional de las mismas y el ingreso a puestos de dirección.

Sí, de repente por interés personal si, por el tema de matrimonio por el tema de tener una casa propia, por el tema de querer tener hijos, de repente, nos enfrascamos en este viaje hace dos años de querer tener hijos y yo creo que he postergado muchas cosas

hasta que se dé la criatura y que tenga una edad suficiente como para que lo pueda dejar solo, es más te asusta mucho por el tema económico, yo soy muy asustadiza con el tema económico más que otra cosa. (X9 16:14)

“Si la he dejado de lado por el tema familiar como te digo, pero al final fue mi decisión” (X5 12:14).

No [...] Sí. El cambio viene desde el dos mil trece, porque el dos mil doce fue todo el tema de mi papá, el dos mil trece recién lo pude asimilar y aterrizar y el dos mil trece fue en que cambió el chip. Ahora, claro que el hecho de formar tu familia y ser mamá no te debería imposibilitar el crecimiento profesional, pero si se presenta un proyecto en el cual tus Gerentes piensan que debe estar metida las veinticuatro horas del día y tú dices: Uy, salí embarazada o planificas tener un bebé, créeme que no te van a llamar a ocupar ese puesto. (X4 11:14)

De las 24 entrevistadas 12 indicaron que ningún interés personal ha interferido con sus aspiraciones laborales de acuerdo con la tabla ZZZ.

“No la verdad que no, no he sacrificado nada”. (X7 14:13)

“No, no he sacrificado” (BB4 4:14)

“Laborales por interés personal, no. Personales por intereses laborales sí, pero, no. Laborales por interés personales, no, no” (Y7 24:14)

Solo una de las entrevistadas mencionó la religión como un interés que ha interferido con sus aspiraciones laborales.

“Bueno si, si lo vemos últimamente hasta este año por lo que le comentaba de mi religión a veces el tiempo juega en contra, hay horas en que le dedico más a mi religión he sacrificado tiempo de mi trabajo por hacer cosas de mi religión”. (Y1 18:14)

Analizando por generaciones y de acuerdo con la Tabla 47 y la Tabla 48 las únicas generaciones en señalar a la familia como interés personal por el cual han sacrificado sus

aspiraciones laborales fueron las entrevistadas de las generaciones Baby Boomers y las X, encontrándose la mayor frecuencia en las entrevistadas de la generación X.

Tabla 47.

Intereses personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	BB3, BB4, BB5	3	43
Familia	BB1, BB2, BB6, BB7	4	57
Total		7	100

Tabla 48.

Intereses personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales X

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	X7, X10	2	20
Familia	X1, X2, X3, X4, X5, X6, X8, X9	8	80
Total		10	100

Según la Tabla 49 las entrevistadas de la generación Y fueron las únicas que en su mayoría no indicaron interés personales por lo que hayan sacrificado sus aspiraciones a diferencia de las entrevistadas de las otras generaciones solo una de las entrevistas de la generación Y indicó la religión como un interés personal por el que han sacrificado sus aspiraciones laborales.

Tabla 49.

Intereses personales por los que han sacrificado sus aspiraciones laborales Y

Respuesta	Casos	f0	%
Religión	Y1	1	14
Ninguno	Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8	6	86
Total		7	100

4.4.5 Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones

laborales

Para indagar sobre los otros intereses que han interferido en el logro de sus aspiraciones se realizaron las siguientes preguntas: ¿considera que otros intereses en algún momento han interferido en el logro de sus aspiraciones laborales?

Tabla 50.

Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	BB2, BB3, X4, X8, X9, X10, Y2, Y3, Y5, Y6, Y7	11	46
Familia (Hijos)	BB1, BB4, BB5, BB6, BB7, X1, X2, X7	8	33
Religión	Y1	1	4
Negocio Propio	X5	1	4
Amor a los niños	X6	1	4
Lealtad a su Empresa	X3	1	4
Cambios en la Empresa donde Trabaja	Y4	1	4
Total		24	100

De acuerdo con la Tabla 50 podemos observar que para la mayoría de las entrevistadas no existen otros intereses que hayan interferido con el logro de sus aspiraciones laborales.

No. Bueno siempre el tema de oportunidades, siempre hay un factor suerte, uno puede querer determinadas cosas y la oportunidad no se te presenta al momento que tu quisieras para desarrollarte, o sea, de hecho hay factores de ese tipo que siempre pues se dan, pero pienso que en mi vida no ha sido determinante eso. (BB2 2:15)

“No, en verdad no. No.” (X4 11:15)

“No, porque siempre ha sido para mí, mi trabajo primero” (Y3 20:15)

También hemos podido identificar de la Tabla 50 que el interés que más ha interferido con el logro de sus aspiraciones laborales es la familia de acuerdo con las respuestas del ocho de las 24 entrevistadas.

“Quizá en algún momento mi gestación, quizás fue no salir fuera del país. Pero más era, creo que de índole afectivo” (BB4 4:15)

“Sí, a veces he dejado de hacer cosas por la familia, como este tema de la maestría que era importante por un tema de darte estatus o hacer que tu crecimiento sea más rápido” (X2 9:15)

“En algún momento si, cuando decidí tener una hija o un hijo, pero bueno al final se pudo resolver la situación y esperar un tiempo” (X7 14:14)

Para el 5 de las 24 entrevistadas por lo menos existe un interés que ha interferido con el logro de sus aspiraciones laborales siendo los mencionados por ellas: la religión, el negocio propio, amor a los niños, lealtad a su empresa y cambios en la empresa donde trabaja.

“Podría decir también la religión, puede ser algo personal en un momento tuve que ir al psicólogo eso me quitó bastante tiempo”. (Y1 18:15)

“Sí, sí, porque priorizamos, o en todo caso me metí a esta aventura de abrir una Empresa con mi esposo”. (X5 12:15)

Si, en realidad tal vez el amor que tengo el amor a mi carrera, a la profesión a los niños, no es del cien por ciento rentable yo sé que hay otros rubros negocios mucho más rentables pero el amor a los niños, el amor a la educación yo creo que si limita en algún momento no ha llegado a ser del todo económicamente rentable pero si emocionalmente. (X6 13:15)

“Sí, creo que si en algún momento, poder tomar una decisión por ejemplo de otra oferta laboral por el compromiso que en ese momento le tenía a la organización y creo que eso me bloqueo en un momento para no dar ese paso”. (X3 10:15)

Sí, el tema de los intereses de la propia compañía. Porque, por ejemplo, en un año que no llegaron a los objetivos de venta, pues lo primero que se recortan son: los aumentos, las capacitaciones y los ascensos. O las compras, ¿No?, por ejemplo, me pasó en Backus cuando hicieron la compra o las reestructuraciones y me pasó en

RIMAC cuando pasaron de ser Empresa familiar a ser gerenciada por un tercero, igual vinieron todos los recortes lo cual no permitía, pues, ningún tipo de inversión ni ascenso pero para nadie. (Y4 21:15)

Haciendo el análisis por generaciones de la Tabla 51 y la Tabla 52 para el mayor porcentaje de las entrevistadas de la generación Baby Boomer y para un porcentaje representativo de la generación X el principal interés que ha interferido con el logro de sus aspiraciones es la familia.

Tabla 51.

Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Familia (Hijos)	BB1, BB4, BB5, BB6, BB7	5	71
Ninguno	BB2, BB3	2	29
Total		7	100

Sin embargo, según las Tablas 52 y 53 el mayor porcentaje de las entrevistadas de la generación X y de la generación Y consideran que no existe ningún otro interés que haya interferido con el logro de sus aspiraciones laborales.

Tabla 52.

Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales X

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	X4, X8, X9, X10	4	40
Familia (Hijos)	X1, X2, X7	3	30
Religión	Y1	1	10
Negocio Propio	X5	1	10
Amor a los niños	X6	1	10
Total		10	100

Tabla 53.

Otros intereses que han interferido con el logro de sus aspiraciones laborales Y

Respuesta	Casos	f0	%
Ninguno	Y2, Y3, Y5, Y6, Y7	5	71
Lealtad a su Empresa	X3	1	14
Cambios en la Empresa donde Trabaja	Y4	1	14
Total		7	100

4.5 Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional

Para indagar sobre las expectativas de futuro laboral se realizaron las siguientes preguntas: (a) ¿En el futuro, considera que el porcentaje de mujeres desempeñando cargos gerenciales será mayor? ¿Por qué?, (b) ¿Considera que las mujeres en el futuro tendrán mejores oportunidades laborales? ¿Porque?

De lo observado en la Tabla 54 se pudo identificar que seis de las 24 entrevistadas, indicaron que en un futuro el porcentaje de las mujeres ocupando cargos gerenciales se verá incrementado, para estas seis entrevistadas el factor clave es, que las mujeres se vienen preparando o capacitando en mayor grado que antes.

Tabla 54.

Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional

Respuesta	Casos	f0	%
Si, las mujeres están preparándose/capacitándose más	BB1, BB4, X3, X10, Y4, Y5	6	25
Si, ya se observa un cambio a nivel de empresa/sociedad	X4, X5, X7, X9, Y1	5	21
Si, las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres	BB3, X8, Y7	3	13
Si, existen más oportunidades	BB7, X6, Y6	3	13
Si, pues la mujer tiene mucha capacidad	BB2, X2, Y3	3	13
Sí, pero aún no al nivel que debería	BB5, X1, Y2	3	13
Si, pienso que sí	BB6	1	4
Total		24	100

“Yo creo que sí. Porque las mujeres cada vez estamos preparándonos más, y cada vez aunque sea de a pocos pero se está logrando avanzar dentro de las compañías.” (BB1 1:18)

“Yo pienso que sí... yo pienso que, bueno creo que ahora las mujeres nos preparamos más. Somos más mujeres que varones. Yo creo que va a haber mayor porcentaje de mujeres en los cargos Gerenciales.” (BB4 4:18)

Yo creo que sí, así como yo lo quiero hacer hay muchas mujeres que tiene esta aspiración y se están preparando y trabajan arduamente comparten sus labores o sea su vida laboral, familiar y además su vida de estudios a la par y logran organizarse y manejarlo bien. (X3 10:18)

En el futuro, sí. Porque cada vez las mujeres están preparándose más. O sea, se nota que en Perú las mujeres se están capacitando, se están preparando profesionalmente, hay cada día mujeres que están estudiando, que se están acercando más a las Universidades, a los postgrados... (X10 17:18)

Por otro lado, observamos que las entrevistadas también dieron mucha importancia a los cambios que se están dando a nivel de las empresas o de la sociedad misma, lo cual se convierte en un factor importante de cara a las oportunidades que se puedan presentar para las generaciones que comienzan a conformar parte de la población en edad de trabajar.

Sí, yo creo que sí porque ya se está... al menos en la Empresa que trabajo que es bastante grande, ya se ve el cambio y en mi misma Gerencia, han asumido dos nuevas Gerentas los cargos. Entonces sí lo veo, si veo el cambio ... Yo creo que es más un cambio a nivel de la sociedad, de hecho que se está aperturando más el tema de la capacidad de las mujeres y también se están dando cuenta de que conforme se le van asignando responsabilidades y roles los asumen bien. O sea, es básicamente eso. (X5 12:18)

Sí. Porque creo que las mujeres han sido de menos a más, lo sé por mi abuela, mi tatarabuela que la conocí que siempre ha sido más de estudiar hasta la secundaria, luego tener una familia criar hijos y más que todo dedicarse a eso, en mi propia familia yo he visto eso, mi abuelita siempre estaba en la cocina, siempre ha estado en los quehaceres del hogar, luego mi mamá que fue a la universidad, y ya cambió un poco el chip pero también me comenta que se ha quedado y me dice que tengo que hacer una maestría y tiene razón, yo creo que poco a poco, yo a mi hija pienso ponerle ese chip, decirle no te quedes acá, claro que si ella lo desea, si es su vocación, ha ido de menos a más, si me preguntas a futuro entonces yo pienso que van a seguir subiendo. (Y1 12:18)

De acuerdo a la información contenida en las Tablas 55 y 56, podemos observar una tendencia similar en las respuestas brindadas por las entrevistadas de las generaciones Baby Boomer e Y, para ambos casos el factor más importante está relacionado a que la mujer se está preparando o capacitando más, lo cual influirá en el futuro en el incremento de sus oportunidades de escalar en la jerarquía laboral.

Tabla 55.

Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Si, las mujeres están preparándose/capacitándose más	BB1, BB4	2	29
Si, las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres	BB3	1	14
Si, existen más oportunidades	BB7	1	14
Si, pues la mujer tiene mucha capacidad	BB2	1	14
Sí, pero aún no al nivel que debería	BB5	1	14
Si, pienso que sí	BB6	1	14
Total		7	100

Tabla 56.

Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional Y

Respuesta	Casos	f0	%
Si, las mujeres están preparándose/capacitándose más	Y4, Y5	2	29
Si, ya se observa un cambio a nivel de empresa/sociedad	Y1	1	14
Si, las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres	Y7	1	14
Si, existen más oportunidades	Y6	1	14
Si, pues la mujer tiene mucha capacidad	Y3	1	14
Sí, pero aún no al nivel que debería	Y2	1	14
Total		7	100

De acuerdo a lo mostrado por la Tabla 57 para el caso de las entrevistadas que corresponden a la Generación X si existe una tendencia marcada en relación a que las empresas y la sociedad han ido cambiando sus paradigmas relacionados a las oportunidades que se brindan tanto a hombres como mujeres para acceder a puestos de mayor jerarquía.

Tabla 57.

Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional X

Respuesta	Casos	f0	%
Sí, ya se observa un cambio a nivel de empresa/sociedad	X4, X5, X7, X9	4	40
Si, las mujeres están preparándose/capacitándose más	X3, X10	2	20
Si, las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres	X8	1	10
Si, existen más oportunidades	X6	1	10
Sí, pues la mujer tiene mucha capacidad	X2	1	10
Sí, pero aún no al nivel que debería	X1	1	10
Total		10	100

4.5.1 Competitividad Laboral

Para indagar sobre las expectativas de las mujeres sobre las competencias y habilidades que van a necesitar en un entorno más competitivo se realizó la siguiente pregunta: ¿Considera que en el futuro las mujeres en un entorno laboral más competitivo, requerirán de mayores habilidades y herramientas para desempeñarse adecuadamente?

De acuerdo a la información de la Tabla 58 podemos observar que existen dos grandes rubros en los cuales las entrevistadas hicieron mayor énfasis, el primero de ellos con un total de siete casos de 24, está relacionado a que no solo ellas deben preocuparse en adquirir competencias o habilidades, sino que todos, tanto hombres como mujeres debemos constantemente procurar adquirirlas, el segundo punto, el cual fue referido por seis de las entrevistadas de 24, está relacionado a que efectivamente las mujeres deben estar preparadas de cara al escenario de un mercado cada vez más competitivo.

“No solamente las mujeres también los hombres yo creo que es cuestión como te decía antes de capacitar a la gente” (BB7 7:18)

“Si, está en nuestras manos, realmente buscarlas y hacer un buen papel para que también se cree una confianza el mercado laboral realmente reconozca el valor agregado que una perspectiva de una profesional mujer pueda aportar en un negocio” (X1 8:19)

Sí pero no solo las mujeres, no, en general, el hombre y la mujer van a tener que estar en continua competencia y en continua capacitación por la competitividad misma que se va a dar, ¿No? La idea es que en algún momento, más bien, no tenga que haber esa competencia entre hombres y mujeres, sino, simplemente entre personas capaces. (X5 12:20)

De acuerdo a la Tabla 59 las entrevistadas de la generación Baby Boomer hacen énfasis en el hecho de que la mujer tiene habilidades para aprender aquellas competencias y

habilidades que necesitan. En el caso de la Tabla 60 y 61, las mujeres de las Generaciones X e Y tiene un comportamiento similar al encontrado en el total de entrevistadas.

Tabla 58.

Competitividad Laboral

Respuesta	Casos	f0	%
Sí, no solo las mujeres, también los hombres	BB7, X1, X2, X5, X10, Y6, Y7	7	29
Sí, la mujer debe estar preparada	X3, X7, X8, X9, Y1, Y2	6	25
Sí, la mujer tiene la capacidad de ser multi disciplinaria	BB2, X4, X6	3	13
Sí, las mujeres tienen la habilidad de aprender	BB1, BB5	2	8
Sí, si la mujer se lo propone	BB6, Y3	2	8
Sí, va a necesitar prepararse tanto o más que un hombre	BB3	1	4
Sí, pues la mujer ahora no solo se encarga del hogar	BB4	1	4
Sí, sobre todo en tiempo y organización por el hecho de que también son madres	Y4	1	4
Sí, yo creo que se	Y5	1	4
Total		24	100

Tabla 59.

Competitividad Laboral de la generación Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Sí, las mujeres tienen la habilidad de aprender	BB1, BB5	2	29
Sí, la mujer tiene la capacidad de ser multidisciplinaria	BB2	1	14
Sí, va a necesitar prepararse tanto o más que un hombre	BB3	1	14
Sí, pues la mujer ahora no solo se encarga del hogar	BB4	1	14
Sí, si la mujer se lo propone	BB6	1	14
Sí, no solo las mujeres, también los hombres	BB7	1	14
Total		7	100

Sí. Porque las mujeres tenemos esa habilidad ese afán de aprender y todo lo que es nuevo en cuestiones de sistema, herramientas de comunicación, en procesos de gestión yo creo que estas generaciones que vienen son como menos inhibidas que las generaciones anteriores y yo pienso que si las mujeres van a lograr muchas cosas mejores en el futuro. (BB1 1:20)

Tabla 60.

Competitividad Laboral de la generación X

Respuesta	Casos	f0	%
Sí, no solo las mujeres, también los hombres	X1, X2, X5, X10	4	40
Sí, la mujer debe estar preparada	X3, X7, X8, X9	4	40
Sí, la mujer tiene la capacidad de ser multidisciplinaria	X4, X6	2	20
Total		10	100

No pienso que sean las mujeres yo pienso que en general es todo el mundo, tú lo ves ahora a los niños ahora en el colegio, eso se va a dar a todo nivel, es un nivel de exigencias para ambos sexos. (X2 9:20)

Tabla 61.

Competitividad Laboral de la generación Y

Respuesta	Casos	f0	%
Sí, no solo las mujeres, también los hombres	Y6, Y7	2	29
Sí, la mujer debe estar preparada	Y1, Y2	2	29
Sí, si la mujer se lo propone	Y3	1	14
Sí, sobre todo en tiempo y organización por el hecho de que también son madres	Y4	1	14
Sí, yo creo que se	Y5	1	14
Total		7	100

“Eso depende cada mujer, creo. Que adquiera las habilidades, depende de cada una de ellas y veo que ahora las mujeres -tanto como los hombres- se preocupan mucho por actualizarse, por aprender y no quedarse atrás.” (Y6 23:20)

“Si y eso se va a ganar con la actualización en maestría en diplomados, en postgrados es básica la capacitación y la actualización así se va a dar.” (Y2 19:20)

4.5.2 Proyección Personal

Para indagar sobre la visión del futuro laboral que las mujeres tienen de sí mismas se realizó la siguiente pregunta: ¿Cómo se ve en 5 años en relación a su situación laboral?

De acuerdo a la Tabla 62 del total de entrevistadas 12 casos indican que en el futuro se ven creciendo profesionalmente en los centros laborales en que se encuentren. Otro factor importante para cuatro de las entrevistadas, es que se ven cumpliendo metas personales adicionales a las profesionales.

Me veo en una Dirección Comercial en una Empresa más pequeña..., porque quizás yo misma ya busque hacer cosas alternativas o cosas en paralelo, y me veo enseñando en algún sitio, no sé si en la Universidad o en algún colegio de secundaria, pero ya ese es un tema más trascendental que profesional... Enseñando algo relacionado a mi carrera actual, pero lo que yo si quisiera bajarle a la persona... y este es un tema más espiritual, no sé... Más de desarrollo personal trascendente (BB3 3:21)

“Yo espero con mucha fe que esta empresa sea exitosa que de mucho más de lo que está dando que hablar, que el área de recursos humanos sea un ejemplo” (X2 9:21)

“Yo me veo con una jefatura de comunicaciones dentro de recursos humanos interna y quiero ver todo el tema de desarrollo organizacional también me gustaría insertarme en eso.”(Y2 19:21)

Tabla 62.

Proyección Personal

Respuesta	Casos	f0	%
Creciendo profesionalmente	BB1, BB3, X1, X2, X3, X5, X8, X9, Y2, Y4, Y6, Y7	12	48
Cumpliendo metas tanto profesionales como personales	X6, X7, Y3, Y4	4	16
Seguir siendo dependiente, pero desarrollar algo propio	BB2, X4, Y5	3	12
Con un emprendimiento propio	BB4, X10, Y1	3	12
Dejaría de trabajar, siguiendo objetivos personales	BB6, BB7	2	8
Cambio de profesión	BB5	1	4
Total		25	100

En las Tablas 63, 64 y 65 podemos observar que para las entrevistadas de las tres generaciones el primer factor es el crecimiento profesional, tendencia que se observa en la Tabla 62. Sin embargo, para el caso de las entrevistadas de la Generación Baby Boomer el segundo factor está relacionado a dejar de trabajar y dedicarse a cumplir objetivos personales, relacionados con estudios o la vida en familia.

“Bueno de acá a cinco años nunca me he puesto a pensarlo pero si de repente con un crecimiento espiritual mayor de repente rodeada de mis hijos y mis nietos” (BB6 6:20)

“Yo para mí ya creo que ya me tengo que jubilar ya me faltan dos años. Pienso en lo mío, hacer un estudio contable o auditoria, ojala lo logre en forma particular.” (BB7 7:19)

Para los casos de las Generaciones X e Y estas si conservan la tendencia general, para ellas es importante el crecimiento profesional, algunos de los casos indicaron que iniciaron emprendimientos para luego pasar a ser independientes.

Tabla 63.

Proyección Personal de la generación Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
Creciendo profesionalmente	BB1, BB3	2	29
Dejaría de trabajar, siguiendo objetivos personales	BB6, BB7	2	29
Seguir siendo dependiente, pero desarrollar algo propio	BB2	1	14
Con un emprendimiento propio	BB4	1	14
Cambio de profesión	BB5	1	14
Total		7	100

Tabla 64.

Proyección Personal de la generación X

Respuesta	Casos	f0	%
Creciendo profesionalmente	X1, X2, X3, X5, X8, X9	6	60
Cumpliendo metas tanto profesionales como personales	X6, X7	2	20
Seguir siendo dependiente, pero desarrollar algo propio	X4	1	10
Con un emprendimiento propio	X10	1	10
Total		10	100

Tabla 65.

Proyección Personal de la generación Y

Respuesta	Casos	f0	%
Creciendo profesionalmente	BB1, BB3	2	29
Dejaría de trabajar, siguiendo objetivos personales	BB6, BB7	2	29
Seguir siendo dependiente, pero desarrollar algo propio	BB2	1	14
Con un emprendimiento propio	BB4	1	14
Cambio de profesión	BB5	1	14
Total		7	100

Yo me veo si definitivamente en una jefatura, y si no es como jefatura, ya atendiendo los negocios que tengo con mi hermano, porque ya en ese tiempo debería estar madurando y deberíamos estar teniendo ya varios locales, ahorita tenemos dos. (X4 11:21)

“Independiente.” (X10 17:21)

Yo pienso hacer mi maestría a la edad de 27 ya me veo terminando mi maestría o quizá por algún problema comenzando mi maestría, empezando mi empresa con las herramientas con la experiencia que ya gane todos estos años, invirtiendo en mi empresa moviéndome por todos lados, y si es posible la maestría no hacerlo en Perú sino en otro país, entonces pueda ser que la empresa también sea en otro país, sin embargo hay mucho camino por delante para llegar a eso. (Y1 18:20)

Yo, creo que todavía dependiente en cinco años. No creo que ya sea independiente en cinco años. Mira, en verdad mi idea sería tener una socia o un socio, puede ser mi hermana, no sé. Me gustaría poner un negocio, pero la verdad me gustaría que mi socia este pendiente del negocio y yo seguir trabajando dependiente. Si todo va bien, yo renunciara, así que yo esperaría en cinco años ser Gerente de Marketing de algún a Empresa grande pero si ya estar pensando en mi negocio, en que puedo hacer, en que puedo invertir. Ya me gustaría estar pensando en eso. (Y5 22:21)

4.5.3 Otras Aspiraciones

Para indagar si existe alguna otra aspiración que no haya sido explicada en las preguntas iniciales se realizó la siguiente pregunta: ¿Existe algún otro punto referente a sus aspiraciones que no hayamos cubierto en esta entrevista y que le gustaría compartir?

Tabla 66.

Otras Aspiraciones

Respuesta	Casos	f0	%
No, creo que hemos cubierto todo	BB7, X1, X3, X4, X5, X6, X7, X9, X10, Y1, Y3, Y4, Y5, Y7	14	56
Deberíamos capacitarnos adicionalmente en temas como manejo del stress, coaching	BB4, X8	2	8
Las mujeres involucramos el aspecto humano en nuestros trabajos	BB1	1	4
Deberían permitirse otras modalidades de trabajo, con el fin de que la mujer pueda disponer mejor su tiempo	BB2	1	4
Compromiso con la capacitación desde la posición en la que estamos	BB3	1	4
En el pasado era complicado tener acceso a programas de especialización, hoy ya no, esto es lo que va a influir en el crecimiento de los que nos siguen	BB5	1	4
Espero que las oportunidades sean iguales entre hombres y mujeres	BB6	1	4
Hay cosas que no tienen precio, tu casa, tu tiempo eso no regresa	X2	1	4
Se debe hacer énfasis en controlar la calidad de la educación en el país	X4	1	4
Desarrollar un hobby, que me permita poner una empresa	Y6	1	4
Desarrollar el aspecto personal	Y2	1	4
Total		25	100

La pregunta final del estudio le dio libertad a las entrevistadas de indicar cualquier punto que no hayamos tocado en la entrevista, es por ese motivo las diversas respuestas que consideramos en la Tabla 66, cabe indicar que en la mayoría de casos, catorce del total consideraron que ya se había conversado sobre todos los puntos.

Otro detalle importante es el que se observa en la Tabla 67, para las entrevistadas de la Generación Baby Boomer, existieron puntos adicionales en seis de los siete casos, cosa que no se observa para el caso de las Tablas 68 y 69 correspondientes a las entrevistadas de las Generaciones X e Y respectivamente.

Tabla 67.

Otras Aspiraciones de la generación Baby Boomer

Respuesta	Casos	f0	%
No, creo que hemos cubierto todo	BB7	1	14
Deberíamos capacitarnos adicionalmente en temas como manejo del stress, coaching	BB4	1	14
Las mujeres involucramos el aspecto humano en nuestros trabajos	BB1	1	14
Deberían permitirse otras modalidades de trabajo, con el fin de que la mujer pueda disponer mejor su tiempo	BB2	1	14
Compromiso con la capacitación desde la posición en la que estamos	BB3	1	14
En el pasado era complicado tener acceso a programas de especialización, hoy ya no, esto es lo que va a influir en el crecimiento de los que nos siguen	BB5	1	14
Espero que las oportunidades sean iguales entre hombres y mujeres	BB6	1	14
Total		7	100

Yo creo que las mujeres tenemos como algo especial en nuestras metas, aspiraciones y sueños, siempre involucramos un poco más el aspecto humano y miramos al equipo con el que uno trabaja, no tanto lo miramos como personas que van a cumplir un determinado trabajo, sino siempre buscamos los aspectos de desarrollo de las personas un poco en lo personal en lo profesional y eso hace de que se comprometan más con las mujeres y hace que cuando la mujer sabe adicionar y tener una adecuada gestión más el factor humano que le pone que equipo hace que pueda lograr muchas cosas.

(BB1 1:22)

No. Solamente que las oportunidades que no haya diferencias de género que ahora entre las diferentes empresas piensen que las mujeres puedan a veces dar mucho más que los hombres a pesar de que las mujeres tienen a su cargo un hogar y donde ellas tienen que ver por el hogar por los hijos y todavía a veces el esposo, pero sin embargo creo que la empresa no se siente como te puedo decir mal por tener a una empleada mujer sino que se siente mucho mejor. (BB6 6:21)

Tabla 68.

Otras Aspiraciones de la generación X

Respuesta	Casos	f0	%
No, creo que hemos cubierto todo	X1, X3, X5, X6, X7, X9, X10	7	70
Deberíamos capacitarnos adicionalmente en temas como manejo del stress, coaching	X8	1	10
Hay cosas que no tienen precio, tu casa, tu tiempo eso no regresa	X2	1	10
Se debe hacer énfasis en controlar la calidad de la educación en el país	X4	1	10
Total		10	100

No. Solamente que las oportunidades que no haya diferencias de género que ahora entre las diferentes empresas piensen que las mujeres puedan a veces dar mucho más que los hombres a pesar de que las mujeres tienen a su cargo un hogar y donde ellas tienen que ver por el hogar por los hijos y todavía a veces el esposo, pero sin embargo creo que la empresa no se siente como te puedo decir mal por tener a una empleada mujer sino que se siente mucho mejor. (X4 11:22)

Sí, en lo personal me voy a casar el próximo año fines de año y que quisiera ser madre pronto en los próximos tres años y considero que eso no me va a frenar en lo laboral pero si quisiera tener solo un hijo ya converse con mi pareja. (Y2 19:22)

Bueno, tengo una aspiración que es independiente a lo que es mi carrera, me gustaría estudiar otra carrera, pero una carrera técnica, que no tiene nada que ver con la carrera me gustaría estudiar Diseño de Modas, como un hobby, me gustaría poner un negocio sobre eso. (Y6 23:22)

Tabla 69.

Otras Aspiraciones de la generación Y

Respuesta	Casos	f0	%
No, creo que hemos cubierto todo	Y1, Y3, Y4, Y5, Y7	5	71
Desarrollar un hobby, que me permita poner una empresa	Y6	1	14
Desarrollar el aspecto personal	Y2	1	14
Total		7	100



Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

El presente capítulo presenta las conclusiones, limitaciones y recomendaciones del estudio.

5.1 Conclusiones

El estudio utilizó la estrategia cualitativa, la cual responde las preguntas de investigación: ¿Cuáles son las aspiraciones laborales de las mujeres profesionales de Lima Metropolitana?, ¿Cuáles son los principales factores que influyen positivamente en el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana?, ¿Cuáles son los principales factores que restringen el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana?, ¿Cuáles son las expectativas del futuro laboral de la mujer profesional de Lima Metropolitana?

5.1.1 Sobre sus aspiraciones laborales o de carrera

1. En el estudio se pudo evidenciar que la mayoría de las entrevistadas consideran como su principal aspiración crecer profesionalmente a través de la capacitación y accediendo a niveles jerárquicos superiores en la organización donde vienen trabajando actualmente o en otra empresa de darse el caso.
2. En el caso de las mujeres Baby Boomers, también se encuentra un grupo que indica que ya no cuenta con aspiraciones laborales porque consideran que ya las cumplieron.
3. En el caso de las mujeres de la generación X se observa en algunos casos la preocupación de convertirse en madres y cumplir aspiraciones personales, así como la forma en que esto puede influir o limitar sus aspiraciones laborales.
4. En el caso de las mujeres de la generación Y se observa que la búsqueda del cumplimiento de sus aspiraciones laborales va de la mano con un plan de estudios complementarios para adquirir nuevas herramientas y competencias.

5. En cuanto al cumplimiento de sus aspiraciones casi la totalidad de las entrevistadas considera que ha cumplido aunque sea parcialmente con sus aspiraciones laborales o se encuentra en camino a cumplirlas. Se pudo observar que valoran positivamente los logros obtenidos y ven con expectativas positivas su futuro laboral.
6. En lo que refiere a cómo han ido cambiando sus aspiraciones laborales, se pudo observar que la mayor parte de las entrevistadas sin importar la generación a la que pertenecieran consideraban que el mayor factor que influyó en el cambio de sus aspiraciones laborales fueron las oportunidades de crecimiento que se les fue presentando dentro de su vida profesional.
7. En el caso de la generación X se muestra una cierta tendencia en casi la mitad de las entrevistadas por la influencia que tuvo o que podría tener sus aspiraciones personales y/o familiares en el logro de sus aspiraciones laborales. Sin embargo, no consideran que esto sea un limitante del todo, sino que puede ser un motivo para aplazarlas.
8. En cuanto a la importancia del éxito profesional, la mayor parte de las entrevistadas lo catalogaron como algo importante o muy importante, en menor medida se observó un grupo de entrevistadas que lo consideraba importante pero en un segundo plano después de sus aspiraciones personales y profesionales.
9. Al consultar a las entrevistadas con relación a como evaluaría un posible conflicto entre sus aspiraciones personales y laborales, más de la mitad de las entrevistadas indico que tendría que evaluar la situación en su momento. Asimismo se observó que la tercera parte de las entrevistadas indicar tácitamente que primarían sus aspiraciones personales.
10. Sobre si contaron con un plan de desarrollo profesional, más de la mitad de las entrevistadas indicó que si cuenta o conto con un plan de desarrollo con metas que fueron cumpliendo. En segunda medida un grupo menor de entrevistadas indico que

este plan de desarrollo se fue dando en el camino de su vida profesional en búsqueda de su crecimiento. De la misma forma se observó que dos terceras partes de las entrevistadas consideran que cumplieron aunque sea parcialmente con el plan de desarrollo que se trazaron.

11. Sobre su plan de estudios, casi la totalidad de las entrevistadas indicó que si deseaba estudiar algo complementario a su carrera. Algunas pocas se encontraban estudiando. Indicando que consideraban necesario e importante el adquirir habilidades y competencias para seguir desarrollándose profesionalmente.
12. Al consultarles a las entrevistadas sobre la posición laboral que desearían desempeñar en este momento la mayoría aspiró a una posición jerárquica superior, sin embargo también se observó un alto número de entrevistadas que se sentían conformes y a gusto en la posición laboral en la que se venían desempeñando.
13. Finalmente al consultarle por las competencias que considera tener para acceder a esta posición laboral se encontró como principales competencias el conocimiento técnico propio de la posición o sector en el que se han venido desempeñando, el liderazgo y el contar con habilidades blandas como manejo de personas y comunicación a todo nivel.

5.1.2 Sobre Factores que influyen las aspiraciones laborales de la mujer

profesional

1. En el estudio se puede identificar que la familia (padres, hermanos, hijos y esposo) es el principal factor que influye las aspiraciones laborales de la mujer, por lo menos la tercera parte de ellas lo reconoce. Donde los padres las motivaron en su momento a cumplir con sus metas, a no conformarse con lo que tienen, a aspirar a algo más. Los hijos las impulsan a ser ejemplo de superación y trabajo.
2. La perseverancia y la responsabilidad son virtudes relevantes que contribuyen en las aspiraciones laborales de la mujer profesional. Perseverancia enfocado en las ganas de

hacerlo, de cumplir, de no conformarse y responsabilidad orientado en hacer un buen trabajo.

3. El plan de vida y el trabajo en equipo son factores exclusivos de las generaciones Baby Boomers y X. El plan de vida les permite a las mujeres observar los logros que van teniendo, disfrutarlos y luego de un tiempo voltear la página y seguir adelante. A su vez el trabajo en equipo les facilita llegar a sus metas, todos apuntando hacia un objetivo en común.
4. Una aspiración solo mencionada en la generación Y son las influencias externas de amigos, jefes y profesores. Los amigos en el trabajo ayudaron a cumplir sus metas, los profesores y jefes a servir de guías para cumplir sus objetivas.
5. La mayoría de las mujeres entrevistadas mencionan que el principal apoyo recibido para completar sus estudios de pregrado y posgrado fue de parte de los padres, hermanos y esposos. Este subsidio no solo fue económico sino moral, cumpliendo nuevamente la familia un papel preponderante en el logro de sus metas personales.
6. En segundo plano está el apoyo propio o personal, sobre todo en etapas de posgrado y en algunos casos se observa que ellos corrieron con sus estudios los últimos ciclos de sus carreras universitarias. También se identifica un subsidio laboral en menor porcentaje el cual es netamente económico y beneficia tanto a la mujer como a la empresa.
7. Llama la atención que se pudo identificar que el subsidio de tipo Beca solo fue mencionado por las mujeres entrevistadas de la generación X. Una generación que creció en una época de crisis económica en nuestro país.
8. Del estudio también se desprende que la mayoría de las mujeres entrevistadas indican que estudiarían lo mismo, no cambiarían las experiencias, vividas y los errores

cometidos, los cuales les sirvieron y sirven para aprender, mejorar y llegar a cumplir sus sueños y aspiraciones profesionales y personales.

9. Las entrevistadas de las generaciones Baby Boomer e Y indican que estudiarían lo mismo en una proporción ligeramente mayor a no cambiar de carrera profesional. En cambio las mujeres entrevistadas de la generación X mencionan casi la totalidad de ellas que no cambiaría de carrera.
10. La mayoría de las mujeres entrevistadas mencionan que aún existe una oferta laboral insuficiente y diferenciada por género y posición laboral. Si bien algunas mencionan que ven cambios, las generaciones Baby Boomers y X indican que para puestos de mayor rango jerárquico prefieren a hombres.
11. En el estudio se pudo identificar en un menor número de las entrevistadas, que la actual oferta laboral para mujeres profesionales es suficiente y equitativa, sin discriminación de género, edad o carrera profesional. Consideran ellas que los tiempos han cambiado y que en los procesos que se presentan no han sentido ninguna diferencia con el género masculino.

5.1.3 Sobre Factores que restringen las aspiraciones laborales de la mujer

1. En el estudio podemos observar que la mayoría de las entrevistadas considera que existen diferentes factores que limitan sus aspiraciones laborales siendo los tres principales identificados la familia, la empresa donde trabajan y el factor económico.
2. Para las entrevistadas de la generación Baby Boomer los factores que limitan sus aspiraciones son la empresa donde trabaja debido a que por políticas o la estructura (techo de cristal) de la organización donde laboran se han visto limitadas en su crecimiento y el factor económico en base al cual pueden tomar decisiones.

3. Para las entrevistadas de la generación X el principal factor que limita sus aspiraciones laborales es la familia, debido a que la priorizan por encima de sus aspiraciones, especialmente por la maternidad y el cuidado de los hijos.
4. En el estudio también podemos observar que un poco más de la mitad de las entrevistadas de la generación Y considera que no existe ningún factor que limite sus aspiraciones laborales en contraste con las entrevistadas de las generaciones Baby Boomer y X. Sin embargo, casi la mitad si considera que existen diferentes factores que limitan sus aspiraciones como la empresa donde trabaja, el factor económico y motivos personales.
5. El principal factor identificado en el estudio por el que las entrevistadas todavía no se desempeñan en una posición de mayor rango jerárquico es limitarse a sí mismas y no cambiar de trabajo por el hecho de sentirse contentas o cómodas en el trabajo en el que actualmente se desempeñan. El segundo factor son los estudios donde indican que el inglés y los estudios de posgrado pueden limitar su crecimiento.
6. Del estudio podemos identificar que la mayoría de las entrevistadas coincide en que no han encontrado restricciones para acceder a una posición laboral por el hecho de ser mujer o por la edad principalmente las entrevistadas de la generación Y. Sin embargo, dentro de las generaciones Baby Boomer y X la mayor parte de las entrevistadas indicó haber encontrado restricciones para acceder a posiciones laborales por ser mujeres o por la edad.
7. El principal interés laboral por cual las mujeres entrevistadas han sacrificado sus aspiraciones laborales es la familia, sobre todo para las entrevistadas de las generaciones Baby Boomer y X.
8. En la generación Y encontramos que las mayoría de las entrevistadas considera que no existen intereses personales por los que hayan sacrificados sus aspiraciones con

excepción de una entrevistada que mencionó la religión. Sin embargo, podemos relacionar esta tendencia con el hecho de que la mayoría de las entrevistadas de la generación Y no están casadas y no tienen hijos por lo que todavía no ven este factor como una limitante a sus aspiraciones en el presente.

9. Sobre otros intereses que hayan interferido con sus aspiraciones laborales nuevamente es la familia el principal interés identificado, para las generaciones Baby Boomer y X.
10. Adicionalmente la mayoría entrevistadas de la generación Y siguen considerando que no existen otros intereses que hayan interferido con sus aspiraciones sin embargo una menor proporción de las entrevistadas ha mencionado otros intereses como el negocio propio, la religión, la lealtad a su empresa, el amor a los niños y cambios en la empresa donde trabajan.

5.1.4 Sobre Expectativas del futuro laboral de la mujer profesional

1. De lo observado en los resultados de las entrevistas, en relación a la mejoría en la jerarquía dentro de las empresas y sobre las oportunidades laborales en el futuro, se puede concluir que existen dos factores relevantes que se constituyen en los más importantes, el primero de ellos, está relacionados al grado de preparación o capacitación que las mujeres están logrando, esto les permite obtener las habilidades y posteriores competencias que son necesarias para el logro de sus aspiraciones. El segundo está relacionado a los cambios que se están produciendo en la sociedad y en la cultura de las empresas, las cuales permiten sembrar las bases de un mejor futuro laboral.
2. Para el caso de las Generaciones Baby Boomer e Y, se observa que la tendencia es similar, sin embargo para las entrevistadas de la Generación X es inversa, el primer factor corresponde a un cambio a nivel de sociedad o empresa.

3. En lo relacionado a las competencias o habilidades que requerirán las mujeres en el futuro, existen al igual que en el punto anterior dos factores que las entrevistadas consideran más relevantes, el primero de ellos está relacionado a la igualdad entre mujeres y hombres, para las entrevistadas, no solo deberían ser las mujeres las que requieran adquirir habilidades y competencias, sino que en general, tanto hombres como mujeres deben desarrollar sus competencias con el fin de ver incrementadas sus oportunidades laborales, esto está muy relacionado al punto anterior, el cambio a nivel de sociedad está influyendo en las decisiones de las mujeres relacionadas a su futuro laboral.
4. En lo relacionado a como se ven las mujeres dentro de 5 años, se observa que en su mayoría piensa mantener una relación laboral de dependencia sin embargo consideran que el nivel jerárquico que ocuparan será mayor al actual. Para el caso de la Generación Baby Boomer, se observa que un punto importante es que ya dejaron de laboral y se estarían dedicando a actividades que les permita trascender. Para el caso de las Generaciones X e Y otro factor importante es que a pesar de mantenerse en las empresas en las que trabajan, se dedicaran a proyectos personales.
5. Finalmente en relación a otras aspiraciones, se observa que la mayoría de entrevistadas consideró que ya se habían tocado todos los puntos, sin embargo algo distinto ocurrió para el caso de la Generación Baby Boomer, para las entrevistadas de esta generación se observan respuestas dispersas, muchas relacionadas a aspectos personales como lo son continuar con capacitaciones no necesariamente relacionadas con temas laborales, otras indican que se deberían introducir mejoras en aspectos laborales. Para el caso de las Generaciones X e Y no existe una dispersión en las respuestas, lo que se observa es que para las entrevistadas de estas generaciones el desarrollo de los temas personales es bastante importante.

5.2 Limitaciones del Estudio

La presente investigación tiene limitaciones, las cuales pueden ser consideradas como base para mejorar investigaciones futuras.

1. No es posible generalizar estadísticamente los resultados hacia la población de mujeres profesionales. Futuras investigaciones pueden expandir los resultados de este estudio bajo un enfoque cuantitativo.
2. El estudio está concentrado en Lima Metropolitana por lo que los resultados solo son válidos para esta área geográfica.
3. El estudio solo considera la percepción de las mujeres profesionales; futuras investigaciones podrían considerar investigar el entorno familiar (padres, esposos e hijos) y laboral (colaboradores, pares y jefe directo) de la mujeres profesionales para considerar la percepción de las personas que la rodean.
4. Para el estudio se definió a la mujer profesional como aquella que haya concluido una carrera universitaria como mínimo. Para futuras investigaciones se puede incluir a mujeres con carreras técnicas y a mujeres que recién estén cursando sus estudios superiores y contrastar los resultados.
5. El estudio solo analiza a las mujeres profesionales sin compararlas con los hombres profesionales. Futuras investigaciones pueden considerar a hombres profesionales y a mujeres profesionales para establecer si existen diferencias sustanciales entre los géneros.
6. La bibliografía consultada ha sido principalmente la que existe en bases de datos electrónicas disponibles para los alumnos de CENTRUM. No se ha consultado en bibliotecas físicas ni bases de datos electrónicas de universidades locales.

5.3 Recomendaciones

De los resultados y conclusiones del estudio podemos hacer las siguientes recomendaciones:

1. Expandir los resultados del presente estudio a una fase cuantitativa que permita generalizar los resultados a la población de mujeres profesionales, incluyendo no solo a las que viven en Lima Metropolitana sino incluir a todo el país.
2. Expandir los resultados del presente estudio a los hombres profesionales, con el propósito de conocer si las mujeres presentan aspiraciones, influencias, restricciones y expectativas laborales distintas a los hombres.
3. Las mujeres deben romper su propia autolimitación personal y creerse que cuenta con la capacidad de desempeñar posiciones laborales de mayores niveles jerárquicos (gerenciales y directivos).
4. Las mujeres para alcanzar posiciones de mayor rango deben fortalecer sus habilidades blandas (liderazgo, inteligencia emocional, carácter) a través de la preparación (cursos, talleres, estudios de posgrado).
5. Las empresas deberían analizar del equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus trabajadores, especialmente en los casos de las mujeres que tengan familia a su cargo. Actualmente en nuestro país la mayoría de empresas no tiene políticas respecto a la diversidad de género y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus empleados, a diferencia de países como los Estados Unidos donde las compañías manejan programas de flexibilidad de horarios para los trabajadores quienes incluso pueden trabajar desde casa.
6. Las empresas deben implementar líneas de carrera y programas de evaluación de desempeño con el fin de brindar igualdad de oportunidades al acceso a cargos gerenciales y directivos acompañado de políticas que aseguren bandas salariales equitativas para todos los cargos dentro de la organización de manera que se minimice

la brecha salarial que se cree que aún persiste entre géneros.

7. La empresa debe de implementar foros para las mujeres donde se puedan compartir temas relacionados a su experiencia aspiraciones y metas dentro de la organización con la finalidad de impulsar el desarrollo de sus habilidades blandas y la red de contactos.
8. El estado debe promover programas y actividades que fomenten la diversidad de género en los programas educativos incluso en las universidades deben implementarse talleres o programas de coaching o mentoring que incentiven a las mujeres al logro de sus aspiraciones laborales.



Referencias

- Altamirano, C. (2002). *Términos Críticos de la Sociología en la Cultura* (p. 94). Barcelona: Editorial Paídos.
- Avolio, B. Guevara, D. & Marquina, P. (2012). *La Mujer Peruana Evolución y Perspectivas para su Desarrollo Futuro*. Lima, Perú: Editorial Planeta.
- Avolio, B. (2013). *Mujeres Ejecutivas en Grandes Empresas*. Lima, Perú: Editorial Santillana
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action: A social cognitive theory*. qq, NJ: Prentice-Hall. (Ed. cast.: Pensamiento y Acción, Barcelona, Martínez Roca, 1987).
- Betz, N.E. & Fitzgerald. L.F. (1987). *The Career Psychology of Women*. New York, NY: Academic Press
- Burlin, F. D. (1976). The relationship of parental education and maternal work and occupational status to occupational aspiration in adolescent females. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 99-104.
- Candela, C. (2008). Motivaciones y Expectativas profesionales. Análisis desde la perspectiva de género. Universitat de Valencia Servei de Publicacions. Valencia. España.
- Cleaves, P. S. (1985). *Las profesiones y el Estado: El caso de México*. México: El Colegio de México.
- Clemente, A. Molero, R & González, F. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de Psicología*, 16(2), 189-198
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2009). *Panorama Social de América Latina 2009*.

- Carlson, E. (2009). 20th-Century U.S. Generations, *Population Bulletin* 64(1), 2-16
- Creed, P., Tilbury, C., Buys, N. y Crawford, M. (2011). Cross-lagged Relationships between Career Aspirations and Goal Orientation in Early Adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 92-99
- Díaz, J. (2008). Educación superior en el Perú: tendencias de la demanda y la oferta. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/download/pubs/analisis-2.pdf>.
- Echebarría, C. y Larrañaga, M. (2004). La igualdad entre mujeres y Hombres: una asignatura pendiente. *Revista de economía pública, social y cooperativa CIRIEC-España*, 50(11), 11-35.
- Engelman, E. (2009). Generation Y vs. Baby Boomers: How workplace commitment levels affect recruitment and retention of generation Y within corporate america. (Order No. 3368749, Capella University). ProQuest Dissertations and Theses, , 92-n/a. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/305162368?accountid=28391>. (305162368).
- EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer (1993). *Participación de las mujeres en el mercado de trabajo en Euskadi*. España. Instituto Vasco de la Mujer.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390
- Farmer, H.S., & Chung, Y.B. (1995). Variables related to career commitment, mastery motivation, and level of career aspiration among college student s. *Journal of Career Development*, 21 (4), 265-278.
- Ferreiro, R. (2006). “El reto de la educación del siglo XXI: la generación N”. *Revista de Innovación Educativa*, 6(5), pp. 72-85.

Franichevich, A & Marchiori, E (2008). "Generación Y, sangre nueva en la empresa".

Revista de Antiguos Alumnos Año XXV. Diciembre 2008: 96-100.

Freidson, E. (2001). La teoría de las profesiones. Estado del Arte. *Perfiles Educativos*,

23(93), 28-43.

García-Castro, G. & Bartolucci, J. (2007). Aspiraciones Educativas y Logro Académico. Un

estudio de caso sobre características y condiciones sociales de los estudiantes de la

Universidad Autónoma de México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 12

(35), pp. 1267-1288.

GERZA. (s.f.). *Comportamiento de las diferentes generaciones*. Recuperado de

http://gerza.com/articulos/aprendizaje/todos_articulos/comport_generaciones.html

Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A development theory of

occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.

Grant Thornton (2013). *Presencia de Mujeres en Puestos Directivos: Retroceso en España*.

Recuperado de: [http://www.grantthornton.es/publicaciones/estudios/Grant-Thornton-](http://www.grantthornton.es/publicaciones/estudios/Grant-Thornton-Estudio-IBR-2013-mujer-en-puestos-directivos.pdf)

[Estudio-IBR-2013-mujer-en-puestos-directivos.pdf](http://www.grantthornton.es/publicaciones/estudios/Grant-Thornton-Estudio-IBR-2013-mujer-en-puestos-directivos.pdf)

Gray, M., O'Brien, K (2007). Advancing the assessment of women's career choices: The

career aspiration scale. *Journal of Career Assessment*. 15(3), 317-337.

Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan:*

Systematic approaches (5th ed.). New York: Harper Collins.

Hernández, R., Mendoza, C. P. y De la Mora, P. (2009). Estudios del caso en la investigación

educativa. Manuscrito no publicado.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2007). *Metodología de la Investigación*.

México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2007). *Censo de Población y Vivienda 2007 / Educación*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2012). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012 / Nacional y Departamental*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2013). Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2004 - 2012 / *Educación*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Khallad, J. (2000). Education and career aspirations of Palestinian and U.S. youth. *Journal of Social Psychology*, 140, 789-792.

Khoo Steve and Ainsley John (2005) “*Attitudes, intentions and participation*”. *Longitudinal Survey of Australian Youth, Australian Council for Educational Research*, N° 41.

López Fernandez, M. (2007). *Factores determinantes en el acceso de la mujer a puestos directivos*. *Capital Humano*, 207, 84-93.

Maxwell, J. (1996). *Qualitative research design: An integrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Miles, M., & Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Mau, W. C., & Bikos, H. (2000). Educational and vocational aspirations of minority and female students: A longitudinal study. *Journal of Counseling & Development*, 78, 186-194.

- Ministerio de Educación (2013) *Tasa de cobertura bruta, educación superior (% de población con edades 17-21)*. Recuperado de:
http://escale.minedu.gob.pe/tendencias?p_auth=4jqo1ZIS&p_p_id=TendenciasActualPortlet_WAR_tendenciasportlet_INSTANCE_90Hs&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_
- Morrison, A.M. and Von Glinow, M.A. "Women and Minorities in Management", *American Psychologist*, Vol. 45, 1990, pp.200-8.
- Nowak, M. & Ward, S (1989). Determinants of Women's Career Aspirations. *Equal Opportunities International*, 8 (6)
- Ogg, J., Bonvalet J, C. (2006), *The Babyboomer Generation and the birth cohort of 1945-1954: a European perspective*. Paper presented at the ESRG-AHRC seminar.
- Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of career development* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Patten, E. & Parker, K. (2012). A Gender Reversal On Career Aspirations: Young Women Now Top Young Men in Valuing a High-Paying Career. *Pew Social and Demographic Trends*. Recuperado de <http://www.pewsocialtrends.org/files/2012/04/Women-in-the-Workplace.pdf>
- Pichardo, M. C., García Berbén, A. B., De la Fuente, J. y Justicia, F. (2007). El estudio de las expectativas en la universidad: análisis de trabajos empíricos y futuras líneas de investigación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 9 (1).
- Powell, G. N. (1999). *Handbook of Gender and work*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

- Powell, N. y Butterfield A. (2012). Sex, gender, and aspirations to top management: Who's opting out? Who's opting in? *Journal of Vocational Behavior* 82 (2013), 30–36
- Powell, N. y Butterfield, A. (1994). Investigating the 'Glass Ceiling' phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management". *Academy of Management Journal*, 37(1), 68-86.
- Robinson, G. y K. Dechant (1997): "Building a business case for diversity", *The Academy of Management Executive*, 11 (3), 21-31.
- Sepulveda, N. (2010). *Desarrollo, Identidad y Aspiraciones Sociales. Motivaciones de emigración de los jóvenes de cuarto medio del liceo de Canela, región de Coquimbo, Chile*. (Tesis, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile).
- Shapiro, D. y Crowley, E. (1982). "Aspirations and expectations of youth in the United States: Part 2. employment Activity". *Youth and Society*, 14, 33-58
- Signer, B., & Saldana, D. (2001). Educational and career aspirations of high school students and race, gender, class differences. *Race, Gender, & Class*, 8, 22-34.
- Stevenson, L. (1990). Some methodical problems associated with researching women entrepreneurs. *Journal of Business Ethics*, 9(4), 439-446.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: Quill/William/Morrow.
- Strawinski, P. (2011). Educational Aspirations. Working Papers No. 10/2011 (50). University of Warsaw
- Tapscott, D. (1998). *Growing Up Digital: the rise of the net generation*. New York: McGraw-Hill. Recuperado de <http://deakinnews.files.wordpress.com/2012/09/the-eight-net-generation-norms-grown-up-digital-excerpt.pdf>

- Tinklin, T., Croxford, L., Ducklin, A., & Frame, B. (2005). Gender attitudes to work and family roles: The views of young people at the millennium. *Gender & Education*, 17, 129-142.
- Yin, R. (2003). *Case study research: Concepts and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yin, R. (2009). *Case study research: Concepts and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Villavicencio, M. (1990). *Breve historia de las vertientes del movimiento de mujeres en el Perú*. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, 1990. 45p.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Watson, C. M., Quatman, T., & Edler, E. (2002). Career aspirations of adolescent girls: Effects of achievement level, grade, and single-sex school environment. *Sex Roles*, 46, 323-335.
- White, B. (1995). The career development of success women. *Women in Management Review* 10(3), 4-15

Apéndice A: Guía de la Entrevista

La guía de la siguiente entrevista fue diseñada para obtener información de las aspiraciones laborales de la mujer profesional peruana, los factores que influyen y restringen el logro de las mismas y sus expectativas de futuro desde su propia perspectiva.

Parte I: Información Demográfica

A continuación procederemos con algunas preguntas generales sobre usted.

Información requerida	Pregunta
Edad	P1 ¿Qué edad tiene?
Residencia actual	P2 ¿En qué distrito de Lima vive actualmente?
Número de hijos	P3 ¿Tiene hijos? ¿Cuántos?
Estado civil	P4 ¿Cuál es su estado civil? <input type="checkbox"/> Casada <input type="checkbox"/> Divorciada o Separada <input type="checkbox"/> Soltera <input type="checkbox"/> Otro, especifique _____
Grado de Instrucción	P5A ¿Cuál es su nivel de académico? (El nivel más alto obtenido) P5B ¿En qué entidades educativas realizó sus estudios?
Actividad laboral	P6B Su trabajo es dependiente o independiente P7 ¿En qué cargo se desempeña actualmente?

(Las siguientes preguntas se sugieren para el manejo de la entrevista con cada uno de los casos disponibles. De acuerdo a cada caso, se añadirán preguntas que respondan a las preguntas de investigación. Es necesario que el investigador esté alerta de la dinámica de la entrevista).

Parte II: Guía de la entrevista

Objetivo Principal	Objetivos Específicos	Preguntas de Investigación	Preguntas para la Guía de Entrevistas para Mujeres Profesionales
Explorar la influencia de las generaciones Baby Boomer, X e Y en las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana, desde su propia perspectiva.	Identificar y describir las aspiraciones laborales de las mujeres profesionales de Lima Metropolitana de las generaciones Baby Boomer, X e Y.	¿Cuáles son las aspiraciones laborales de las mujeres profesionales de Lima Metropolitana de las generación Baby Boomer, X e Y?	¿Cuáles son sus aspiraciones laborales o de carrera? ¿Estas aspiraciones han ido cambiando en el tiempo? ¿Ha existido algún evento en particular que haya influenciado en el cambio de sus aspiraciones? ¿Qué tan importante es para usted ser exitosa laboralmente? En caso se le presente una oportunidad de mejora laboral que genere un conflicto con sus intereses personales ¿cómo evaluaría esta situación? ¿Cuenta o contó con un plan para su desarrollo profesional? ¿en qué consiste? ¿Ud. considera que cumplió con este plan? ¿Actualmente está estudiando? ¿Tiene pensado o le gustaría estudiar? ¿Qué factores han influido en esa decisión? De tener la opción de poder elegir, ¿Qué posición laboral le gustaría desempeñar en este momento? ¿Qué competencias y habilidades considera usted que tiene para desempeñar esta nueva posición? ¿Considera que ha cumplido con alguna de sus aspiraciones laborales? ¿Cuál? ¿Cómo evalúa el logro de esta aspiración?
	Identificar y describir los principales factores que influyen en el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana.	¿Cuáles son los principales factores que influyen en el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana?	¿Cuáles son los principales factores que Ud. considera influyeron en el logro de sus aspiraciones laborales? ¿Tuvo algún subsidio o apoyo de otro tipo para realizar sus estudios? (Apoyo de sus padres, Becas, etc.) ¿Si pudiera elegir, estudiaría lo mismo o elegiría otra carrera? ¿Por qué? ¿Considera que las ofertas laborales para las mujeres son suficientes y equitativas para el logro de sus aspiraciones? ¿Por qué?
	Identificar y describir los principales factores que restringen el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana.	¿Cuáles son los principales factores que restringen el logro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana?	¿Considera que existe algún motivo que limite su crecimiento profesional? ¿Cree que esta en sus manos poder cambiar esta situación? ¿Considera usted que ha sacrificado alguna de sus aspiraciones laborales por otro interés personal? ¿Considera que otros intereses en algún momento han interferido en el logro de sus aspiraciones laborales? ¿Qué factores cree usted que influyen en que aún no se desempeñe en una posición de mayor rango jerárquico? ¿Alguna vez ha encontrado restricciones para acceder a una posición laboral por ser mujer o por su edad?
	Identificar las expectativas del futuro laboral de la mujer profesional de Lima Metropolitana.	¿Cuáles son las expectativas del futuro laboral y académico de la mujer profesional de Lima Metropolitana?	En el futuro, ¿considera que el porcentaje de mujeres desempeñando cargos gerenciales será mayor? ¿Por qué? ¿Considera que las mujeres en el futuro tendrán mejores oportunidades laborales? ¿Porque? ¿Considera que en el futuro las mujeres en un entorno laboral más competitivo, requerirán de mayores habilidades y herramientas para desempeñarse adecuadamente? ¿Cómo se ve en 5 años en relación a su situación laboral?

Apéndice B: Consentimiento informado

HOJA DE INFORMACIÓN PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Mi Nombre es xxxxxxxxx, estudiante del Programa MBA Gerencial LXIII, de Centrum Católica de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Vengo a exhortarte a que participes de esta Investigación que se titula: “*Aspiraciones laborales de la mujer profesional*”.

El objetivo de la investigación tiene como propósito explorar las aspiraciones laborales de la mujer profesional de Lima Metropolitana de las generaciones Baby Boomer, X e Y en, desde su propia perspectiva.

Para la investigación deberás responder libre y voluntariamente a un cuestionario estructurado para esta investigación. El mismo consta de preguntas 31 preguntas en el que nos podrás darnos a conocer, voluntariamente y de manera confidencial lo que sabes, realizas y piensas, dentro del espectro de las aspiraciones laborales de la mujer profesional.

Esta investigación se anticipa como una herramienta para generar mayor conocimiento e interés sobre la mujer profesional peruana y su participación en la sociedad.

Por tal motivo, solicito que te dignes participar en nuestra investigación y responder de forma anónima a nuestro Cuestionario dando su consentimiento firmando la Hoja de Consentimiento Informado. Si además necesitas alguna información adicional, puedes

comunicarte a los teléfono: xxxxxxxx o comunicarte vía correo electrónico a xxxxxx@pucp.pe
o con nuestro Asesor de Tesis el Dr. Daniel E. Guevara Sánchez (dguevaras@pucp.pe)

Gracias por su interés y colaboración.

Muy cordialmente,

xxxxxxx

Estudiantes del Programa MBA Gerencial LXIII



Daniel E. Guevara Sánchez PhD.

Asesor de Tesis de CENTRUM

Católica de la Pontificia Universidad

Católica del Perú



Jr. Daniel Alomía Robles 125

Urbanización Los Álamos de Monterrico - Surco

Lima - Perú

Tu participación en esta investigación es libre y voluntaria, es decir, tienes el derecho de no participar si así lo deseas. Además, será totalmente confidencial y anónima (tu nombre no aparecerá en nuestro cuestionario). Debes tener en cuenta que no tendrás ningún beneficio monetario o material por tu participación.

Si deseas información adicional sobre este estudio y los hallazgos de la misma puedes contactarte conmigo a:

Jr. Daniel Alomía Robles 125

Urbanización Los Álamos de Monterrico - Surco

Lima - Perú

O a los siguientes correos electrónicos:

ccalvo@pucp.pe

alejandra.pacheco@pucp.pe

jose.arroyo@pucp.pe

journet.huaroto@pucp.pe

Si estás dispuesto a participar, favor de leer cuidadosamente el siguiente enunciado y firmar en el espacio correspondiente.

“Entiendo el propósito de este proyecto de investigación titulado: ***Aspiraciones laborales de la mujer profesional***”. Además, que se me ha informado sobre mis derechos de participar o no. Entiendo que la participación es libre, voluntaria, confidencial y anónima. Entiendo que no obtendré ningún beneficio monetario y que puedo retractarme de participar. Entiendo todos mis derechos y deseo participar en este proyecto de investigación”

Firma del Participante

Fecha



Investigadores

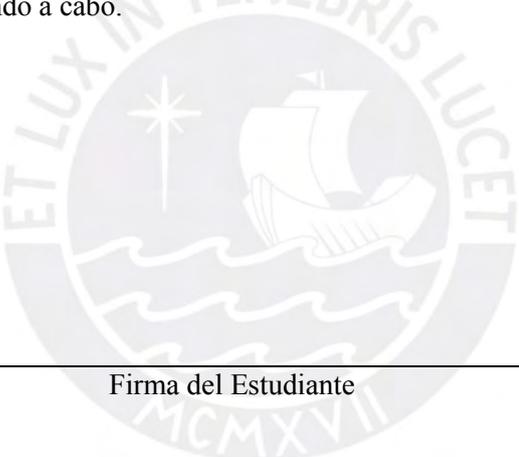
Fecha

Hoja de consentimiento para participar en el estudio

Yo, _____ certifico que he sido informado sobre el propósito, procedimientos, beneficios y manejo de confidencialidad, de la investigación titulada:
“Aspiraciones laborales de la mujer profesional.”

He leído el documento **Hoja de Información del Estudio** y entiendo claramente cada uno de los aspectos antes mencionados.

Certifico a su vez que he entendido mis derechos como participante de este estudio y voluntariamente consiento a participar en el mismo. Además, entiendo de qué se trata y las razones por las que se está llevando a cabo.



Firma del Estudiante



Fecha

Investigadores

Fecha

Apéndice C: Protocolo del Caso

a) Generalidades del estudio

A1 Antecedentes del estudio

A2 Objetivos del estudio y preguntas de investigación

A3 Marco Teórico

A4 Rol del protocolo en la investigación

b) Procedimientos de campo

B1 Datos de las mujeres profesionales de Lima Metropolitana a entrevistarse

B2 Preguntas de clasificación

B3 Carta de consentimiento del entrevistado

B4 Documentos disponibles antes de la entrevista

B5 Equipo de grabación

c) Preguntas del caso

C1 Guía de la entrevista

d) Reporte del caso

D1 Datos generales de las entrevistas realizadas

D2 Formato de Consentimiento firmado por el entrevistado

D3 Documentos obtenidos durante la entrevista

D4 Transcripción de la entrevista