



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Br. Linda Emilia Aredo Leal (ORCID: 0000-0001-5549-4456)

ASESOR:

Mg. Fernando Alexis Nolazco Labajos (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a todas aquellas mujeres luchadoras y decididas, dispuestas a desafiar y hacerle frente a la vida para salir adelante, es así que en su gran mayoría sin dejar de lado el rol madres, esposas, e hijas aceptan el reto de adentrarse en el mundo de los negocios.

Linda Aredo.

Agradecimiento

A mi Alma mater César Vallejo, a mi familia y a mis queridos maestros que compartieron conmigo sus saberes, el cual ha hecho posible la culminación de la presente investigación. A ellos y a Dios va mi sincero agradecimiento.

Linda Aredo.

Página del jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Índice

	Páginas
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1 Tipo y diseño de investigación	11
2.2 Escenario de estudio	11
2.3 Participantes	11
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	11
2.5 Procedimiento	12
2.6 Método de análisis de información	12
2.7 Aspectos éticos	13
III. Resultados	14
IV. Discusión	24
V. Conclusiones	29

VI. Recomendaciones	30
VII. Referencias	31
Anexos	35
Anexos 1: Matriz de categorización	36
Anexos 2: Instrumentos de recolección de datos	37

Índice de tablas

Tabla 1: Categorización de discriminación laboral	12
---	----

Índice de figuras

<i>Figura 1:</i> Sub categoría molde masculino en los negocios.	13
<i>Figura 2:</i> Subcategoría Femichismo o Machismo femenino.	15
<i>Figura 3:</i> Subcategoría Sociedad.	17
<i>Figura 4:</i> Subcategoría Oposición masculina al cambio.	19
<i>Figura 5:</i> Discriminación laboral.	21

Resumen

La actual investigación tuvo como objetivo, analizar de qué manera afecta la discriminación laboral a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo; investigación de tipo básica explicativo e interpretativo, el diseño se basa al estudio de casos en relación al fenomenológico, se emplea la técnica de la entrevista, guía de entrevista y registro documental, para lo cual se cogió una muestra de (5) participantes de área. Para el análisis se empleó el método de información Atlas ti8.

De acuerdo a los resultados más importantes se observa que aún existe discriminación laboral femenina, consecuente de la resistencia al cambio originado por el molde masculino en los negocios, estos dos factores han dado lugar a que el alto mando directivo se encuentre en la actualidad en dominio masculino y que la mujer este supeditada a la obediencia al ocupar puestos de mando medio. Conclusión: Según muestra referente, existe discriminación laboral femenina en mujeres peruanas, los puestos de alta dirección en su gran mayoría, están ocupados por hombres. El molde masculino en los negocios permite mantener el mando y control masculino, hacia el femenino. El Femichismo son patrones que aún subsisten en la sociedad y ellos son trasmitidos de padres a hijos. La sociedad y la cultura juzgan e imponen el rol de la mujer y la madre. La oposición masculina al cambio, genera excusas y hace caso omiso a las normativas y leyes establecidas respecto a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer.

Palabras clave: Molde masculino, Oposición al cambio, Sociedad, Discriminación laboral, Femichismo.

Abstract

The current research aimed to analyze how labor discrimination affects Peruvian women to occupy senior management positions. The methodology used was a qualitative approach; Explanatory and interpretative basic research, the design is based on the case study in relation to the phenomenological, the interview technique, interview guide and documentary record are used, for which a sample of (5) area participants was taken . The information method Atlas ti8 was used for the analysis

According to the most important results, it is observed that there is still female labor discrimination, as a result of the resistance to change caused by the male mold in business, these two factors have resulted in the top management currently in the domain male and that the woman is subject to obedience when occupying middle management positions. Conclusion: According to the relevant sample, there is female labor discrimination in Peruvian women, the senior management positions are mostly held by men. The masculine mold in the businesses allows to maintain the control and masculine control, towards the feminine one. Femichismo are patterns that still exist in society and they are transmitted from parents to children. Society and culture judge and impose the role of women and mothers. The masculine opposition to the change generates excuses and ignores the established norms and laws of equal opportunities between men and women.

Keywords: Male mold, Opposition to change, Society, Labor discrimination, Femichism

I. Introducción

La discriminación laboral femenina es una realidad problemática a nivel mundial, ya que la integración de la mujer al emporio laboral, está permitiendo que pueda ocupar progresivamente espacios que antes solo estuvieron destinados a hombres. Por lo tanto los prejuicios de la sociedad las privan de alcanzar puestos directivos y a pesar que cada vez hay más mujeres que adquieren estudios superiores en relación al género opuesto; aún se advierte que hay poca presencia de éstas en puestos de altos mandos directivos en relación a las que debería haber, es así que no se está instaurando una alta dirección con una real variedad. Sin embargo Rusia, pese a no haber llegado al estándar exigido es el país que tiene más puestos directivo ocupado por mujeres con el 47%, Indonesia con 46%, Estonia, Polonia y Filipinas con el 40%. Y las mujeres con menor puesto directivo son Japón 7%, Argentina 15% India 17% Alemania 18%, Brasil con 18% y Reino Unido con 19%.

En latino américa, para que la mujer pueda lograr un empleo, existe una desventaja en porcentaje de 26% menor en relación a un hombre, porcentaje que mejoró en 1.9% a la fecha desde 1991. Siendo las más perjudicadas las madres con hijos aún pequeños. Según fuentes de actualidad respaldado por la Organización Internacional del trabajo OIT (2017), sostiene que el 3% de los cargos gerenciales, lo establecen mujeres. El panorama no es alentador ya que según cálculos la OIT, sostiene que en 209 años tardará esta problemática en resolver. Entonces es claro ver como en muchas empresas a pesar de contar con mujeres preparadas profesionalmente, los cargos de alta dirección son ocupados por hombres. Techo de cristal, son investigaciones que hacen mención a las eventualidades que no admiten el avance de la mujer en su línea de carrera profesional o académica. Y todo ello por razones culturales atribuidas a ellas desde el pasado y calificadas como propias de su naturaleza. La marginación laboral y económica hacia la mujer, está determinado por la diferencia sexual del trabajo; a razón, que en la actualidad el nivel educativo y la experiencia laboral, no son exactamente las que originan la inmovilización de la mujer. Lo cual señala, que los mercados están actuando sin igualdad. Al respecto, existen leyes Internacionales y nacionales las cuales protegen los derechos fundamentales de la mujer, en etapa de maternidad y gestación.

A todo esto, según información obtenida por la Organización de Estados Americanos entre los años 2016 al 2018 señala que los países latino americanos entre ellos Perú. Las

mujeres que ocupan alto mando directivo está representado por 4.2% y 30% en cargos ejecutivos a diferencia de los varones. Posicionándose así debajo de la mitad.

Se observa que Perú no está exento de esta realidad problemática, ya que existen empresas en el estado peruano que muestran indiferencia a las leyes y normativas establecidas que amparan la igualdad laboral entre géneros. Según investigaciones, a la mujer joven con alto nivel profesional y capacidad funcional, se le aparta porque se piensa que van a tener familia y no va a poder dedicarse al trabajo por responder a otras actividades en el hogar. En relación a ello, llama la atención que aún existen escuelas donde al hombre se le enseña a competir y a la mujer a servir. Al respecto y por el contrario, debería ser que en esta etapa a ambos géneros se les debe inculcar la igualdad y el respeto por todo tipo de derecho. Logrando de este modo que los organismos tengan diversidad ejecutiva el cual permitirá dar mejores resultados es así que la presencia femenina en la alta dirección da una validez adicional, además de imponer respeto y de pensar en todos.

Por consiguiente, la mujer peruana en la actualidad está logrando grandes avances de formación profesional y con ello viene modificando favorablemente su entorno social, económico y mental; a ello se agrega que se sienta mejor y más segura de sí misma. Por otro lado, lo cierto es que la comunidad peruana se suma a la lista de la cultura machista, y a ello tiene que hacer frente la mujer peruana en su avance. Según investigación se sostiene que las practicas del machismo se reproduce en el mismo espacio familiar y laboral incluso por la mujer misma que ya tiene una conducta establecida por la cultura y lineamiento patriarcal.

A nivel local el molde masculino en las instituciones empresariales aún se expresa mediante principios establecidos en la antigüedad, el cual está sujeto al pensar y actuar del hombre de aquel entonces; observándose que ese paradigma, tiene la particularidad de excluirlo del compromiso familiar. Es evidente entonces que este interés, haya provocado oposición al cambio en el género masculino y asimismo se ha visto reflejado en la sociedad. De este modo esto estaría ocasionando, que no se justifique la presencia de la mujer en las empresas y que no se valore su potencial para ocupar altos cargos de mando directivo y que por el contrario, se obstaculice su ascenso. Según estudios al respecto y refiriéndose a la praxis de dominación hacia el género femenino se puede determinar que estos prejuicios en la actualidad siguen establecidos en muchos hogares, la escuela y en los medios de comunicación. Ya que hay madres que aún reflejan la sumisión y obediencia frente al padre,

siendo así, que el hombre no tiene que sacrificar desarrollo y progreso profesional por el familiar.

Por otra parte, la sociedad prejuiciosamente espera de la mujer comportamientos alineados; del mismo modo la cultura y los medios de comunicación llegan a imponer el rol de la madre en la sociedad y se le juzga por ello, mientras que al hombre se le excluye del mismo. Según investigaciones realizadas por las autoras Leiva e Irina (2016), el grado de instrucción también está relacionado a las actitudes de una población. Ello puede responder favorable o desfavorablemente al concepto de liderazgo femenino. La oposición al cambio se exterioriza con resistencia masculina frente al mando femenino a través de obstáculos hacia la presencia de esta, excusas que impiden la normalización en los ascensos, ocasionando la total restricción y baja representación femenina, preferencias ocupacionales, desigualdades e indignantes formas de contratación y categorización de sueldos a ramas femeninas.

Según antecedentes internacionales, Aceña y Villanueva (2018), sostienen que la participación femenina en el mercado laboral, está provocando intolerancia en el género masculino y críticas por parte de la sociedad. Lo cual es una de las causas que ocasiona que se desmerezca el potencial de la mujer y que se obstaculice su ascenso. Esta división de género implica que al hombre se le enseña a competir para liderar y a la mujer se le atribuye el ejercicio de la maternidad, absteniendo así sus aspiraciones laborales. Se observa también que el mundo de los negocios funcionan con principios de sistema masculino por ello se les da el derecho de actuar y pensar de forma varonil, como señalan Meza, Oreja, Dominguez y Montes (2018). Todavía más, existen patrones de conducta en la sociedad, que son muy tendenciosos y arraigados hacia el género masculino en el cual se sigue viendo a la mujer como el sexo débil, sin observar que aquella mujer continuamente da demostraciones de capacidad y talante, ya que, se desenvuelve como estudiante, como profesional, como hija y como madre.

En relación a lo investigado por Gaete (2018), existen organizaciones funcionales reservadas y centradas exclusivamente al liderazgo masculino, con notoria disminución de mujeres en los cargos ejecutivos. Aún más, existe la entrega de puestos de confianza a nivel de Vicerrectorías. Como se observa, existe la convicción de que las ciencias son para los hombres y los estudios feminizados para la mujer. Por ello hay un incrementado número de hombres en los lugares de presencia femenina ocupando altos cargos.

Barba y Gómez (2016) sostiene que el ser humano desde la infancia, está siendo condicionado por el grupo familiar en el hogar y por la sociedad fuera de ella. Al punto de darle un trato, acorde al sexo. Tal es así que la mujer, está influenciada por el entorno sociocultural al que pertenece, entonces, para no ser tachada por las críticas sociales, debe gestionar su tiempo entre la vida laboral como emprendedora, la vida familiar, así como entre sus diferentes facetas vitales. Por lo cual, el grado de conocimiento personal, está ligado a la conducta que muestra una población o grupo familiar, Leiva Irina (2016).

Por su parte los autores, (De Molina, et al, 2019), manifiestan que pese a existir normativas internacionales que prohíbe la discriminación laboral de la mujer, sobre todo en aquellas que llevan un niño dentro, existen países en el cual es evidente el maltrato laboral premeditado de ciertos empleadores al infringir las normativas establecidas que salvaguardan el derecho laboral de la mujer en estado de gestación. Asimismo los vacíos legales existentes producen este tipo de vulnerabilidad laboral

A nivel Nacional (Cirilo et al, 2017), afirman que en las empresas que optan por la igualdad de oportunidades existe un nivel equivalente de competitividad entre el hombre y mujer, gracias a ello estas compañías reciben aportes con enfoques diferentes. Por consiguiente existe la posibilidad que la mujer pueda asumir la capacidad de tomar decisiones ahí donde aparezcan las oportunidades. Así mismo, las mujeres con perfil empresarial, destacan por demostrar habilidades y capacidades administrativas y conocimiento de gerencia internacional, Por todo ello, dan valor a la capacitación de la dinámica comercial en el mundo.

No obstante y contrariamente a las leyes establecidas en Perú como el Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables LEY 28983 (2015), la gran mayoría de instituciones hacen caso omiso a las normativas. Así lo corroboran investigaciones recientes de autores como Arias, Borja, Bueno y Cisneros (2019), los cuales identificaron una serie de factores como el conflicto laboral de exclusión de género, la carga familiar, patrón social del machismo, así como la falta de apoyo domestico del padre en el hogar, que imposibilita y derrumban el avance profesional de la mujer ejecutiva.

(Huapaya, et al, 2017), añaden que existe diferencia salarial, pese a que la mujer directiva pueda contar con especialización y con experiencia necesaria. Según Arana y Carrillo (2016), en su investigación contemplan, que en el plan nacional de igualdad entre

hombre y mujer en el sector privado es nulo. A diferencia, en el sector público, hay muestra de mayores avances de cumplimiento vigilado. Según análisis de resultado, recomienda que la familia apoye moral y económicamente a la mujer desde su infancia para que pueda crecer profesionalmente.

Por último LLacza (2019), indica que la presencia de la mujer en los cargos directivos permite humanizar a las organizaciones, ya que muy a pesar de las adversidades asume la responsabilidad como líder encaminadas a un avance democrático con cada participante. Así mismo la mujer en su travesía para lograr un cargo directivo tiene que enfrentar a barreras laborales de posicionamiento propias de secuelas machistas.

Según la definición conceptual de la categoría discriminación laboral los autores Baquero Guataquí y Sarmiento (2000), sostienen que está relacionada con el trato relegado y parcializado que recibe la mujer frente a la probabilidad de obtener una favorable ocasión laboral. Origen de la problemática en el cual se encuentra inmersa el género femenino y que le impide su avance profesional. Por su parte Castro (2001) define la discriminación laboral como todo rechazo y desigualdad de trato, relacionado a un motivo ideológico de raza, sexo, religión u otro con el fin de eliminar la equidad. Lograr una visión clara de una problemática latente en nuestra sociedad. Los cambios no se pueden dar de la noche a la mañana, ello requiere tiempo. Una ideología establecida por siglos en algún momento debe ceder a lo que por ley se establece, ello será favorable a fin de hacer más llevadera la equidad de género. En Perú existen leyes establecidas como la 28983, la cual regula y están para hacer respetar los principios legales de igualdad laboral entre género a fin de erradicar cualquier forma de discriminación laboral en la mujer. Existen bases legales que no se están respetando y tampoco se vigila el cumplimiento.

Según el congresista Acuña (2016), el ascenso de la mujer es todo un reto ya que se le da preferencia al sexo masculino, asimismo las exigencias para candidatear a un puesto laboral son realizadas bajo exigencias indignantes para cualquier mujer como es el caso de someter a las postulantes a una prueba de embarazo. Por esta razón y muchas otras presentó ante el congreso el proyecto ley 636/2016-CR a fin que se apruebe la Ley que garantice la igualdad de género en el empleo. Sustentar que estas leyes están sujeta a convenios internacionales que ampara la igualdad de todas las personas a fin de eliminar la sumisión que ha venido soportando la mujer durante siglos.

La subcategoría el mundo de los negocios tiene como molde la imagen masculina y ahí se pretende cerrar la cabida para la mujer que procura llevar un ritmo laboral equilibrado. La desigualdad laboral entre hombre y mujer es universal, debido a los roles diferenciados entre ambos. Esta diferencia instaurada en la antigüedad sigue repercutiendo en la actualidad. Por su parte los autores Arias, Borja, Bueno y Cisneros (2019), citan a Abramo el cual sostiene que la discriminación surge por razones de trabajo con existencia de estereotipo de índole masculina lo cual viene perjudicando a las mujeres del mundo. Busca determinar si la estructura empresarial esta moldeado a la presencia exclusivamente masculina. Ya que según estudios de Sabater y Bachion y Regis (2017), el mundo económico pretende crear todo quehacer personal en un bien de consumo. A su vez que el molde de régimen corporativo y público está enfocado a profesionales que no tienen carga familiar ya que ello implicaría tener que elegir entre trayectoria profesional o maternidad.

Según Mendez y Suárez, (2017), se refiere al machismo femenino como el cambio que tiene que empezar por la propia mujer como parte de la responsabilidad e imagen que trasmite a los hijos e hijas. Este juicio conlleva a fomentar el derecho de igualdad que se deben adquirir desde la infancia y debe estar basado en el respeto mutuo entre género, buscando así determinar si los hijos en el hogar reciben educación machista a través de la madre. Según Moreno, Galet, Jimenez y Álvarez (2019), Femichismo significa alegato por parte de aquellas mujeres que apoyan y redundan debilidad frente al género masculino al justificar comportamientos machistas. Estas actitudes se trasfiere a la familia, la escuela y los medios de comunicación. Son las mujeres las que siembran actitudes machistas en los niños durante la formación en el hogar.

Según Salas y Cervera (2018), existen patrones de conducta en la sociedad que son muy tendenciosos y arraigados hacia el género masculino, lo cual ocasiona que la mujer no pueda acceder a cargos directivos. En la realidad se sigue viendo a la mujer como sexo débil, obviando que cada vez más mujeres hacen muestra de capacidad profesional juntamente al rol de Madre, esposa e hija. Es así que la mujer también puede generar un cambio social mediante su rol participativo, ella también es un ser pensante, que tiene facultades creativas y constructivas, tiene derecho de formar parte de la competitividad y lograr éxito laboral al igual que el género masculino. Mientras que para camachoV. (2016), existe una orientación social de la mujer hacia el cuidado de las personas, esto debido a la influencia que le concede la sociedad y la familia, llegando a experimentar emociones

opuestas respecto a la función de sus objetivos entre el cuidado familiar o su crecimiento profesional. Contrariamente los hombres no experimentan esta disyuntiva, tampoco se espera lo enfrenten. Nos ayuda a comprender, porque las mujeres tienen menos experiencia que los hombres y es el hecho que se les ofrece menos oportunidad laboral. Por otro lado, existe una clara decisión de que los hombres no quieren ocuparse de las labores tradicionalmente femeninas, por lo cual optan por trabajos a tiempo completo. Eso explica porque los horarios con medio tiempo de trabajo están ocupado por mujeres.

Entre tanto, la oposición masculina al cambio según Gaete (2018), sostiene que en la actualidad cada vez más mujeres apuestan por su progreso profesional, ante este hecho el género masculino ocasiona resistencia, abonando salarios bajos basándose en conjeturas de desenvolvimiento limitado por causa familiar. Permite analizar la causa por la que el género masculino obstaculiza el acceso de la mujer a los altos cargos directivos Martínez, Merlino, Garbero, Barzola y Hayon(2011) , para el empleador es beneficioso marginar a la mujer ya que ello implica mayores ganancias para la empresa por calificarlo como mano de obra barata. Deja entrever la explotación femenina.

Según principios teóricos asociados encontramos Cabanillas (2017) el cual cita a la teoría Techo de cristal, el cual sostiene que es la limitación existente para el ascenso de las mujeres en el trabajo, los cuales son impedimentos que ella debe vencer para que pueda escalar. Estas barreras sutiles resulta un obstáculo para que las mujeres con igual preparación académica que el de un hombre no pueda moverse dentro de las Jerarquías corporativas. Por ende y pese a existir normas y leyes actuales no se practican a cabalidad. Respecto a la teoría del déficit, Cabanillas cita a la teoría de Heilma en el cual justifica la discriminación femenina con el argumento que no hay muchas mujeres preparadas y con experiencia para desempeñar el papel gerencial o de dirección de una empresa.

Por su parte la teoría estructural de Krug, citada por Rivas, Sajardo, García y López (2004), sostienen que las diferencias discriminatorias hacia la mujer se institucionalizan a través de reglamentos porque existen intereses de grupos de género masculinos, que les preocupa perder su empleo, debido a intereses personales. En definitiva es necesario esclarecer, que hay más allá de aquella barrera sutil que impide que la mujer pueda moverse dentro de las Jerarquía de la alta dirección.

Respecto a las teorías asociadas encontramos que en la teoría económica del capital humano Fernández-Baca (1992) cita a Gary Becker el cual sostuvo que existían dos tipos de capital. El trabajo realizado de la mujer en casa y del hombre fuera del hogar. Becker organiza lo que ya en aquel entonces estaba establecido. La mujer con su trabajo interminable a cargo de los hijos y el hombre como jefe del hogar y como suministrador económico. Esta situación deja en evidencia una acentuada orientación hacia la restricción educativa de la mujer proveniente desde la niñez y originado por los padres. Esto, dado que no observaban de ellas la capacidad y talento para ofrecerles mejores niveles de preparación académica que les permitiera trabajar y competir fuera de casa. En cambio y por el contrario las instruían para realizar labores en el hogar al cuidado de los hijos en el futuro.

A todo esto, Engels menciona en su teoría el trato degradado que da el hombre a la mujer, y el cual se remonta desde la antigüedad, ya que a ésta siempre se le consideró como un ser inferior frente al hombre. Pues bien, este desfasado concepto, en la actualidad, sigue ocasionando daño en muchas sociedades del mundo sobre todo en aquellas donde más arraigada fue esta creencia. Desde esta perspectiva se puede decir que Becker, mediante su teoría simula anteponer un trasfondo de preocupación hacia la posición de la mujer en la división de trabajo, lo cierto es que, reconfirma de forma sutil e ingeniosa el dominio del patriarcado hacia la mujer la cual y como recalca en su teoría, era tratada como maquina productora de hijos, la misma que no podía, elegir, opinar, decidir, sino, solamente obedecer. Este análisis ayuda a entender porque en la actualidad aún existen un grupo aún grande de hombres que de una forma u otra les cuesta respetar los derechos de igualdad de la mujer.

En la teoría del capital humano de origen neoclásico Rivas y Sajardo (2004), mencionan a Becker, para hacer mención de la teoría neoclásica, que justifica la desigualdad salarial entre hombres y mujeres sustentadas en el argumento de preferencia familiar que posee la mujer hacia los hijos, el esposo y lo cual no le permitiría estar plenamente entregada al trabajo. Esta teoría justifica que si la mujer recibe salarios inferiores y ocupan peores trabajos es debido a su falta de preparación al perder muchos años dedicados al servicio de la familia. Sobre la base de esta teoría tenemos pues que a la mujer desde los inicios de la historia se le mutilo de toda participación social del capital humano como causa de la preponderancia existente en aquel entonces. De ahí, como consecuencia ella fue arrastrada

a un entorno de desigualdades y atrasos académicos personales y llegando a sacrificarse en harás del bienestar de los demás. Este es un aporte que aclara la incertidumbre vivida en la actualidad por discriminación salarial en la mujer.

Dentro de la Justificación teórica este contexto se apoya en un conjunto de estudios formados por la teoría económica del capital humano, la teoría de origen neoclásico y la teoría institucionalista. Las cuales están en conexión con la problemática planteada de desigualdad laboral, desigualdad salarial y desigualdad en las instituciones entre hombre y mujer. Estas teorías permitirán una mejor ilustración para ver lo que hay más allá de la barrera sutil que impide que la mujer pueda moverse dentro de la Jerarquía de la alta dirección, así mismo; van a posibilitar un mejor entendimiento al permitir remontar en el tiempo a fin de esclarecer el origen de la problemática actual.

La justificación práctica permite analizar la problemática existente entre género y la repercusión laboral que conlleva en la actualidad, debido a la resistencia masculina frente a la intervención de la mujer en puestos de alto mando directivo, el molde masculino establecido en los negocios desde la antigüedad que no permite el desenvolvimiento igualitario entre mujer y hombre. La influencia machista que reciben los niños por parte de los padres y la sociedad. Es entonces que esta investigación es un aporte desde el punto de vista económico, en la cual la problemática de desigualdad puede afectar, el rendimiento productivo, tiempo, el aumento de la rentabilidad empresarial, obstáculo en la mejora de la calidad de servicios a clientes, proveedores colaboradores y demás. Por ello, la importancia que la empresa aplique políticas de cambio a fin que exista una cultura empresarial saludable para un mejor avance productivo, ya que diferencia directiva, es beneficioso para los resultados de una empresa. Es así que esta tesis será de análisis, reflexión y práctica a fin que sirva como herramienta para concienciar y comprender a ambos géneros que los niños, tanto mujer como hombre poseen capacidades competitivas en igualdad de condiciones y que se debe enseñar a respetar y aplicar todo tipo de derecho.

La justificación metodológica se investiga bajo este diseño porque permite profundizar en el estudio de casos y situaciones fenomenológicas que ocurren durante su desarrollo, ya que está orientado a la conducta humana. Con esta investigación se realiza un estudio de posible factores que originan la discriminación laboral de las mujeres peruanas en altos mandos directivos a fin de abordar la problemática que afectan a todos aquellos que

forman parte del entorno laboral e institucional, por ello, es importante se respeten las normas de convivencia y se pongan en práctica los valores personales y compartidos.

Importancia de la categoría.

La categoría son conceptualizaciones analíticas desarrolladas por el investigador, para organizar los resultados o descubrimientos, relacionados con un fenómeno o experiencia humana que está bajo investigación Hernández, Metodología de la Investigación (2014).

Como problema general de la presente investigación se expone lo siguiente:

¿Cómo puede afectar la discriminación laboral a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?

De igual modo los problemas específicos fueron los siguientes:

¿Cómo puede afectar el molde masculino en los negocios a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?,

¿Cómo puede afectar el Femichismo a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?

¿Cómo puede afectar la sociedad a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?

¿Cómo puede afectar la oposición masculina al cambio a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?

De igual forma, el objetivo general expuesto fue el siguiente:

Analizar de qué manera afecta la discriminación laboral a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos

Analizar de qué manera afecta el molde masculino en los negocios a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos

Analizar de qué manera afecta el Femichismo a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos

Analizar de qué manera afecta la sociedad a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos

Analizar de qué manera afecta la oposición masculina al cambio a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La presente investigación es de enfoque cualitativo, el cual tiene como característica principal ser descriptivo explicativo, de paradigma naturalista, interpretativo, inductivo, fenomenológico, holístico, de sistémica y diseño flexible el cual permita realizar indagaciones exploratorias desde el punto de vista de sus participantes y en su entorno habitual, (Carhuancho, Nolazco, Monteverde, Guerrero, y Casana 2019).

Diseño de investigación

El diseño aplicado se basa al estudio de casos en relación al fenomenológico el cual va a permitir explorar, describir, y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014).

2.2 Escenario de estudio

La muestra referente para el estudio se coge de una facultad universitaria privada ubicada al Sur de Lima, exactamente en el distrito de Pachacamac. En aquel lugar se ejecuta el estudio así como la aplicación de 5 casos en forma individualizada, para posteriormente a ello plantear alternativas de solución.

2.3. Participantes

Se seleccionó una cantidad de 5 participantes de área. Entre ellas/os Directora de área, Coordinadoras y colaboradores con quienes semanas antes se concretó una cita, así mismo se le informa de manera personalizada el objetivo de la entrevista y la importancia de responder lo más veraz posible.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se emplea la técnica de la entrevista, de forma personal, el cual permite intercambiar información entre el entrevistador y entrevistado. (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2014).

Instrumento

El instrumento es el propio investigador el cual recoge la información de los participantes a través de la Guía de entrevista y material de grabación de audio los cuales recaban la apreciación individual de la incógnita en estudio (Carhuancho , Nolzco, Monteverde, Guerrero, y Casana, 2019).

2.5. Procedimiento

La entrevista se realizó previo acuerdo de ambas partes respecto al contexto adecuado de fecha, lugar, hora. Llegado el momento se procede a la aplicación de la guía de entrevista, y grabando la información. Posteriormente se procede a la redacción plasmándolo en una ficha de respuestas.

Tabla 1:

Categorización de discriminación laboral

Categoría	Sub categoría
Discriminación Laboral	Molde Masculino en negocios
	Machismo femenino
	Sociedad
	Oposición masculina al cambio

2.6. Método de análisis de información

Realizada la entrevista a los participantes, se asocian sus respuestas con la categoría y subcategorías correspondiente a estudiar, luego se realizará el método análisis de la información de la siguiente forma:

Se ordenan las respuestas a través de la transcripción en la matriz

Se codifican en categoría y subcategoría e indicadores,

Se procede a contrastar la información, de los participantes y análisis de caso.

La triangulación de la información de los sujetos y el análisis profundo de los fenómenos o casos.

Reorganizada la información se procede a analizar los datos mediante el programa de Atlas ti 8- triangulación; subiendo la ficha transcrita a la aplicación la cual permitirá codificar,

conseguir grupos de redes, organizadores visuales, así como el análisis por categorías y subcategorías.

2.7. Aspectos éticos

La investigación cualitativa tiene como característica profundizar en el estudio, por lo cual requiere de estrategias éticas que permita a través de las preguntas hechas a los partícipes, lograr que nos ayude a comprender los fenómenos de estudio y pueda dar respuesta a las preguntas formuladas. Por ello, la presente entrevista se realizó con la colaboración de personajes que en la actualidad ocupan cargos directivos, así como coordinadores y colaboradores del campus universitario de Pachacamac.

III. Resultados

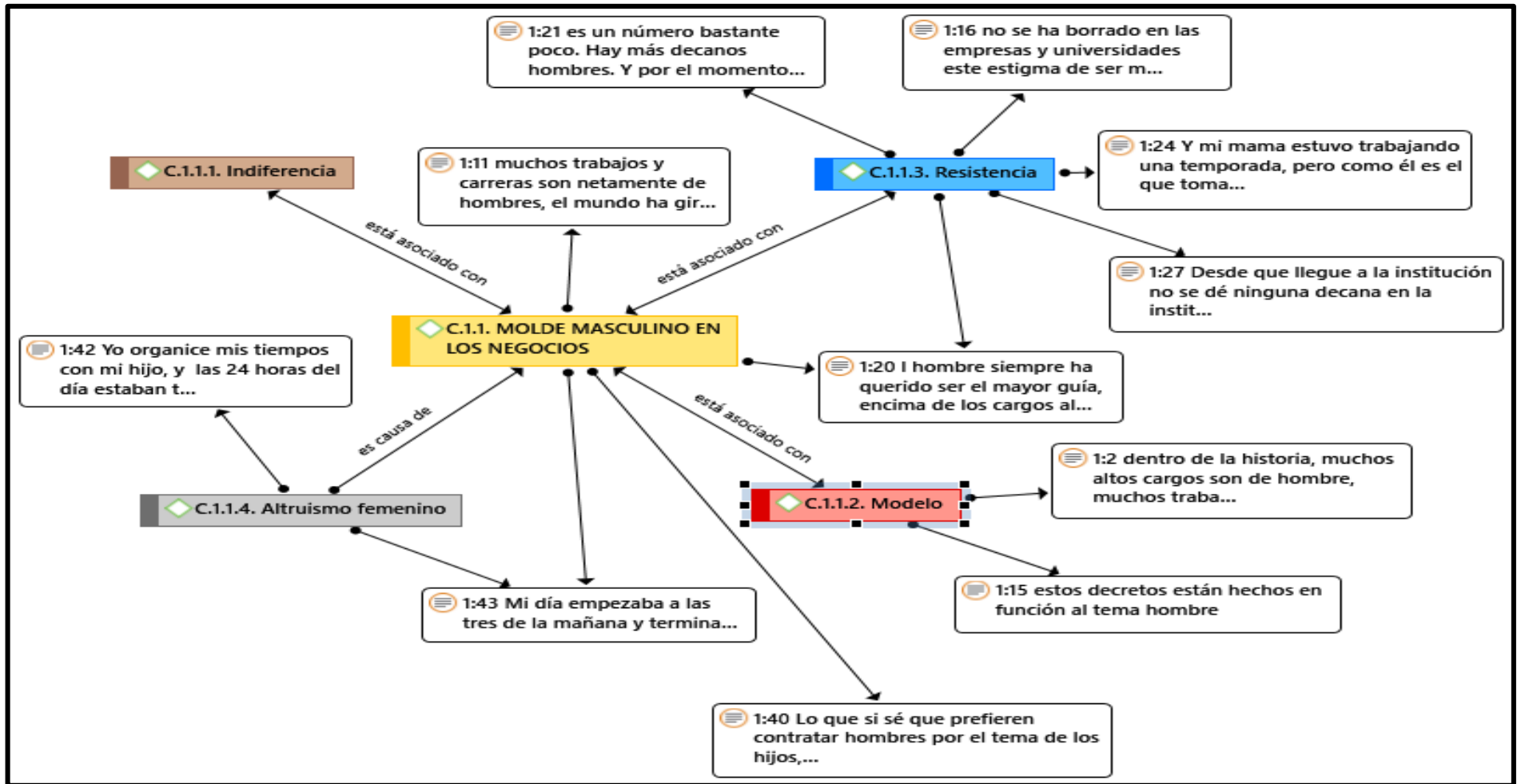


Figura 1: Sub categoría molde masculino en los negocios.

La subcategoría molde masculino en los negocios

Según los resultados, el molde masculino en los negocios, tiene como referente en la actualidad que muchos trabajos y carreras son netamente de hombres, lo cual implica que el mundo ha girado siempre alrededor de ellos y siguen girando a favor ya que se les prefiere contratar por no tener asumido la responsabilidad familiar en lo que respecta al cuidado de los hijos, así también se observa que como modelo masculino en los negocios los cargos de alto mando directivo en la universidad de Pachacamac siguen siendo ocupados por ellos en su gran mayoría. Así mismo hay quienes opinan que los decretos en la actualidad aún están mayoritariamente establecido a su favor.

También se observa, que el hombre recibe el soporte de los lineamientos del molde masculino en los negocios el cual le sirve de cimiento para que sigan haciendo resistencia al cambio, lo cual le permite hacer muestras de indiferencia a las normativas y un total poder para mantenerse por encima de la mujer. Los resultados muestran una triangulación respecto a una de las causas que puede estar ocasionando la ausencia de mujeres en cargos directivos. Y este se origina entre el molde masculino en los negocios, el altruismo que origina la inmolación de la mujer para hacer frente al rol de madre en el hogar y al mismo tiempo el cumplimiento de sus deberes laborales en el trabajo. Es así que la mayor parte de cargos de alto mando en la universidad, es en relación al de las mujeres. Cabe agregar que existen aún hogares donde los hijos pueden ver el dominio del padre hacia la madre.

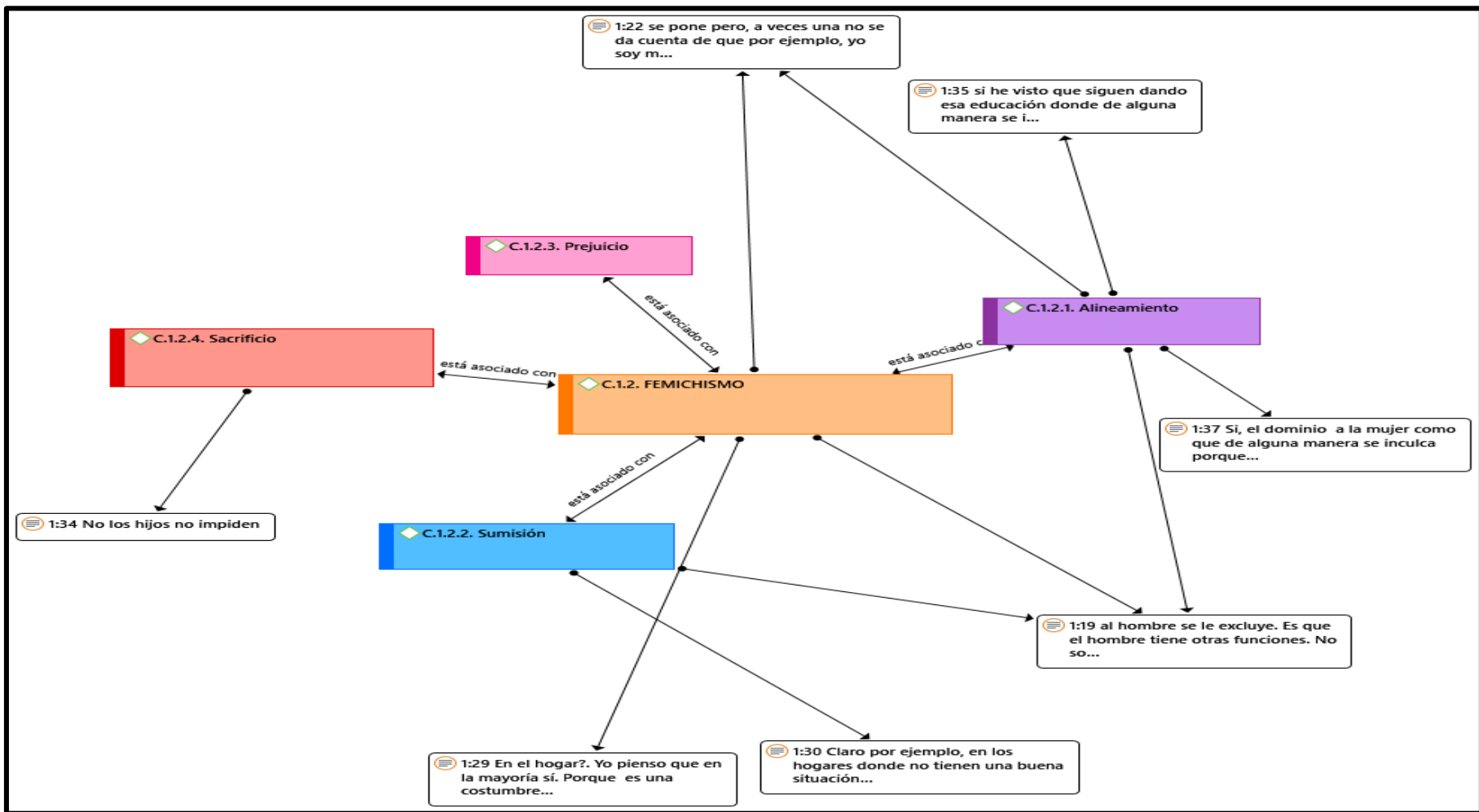


Figura 2: Subcategoría Femichismo o Machismo femenino.

La subcategoría machismo femenino o Femichismo

El machismo femenino, está asociado al alineamiento del cual se desprende que esa formación aún se sigue recibiendo en las escuelas, así mismo esto origina una repercusión directa de los padres hacia los hijos en el hogar los mismos que sin darse cuenta los corrigen siguiendo los patrones establecidos en su niñez. También se remarca que el dominio hacia la mujer se alecciona desde la infancia ya que a esas edades son fácilmente influenciables.

La triangulación entre Femichismo, lineamiento y la exclusión de la responsabilidad del hombre en el hogar viene originado de una mujer sumisa y con mucha predisposición a difundir el mismo modelo en la sociedad, Se concluye que el sacrificio para el hombre es inexistente ya que los hijos no son un impedimento para que ellos puedan ocupar cargos en las empresas, debido a que toda la responsabilidad sigue recayendo únicamente en la mujer.

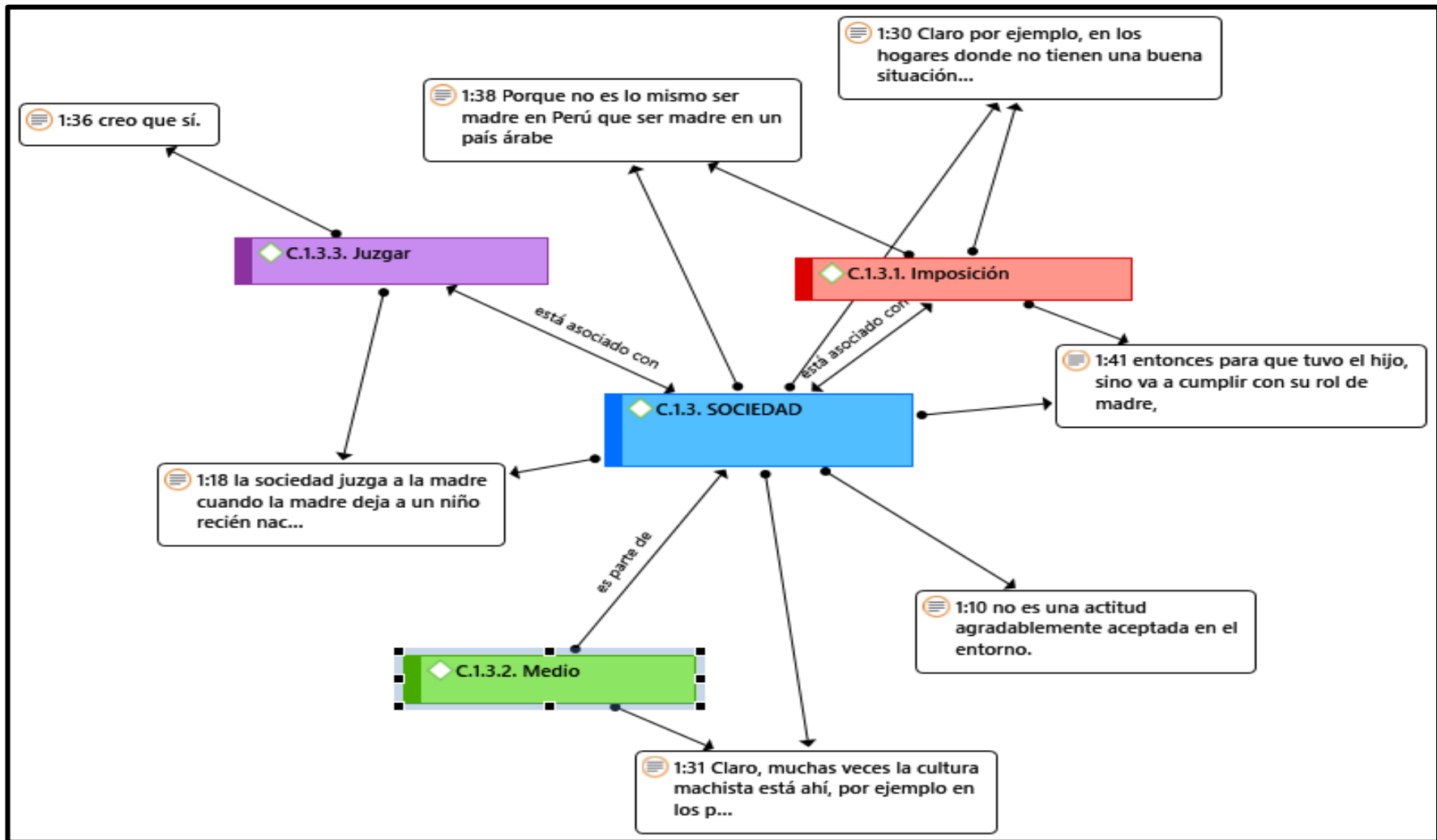


Figura 3: Subcategoría Sociedad.

La subcategoría sociedad

La sociedad y la cultura, imponen el rol de madre en la mujer, esta obligación es más evidente en hogares de bajos recursos donde la mujer depende económicamente del esposo, lo cual hace que estos patrones queden muy establecidos

El machismo además de encontrarse en la sociedad también se encuentra inmerso en los medios de comunicación y son ellos los encargados en difundirlo.

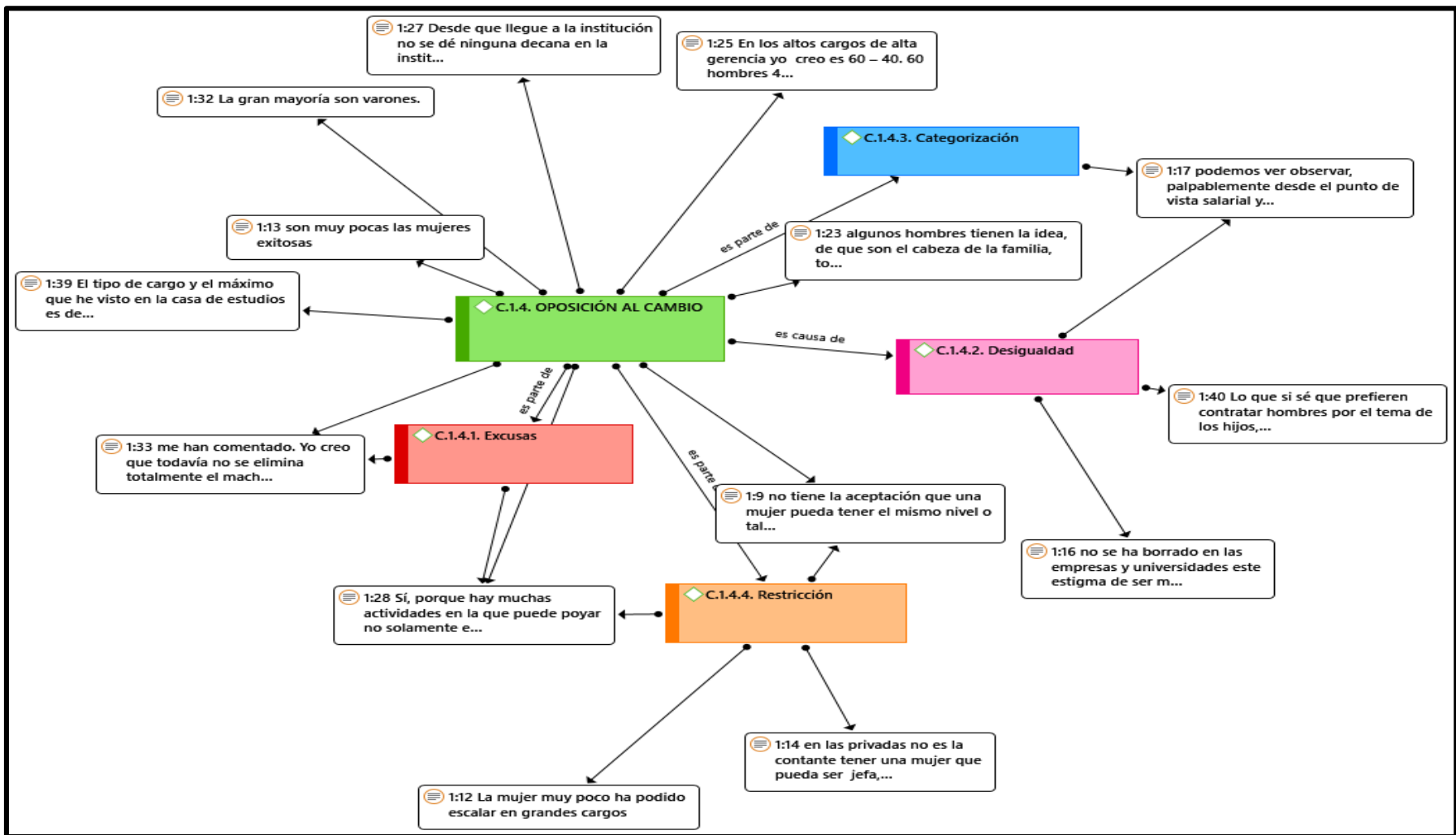


Figura 4: Subcategoría Oposición masculina al cambio.

La subcategoría oposición masculina al cambio

Los resultados indican que la oposición al cambio genera excusas para seguir aplicando actitudes machistas en la universidad materia de investigación, evitando así regularizar la participación femenina en los puestos de alto mando directivo y ocasionando que se desperdicie potencial femenino. Asimismo a la mujer se le restringe para escalar en altos cargos debido al molde masculino establecido en los negocios.

La resistencia masculina al cambio da lugar que la gran mayoría de puestos de la alta dirección sean ocupado por hombres y que a la mujer se le designe solamente el puesto máximo de directora, es así que se desconoce la existencia de una mujer decana en la universidad de Pachacamac, a todo esto se ha observado que existe resistencia a la idea o hecho de que una mujer pueda tener el mismo conocimiento o más que ellos, por lo cual se hace evidente la desigualdad de mando y de haberes, lo cual indica que existe categorización salarial en relación al del hombre, ya que en esta institución específicamente aún no han borrado el estigma de ser mujer.

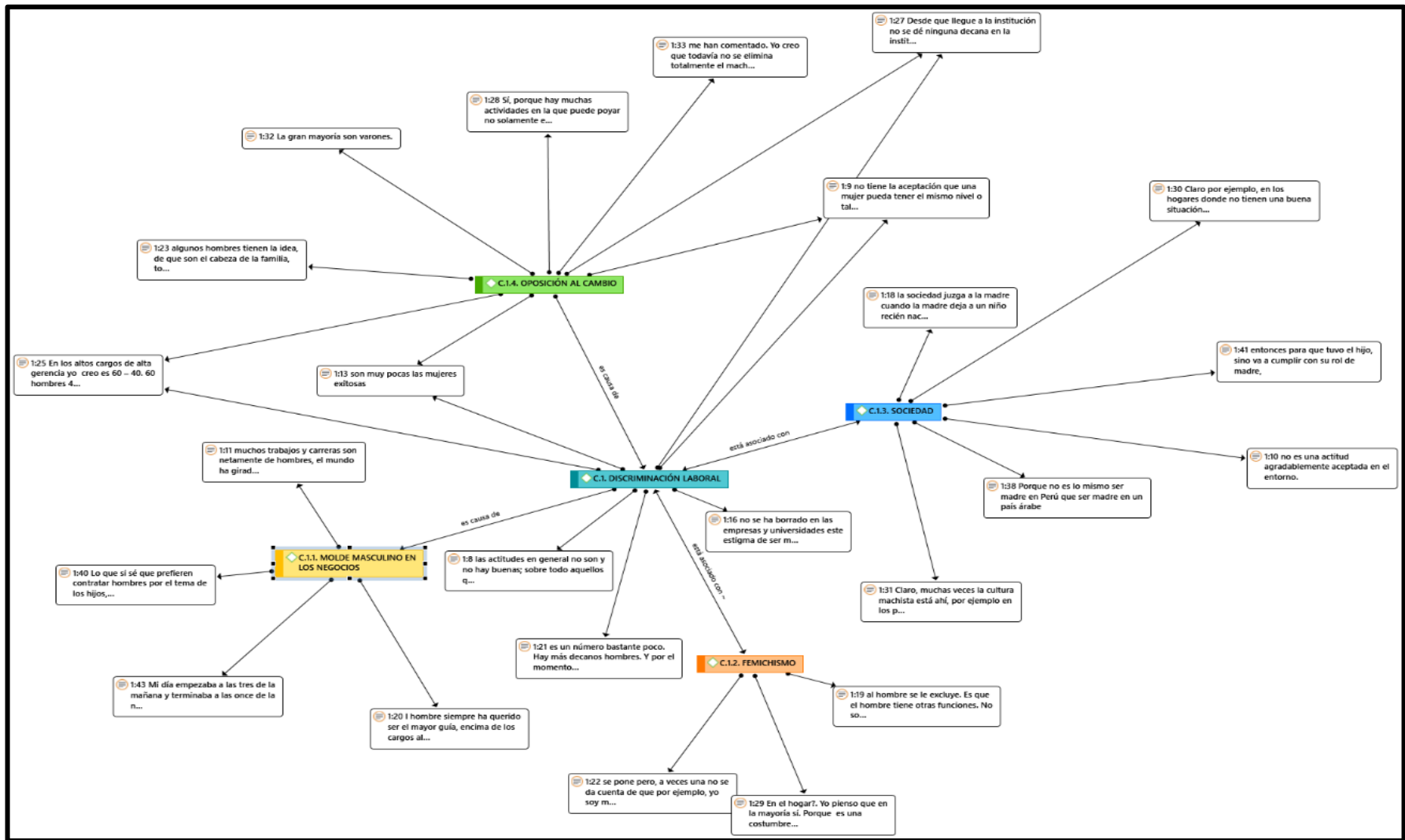


Figura 5: Discriminación laboral.

Categoría Discriminación laboral

Los resultados indican la relación existente entre la discriminación laboral y el molde masculino en los negocios, ambos generan que el dominio laboral siga bajo el control del género masculino, es así que muchos puestos de trabajo y carreras profesionales sigan puesta en la mira del hombre en el mercado, Así mismo el dominio de altos cargos directivos se manifiesta a través de los puestos de rectorado el cual es atribuido exclusivamente a hombres. Consecuentemente se examina que a la mujer se le impone un límite de funciones o aquellas que se mantienen al margen de la obediencia, como es el de colaborador, coordinador y director.

En lo que respecta a la asociación existente entre la discriminación laboral y el Femichismo los resultados señalan que aún quedan hogares donde la mujer educa a los hijos en función a los patrones recibidos durante su niñez, incluso hay quienes imponen en la esposa la responsabilidad exclusiva al cuidado de los hijos y el hogar dejándolas así, fuera del mercado laboral. Por todo ello los hijos siguen recibiendo de los padres lineamientos machistas, donde la participación del cónyuge hacia los hijos es nula.

Los resultados explican el nexo existente entre la discriminación laboral en la sociedad la misma que alberga la cultura machista. La cual no acepta errores en la mujer ya que la censura duramente y la juzga ensalzando el rol de madre y menospreciando la capacidad de mando y superación personal y profesional de la mujer. Por su parte los medios de comunicación se suman a ello difundiendo programas que denigran a la mujer a través de información crítica y parodias.

La oposición al cambio está relacionada a la discriminación laboral, ambos no aceptan que una mujer tenga el mismo nivel de conocimiento y mucho menos que sea mejor, por lo cual impiden y limitan el ascenso de la mujer para ocupar puestos de alto mando.

IV. Discusión

Objetivo general: Analizar de qué manera afecta la discriminación laboral a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos.

Los resultados según análisis muestran que existe dominio masculino en la institución universitaria tomada como referente para la presente investigación, ya que los altos mandos directivos y rectorados están protagonizados por hombres. Consecuentemente se examina que a la mujer se le impone un límite de funciones y se les otorga puestos de trabajo que las mantengan al margen de la obediencia, como es el de colaborador, coordinador y director, tampoco se acepta que una mujer tenga el mismo nivel de conocimiento y mucho más que sea mejor.

Así mismo los resultados señalan que aún quedan hogares donde la mujer educa a los hijos en función a los patrones recibidos durante su niñez, incluso hay quienes imponen en la esposa la responsabilidad exclusiva del cuidado de los hijos y el hogar dejándolas así, fuera del mercado laboral. Por todo ello los hijos siguen recibiendo de los padres lineamiento patriarcal, donde la participación del esposo en el hogar y el apoyo con los hijos es nula. Por su parte la sociedad no acepta errores en la mujer ya que la censura duramente y la juzga ensalzando el rol de madre y menospreciando la capacidad de mando y superación personal y profesional. Por su parte los medios de comunicación se suman a ello difundiendo programas que denigran a la mujer a través de información crítica y parodias. Estos resultados guardan relación con los estudios realizados por Gaete(2018), en su artículo *Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techos de cristal, Chile*. Concluye que existe una organización funcional reservada y centrada exclusivamente al liderazgo masculino, con notoria disminución de mujeres en los cargos directivos. Aún más existe la entrega de cargos de confianza a nivel de Vicerrectorías. Esto se relaciona con lo mencionado por Rivas, Sajardo y Anzorena (2004), los cuales citan a Gary Becker en su revista *La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas*. Valencia – España. Esta teoría del capital humano de origen neoclásico sostiene que las diferencias y discriminación hacia la mujer se institucionalizan a través de reglamentos porque existen intereses de grupos que les preocupa perder su empleo.

Objetivo específico 1: Analizar de qué manera afecta el molde masculino en los negocios a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos.

Según los resultados, el molde masculino en los negocios, tiene como referente en la actualidad que muchos trabajos y carreras son netamente de hombres, lo cual implica que el mundo ha girado siempre alrededor de ellos y siguen girando a favor ya que se les prefiere contratar por no tener asumido la responsabilidad familiar en lo que respecta al cuidado de los hijos, así también se observa que como modelo masculino en los negocios los cargos de alto mando directivo siguen siendo ocupados por ellos en su gran mayoría. Así mismo hay quienes opinan que los decretos en la actualidad aún están mayoritariamente establecido a su favor. También se observa, que el hombre recibe el soporte de los lineamientos del molde masculino en los negocios el cual le sirve de cimiento para que sigan haciendo resistencia al cambio, lo cual le permite hacer muestras de indiferencia a las leyes y un total poder para mantenerse por encima de la mujer. Los resultados muestran una triangulación respecto a una de las causas que puede estar ocasionando la ausencia de mujeres en cargos directivos. Y este se origina entre el molde masculino en los negocios, el altruismo que origina la inmolación de la mujer para hacer frente al rol de madre en el hogar y al mismo tiempo el cumplimiento de sus deberes laborales en el trabajo. Es así que ellos ocupan la mayor parte de cargos de alto mando en la universidad, es en relación al de las mujeres. Cabe agregar que existen aún hogares donde los hijos pueden ver el dominio del padre hacia la madre.

Este contexto guarda relación con la investigación realizada por Mez, Muñoz y Alarco (2018), en su revista, *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*. Colombia. En el cual refiere que la división de género implica que al hombre se le enseña a competir para liderar y a la mujer se le atribuye el ejercicio de la maternidad, absteniendo así sus aspiraciones laborales. Se observa también que el mundo de los negocios funciona con principios de sistema masculino por ello que a la mujer se le da el derecho de actuar y pensar de forma varonil. Al respecto, Fernández-Baca (1992), en su *portal de revistas académicas Universidad el Pacífico*. Perú, cita a Gary Becker el cual dentro de este contexto observa una acentuada orientación de restricción educativa hacia la mujer proveniente desde la niñez y originado por los padres. Esto dado que no observaban en ellas la capacidad y talento para ofrecerles mejores niveles de preparación académica que les permitiera trabajar y competir fuera de casa. Sino que, por el contrario las instruían para realizar labores en el hogar al cuidado de los hijos en el futuro.

Objetivo específico 2: Analizar de qué manera afecta el Femichismo a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos.

El machismo femenino, está asociado al alineamiento del cual se desprende que esa formación aún se sigue recibiendo en las escuelas, así mismo esto origina una repercusión directa de los padres hacia los hijos en el hogar los mismos que sin darse cuenta los corrigen siguiendo los patrones establecidos en su niñez. También se remarca que el dominio hacia la mujer se alecciona desde la infancia ya que a esas edades son fácilmente influenciables.

La triangulación entre Femichismo, lineamiento y la exclusión de la responsabilidad del hombre en el hogar viene originado de una mujer sumisa y con mucha predisposición a difundir el mismo modelo en la sociedad, Se concluye que la abnegación en el hombre es inexistente ya que los hijos no son un impedimento para que ellos puedan ocupar cargos en la empresa, debido a que toda la responsabilidad sigue recayendo únicamente en la mujer. Resultado que al confrontarlo con el estudio realizado por Arias, Borja, Bueno, y Cisneros (2019). *El éxito en la carrera de la mujer ejecutiva: Un estudio exploratorio*. Perú. Se observa la existencia de una serie de factores como el conflicto laboral de exclusión de género, la carga familiar, patrón social del machismo imposibilita y derrumban el avance profesional de la mujer ejecutiva. Aún más debido a la falta de apoyo domestico del padre en la casa. A todo esto cabe agregar que estas actitudes son causadas por mujeres que no permiten que el hombre colabore con las tareas del hogar. Por su parte Fernández-Baca (1992), en su revista titulada *Portal de revistas academicas Universidad el Pacífico. Perú:* cita a *Gary Becker* el cual en su teoría sostiene que, anteponer un trasfondo de preocupación hacia la posición de la mujer en la división de trabajo, sin embargo mediante su teoría, reconfirma de forma sutil e ingeniosa el dominio del patriarcado hacia la mujer la cual era tratada como maquina productora de hijos, la misma que en ese entonces no podía, elegir, opinar, decidir, sino, solamente obedecer.

Objetivo específico 3: Analizar de qué manera afecta la sociedad a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos.

La sociedad y la cultura, imponen el rol de madre en la mujer, esta obligación es más evidente en hogares de bajos recursos donde la mujer depende económicamente del esposo, lo cual hace que estos patrones queden muy establecidos.

El machismo además de encontrarse en la sociedad también se encuentra inmerso en los medios de comunicación y son ellos los encargados en difundirlo estos resultados en relación al de Salas y Cervera (2018). Existen patrones de conducta en la sociedad que son muy tendenciosos y arraigados hacia el género masculino, lo cual ocasiona que la mujer no pueda acceder a cargos directivos. Ya que se sigue viendo en ella al sexo endeble, sin entrar en consideraciones que aquella mujer continuamente demuestra la capacidad de ser profesional, madre y esposa. Esto guarda relación con la teoría de Fernández Baca (1992), en su *Portal de revistas académicas Universidad el Pacífico. Perú: Gary Becker* el cual cita en su teoría Engels, menciona el trato degradado del hombre hacia la mujer, el cual se remonta desde la antigüedad, ya que a ésta siempre se le consideró como un ser inferior frente al hombre sin embargo este desfasado concepto, sigue ocasionando daño en muchas sociedades del mundo actual sobre todo en aquellas donde más arraigada fue esta creencia.

Objetivo específico 4: Analizar de qué manera afecta la oposición masculina al cambio a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos.

La oposición al cambio genera excusas para seguir aplicando actitudes machistas en la universidad, evitando así regularizar la participación femenina en los puestos de alto mando directivo y ocasionando que se desperdicie potencial femenino. Asimismo a la mujer se le restringe para escalar en altos cargos debido al molde masculino establecido en los negocios.

La resistencia masculina al cambio da lugar que la gran mayoría de puestos de la alta dirección sean ocupado por hombres y que a la mujer se le designe solamente el puesto máximo de directora, es así que se desconoce la existencia de una mujer decana en la universidad, a todo esto existe resistencia que una mujer pueda tener el mismo conocimiento o más que ellos, por lo cual se hace evidente la desigualdad de mando y de haberes lo cual indica que existe categorización salarial en relación al del hombre, ya que no han borrado en las empresas ni universidades el estigma de ser mujer. Estos resultados confrontados con los estudios realizados de: Aceña y Villanueva (2018). En su revista *La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. España*, sostiene que la participación femenina en el mercado laboral le permite formar parte de puestos de trabajo que antes era exclusivamente de hombres, al respecto se puede observar que este hecho está provocando resistencia en el género masculino y la sociedad. Lo cual ocasiona que no se valore el potencial de la mujer y que se obstaculice el ascenso. Es así que Cabanillas, Martínez,

Camacho y De las Mercedes (2017), en su teoría Factores que inciden en la brecha de género. Menciona esta teoría, aclara la limitación que existe para el ascenso de las mujeres en el trabajo y que son impedimentos que la mujer debe vencer para que pueda escalar. En definitiva y pese a existir normas y leyes actuales no se practican a cabalidad. Consecuentemente esta barrera sutil complica los nuevos logros laborales,

V. Conclusiones

Primera: Mediante los resultados obtenidos de la muestra referente existe aún dominio masculino ya que los puestos de alto mando directivo están ocupados por hombres. Mientras que a la mujer se le ha otorgado un límite de funciones a fin de mantenerlas al margen de la obediencia. Así mismo los resultados indican que aún hay hogares donde los padres educan a los hijos según patrones recibidos durante su niñez. Así mismo imponen a la esposa la responsabilidad plena del hogar y los hijos, dejándolas muchas veces fuera del mercado laboral, La sociedad, juzga y censura a la mujer y no acepta errores de esta; ensalzando el rol de madre y menospreciando la capacidad de mando y de talento femenino.

Segundo: El mundo empresarial en nuestro país, aún se mueve según los lineamientos del molde masculino en los negocios el cual permite conservar y mantener el mando y control. En el caso de la mujer estos lineamientos resulta todo un reto que debe hacer frente ya que tendrá que batallar con el rol de madre en el hogar y al mismo tiempo el cumplimiento de sus deberes laborales en la empresa.

Tercero: El machismo femenino, son patrones recibidos y transmitido de padres a hijos. Y aún están presentes en la actualidad; ellos provienen de padre autoritario y madre sumisa, la cual tiene mucha predisposición de difundir los mismos patrones en su entorno y el familiar. Para los hombres convertidos en padres, no existe sacrificio laboral ya que el cuidado directo y responsable de los hijos recae sobre la mujer, es por ello que muchas veces los hombres logran la preferencia en los procesos de contratación laboral y el nombramiento en puestos de alto mando.

Cuarto: La sociedad y la cultura imponen el rol de madre, y esto es muy evidente en hogares de bajos recursos, donde la mujer depende económicamente del cónyuge. Son los patrones de conducta en la sociedad los cuales determinan la igualdad.

Quinto: La oposición al cambio genera excusas para evitar el cumplimiento con las normativas establecidas de igualdad de oportunidades, además ello ocasiona que se desperdicie potencial femenino, se genere la desigualdad de oportunidad y económica.

VI. Recomendaciones

Primero: Admitir la equidad entre hombre y mujer en el mercado laboral, sería un gran paso para dar fin a un problema y dar solución a una estigma que viene afectando en muchas partes del mundo. Así mismo, puede ayudar en gran magnitud a generar un crecimiento económico importante y erradicar la problemática social. Ello implica que deberá estudiarse aun con mayor profundidad y detalle cada problema que se interpone y origina la discriminación.

Segundo: Mientras no se trabaje sobre el patrón de molde masculino será imposible lograr igualdad de oportunidades por ende se recomienda contextualizar las ocupaciones y cargos laborales sin distinción ya que la mujer peruana está logrando grandes avances. Así mismo y debido a la poca presencia de mujeres en altos cargos directivos, se recomienda que la institución promueva el crecimiento profesional de mujeres dispuestas a ampliar su perspectiva, a través una carrera de línea bien definida a fin de retener el talento.

Tercero: No ofender el honor de un hombre cuando comparte las tareas en el hogar y aún más cuando colabora con el cuidado de los hijos. Poner prototipo de comportamiento en los que prevalezca la afinidad y el respeto para ambos. Dar apoyo la mujer desde pequeña para prepararla y pueda ocupar puestos de alto mando directivo.

Cuarto: La sociedad tiene que transformar a fin de dar apoyo a la mujer en su progreso profesional, fiarse de su aptitud para llevar una empresa. Ello le permitirá estar más preparada para afrontar nuevos retos.

Quinto: Se recomienda armonizar trabajo y familia con jornadas de quehacer manejable o modalidades de trabajo realizado en casa a fin de que la madre trabajadora pueda dar cara de la mejor forma a lo requerido durante el periodo de maternidad. Para ello también se debe dar la importancia al soporte familiar del esposo.

Referencias

- Aceña, A., & Villanueva, M. (2018). La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 87. Recuperado el 13 de 08 de 2019, de <http://elcriterio.com/>.
- Acuña, R. (15 de 11 de 2016). *Ley que garantiza la equidad de género en el empleo*. Recuperado el 08 de 10 de 2019, de Archivo digital de la legislación del Perú: http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0063620161115..pdf
- Alarco, J. (2015). El techo de cristal en las investigaciones. *Boletín instituto nacional de la salud*, 10-12. Recuperado el 2019 de 06 de 19
- Álvarez, E. (s.f. Párr. 14). El machismo femenino o femichismo. *Repositorio de la Universidad de Mexico*, 1-5. Recuperado el 05 de 09 de 2019
- Anzorena, C. (2009). El ¿retorno? del “Tratado sobre la Familia” de Gary Becker. *KAIROS. Revista de Temas Sociales*, (P. 39). Recuperado el 14 de 07 de 2019
- Arana, K., & Carrillo, S. (2016). *Diagnóstico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al plan nacional de igualdad de género*. Lima - Perú: Repositorio digital de tesis PUCP. Recuperado el 2019 de 10 de 24
- Arias, M., Borja, G., Bueno, L., & Cisneros, E. (2019). *El éxito en la carrera de la mujer ejecutiva: Un estudio exploratorio*. Lima: Repositorio Esan Business.
- Ark, J. (2019). *La mujer peruana en desarrollo*. Bergen: Facultad de humanidades departamento de lenguas extranjeras. Recuperado el 13 de 09 de 2019
- Bachion, H., & Regis, E. (2017). Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. *Pensamiento contemporáneo en administración*, 116-139. Recuperado el 12 de 09 de 2019
- Barba, & Gómez. (2016). Percepciones acerca de la masculinidad en un grupo de hombres y mujeres del área metropolitana de Bucaramanga, Santanderm. *Red de revistas científicas de America Latina, El caribe, España y Portugal*, 4. Recuperado el 12 de 09 de 2019
- Barrientos, & Valderrama. (2018). Barreras de crecimiento profesional en las mujeres trabajadoras de 20 a 45 años en Lima. *Gary Becker*, 19.
- Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). *Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral*. Colombia: Repository.urosario.edu.co/. Recuperado el 03 de 11 de 2019
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson educación. Recuperado el 17 de 10 de 2019

- Cabanillas Ardiles, S. M. (2017). *Factores que inciden en la brecha de genero*. Lima: Repositorio Usil. Recuperado el 16 de 09 de 2019
- Carhuanchó , I., Nolzco, F., Monteverde, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador.
- Castro, A. (2016). *Participación de la mujer en las organizaciones sindicales en el Perú: Estado actual, obstáculos y desafíos*. Lima: Repositorio Universidad Católica del Perú.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del trabajo, 2001 - academia.edu, 2*.
- Cirilo , O., & Toralva, B. (2017). *Internacionalización de las empresas peruanas lideradas por mujeres*. Lima: Repositorio institucional universidad ESAN.
- De las Mercedes, G. (2018). *Presencia de la mujer en la diplomacia*. Quito - Ecuador: Repositorio institucional UASB- DIGITAL. Recuperado el 17 de 09 de 2019
- De Molina, Cruz, Macías, & Sánchez. (2019). *Derecho laboral de la mujer en Ecuador*. Ecuador: Dilemas Contemporáneos; Educación, Política y Valores. Pro Quest. Recuperado el 20 de 11 de 2019.
- Dominguez, J., & Montes, A. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en el acceso de la mujer a cargos gerenciales en agencias aduaneras (sector logístico) en el centro aéreo del Callao*. Lima: Repositorio de la universidad de San Martín de Porres. Recuperado el 17 de 06 de 2019
- Fernández Baca, J. (1992). La División del Trabajo entre el Hombre y la mujer. *Sexo, divorcio y machismo. En tomo a Gary Becker, Premio Nobel de Economía 1992*, 15. Recuperado el 16 de 02 de 2019
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Fernández-Baca , J. (1992). Sexo, divorcio y machismo. En tomo a Gary Becker, Premio Nobel de Economía 1992. *Apuntes 30 - Primer Semestre*, Párr 7. Recuperado el 2019 de 03 de 20
- Gaete, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techos de cristal. *Revistas CS, (24)*, 67-90.
- Galet, C., & Jiménez , I. (2017). La escuela en femenino singular y masculino plural. *Universidad Luterana de Brasil, 50-72*. Recuperado el 24 de 10 de 2019
- García, R., & López , Z. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología, 255*.

- Gómez , R., Huapaya , M., Rojas , J., & Salinas, E. (2017). *Diferencia salarial por género en ejecutivos peruanos en Lima metropolitana*. Lima: Repositorio universidad La católica. Recuperado el 29 de 08 de 2019
- Grant Thornton. (2018). *Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso*. Argentina -: INTERNATIONAL BUSINESS REPORT. Recuperado el 27 de 10 de 2019
- Hayon, A. (08 de 03 de 2019). *8M: Las mujeres ganan menos y ocupan sólo el 30% de los cargos directivos*. Obtenido de Latinoamerica Piensa: <https://latinoamericapiensa.com/8m-las-mujeres-ganan-menos-y-ocupan-solo-el-30-de-los-cargos-directivos/16105/>
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ta Edición), 24. Mexico, Punta Santa Fé, Mexico DF: Mac Graw Education.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, J., & Ñaguazo, K. (18 de Octubre de 2016). *Violación al derecho de trabajo de la mujer, por su condición de gestación y maternidad como grupo de atención prioritaria*. Machala - Ecuador: Universidad Técnica de Machala. Repositorio general. Recuperado el 23 de 10 de 2019, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/>: <http://186.3.32.121/bitstream/48000/8218/1/TTUACS-DE080.pdf>
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Fundación Sypal.
- Leiva Irina, N. L. (s/f de 10 de 2016). *Actitudes del personal administrativo de cuatro municipalidades de Arequipa. Hacia mujeres que ocupan cargos de dirección*. Arequipa - Perú: Repositorio institucional de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Obtenido de Aactitudes del personal administrativo de cuatro universidades de Arequipa hacia mujeres que ocupan cargos de dirección: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3529>
- LLacza , N. (2019). *El liderazgo de las docentes universitarias como autoridades académicas en universidades privadas de Lima Metropolitana*. Lima: Repositorio de la Pontificia Universidad La católica del Perú. Recuperado el 24 de 09 de 201
- Martinez , J., & Camacho, C. (14 de 10 de 2017). *Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano*. Universidad del Rosario, El Rosario, Colombia.
- Martinez, A., Merlino, A., Garbero, V., & Barzola, E. (2011). Representaciones sobre las normas de género; la resistencia al cambio. *Redalyc.org*, 51.
- Martinez, V. (25 de 01 de 2016). *Causas del Techo de cristal: Un estudio aplicado a las empresas del IBEX35*. Obtenido de UNED: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:CiencEcoEmp-Vmartinez>
- Mendez, M. (2017). *De los hábitos al femichismo de conductasmachistas en mujeres de Cochabamba*. *Punto cero*, 24.

- Meza , C. (3 de 05 de 2018). Discriminación laboral por género: Una mirada desde el efecto techo de cristal. *Repositorio de la Universidad Santo Tomás*, 11. Obtenido de Centro de recurso para el aprendizaje y la investigación.
- Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables LEY 28983. (19 de 09 de 2015). *IX Informe de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – Período 2015*. Recuperado el 25 de 07 de 2019, de Plataforma digital unica del estado: <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/196572-ix-informe-de-los-avances-en-el-cumplimiento-de-la-ley-n-28983-de-igualdad-de-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres-periodo-2015>
- Moreno, M. (2019). *Educación, familia y comunicación: La cultura patriarcal replicada en las practicas sociales de la mujer*. Bogota - Colombia: Universidad de Santo Tomás. Facultad de comunicación social para la paz.
- Mosilot, L. (2018). *La indemnización por discriminación durante el periodo de prueba de la mujer gestante*. Trujillo -Perú: Repositorio institucional de la universidad cesar Vallejo.
- Muñoz, D. (2018). En el estado no se piensa que la mujer puede ocupar cargos directivos y la mayoría lo ocupan varones. *Con nuestro Perú. Revista digital*, 1.
- Oreja, B. (2017). *Las mujeres en el poder económico análisis en un contexto de desigualdades*. Bilbao - España: Repositorio Universidad del País Vasco.
- Organización Internacional del trabajo OIT. (01 de Mayo de 2017). *OIT ILO*. Recuperado el 15 de 01 de 2019, de Labor organizacional internacional: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_578777/lang--es/index.htm
- Rivas, B. M., & Sajardo, M. A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 86. Recuperado el 21 de 10 de 2019
- Robert, G., Jhon, R., Eder , S., & Huapaya, M. (2017). *Diferencia Salarial por Género en Ejecutivos Peruanos en Lima metropolitana*. Lima - Perú: Repositorio de la universidad catolica del Perú escuela de post grado.
- Sabater, M. (s/f de s/f de 2014). La interacción trabajo-Familia, la mujer y la dificultad de la conciliación laboral. (<https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4320>, Ed.) *Dialnet, Vol. 3, No. 2, pp. 55-78, 163-198*. Recuperado el 15 de 10 de 2019, de <http://www.uc3m.es/femeris>
- Salas, P., & Cervera, C. (s/f de s/f de 2018). *Visualizando el techo de cristal y suelo pegajoso en la universidad de Guanajuato*. Recuperado el 05 de 11 de 2019, de Jovenes en la ciencia: <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia>
- Suárez, M. (05 de 10 de 2019). *No tan buenas noticias*. doi:<http://hdl.handle.net/10757/622950>

Anexos

Anexo 1: Matriz de categorización

Matriz de categorización				
TÍTULO: DISCRIMINACIÓN LABORAL EN MUJERES PERUANAS PARA OCUPAR ALTOS CARGOS DIRECTIVOS				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES Y SUBCATEGORIAS		
		Variable: DISCRIMINACIÓN LABORAL		
		Categoría	Subcategoría	Ítems
¿Cómo puede afectar la discriminación laboral a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?	Analizar de qué manera afecta la discriminación laboral a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos			
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO			
¿Cómo puede afectar el molde masculino en los negocios a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?,	Analizar de qué manera afecta el molde masculino en los negocios a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos	Molde masculino en los negocios	Indiferencia a las leyes Modelo exclusivo del hombre Resistencia al cambio	02
¿Cómo puede afectar el Femichismo a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?	Analizar de qué manera afecta el Femichismo a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos			
¿Cómo puede afectar la sociedad a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?	Analizar de qué manera afecta la sociedad a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos	Sociedad	Imposición de patriarcado Medios de comunicación Juzgan a la mujer	02
¿Cómo puede afectar la oposición masculina al cambio a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos?	Analizar de qué manera afecta la oposición masculina al cambio a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos.	Oposición masculina al cambio	Excusas Desigualdad laboral Categorización salarial Restricción a cargos directivos	02
Metodología				
Enfoque: Cualitativo. Diseño: Estudio de casos – fenomenológico. Número de declarantes: 5 personas, Instrumento: Guía de entrevista. Elaboración técnica de información: Atlas ti 8				

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Entrevista transcrita 1

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Directivo
Nombres y apellidos	Anónimo
Código de la entrevista	01
Fecha	06/12/2019
Lugar de la entrevista	Pachacamac

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	<p>Que me puede decir respecto a ¿Cuál es la actitud de la Alta dirección frente al potencial femenino para ocupar puestos de alto mando?</p> <p>Asimismo, me puede decir, ¿Cuál es su punto de vista respecto a la idea, que la organización empresarial en el mundo funciona según diseño o molde masculino? Porque.</p>	<p>La alta dirección frente al potencial femenino, depende, depende, muchas veces los jefes son realmente respetuosos, con alto índice de asertividad, con aceptación a una mujer inteligente, gestora, capaz de resolver los problemas y gestionar un área bien determinada. Hay otros que no, definitivamente, y bueno, las tienen porque tienen que tenerlas y porque ahora las leyes nos amparan no. Pero las actitudes en general no son y no hay buenas; sobre todo aquellos que no pueden trabajar con mujeres que no tiene la aceptación que una mujer pueda tener el mismo nivel o tal vez aún más de conocimientos que ellos o de aptitudes no. Lo podemos ver además en la medocracia no es frecuente, vemos más bien que ahora el presidente Vizcarra con aceptación o no tiene en su gabinete a muchas mujeres. Pero realmente no es una actitud agradablemente aceptada en el entorno. Así como algunos son muy asertivos y aceptan muy bien el potencial de mujeres gestoras otros no.</p> <p>Bueno, lo arrastramos dentro de la historia, muchos altos cargos son de hombre, muchos trabajos y carreras son netamente de hombres, el mundo ha girado mucho tiempo alrededor de ellos tanto en la jefatura como en el potencial masculino. La mujer muy poco ha podido escalar en grandes cargos, si podemos hacer una revisión de gestión son muy pocas las mujeres exitosas o mujeres que hayan tenido oportunidad de estar en puestos de rectoras o vicerrectoras, decanas, ya que son cargos que se pueden ver en entidades públicas no. Ya que en las privadas no es la contante tener una mujer que pueda ser jefa, decana o vicerrectora.</p>

2	<p>En la actualidad existen normativas que regulan la igualdad laboral entre géneros, es decir entre hombre y mujer. Me refiero al D.L. 28983 en Perú y la Normativa internacional del trabajo, OIT. Las cuales hacen mención que brindan el apoyo de un avance laboral equilibrado entre hombre y mujer. ¿Estas normativas son consideradas y aplicadas en la universidad?</p>	<p>Claro todos estos decretos están hechos en función al tema hombre mujer, sin embargo como dicen en nuestro país, hecha la ley, hecha la trampa siempre van a haber diferencias, tal vez subjetivas, porque ni siquiera hay diferencias objetivas, entonces todavía no se ha borrado en las empresas y universidades este estigma de ser mujer. En la mayoría de instituciones estos decretos no se cumplen definitivamente y lo podemos ver observar, palpablemente desde el punto de vista salarial y de oportunidades.</p>
3	<p>Como lleva usted la función del hogar, como lo compagina con el trabajo y sus niños. ¿Recibe apoyo por parte de su esposo en el cuidado de sus hijos, cómo?</p>	<p>En estos casos hay que tomar decisiones que son firmes, tener un horario de trabajo que permita no descuidar los quehaceres que uno de naturaleza puede tener, cuidado de los hijos, la administración del hogar. No soy casada, motivo por el cual no tengo la menor idea como lo hacen los esposos.</p>
4	<p>Particularmente hablando, ¿Usted se ha visto en la necesidad de sacrificar su desarrollo profesional, por su vida familiar? ¿Porque?</p>	<p>Yo organice mis tiempos con mi hijo, y las 24 horas del día estaban totalmente organizadas, teniendo en cuenta que mi trabajo el cual acepte estaba en función a los objetivos que tenía planteado, pero también a no descuidar mí casa. Mi día empezaba a las tres de la mañana y terminaba a las once de la noche, son sacrificios que una tiene que hacer para producir bien en ambos lugares</p>
5	<p>Respecto a su entorno social. ¿Podría decir, si en la actualidad ha percibido que los demás esperan de usted, comportamientos alineados y ya preestablecidos desde la antigüedad, como por ejemplo la mujer en casa y el hombre en el trabajo?</p>	<p>No lo he percibido, respecto a mi entorno social yo soy una mujer muy independiente, se lo que quiero y lo que proyecto, por lo tanto, se lo que debo hacer y lo que piensan los demás me tiene sin cuidado. El motivo por el cual ese tema de la antigüedad la mujer a la casa y el hombre al trabajo. Son contextos sociales muy distintos a los que se viven en la actualidad. Actualmente hombres y mujeres están viviendo una etapa diferente, por esa parte no tengo ningún problema referente a que puedan pensar de mí, pero si me interesa lo que yo puedo dar como profesional y como quiero verme y esa contextualidad hace tal vez que el resto me vea como yo quiero, o de diferentes maneras.</p>

6	¿Porque cree usted que la sociedad juzga a la madre en su rol familiar y al hombre se le excluye del mismo?	Tal vez yo sea machista o feminista, no sé. Pero creo que el rol de la mujer. Muy aparte de que salga a trabajar, se supere, y todo lo demás, Es un rol natural, primordial, que los varones no lo tienen, y es sobre todo la crianza de nuestros hijos, aún más en las primeras edades, los varones no producen prolactina pero la mujer si y este le permitirá producir leche. Por lo tanto hay ciertos momentos de la vida que voy a tener que dedicarme a amamantar a mi hijo. Pero no es un determinismo que al hombre se le excluye. Es que el hombre tiene otras funciones. No somos iguales, somos iguales tal vez en un contexto humano, pero no en un contexto de funciones en la naturaleza, y en la vida en común. Justamente eso hace una vida equilibrada. Entonces la sociedad juzga a la madre cuando la madre deja a un niño recién nacido, para irse a trabajar, entonces para que tuvo el hijo, sino va a cumplir con su rol de madre, importante en esos momentos de la vida de un nuevo ser que traen al mundo. Al hombre no se le excluye ya que él tiene diferentes maneras de estar en ese mundo.
7	En muchas empresas a nivel mundial a la mujer no se le deja ascender a cargos de alto mando directivo. Y es más, se atribuyen excusas para evitar su progreso y eludir normalizar la presencia femenina en puestos de gerencia. ¿Ha observado si en la actual institución sucede lo mismo? ¿O se produce la igualdad de oportunidades entre género?	Es obvio este punto, las sociedades no crecen, no maduran, la pertenencia económica es muy fuerte, el hombre siempre ha querido ser el mayor guía, encima de los cargos altos, y querer meter a las mujeres por su sexualidad, o por lo que fuera, el acoso y tantas cosas que se puedan ver referente a los cargos, sin embargo está cambiando, poco a poco, no es rápido, no es mucho, mientras tanto en la actualidad sigue sucediendo eso, no se produce la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, no género. El género es una concepción cultural.
8	Respecto a los salarios, su institucion laboral. ¿Tiene establecido categorización de sueldos a ramas femeninas, Porque?	Respecto a esta pregunta, no hay una diferenciación, como digo, de manera objetiva no hay diferenciación, pero si tienen mucha subjetividad para poner el sueldo, sobre todo las instituciones privadas. En las instituciones de estado no ocurre, el sueldo es uno para ambos, presión, instituciones que hacen esas diferencias. No por escrito, subjetivamente tal vez.

Observaciones

<p>Sinceridad y firmeza en su versión durante el desarrollo de la entrevista</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

Entrevista transcrita 2

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Coordinadora de área
Nombres y apellidos	Anónimo
Código de la entrevista	01
Fecha	06/12/2019
Lugar de la entrevista	Pachacamac

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	Durante el tiempo que llevas trabajando en la institución, ¿Cuántas mujeres han ocupado el puesto de decano en esta universidad? ¿Quién es actualmente el decano/a que ocupa la alta dirección en representación de la institución?	En realidad, es un número bastante poco. Hay más decanos hombres. Y por el momento no tenemos un decano mujer en nuestra institución ni escuela. Directora si hay.
2	¿Has podido observar si en la institución se está desperdiando el potencial y talento femenino?	En realidad sí, pero progresivamente creo se nos está dando más oportunidades para hacer un crecimiento profesional se está viendo en esa dirección se está tomando puesto de trabajo donde hay mujeres que se están empoderando y están tomando cargos de conducción.
3	¿Tú crees que la cultura machista se impone en el hogar? ¿Por qué y por quién?	En realidad se pone pero, a veces una no se da cuenta de que por ejemplo, yo soy mamá y tengo a mi hijito chiquito, se le dice no llores, y en realidad él tiene derecho a expresar sus emociones no, viene eso desde hace mucho tiempo no, pero poco a poco una va tomando conciencia y se está tratando de compensar esa igualdad de géneros.
4	¿De dónde crees que surge el prejuicio hacia la mujer, respecto que ella debe sacrificar su vida laboral a cambio de quedarse en casa atender y esperar al esposo y la crianza única de los hijos?	En realidad son hechos históricos, antes las mujeres usualmente se quedaban en casa y los hombres trabajaban daban el sustento familiar, pero ahora con las oportunidades de educación que se está teniendo. Poco a poco se está teniendo conciencia que podemos trabajar y podemos desarrollar actividades en casa. Y esas actividades también deben ser compartidas con la pareja.
5	Me podrías decir si ¿has podido contemplar en la	En realidad sí, pero en las generaciones más pasada, en las actuales ya no porque hay una

	<p>cultura peruana la existencia de prejuicios respecto a la imposición del rol de la madre en la sociedad? Me das un ejemplo por favor.</p>	<p>mentalidad diferente. Si hablamos de nuestros abuelos. Ellos tenían un concepto diferente. Sin embargo son ideas que permanecen en las personas que son mayores. Por ejemplo la idea de mi abuelito es que mi abuela no trabaje y que se dedique únicamente a las labores de la casa. Bueno ellos son una pareja de ochenta años, él se dedicaba a las labores de la tierra, sus animales. Como vemos estamos hablando de una pareja mayor.</p>
6	<p>¿Estará instaurado en los medios de comunicación; la cultura patriarcal? Es decir del machismo, y ¿Cómo has podido observar que se manifiesta?</p>	<p>En realidad si, algunos hombres tienen la idea, de que son el cabeza de la familia, todavía esta idealizado. Pero depende mucho en las generaciones actuales ambos pueden tomar decisiones conjuntas y se consulta. Al menos en mi caso yo sí, me gusta tomar decisiones en conjunto. Frente a mi hijo, frente a mi familia. Pero antes por ejemplo mi papá, el sí es la cabeza de la familia. Y mi mama estuvo trabajando una temporada, pero como él es el que toma las decisiones. Lo tuvo que dejar. Pero poquito a poquito nuestras generaciones ya todo es más compartido.</p>
7	<p>Respecto a los cargos directivos en las diversas áreas de la institución, me puedes decir aproximadamente, ¿Qué genero tiene la mayor participación en la actualidad?</p>	<p>En los altos cargos de alta gerencia yo creo es 60 – 40. 60 hombres 40 mujeres. Y eso porque las organizaciones son pluricultural, como somos de diferentes regiones son gente mayor que todavía están aprendiendo lo que es todavía el liderazgo, tiene que ir cambiando progresivamente no.</p>
8	<p>¿Existe restricción para ocupar los cargos de alto mando directivo para las mujeres en la presente institución?</p>	<p>En realidad no, para ser directora, ponen la vaya porque hay que tener el grado de doctorado. Sin embargo lo que hace a la persona es la experiencia no tanto el grado</p>

Observaciones

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

Entrevista transcrita 3

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Coordinadora de área
Nombres y apellidos	Anónimo
Código de la entrevista	02
Fecha	06/12/2019
Lugar de la entrevista	Pachacamac

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	Durante el tiempo que llevas trabajando en la institución, ¿Cuántas mujeres han ocupado el puesto de decano en esta universidad? ¿Quién es actualmente el decano/a que ocupa la alta dirección en representación de la institución?	Desde que llegue a la institución no se dé ninguna decana en la institución. Y en la actualidad sé que hay un Magister como decano.
2	¿Has podido observar si en la institución se está desperdiciando el potencial y talento femenino?	Sí, porque hay muchas actividades en la que puede apoyar no solamente el sexo masculino porque todos tenemos la capacidad y no pensar que uno es mejor que el otro. Debe haber un punto de equilibrio entre ambos.
3	¿Tú crees que la cultura machista se impone en el hogar? ¿Por qué y por quién?	¿En el hogar? Yo pienso que en la mayoría sí. Porque es una costumbre que viene desde nuestros abuelos y de nuestros padres. Pero creo que también hoy en día se ha podido dar cuenta que se necesita del apoyo de una mujer y es ahí donde existe el punto de equilibrio entre ambos y puede llegar a tener un hogar más sólido y más solidario.
4	¿De dónde crees que surge el prejuicio hacia la mujer, respecto que ella debe sacrificar su vida laboral a cambio de quedarse en casa para atender y esperar al esposo y la crianza única de los hijos?	Eso ya es de tiempos atrás, pero poco a poco ha ido evolucionando eso y dándole más apoyo a la mujer donde ahora ella puede hacer las carreras universitarias, para que puedan ellas depender de sí mismas y poder sacar adelante a su familia, porque como sabes hoy en día tenemos un buen porcentaje de las mamás solteras ellas han tenido que aprender a sacar adelante a su familia.
5	Me podrías decir si ¿has podido contemplar en la cultura peruana la existencia de prejuicios	Claro por ejemplo, en los hogares donde no tienen una buena situación económica es el padre el que salen a trabajar, quedándose la madre al cuidado de los hijos.

	respecto a la imposición del rol de la madre en la sociedad? ¿Me das un ejemplo por favor?	
6	¿Estará instaurado en los medios de comunicación; la cultura patriarcal? ¿Es decir del machismo, y cómo has podido observar que se manifiesta?	Claro, muchas veces la cultura machista está ahí, por ejemplo en los programas de televisión de Cholibut o La farándula limeña, se observa como denigra a las mujeres para levantar el ego de un hombre, no importa manchar la honra de una mujer.
7	Respecto a los cargos directivos en las diversas áreas de la institución, me puedes decir aproximadamente, ¿Qué género tiene la mayor participación en la actualidad?	La gran mayoría son varones.
8	¿Existe restricción para ocupar los cargos de alto mando directivo para las mujeres en la presente institución?	No lo único requisito para llegar a tener un cargo alto es las ganas de salir adelante, el objetivo y empuje que le ponga para llegar al éxito del y trabajo donde estas.

Observaciones

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

Entrevista transcrita 4

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Colaboradora de área
Nombres y apellidos	Anónimo
Código de la entrevista	01
Fecha	06/12/2019
Lugar de la entrevista	Pachacamac

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Has observado la existencia de desigualdad de oportunidad laboral entre hombre y mujer por parte de los altos mandos?	No, no he visto. Hasta el momento no.
2	Según investigaciones se dice que existen excusas por parte de determinadas directivos para normalizar la presencia femenina en la alta Dirección. ¿Cuál es tu opinión al respecto?	No he presenciado, pero me han comentado. Yo creo que todavía no se elimina totalmente el machismo. Se aplican en los trabajos todavía, yo pienso que eso se debe erradicar.
3	En la relación de pareja y la convivencia la mujer da muestra de sumisión frente al esposo, ¿Cuál es tu punto de vista?	No eso está mal, yo creo que tanto fuera de casa como en la convivencia, las responsabilidades debe ser todo por igual. No creo que él deba estar por encima de ella ni ella por encima de él como pareja. Los dos tienen responsabilidades pueden tener estudios diferentes así como trabajos distintos pero nunca se debe minimizar a una persona.
4	Para los hombres, ¿Tener hijos, resultan ser un impedimento para ocupar altos cargos directivos, Por qué?	No los hijos no impiden, que puedas ya sea trabajar o estudiar, quizás no lo podrás hacer en el momento. Pero no, los hijos no son ningún impedimento no son excusas al contrario son motivos
5	¿El dominio a la mujer ingresa en forma de ideología? Es decir de creencias establecidas desde la antigüedad referente al comportamiento que	Ya estamos en otros tiempos, la mujer ya puede trabajar, quedarse en casa, o viceversa el hombre también puede quedarse en casa como trabajar. Ya esas cosas están desactualizadas. Sin embargo en ciertos casos si he visto que siguen dando esa educación donde de alguna manera se inculca o arrastra la idea de que quien suele dominar es el

	debe tener la mujer en la sociedad. ¿Porque?	hombre y no la mujer, por lo tanto ella no debe llegar más allá que el hombre.
6	¿La cultura tiene influencia en el rol de la madre en la sociedad?	No sabría decirte, depende creo que sí.
7	¿Qué tipo de mando o cargo tienen las mujeres que han demostrado potencial y talento, en esta casa universitaria?	No he visto, pero quizás yo más adelante me gustaría ascender de auxiliar a coordinadora.
8	¿Porque se dice que la mujer tiene las peores formas de contratación en una empresa?	Yo creo que es todo lo contrario, porque las mujeres somos más minuciosas y observadoras. Al menos particularmente ya sé cuándo una persona se va a comportar bien o como se va a desempeñar.

Observaciones

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

Entrevista transcrita 5

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Colaborador de área
Nombres y apellidos	Anónimo
Código de la entrevista	02
Fecha	06/12/2019
Lugar de la entrevista	Pachacamac

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Has observado la existencia de desigualdad de oportunidad laboral entre hombre y mujer por parte de los altos mandos?	No, porque va a depender del puesto que quieran ocupar, hay algunos que requieren esfuerzo físico e intelectual.
2	Según investigaciones se dice que existen excusas por parte de determinados directivos para normalizar la presencia femenina en la alta Dirección. ¿Cuál es tu opinión al respecto?	Eso está mal suena a discriminación y no debería existir eso. Que por ser mujer no puede ocupar un cargo directivo ya que los puestos se ocupan en base a capacidades y perfiles que se requieren para ese puesto. Entonces tanto hombre como mujer si es que cumple el perfil puede ocupar.
3	En la relación de pareja y la convivencia la mujer da muestra de sumisión frente al esposo, ¿Cuál es tu punto de vista?	Depende de la pareja, y de la cultura, así como de la educación que han recibido en su formación, porque por ejemplo en la relación que yo tengo. Mi pareja no muestra sumisión, ni yo ante ella, siempre hay un equilibrio y se trata de mantener.
4	Para los hombres, ¿Tener hijos, resultan ser un impedimento para ocupar altos cargos directivo, Por qué?	No, creo que los hijos sean un impedimento para ocupar altos cargo directivos, pero lo que si se es que hay empresas, que requieren que el trabajador este a tiempo completo entonces el hombre que tenga muchos hijos, o u hijo recién nacido. No le conviene a la empresa, porque sabe que en algún momento le va a pedir un permiso para estar con el hijo. O para llevarlo al hospital. Todo ese tipo de osas. Para la empresa puede que sea un impedimento, pero para el hombre no tiene nada que ver, porque si fuera mi caso, yo me puedo turnar con mi pareja. Respetando los tiempos por ejemplo cuando son de lactancia no podría porque el niño necesita de la mamá porque por más que yo quiera yo no podría darle de lactar. No por eso soy machista sino que son cuestiones fisiológicas.

5	¿El dominio a la mujer ingresa en forma de ideología? Es decir de creencias establecidas desde la antigüedad referente al comportamiento que debe tener la mujer en la sociedad. ¿Porque?	Si, el dominio a la mujer como que de alguna manera se inculca porque la persona al nacer es como una masa que puede ser modificada que se le inculca o se le hace ver al niño o niña que es normal que el hombre sea dominante pues el niño va a ser así.
6	¿La cultura tiene influencia en el rol de la madre en la sociedad?	El rol de madre sí, porque depende de la cultura es que el rol de la madre puede variar tanto como la del padre. Porque no es lo mismo ser madre en Perú que ser madre en un país árabe quizás donde hay más restricciones para la mujer, entonces si la cultura si influye en el rol de madre.
7	¿Qué tipo de mando o cargo tienen las mujeres que han demostrado potencial y talento, en esta casa universitaria?	El tipo de cargo y el máximo que he visto en la casa de estudios es de jefa o directora.
8	¿Porque se dice que la mujer tiene las peores formas de contratación en una empresa?	Desconozco cuales podrían ser las peores formas de contratación una mujer. Y los sueldos que ganan el hombre y mujeres de altos cargos. Lo que si se es que dependiendo el perfil se realiza la contratación. Lo que sí sé que prefieren contratar hombres por el tema de los hijos, el embarazo en la mujer. Que no va a permitir cumplir a cabalidad su trabajo.

Observaciones

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--