



**Universidade Federal de São Carlos**  
**Centro de Educação e Ciências Humanas**  
**Programa de Pós-Graduação em Sociologia**

**Janete Marlene Silva Rosales**

**ENTRE LO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO: TRAYECTORIAS  
LABORALES DE MUJERES PROFESIONALES EN TRES  
GENERACIONES**

**São Carlos**

**2021**



**Universidade Federal de São Carlos**  
**Centro de Educação e Ciências Humanas**  
**Programa de Pós-Graduação em Sociologia**

**Janete Marlene Silva Rosales**

**ENTRE LO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO: TRAYECTORIAS  
LABORALES DE MUJERES PROFESIONALES EN TRES  
GENERACIONES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos como parte dos requisitos para obtenção de título de Mestre em Sociologia

Orientador: Prof. Dr. Jacob Carlos Lima

**São Carlos**

**2021**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**

Centro de Educação e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

---

**Folha de Aprovação**

---

Defesa de Dissertação de Mestrado da candidata Janete Marlene Silva Rosales, realizada em 29/09/2021.

**Comissão Julgadora:**

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima (UFSCar)

Profa. Dra. Marcia de Paula Leite (UNICAMP)

Profa. Dra. Maria da Gloria Bonelli (UFSCar)

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia.

*Esta investigación va dedicada a mi  
pequeña Oyuki, porque su infinita  
curiosidad me impulsó a cuestionar  
el mundo que habito.*

## **AGRADECIMIENTOS**

Esta investigación fue posible gracias a la contribución de instituciones y personas queridas que me dieron la oportunidad de darle un rumbo extraordinario a mi trayectoria.

Mi reconocimiento a la Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) por financiar la presente pesquisa.

Así mismo, agradezco la oportunidad de haber participado en el Programa de Posgraduación en Sociología de la UFSCar. Fue un periodo de enriquecimiento intelectual y de admiración por los docentes, colegas y personal administrativo.

Mi gratitud va especialmente dirigida a mi orientador Jacob Carlos Lima, pues su profesionalismo, paciencia además de sensibilidad me incentivaron a continuar firme con la investigación, aún con mis inseguridades de investigadora iniciante.

Agradezco a mis colegas del LEST-M, por las reflexiones en torno a la sociología del trabajo, que me ayudaron a pensar desde diversos ángulos la temática laboral.

Agradezco a mis amigos Rossana y Ernesto por su disposición afectuosa a escuchar mis ideas y debatir meticulosamente algunas premisas de la disertación; sus observaciones contribuyeron a mejorarla.

Agradezco a mi madre, Bertha, por ser mi soporte emocional a pesar de la distancia.

Agradezco a mi compañero André por su apoyo, por compartir conmigo los dolores y delicias del mundo académico. También mi gratitud a Ereni, por sus cuidados y afectos, incluso en los días difíciles. Ambos hicieron que mi estancia en Brasil fuera mucho más cálida.

*“Que nada nos defina. Que nada nos sujete. Que la libertad sea nuestra propia sustancia”.*

*(Simone de Beauvoir)*

## Resumen:

La precarización del mercado laboral peruano traducida en la continua pérdida de derechos sociales y estabilidad por las políticas neoliberales afecta la empleabilidad de las profesionales universitarias. Ellas, a pesar de contar con altas calificaciones se encontrarán en situación de subempleo, desempleo o informalidad; no obstante, continúan capacitándose con la expectativa de empleabilidad. Dicha precariedad repercute en el trabajo reproductivo, pues tendrán que minimizar la dedicación de labores domésticas, la provisión de cuidados y afectos, en favor del desarrollo profesional. Este problema es diferencialmente vivenciado por mujeres de distinta clase social, generación, etnia y nacionalidad. La presente investigación analizó las trayectorias laborales de mujeres profesionales pertenecientes a tres generaciones: mayor (55-69 años) intermedia (40 a 55 años) y joven (28 a 39 años). El objetivo fue comprender las estrategias que ellas usaron para lidiar con el conflicto entre el trabajo productivo y reproductivo durante su trayectoria. Se usó la metodología cualitativa a través del método de entrevistas virtuales semiestructuradas. El estudio reveló que las mujeres jóvenes afectadas por la inestabilidad laboral postergaron la maternidad y minimizaron las relaciones amorosas. Las mujeres intermedias cargadas de múltiples empleos recurrieron a la tercerización doméstica para atender a sus hijos. Las mujeres mayores, poseedoras de estabilidad económica, centraron en su propio cuidado además de fortalecer debilitados vínculos familiares. Dichas estrategias estarían influenciadas por una visión emprendedurista que junto a una racionalidad neoliberal resignificarían la precariedad laboral como realización profesional, empoderamiento femenino e independencia; por lo que no se auto percibieron como precarias. En esta línea se observó que ellas se esforzaban en adquirir capitales simbólicos concretados en diplomas además de capitales sociales como las amistades influyentes con la expectativa de acceder a un empleo favorable. Así mismo, los modos sutiles de discriminación de género, el acoso sexual, además de la desigual carga doméstica evidenciarían la vigencia de estereotipos de género tradicionales. No obstante, su difícil reconocimiento ocasionaría que muchas de las mujeres analizadas no se auto percibieran como discriminadas.

Palabras clave: Precarización del trabajo; Mujeres profesionales; Trabajo reproductivo; Trayectorias.

## Resumo

A precariedade do mercado de trabalho peruano, traduzida na contínua perda de direitos e estabilidade sociais devido às políticas neoliberais, afeta a empregabilidade dos profissionais universitários. Elas encontram-se, apesar de possuírem altas qualificações, em situação de subemprego, desemprego ou informalidade; no entanto, continuam a treinar com a expectativa de empregabilidade. Essa precariedade afeta o trabalho reprodutivo, pois elas terão que minimizar a dedicação do trabalho doméstico, a prestação de cuidados e carinho, em prol do desenvolvimento profissional. Esse problema é vivenciado de forma diferenciada por mulheres de diferentes classes sociais, gerações, etnias e nacionalidades. A presente investigação analisou as trajetórias laborais de mulheres profissionais pertencentes a três gerações: mais velhas (55-69 anos), intermediárias (40 a 55 anos) e jovens (28 a 39 anos). O objetivo foi compreender as estratégias que utilizaram para lidar com o conflito entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo ao longo da carreira. A metodologia qualitativa foi utilizada por meio do método de entrevista virtual semiestruturada. O estudo revelou que as jovens afetadas pela instabilidade no trabalho adiaram a maternidade e minimizaram os relacionamentos amorosos. Mulheres intermediárias sobrecarregadas com vários empregos recorreram à terceirização doméstica para cuidar de seus filhos. As mulheres idosas, possuidoras de estabilidade econômica, voltaram-se para o próprio cuidado, além de fortalecer os laços familiares fragilizados. Essas estratégias seriam influenciadas por uma visão empreendedora que, aliada a uma racionalidade neoliberal, ressignificaria a insegurança no trabalho como a realização profissional, o empoderamento e a independência feminina; portanto, elas não se percebiam como precárias. Nesse sentido, observou-se que se esforçaram para adquirir capital simbólico, concretizado em diplomas, bem como capital social como amigos influentes na expectativa de acesso a um emprego favorável. Da mesma forma, os modos sutis de discriminação de gênero, assédio sexual, além do fardo doméstico desigual, mostrariam a validade dos estereótipos tradicionais de gênero. No entanto, seu difícil reconhecimento faria com que muitas delas não se percebessem como discriminadas.

Palavras-chave: Precarização do Trabalho; Mulheres Profissionais; Trabalho Reprodutivo; Trajetórias



## Abstract:

The heightened insecurity of the Peruvian labor market in the form of continued loss of social rights and stability due to neoliberal policies affects the employability of university professionals. While these workers are highly skilled, they find themselves unemployed, underemployed or in informal work agreements; however, they continue their professional development to improve their employability. Such insecurity has repercussions in reproductive work as these workers must minimize their dedication to domestic tasks—providing materially and emotionally—in favor of professional development. This problem is experienced differently by women from different social classes, generations, ethnicities, and nationalities. The presented work analyzed the career paths of professional women belonging to three generations: older (55-69 year), middle-aged (40-55 years), and young (28-39 years). The objective was to understand the strategies they used to manage the conflicts faced between productive and reproductive work throughout their careers. A qualitative methodology was chosen through the use of semi-structured virtual interviews. The study revealed that young women affected by job insecurity delayed motherhood and minimized romantic relationships. The middle-age group burdened with multiple jobs relied on domestic outsourcing to care for their children. The older group, with greater economic stability, focused on caring for themselves as well as strengthening their weakened family links. Such strategies have been influenced by an entrepreneur-like vision that, together with a neoliberal rationality, redefine job insecurity as professional fulfillment, female empowerment, and independence, ensuring that they don't perceive themselves as being job-insecure. Accordingly, the women were observed to have worked to acquire forms of symbolic capital, such as diplomas, as well as forms of social capital, such as influential connections, with the expectation of gaining favorable employment. In addition, the subtle forms of gender discrimination, sexual harassment, and unequal share of domestic responsibilities evidence the continued existence of traditional gender stereotypes. However, the difficulty in recognizing these issues resulted in many of the women analyzed not considering themselves as having been discriminated against.

Key words: Job Insecurity, Professional Women; Reproductive work, Career Paths

# SUMÁRIO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
Delimitando el objeto.....	1
Trayectoria de la investigación .....	10
Metodología: .....	13
Perfil de las mujeres profesionales .....	21
<b>CAPÍTULO 1: TRANSFORMACIONES CAPITALISTAS, MUDANZAS EN EL MERCADO LABORAL PERUANO Y LA CUESTION DE GÉNERO</b> .....	40
1.1 La informalidad .....	43
1.2 Las mujeres en el mercado de trabajo .....	44
1.3 Las diferencias generacionales en el mercado de trabajo .....	46
1.4. Género y trabajo .....	47
<b>CAPÍTULO 2: TRAYECTORIAS DE MUJERES DE LA GENERACIÓN JOVEN</b> .....	61
2.1. El nuevo y precario mundo del trabajo .....	61
2.2. Las trayectorias .....	66
2.2.1. Generación Joven: .....	69
<b>CAPÍTULO 3: LA GENERACIÓN MAYOR Y LA INTERMÉDIA</b> .....	88
3.1. Generación Mayor .....	88
3.2. Generación Intermedia: .....	98
<b>CAPÍTULO 4: SEMEJANZA Y DIFERENCIAS ENTRE GENERACIONES</b> .....	107
4.1 Precarización del mercado de trabajo .....	107
4.2 Repercusiones de la precariedad laboral sobre la reproducción: .....	114
4.3 Estereotipos de género y discriminación .....	118
<b>CONCLUSIONES</b> .....	122
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	124
<b>ANEXOS</b> .....	128
Anexo 1: Guía de entrevista:.....	128

## **Índice de Cuadros**

<i>Cuadro 1: Perfil Sociodemográfico femenino mayor (55 a 69 años)</i> .....	16
<i>Cuadro 2: Perfil sociodemográfico femenino intermedio (40 a 55 años)</i> .....	18
<i>Cuadro 3: (A) Perfil sociodemográfico femenino joven (28 a 39 años)</i> .....	19
<i>Cuadro 4: (B) Perfil sociodemográfico femenino joven (28 a 39 años)</i> .....	20
<i>Cuadro 5: Categorías de análisis</i> .....	68
<i>Cuadro 6: Perfil de la generación joven</i> .....	69
<i>Cuadro 7: Perfil de la generación mayor</i> .....	89
<i>Cuadro 8: Perfil de la generación intermedia</i> .....	99

## **Índice de Ilustraciones**

<b>Ilustración 1: Incremento del número de universidades a nivel nacional</b> .....	5
---	---

## **Lista de Siglas**

BID- Banco Interamericano de Desarrollo

BM- Banco Mundial

CEPAL-Comisión Económica para América Latina y el Caribe

ENAHO- Encuesta Nacional de Hogares

ENUT-Encuesta Nacional del Uso del Tiempo

INEI- Instituto Nacional de Estadística e Informática

MECOVI - Mejoramiento de Encuestas y de la Medición de las Condiciones de Vida

MTPE- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

MIMDES- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

UNMSM – Universidad Nacional Mayor de San Marcos

# INTRODUCCIÓN

## Delimitando el objeto

El propósito de la investigación se centra en comprender las trayectorias laborales de mujeres profesionales universitarias que, atravesadas por desiguales responsabilidades reproductivas y estereotipos de género, prosiguen un itinerario que transcurre en un contexto de mercado laboral precario. Dichos caminos adoptan formas diferenciadas según la clase social, generación y las subjetividades individuales.

Se plantea como hipótesis que la precarización del mercado de trabajo, o sea la continua pérdida de derechos sociales y estabilidad por las políticas neoliberales, repercute diferencialmente en el trabajo reproductivo de mujeres de distintas generaciones. En ese sentido, la investigación analizó las trayectorias de veintidós mujeres profesionales universitarias clasificadas en generación joven, intermedia y mayor en las que se evidencian repercusiones divergentes. De este modo, tras los hallazgos de campo se descubrió que las jóvenes afectadas por la inestabilidad laboral postergan la maternidad además de las relaciones amorosas; las mujeres intermedias cargadas de múltiples empleos recurren a la tercerización del cuidado para atender a sus hijos y las mujeres mayores, poseedoras de estabilidad económica le dan un nuevo sentido a su vida en el que el autocuidado y la reparación de estragados vínculos familiares se tornan muy importantes.

La precarización del mercado de trabajo es una tendencia creciente desde la ejecución de la Reforma Laboral aplicada en 1991, la cual es parte de la reestructuración económica internacional como medida de salvataje ante la crisis del capitalismo en los países del norte. El sector profesional peruano no escapa de esta situación, pues a pesar de contar con más calificaciones, diplomados o maestrías que acrediten sus habilidades laborales; son vulnerables a pasar por situación de subempleo, desempleo, empleo en condiciones desfavorables o informalidad.

Así lo confirman la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)<sup>1</sup> y el Censo Nacional Universitario de los años 1996 y 2010, que señalan el aumento probabilístico de sufrir subempleo subió de 19% a 30%, cifras que se traducen en profesionales sobre calificados, ubicados en empleos mal remunerados, ejerciendo funciones por debajo de su formación académica. (LAVADO; MARTÍNEZ; YAMADA, 2014)

De acuerdo con el II Informe bienal de la realidad universitaria en el Perú (2019) los profesionales entre los 21 a 35 años a nivel nacional se encuentran en 13% como subempleado, el 36% como informal y más de la tercera parte está sobrecalificado. Profundizando la mirada según el género se evidenció que en desempleo las mujeres duplican con 11,3% a sus colegas varones con 6,0%; en el subempleo por ingresos ellas representan el 17,45% frente a varones con 10,8%; además reciben \$473,39 dólares mensuales, monto menor en comparación a \$607,68 de los varones; además que son ellas las menos sobrecalificadas, representando el 30,1% frente a varones con el 43,0%.

Así los datos muestran la situación laboral más precarizada de mujeres profesionales en relación a sus colegas varones, ocupando las mayores tasas de subempleo, desempleo y menores remuneraciones. Si se incorpora adicionalmente la generación vemos que el mercado de trabajo adopta otras dinámicas. Así, las jóvenes profesionales se ven obligadas a pagar el derecho de piso<sup>2</sup> como peaje para ingresar a un mundo laboral precario en que la juventud asociada a la inexperiencia, propensión a la inestabilidad contractual además de discriminación basada en un estereotipo de género constituyen parte del itinerario.

---

<sup>1</sup> La Encuesta Nacional de Hogares, es un programa continuo de encuestas, que inició el Instituto Nacional de Estadística e Informática a través de la Dirección Nacional de Censos y Encuestas el año 1995. A partir del año 1997 hasta el 2002, el INEI puso en ejecución el Programa de Mejoramiento de Encuestas y de la Medición de las Condiciones de Vida (MECOVI), bajo el auspicio financiero y técnico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial (BM) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con el propósito central de fortalecer y mejorar el Sistema de Encuestas de Hogares, constituido por un conjunto de encuestas que se venían realizando trimestralmente, y que representan una de las principales fuentes de información para el análisis, evaluación y seguimiento de la realidad demográfica, social y económica de la población peruana.

<sup>2</sup> "Pagar derecho de piso" es una frase popular que significa que los iniciantes a una profesión u oficio deben aguantar los maltratos, abusos e injusticias como costo por su inexperiencia. <https://elcomercio.pe/opinion/habla-culta/martha-hildebrandt-significado-derecho-piso-308779-noticia/>

Analizando la distribución de profesionales en general por sectores económicos se observa que el 36,9% trabaja en el sector servicios de la administración pública; el 18,4% en el sector comercio-turismo, el 13,7% en el área de servicios profesionales, el 4,8% en construcción y 9,4% en manufacturas con minas. De aquella distribución, el subempleo afectó más al sector comercio con 28% y en menor proporción manufactura, construcción y sector público.

Existe poca información que revele la repartición de mujeres profesionales en los diversos sectores económicos, por lo que se tomará como referencia un reporte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre todas las mujeres peruanas en actividad. En esta línea el Informe Anual de la mujer en el mercado laboral (2019) presenta la distribución de la población femenina en distintas áreas; así el sector servicios absorbió al 44,2% de las mujeres trabajadoras, seguido por comercio (25,8%), extractiva (21,2%), industria (8,4%) y finalmente construcción (0,5%).

Los datos presentados sugerirían que las mujeres profesionales tienen mayor presencia en el sector servicios de la administración pública además del comercio y menor participación en el sector construcción; información que indicaría una clara segregación de género hacia áreas con mayores tasas de subempleo.

Por lo visto, la estructura del mercado laboral peruano concentra a gran parte de sus trabajadores profesionales en el sector servicios, espacio casi colapsado por el exceso; adicionalmente las desfavorables condiciones laborales como la pérdida de derechos sociales, la estabilidad, las bajas remuneraciones orientan a que aquellos vivan entre la precariedad e informalidad. No obstante, la persistencia del discurso meritocrático responsabiliza la empleabilidad en los mismos profesionales<sup>3</sup>, quienes son compelidos a invertir en sí mismos para así poseer un capital humano

---

<sup>3</sup> Los factores que explicarían el tipo de condiciones laborales a los que se someten los profesionales universitarios son la calidad de la educación recibida además del sector económico en el que se inserta. El presente estudio considera que es necesario analizar además otras variables como clase social, género, grupo étnico y edad que también podrían influir en las condiciones de la empleabilidad.

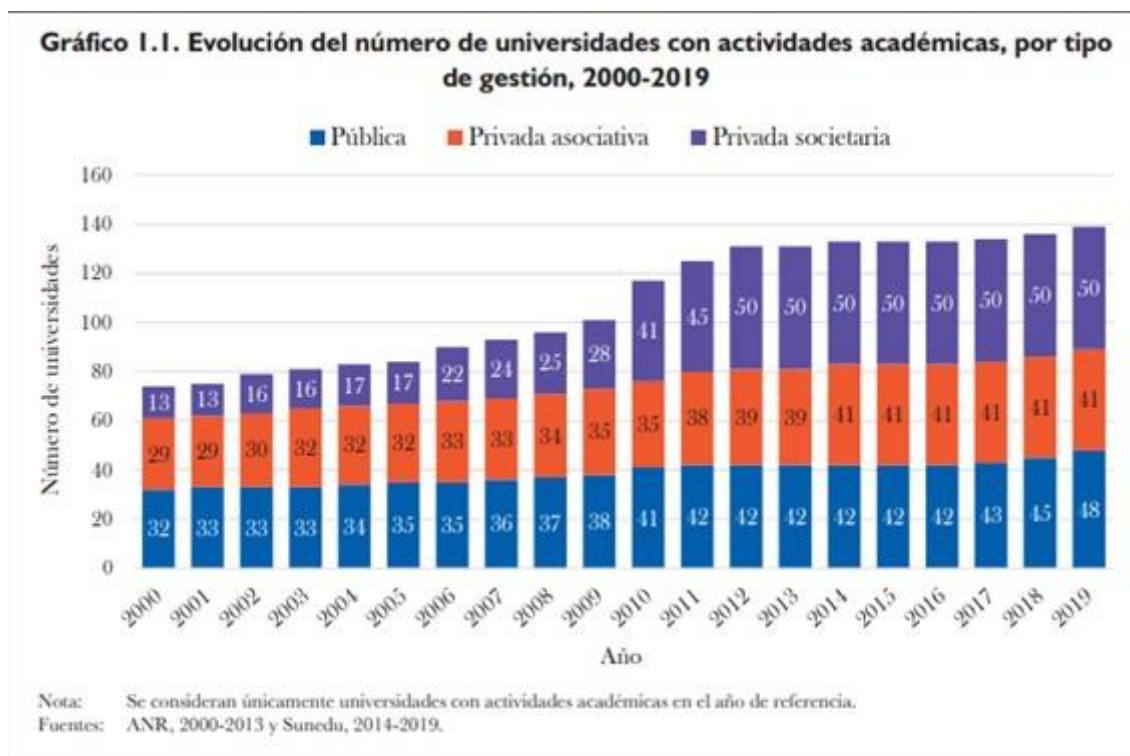
adecuado a las demandas del mercado. De este modo la adquisición compulsiva de diplomas, capacitaciones, aprendizajes certificados constituirían parte de los recursos necesarios para acceder un buen empleo. Así, los profesionales se convierten en “emprendedores de sí mismos” asumiendo la educación, amigos, familia, y hasta cuidado del cuerpo como recursos a explotar.

Siguiendo el II Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2019), el incremento de la demanda de la educación superior obedecería a varios factores: el crecimiento demográfico-económico, las migraciones hacia la ciudad, la mayor oferta educativa de las universidades principalmente privadas y la expansión educativa escolar. Es así que entre los años 2000 y 2019, el crecimiento de universidades se duplicó, pasando de 74 a 139. Asimismo, mientras en el año 2001, el 48% de los jóvenes entre 17 a 19 años culminaba la secundaria, en el 2018 esta cifra alcanzó el 78.6%. En consecuencia, gran parte de aquel contingente juvenil conformaría el incremento de matriculados del pregrado universitario, pues se pasó de cerca de 771 900 en el año 2008 a 1 509 400 en el 2019. Siguiendo con esta línea, entre el periodo del 2012 a 2018 se presenta una tendencia creciente de egresados, así para el 2012 se pasó de 669 000 a 883 000 profesionales egresados en el 2018. De esta data expuesta, el 57.7% de los profesionales se formaron en especialidades vinculados a las Ciencias Sociales.

A continuación, se presentará un cuadro que grafica el incremento de universidades en relación a la creciente demanda educativa juvenil.



## Ilustración 1: Incremento del número de universidades a nivel nacional



Fuente: SUNEDU año 2019

En este panorama complejo va surgiendo un modelo de mujer profesional: emprendedora, con una feminidad ambivalente entre lo moderno y tradicional, es decir que cualidades como la independencia conviven con rasgos domésticos. En ese sentido las mujeres profesionales son sometidas a cumplir con expectativas sociales como ser eficientes trabajadoras, dedicadas madres de familia y además mantenerse regias<sup>4</sup>. Esta figura arquetípica se ira modelando en mujeres profesionales de distintas generaciones, clase social e identificación étnica a lo largo de sus trayectorias, atravesadas por desigualdades de género en un mundo del trabajo cada vez más precarizado.

El mercado laboral precario es edificado desde una base patriarcal en el que las jornadas, las remuneraciones, los puestos en la jerarquía de poder, las funciones, evaluaciones y las relaciones sociales de género obedecen a las sentencias de la dominación masculina. Es así que, las trayectorias laborales de mujeres profesionales son atravesadas por la división sexual del trabajo

<sup>4</sup> Término empleado para denominar a mujeres atractivas, de cuerpo bien cuidado y vestimenta que destaca sus atributos físicos.

junto con los estereotipos de género que dificultan desigualmente su tránsito en esta parte del espacio público.

En concordancia con Hirata y Kergoat (2007) la división sexual del trabajo es estructurada en base a un principio jerárquico: el trabajo masculino tiene siempre un valor superior al femenino. En este sentido, para Hirata (2002) la división sexual del trabajo es indisociable de los procesos de poder entre los sexos, expresadas desde el modo como se establecen las relaciones y condiciones laborales en el espacio público hasta como se distribuyen las tareas al interior del hogar. Así las responsabilidades tradicionales de las mujeres por el cuidado de los hijos estructuran mercados de trabajo desventajosas para ellas.

Aquello se refuerza con el estereotipo de feminidad doméstica en el que el cuerpo, afectos, tiempo y conductas son orientadas a cuidar del otro. Esta feminidad es justificada en diferencias biológicas, naturalizando así relaciones inequitativas. Al respecto Scott (1996) afirma que la construcción de lo que es masculino y femenino está asentada en relaciones de desigualdad, por lo que las expectativas, comportamientos, roles exigidos a cada grupo social posiciona jerárquicamente en un lugar y labor específica dentro de la sociedad.

Establecidos aquellos parámetros, las mujeres son destinadas a desempeñar actividades propias de la reproducción dentro del espacio privado, encargándose del rol de cuidado, atención de los hijos y la familia; los varones son orientados al espacio público, en el que asumen el papel de proveedor. Si bien este modelo aplicó para las mujeres de clase burguesa blancas, no lo fue para mujeres de otras procedencias de clase, raza y etnias subalternas, cuya presencia activa en trabajos remunerados estuvo presente, más fue invisibilizada.

Las configuraciones de la sociedad capitalista actualizaron la jerarquización del ámbito privado a los espacios públicos, pues de un patriarcado restricto al ámbito familiar, se pasa a un patriarcado público en el que el mercado de trabajo se constituye como centro de coerción. De este

modo, la inclusión laboral femenina sería también acompañada de renovados mecanismos de opresión y control. (WALBY, 1990, apud BIROLI, 2017)

En este sentido, un actualizado estereotipo de feminidad doméstica en el que se resalta la belleza, actúa como criterio de relación además de posicionamiento de género en la jerarquía laboral. El cuerpo femenino aprimorado con un estilo de vestimenta, maquillaje además de sus cuidados son entendidos por la mirada masculina como recursos de seducción para obtener beneficios en el mundo del trabajo; por consiguiente, acciones opresoras como acoso sexual, cuestionamiento a los logros y la deslegitimación de la autoridad son vivenciadas por mujeres profesionales en parte de su trayectoria.

Es así que en el mundo del trabajo la hipersexualización<sup>5</sup> del cuerpo torna la belleza, los atributos físicos además de la sexualidad en capitales a explotar; se asume como criterio de evaluación para valorizar a un individuo, actuando con mayor rigurosidad hacia las mujeres.

Evaluada desde la búsqueda de autonomía, la participación creciente en el mercado laboral, así como su ingreso a la universidad marcan un gran avance en las luchas feministas; sin embargo, aún persisten limitaciones que no las dejan actuar en términos de igualdad.

Siguiendo esta línea, la incursión femenina en la universidad fue un paso importante en su reconocimiento de ciudadanía, además de su capacidad para ejercer roles diferentes a la labor reproductiva tradicional. Su presencia, no obstante, se aglutinó en carreras feminizadas en las que ejercían funciones similares a los desempeñados en casa: el cuidado al otro.

En el Perú, 1960 marca la presencia masiva de las mujeres en los claustros universitarios, alcanzando el 30% del alumnado, concentradas en carreras como ciencias económicas, letras, educación y obstetricia. A fines de los años 90, aumentó a 40% manteniéndose en aquella concentración como lo

---

<sup>5</sup> La socióloga francoisraelí Eva Illouz afirma que el uso de la sexualidad contribuye con las desigualdades sociales. <https://elpais.com/ideas/2021-01-01/eva-illouz-el-sexo-crea-nuevas-desigualdades-sociales.html>

presentó Garavito y Carrillo (2004). Información más actualizada provista por la SUNEDU (2019) muestra que las mujeres tienen mayor predominancia en carreras como Humanidades (51,6%), Ciencias Sociales (59,75%), Ciencias Médicas y de la Salud (71,2%) pero en menor medida en Ingeniería y Tecnología (27%). De lo anterior se podría afirmar que la presencia femenina se incrementó en diversas carreras; sin embargo, mantienen proporciones mayoritarias en las especialidades relacionadas a tradicionales roles del cuidado.

La segregación laboral, es decir la distribución desigual de varones y mujeres dentro del mercado de trabajo, está relacionada con las brechas salariales por cuestiones de género. Así lo confirma el Informe Anual de la Mujer en el Mercado Laboral (2019), pues 41,3% de las ocupaciones están masculinizadas y 37,6% feminizadas, lo cual en términos monetarios se traducen en desigualdades salariales de \$393.30 y \$309.90 dólares respectivamente.

Las desigualdades de género también se manifiestan en esferas de elite, es así que las disputas de poder entre los sexos se libran en ámbitos más privilegiados como el medio académico y las grandes empresas. Al respecto, Alcázar, Balarín y Román (2018) estudiaron dichas inequidades en la academia, encontrando que los puestos de mayor poder, prestigio y remuneración seguían el padrón androcéntrico; aquel que, por un lado, exige las cualidades típicas masculinas de competitividad; por el otro demanda la exclusividad del tiempo a la labor profesional, libre de mayores responsabilidades domésticas. Las mujeres profesionales no encajan en este perfil y sutilmente son relegadas a labores más “acordes” a sus características como la administración, la docencia y puestos subalternos.

Semejante situación es presentada por Kogan (2014) en su estudio sobre mujeres ejecutivas de grandes empresas, muestra que ellas eran sometidas a evaluaciones más exigentes que sus colegas varones para probar su capacidad de liderazgo, resolución de problemas y agresividad en la toma de decisiones. De este modo, características socialmente atribuidas a ellas como la docilidad, fragilidad y la menor dedicación profesional por razones de

maternidad-conyugalidad, constituían elementos adversos al perfil del ejecutivo, por lo que los reclutadores de personal, preferían convocar a varones.

Las profesionales recorren itinerarios marcados por las desigualdades sociales, Tomassini (2014) lo ejemplificaría mejor al usar la metáfora de laberintos, para analizar las trayectorias como rutas que adoptarían diversos rumbos, en el que las distancias para llegar a los mismos logros, implicarían obstáculos distintos según el género de quien los transita. Recorrer un mercado laboral precarizado se torna además una experiencia diferenciada para mujeres profesionales de distintas procedencias de clase, identificación étnica, edad y maternidad; dichos rumbos adoptan tramas enmarañadas que complejizan su situación.

De este modo, aquellas mujeres de procedencia social más privilegiada serían socializadas en espacios proveedores de un capital social, habitus y redes<sup>6</sup> que las vincularían tempranamente con habilidades, gustos, saberes que emplearan posteriormente en sus vidas, encaminando sus trayectorias. Adicionalmente su situación privilegiada les provee recursos económicos para tercerizar el trabajo reproductivo y así aliviar gran parte de sus responsabilidades familiares.

Aquellas mujeres de un origen menos privilegiado adquirirán en su seno familiar otros saberes, relativamente distantes del elitizado; sin embargo, espacios como la escuela o la universidad les proveerá de nuevos conocimientos que, mixturados con los propios, se incorporan en su itinerario de vida adquiriendo sus caminos tramas más complejas.

Así, mujeres profesionales vivencian de forma diferenciada la precarización del mercado de trabajo profesional y los cambios de las relaciones de género, en el que su procedencia de clase, etnia, generación además de subjetividades marcarán la pauta de sus caminos. Ante ello la investigación pretender responder las siguientes preguntas:

---

<sup>6</sup> Los “contactos”, se refiere a familiares, amigos o conocidos que brindan información importante para posicionarse mejor en el mercado de trabajo.

¿Cómo el trabajo doméstico y de cuidados afecta las trayectorias laborales de mujeres profesionales? ¿Cómo los estereotipos de género afectan las trayectorias laborales de mujeres profesionales? ¿Cómo ellas resuelven dichas contradicciones? ¿Cuáles son las permanencias y cambios del mercado laboral que experimentan mujeres de distinto grupo generacional? ¿Cuáles son las permanencias y cambios en los estereotipos de género que experimentan mujeres de distinto grupo generacional?

### **Trayectoria de la investigación**

Siguiendo lo dicho por Mills (1975) sobre que el sociólogo debe aprender a usar sus experiencias durante el análisis de su problema de estudio; el presente tema de investigación, surge a partir de propias observaciones e interrogantes durante mi estancia de trabajo en el área administrativa del Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) entre los años 2015 a 2017. La labor que desempeñaba me permitió tener acceso a registros de los posgraduados que informaban sobre sus procedencias de clase, región, logros académicos y parte de sus trayectorias laborales; además tras breves conversaciones con ellos supe de sus dificultades para insertarse en un mercado de trabajo marcado por la precariedad: bajas remuneraciones, inestabilidad, carencia de derechos sociales, sobre calificación, subempleo y desempleo. Tuve una especial atención en el grupo femenino, pues los roles vinculados a su género como la maternidad, la conyugalidad, el cuidado de familiares dependientes además de estereotipos, repercutían diferencialmente en la continuidad de sus trayectorias laborales; las alejaban temporalmente de su carrera, perjudicando sus posibilidades de encontrar un empleo relativamente estable.

Si bien es cierto, este sector profesional contaba con altos niveles de instrucción, no se libraban de la vigencia de la división sexual del trabajo, que las responsabilizaba desigualmente de la labor reproductiva, por lo que dedicaban menos tiempo al ejercicio de la carrera. En el intento de conciliar el trabajo reproductivo y productivo, extendían su estancia en la universidad,

atrasándose en culminar el posgrado y peor aún, desertando. Esta dinámica de conciliación se extendía a sus centros laborales, lo cual desencadenó otros problemas como temporadas de ausencias por maternidad, “preferencia” por trabajos a tiempo parcial, doble jornada, etc.

Durante su ejecución, la investigación sufrió varios cambios. En un primer momento se tenía planeado analizar cómo el trabajo reproductivo, es decir la labor doméstica y de cuidados, afectaba las trayectorias laborales de las egresadas de la Posgraduación en la Maestría en Política Social Gestión de Proyectos Sociales<sup>7</sup> pertenecientes a la UNMSM. Se había delimitado un universo de 65 mujeres formadas entre los años 2006, 2007, 2008 y 2009; asimismo, se contaba con una base de datos que además de brindar información detallada sobre características sociodemográficas, historial académico y parte de las trayectorias laborales, facilitaba contactarlas por medio de los correos electrónicos y números telefónicos. Lejos de lo que se esperaba, el acercamiento con ellas no fue conforme a lo planeado, pues parte de las direcciones electrónicas estaban desactualizadas; además muchas no mostraron su disponibilidad para las entrevistas, arguyendo cuestiones de tiempo<sup>8</sup>, cancelaron las citas varias veces o la pospusieron otras tantas. Bajo esta forma se logró contactar solo a una informante, con quien se concretó la entrevista en su centro de labores, durante el receso del almuerzo, de una hora de duración.

Es en esta etapa que el mundo entra en un contexto de pandemia por causa del COVID-19<sup>9</sup>. El Perú se declara en emergencia nacional por lo que asume medidas de seguridad para preservar la salud pública, dictaminando permanecer en aislamiento social e inamovilidad para transitar entre distritos

---

<sup>7</sup> Programa de Posgraduación orientada en formar profesionales especializados en formular, gestionar, conducir, monitorear y evaluar proyectos sociales a nivel nacional e internacional.

<sup>8</sup> Esta información es asumida en la presente investigación como indicios sobre las dobles o triples jornadas que las entrevistadas experimentan como parte de la división sexual del trabajo.

<sup>9</sup> La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. La COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo. En el caso de América Latina y el Caribe el impacto es agudizado por estructuras de protección social débiles, sistemas de salud desmantelados y profundas desigualdades sociales que son resultado de la aplicación del modelo económico neoliberal seguido durante los últimos 30 años.

durante los cuatro meses que continuarán; esta situación inusitada imposibilitó realizar entrevistas cara a cara, por lo que se tuvo que pensar en otras formas de hacer labor de campo. Entonces, se siguió una ruta alternativa: contactarlas a través del Facebook y agendar entrevistas virtuales, es así que se consigue ubicar al 50% del registro inicial; sin embargo, solo respondieron dos informantes adicionales.

Se detecta que el reducido número de tres entrevistadas obtenido, además de las limitaciones para encontrar a más informantes era resultado del restringido universo de 65 mujeres posgraduadas de la UNMSM demarcado inicialmente, por lo que se decide abandonar este reducido grupo y ampliar la delimitación empírica a mujeres profesionales universitarias con experiencia laboral en el Perú. Este cambio permitió aumentar las probabilidades para acceder a más informantes, diversificar las características del perfil, flexibilizar la aplicación de la entrevista y enriquecer el análisis.

Establecida así la nueva delimitación empírica, el adentramiento a campo comenzó por contactar a colegas conocidas durante el periodo de la graduación, generación joven que transita entre los 28 a 39 años de edad; la aceptación fue casi inmediata, lográndose agendar rápidamente las citas virtuales. Este hecho evidenció diferencias notables con respecto a la disponibilidad del tiempo. Mientras que el primer grupo, conformado por mujeres entre los 45 a 69 años de edad, que asumían el rol de madres, esposas y trabajadoras profesionales, presentaba dificultades para agendar una cita, debido a que las múltiples responsabilidades asumidas les dejaba poco tiempo libre; el segundo grupo conformado por mujeres profesionales jóvenes entre 28 a 39 años, en la mayoría de los casos, la condición de no madres les proporcionaba más libertad para marcar las reuniones virtuales sin presiones ni contratiempos.

En este sentido la relación tiempo disponible y las labores reproductivas (domésticas-cuidado) asumen proporciones diferenciadas según la responsabilidad de proveerlo. De esta manera aquellas encargadas de atender a hijos menores o padres ancianos, remarcaban su disponibilidad máxima de una hora, antes y al comienzo de la entrevista, además de solicitar pequeñas



pausas para atender el llamado de algún miembro de la familia; así mismo abreviaban sus respuestas procurando cumplir el lapso establecido. Por otro lado; el grupo de mujeres jóvenes, quienes no cargaban con aquella responsabilidad del cuidado mostraban más holgura para hablar, explorando, reflexionando ampliamente sobre los tópicos vertidos.

Las entrevistas desenvueltas evidenciaron además que las dinámicas del mercado de trabajo y las relaciones de género sufrieron cambios, los cuales son experimentados de forma diferenciada por mujeres de distinta edad. Ante ello se vio por conveniente clasificar a las mujeres profesionales en tres grupos generacionales: mayor (55-69) intermedia (40-55) y joven (28-39).

### **Metodología:**

La presente investigación utiliza la metodología cualitativa para comprender como las mujeres profesionales lidian con los conflictos entre el trabajo productivo y reproductivo, basados en estereotipos de género, a lo largo de su trayectoria. Además, permite analizar sus subjetividades entendidas como creencias, motivaciones, afectos y expectativas que confieren un sentido a su itinerario.

De este modo, siguiendo a Mejía (2004) se pretende entender el mundo de significados en el que participa e interviene el sujeto con su experiencia personal, pues no solo recibe determinaciones sociales, sino que el sujeto es capaz de manifestarse de diversas maneras posibles. No obstante, como lo señala Montagner (2007) es importante considerar que dichas interpretaciones están influenciadas por el contexto, posición social y todo aquello que modela las subjetividades de las personas. Es por ello que en concordancia con Dubar (1998) el presente estudio aborda la categoría trayectoria desde la relación entre el análisis objetivo-macro con un análisis subjetivo-micro, en el que las determinaciones mecánicas serán sustituidas por dependencias parciales y autónomas irreductibles entre ambas miradas.

Los métodos aplicados fueron las entrevistas virtuales semiestructuradas siguiendo una guía con preguntas organizadas en cinco ítems: perfil sociodemográfico, origen social, desigual distribución del trabajo reproductivo, estereotipos de género, mercado laboral y percepciones. En total se efectuaron veintidós entrevistas, doce con mujeres jóvenes, seis con mayores y cuatro con intermedias.

Cabe resaltar que el diálogo logrado con las interlocutoras se logró gracias a diversas tentativas de contacto por vía electrónica además de relaciones amicales propias. Así mismo el contexto de pandemia forzó a ingeniar nuevos caminos de adentramiento a campo.

El confinamiento de la población mundial por el COVID-19 modificó el campo social a la que los investigadores sociales estaban habituados, lo que conlleva a la necesidad de adaptar la metodología cualitativa, sus técnicas y herramientas a formas digitales. La imaginación sociológica contribuyó a idear nuevas formas de acceso, en este sentido las plataformas digitales Gmail, Facebook, WhatsApp, Meet, Zoom y LinkedIn fueron herramientas fundamentales para contactar a las informantes, agendar una cita, reprogramar horarios, desarrollar la entrevista y verificar parte de la información narrada.

El mundo informatizado está cambiando las formas de hacer investigación cualitativa, pues analizar las relaciones sociales dentro de una sociedad cada vez más conectada por medio de las tecnologías digitales, llámese aparatos de soporte: notebooks, tablets, smartphones; redes de acceso: banda larga de celular; plataformas on line: Facebook, Twitter, YouTube, etc.; orienta a la necesidad de actualizar las metodologías de estudio convencional. (MISKOLCI, 2016)

En el presente estudio, el uso de herramientas digitales potencializó y transformó los medios tradicionales de investigar; pues además de facilitar la entrada a campo, evidenció nuevas formas de interacción entre la pesquisadora y las interlocutoras.

En este sentido la dinámica de aprehender la información del entorno, gestos y el habla de las entrevistadas, exigían un alto nivel de concentración

para interpretar, analizar además de ligar los datos vertidos, procurando al mismo tiempo la fluidez de la conversación sin perder de vista los objetivos de la investigación. En consecuencia, el agotamiento mental y emocional al término de cada reunión, provocó que se ampliaran las distancias de las citas.

Adicionalmente, las reuniones virtuales expusieron el espacio íntimo tanto de la investigadora como de la entrevistada, lo cual ayudó a reducir los efectos de una posible violencia simbólica de parte de la primera. Así, se podría concordar con Miskolci (2011) que el uso de medios digitales, difuminan las fronteras entre el espacio público y privado, permitiendo el contacto directo e intimidad entre la investigadora e investigada.

El tiempo de las entrevistas fue claramente diferenciado según grupo generacional; en promedio las mujeres jóvenes narraron su historia en una hora y 20 minutos, las intermedias en 40 minutos y las mayores una hora. La exploración de tópicos también fue distinta, así las mujeres jóvenes y mayores dieron apertura a profundizar más sobre temas como situación sentimental, expectativas de vida, desencantos laborales, militancia política además de sus <sup>10</sup>sufrimientos íntimos; por el contrario, las mujeres intermedias brindaban información concreta, ceñida al roteiro de preguntas.

Estas variaciones obedecerían a la disponibilidad del tiempo según responsabilidades del cuidado; en este sentido las mujeres intermedias serían las más sobrecargadas pues además de asumir el cuidado de familiares dependientes también ejercían el trabajo home office, labores domésticas y algunas seguían estudios complementares *on line*. Las dobles o hasta triples jornadas les dejaba tiempo flexible por las noches; por ello el agendamiento de las entrevistas fue marcado entre las 19 a 22 horas, momento en el que tenían resueltas gran parte de sus obligaciones cotidianas.

---

<sup>10</sup> Kamila, una interlocutora del grupo generacional joven, contó cómo su experiencia de aborto le había afectado emocionalmente al grado de cuestionarse la maternidad; Daniela narró cómo la violación sufrida por un colega la apartó de la institución donde participaba, virando su rumbo de vida. Zoila, entrevistada del grupo mayor, contó entre lágrimas que no se perdonaba haber priorizado su profesión y militancia política en lugar de atender a su hijo enfermo, quien posteriormente falleció por un mal congénito.

Así mismo el número de entrevistas diverge según grupo generacional, consiguiéndose doce en mujeres jóvenes, cuatro en intermedias y seis en mayores; esta variedad se explica por el grado de proximidad lograda con cada grupo. Las relaciones de confianza tejidas por la investigadora con sus colegas jóvenes facilitaron la técnica de bola de nieve; sin embargo, con mujeres intermedias además de mayores se tuvo que recurrir a recomendaciones de personas externas, quienes actuaban como nexo entre la pesquisadora y las interlocutoras. A pesar de estas diferencias se logró la saturación<sup>11</sup> cualitativa pues a partir de la quinta entrevista no se obtuvo información muy diversificada.

A continuación, se presentará el cuadro con el perfil de las entrevistadas:

*Cuadro 1: Perfil Sociodemográfico femenino mayor (55 a 69 años)*

<b>GENERACIÓN MAYOR</b>						
Entrevistada	Karla	Maryory	Sharol	Fiorella	Odalys	Zoila
Edad	68	67	55	68	69	55
Ciudad de nacimiento	Lima	Lima	Lima	Lima	Caracas-Venezuela	Lima
Estado civil	Casada	Casada	Casada	Casada	Divorciada	Casada
Grupo étnico identitario	Mestiza	Mochica <sup>12</sup>	Mestiza	Hispana/europea	Latina <sup>13</sup>	Indígena
Clase social de identidad	Clase media	Clase media	Clase media	Clase media alta	Clase media	Clase trabajador

<sup>11</sup> Es el fenómeno por el que, superando un cierto número de entrevistas, el investigador tiene la impresión de no aprender nada nuevo en relación al objeto sociológico estudiado. El punto de saturación se alcanza cuando se ha intentado diversificar el máximo de sus informantes. (BERTAUX, 1980 apud MONTAGNER, 2007)

<sup>12</sup> Es un grupo étnico indígena desarrollado durante el periodo pre inca. Esta cultura se extendió en las costas del actual departamento de La Libertad en el Perú. <https://dle.rae.es/moche?m=form>

<sup>13</sup> Se refiere a la persona que es de origen latinoamericano, es decir la región del continente americano con hablas mayoritarias de lenguas derivadas del latín principalmente español, portugués y en menor medida francés. <https://dle.rae.es/latino?m=form>

			baja			a
Maternidad	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Número de Hijos	3	3	3	1	2	1
Etapa de vida de los hijos	Adultos	Adultos	Joven y pre adolescente	Adulta	Adulta	Joven
Formación profesional	Socióloga	Trabajadora social	Abogada	Socióloga	Profesora de Literatura y francés	Socióloga, educadora popular, rehabilitadora médica
Especialización profesional	Maestría En Gestión de Proyectos Sociales	Maestría en Gestión de Proyectos Sociales	Diplomatura	Maestría en Salud Pública	Maestría en Literatura Latinoamericana	Maestría en Gerencia Social
Labor actual	Socióloga	Trabajadora social y docente universitaria	Abogada	Consultora	Agente inmobiliaria	Consultora
Expectativas	Escribir libros, contribuir con aportes en investigación	Investigar por placer	Seguir avanzando como abogada.	Seguir trabajando como consultora independiente	Consolidarse como agente inmobiliaria, aumentar sus ingresos y formar una empresa en sociedad con otros agentes	Ser docente universitaria, dedicar más tiempo a la familia, continuar activando en política.

Cuadro 2: Perfil sociodemográfico femenino intermedio (40 a 55 años)

GENERACIÓN INTERMEDIA				
Entrevistada	Sandra	Miriam	Fernanda	Shiamara
Edad	48	43	48	45
Ciudad de nacimiento	Lima	Lima	Prestancia-Francia	Lima
Estado civil	Conviviente	Conviviente	Divorciada	Soltera
Grupo étnico identitario	Mestiza	Mestiza	Ninguna	Mestiza
Clase social de identidad	Clase baja	Clase media	Clase trabajadora	Clase media
Maternidad	Si	Si	Si	No
Número de hijos	3	2	1	0
Etapas de vida de los hijos	Niñez-adolescencia	Niñez	Adolescencia	0
Formación profesional	Comunicadora social	Comunicadora social	Ingeniera Química	Arquitecta
Especialización profesional	Diplomatura en Comunicación	Maestría en Gestión de Proyectos Sociales	Diplomatura en Seguridad Industrial	Diplomatura
Labor actual	Jefa de área en empresa de comunicaciones	Jefa de área en empresa de comunicaciones	Consultora autónoma sobre seguridad industrial	Asistente administrativo en proyecto arqueológico
Expectativas	Capacitarse más y desarrollarse profesionalmente.	Capacitarse más, ascender en puestos de mayor poder y garantizar la mejor educación a sus	<i>“Ganar igual trabajando menos”</i> , apoyar a su madre en su emprendimiento inmobiliario.	Tener un empleo más estable y dedicarse al cuidado de sus padres

		hijas.		ancianos.
--	--	--------	--	-----------

*Cuadro 3: (A) Perfil sociodemográfico femenino joven (28 a 39 años)*

<b>GENERACIÓN JOVEN</b>						
Entrevistada	Gladys	Sofía	Inés	Natalia	Wilma	Thalia
Edad	36	35	33	32	31	31
Ciudad de nacimiento	Lima	Ancash	Lima	Lima	Lima	Lima
Estado civil	Casada	Conviviente	Soltera	Conviviente	Soltera	Soltera
Grupo étnico identitario	Mestiza y criolla	Mestiza	Indígena	Mestiza	Mestiza	Mestiza
Clase social de identidad	Clase media	Clase media baja	Clase media	Clase media	Clase media baja	Clase media
Maternidad	No	Si	No	Si	No	No
Número de hijos	0	1	0	1	0	0
Etapas de vida de los hijos	0	Niñez	0	Infancia	0	0
Formación profesional	Abogada	Trabajadora social	Socióloga	Socióloga	Socióloga	Filósofa
Especialización profesional	Diplomática	Magíster en Gestión de Proyectos Sociales	Estudios completos en Maestría de Gestión de Proyectos Sociales	Estudios incompletos de Maestría en Gestión de Proyectos Sociales	Estudios de Maestría en Comunicación	Estudiante de Maestría en Pedagogía
Labor actual	Vice cónsul	Docente y consultora	Docente pre universitaria	Vendedora de bodega familiar	Estudiante	Cuidadora de ancianos
Expectativas	Hacer línea de carrera como diplomática y ser madre.	Estudiar un doctorado, desarrollarse en la carrera.	Formarse en pedagogía para dedicarse a la docencia y fundar un colegio.	Ejercer la carrera de sociología además de crear una empresa consultora.	Formarse como doctora en el extranjero, fundar una empresa consultora en Perú y ayudar a sus padres.	Estudiar un doctorado en el exterior y laborar como docente e investigadora fuera del Perú.

Cuadro 4: (B) Perfil sociodemográfico femenino joven (28 a 39 años)

GENERACIÓN JOVEN						
Entrevistada	Kymerly	Angela	Daniela	Olga	Julia	Kamila
Edad	30	38	37	35	28	28
Ciudad de nacimiento	Lima	Lima	Lima	Huánuco	Lima	Lima
Estado civil	Soltera	Casada	Soltera	Conviviente	Soltera	Conviviente
Grupo étnico identitario	Indígena y criolla	Mestiza	Indígena	Mestiza	Mestiza	Chola
Clase social de identidad	Clase media	Clase media	Clase media baja	Clase trabajadora	Clase media	Clase media baja
Maternidad	No	No	No	Si	No	No
Número de hijos	0	0	0	2	0	0
Etapas de vida de los hijos	0	0	0	Infancia	0	0
Formación profesional	Socióloga	Socióloga	Comunicadora	Comunicadora	Antropóloga	Arqueóloga
Especialización profesional	Estudiante de Maestría en Gestión de Proyectos Sociales	Magíster en Gestión de Proyectos sociales	Estudiante de Maestría en Estudios Latinoamericanos	Estudios complementarios de idiomas e informática.	Estudios completos de Maestría en Gestión de Proyectos sociales	Magíster en Arqueología
Labor actual	Consultora	Administradora de tienda virtual de sex-shop y educadora sexual.	Coeditora de medio de comunicación virtual.	Ama de casa	Sistematizadora de datos cualitativos	Administradora de ONG propia
Expectativas	Ser docente universitaria e investigadora, cuyos aportes contribuyan a la reforma del mercado de trabajo peruano.	Expandir su empresa virtual del sex-shop junto a eventuales consultorías. Mudarse a vivir en el interior.	Estudiar un doctorado en el exterior, hacer carrera periodística en el extranjero.	Dedicar más tiempo a la política, ejercer como comunicadora e impulsar un emprendimiento.	Estudiar una maestría en el extranjero.	Tornarse docente universitaria e investigadora, además de estudiar un doctorado en el exterior.



## **Perfil de las mujeres profesionales**

Las entrevistadas tienen una manera particular de presentar su trayectoria laboral y sus percepciones. Las formas como ellas participan en el mercado de trabajo tiene una repercusión diferenciada en su labor reproductiva, analizada según la generación a la que pertenecen.

### **Generación Mayor:**

Este grupo está compuesto por Odalys (69), Zoila (55), Fiorella (68), Maryory (67), Sharol (55) y Karla (68), mujeres entre 55 a 69 años de edad. Todas se identifican como pertenecientes a las clases medias y altas, salvo Zoila (55) quien se asume como de clase trabajadora. La identificación étnica varía entre la mestiza, indígena y blanca, ninguna se auto refirió como afrodescendiente. Además, todas están casadas con hijos a excepción de Odalys (69), quien es divorciada. Todas son mujeres profesionales posgraduadas a excepción de Sharol (55), quien es abogada; además todas tienen un ingreso económico estable de diverso origen: jubilación, empleos, trabajos esporádicos de consultorías<sup>14</sup>, menos Odalys (69) quien depende de las ventas intermitentes de casas. La mayoría se siente satisfecha con su trayectoria, sin embargo, Zoila (55) manifiesta cierto pesar por no haber compartido más tiempo con su familia. Las expectativas generales de todas las entrevistadas se orientan a disfrutar más de la vida, dedicarse a actividades que les place, cuidarse a sí mismas y compartir en familia.

#### **a) Reinventándose a los sesenta:**

Odalys (69) es divorciada y madre de dos hijos, procedente de una familia de clase media en Venezuela. Formada como docente universitaria en literatura latinoamericana, se jubiló después de veinte años de servicio en la enseñanza y gerencia de asuntos culturales. Ya retirada se mudó al interior del país,

---

<sup>14</sup> Profesional especializado que brinda asesoría a entidades públicas y privadas sobre el modo de alcanzar objetivos, resolver conflictos y proponer soluciones de índole diversa. Definición basada en KUBR, (1997)

compró “*el departamento de sus sueños*<sup>15</sup>” en un barrio de clase media y vivió de su pensión además de ahorros durante una temporada; sin embargo, la crisis económica la obligó a migrar hacia el Perú, en la búsqueda de una mejor calidad de vida para ella, su hija y nieta.

El primer año fue un poco difícil pues estaba acostumbrada a su independencia y ejercer su profesión; sin embargo, tuvo que adaptarse porque “*no había de otra*”, dedicándose a las labores domésticas en casa como apoyo a su hija, además de ser voluntaria en una ONG de asesoría migratoria a sus coterráneos. La necesidad de complementar los ingresos económicos en el hogar; además de buscar modos de rehacer su vida la hacen “reinventarse” e incursionar como agente inmobiliaria. Considera que su vocación de servicio, conocimientos, además de habilidades sociales para comunicarse con diversas personas, la posicionaron bien en diversos empleos. Rechaza haber sufrido discriminación de género; para ella todo lo logrado fue por su dedicación y mérito. Actualmente sus expectativas se orientan a consolidarse como agente, obtener mayores ingresos y formar una empresa en sociedad en el rubro inmobiliario.

#### **b) Amante de la vida**

Maryory (67) es formada como trabajadora social y con maestría en política social, ambas por una universidad pública peruana. Hija de migrantes, casada, con tres hijos, se identifica étnicamente como mochica y como de clase media. Estudió su carrera profesional sin mayores cuestionamientos, porque “*así tenía que ser*”, además influenciada por el padre quien le indicó que una profesión sería su arma para lograr autonomía económica y personal, sobre todo si “*el hombre le salía malo*”. Trabaja desde hace treinta años en un hospital público bajo contrato permanente, con acceso a todos los derechos sociales; además es docente universitaria; gracias a la información proporcionada por amistades, pudo aplicar a las vacantes disponibles en dichas entidades. La conciliación de la profesión y la familia se logró por apoyo de familiares, personal tercerizado además de las guarderías del centro de labores. Afirma sentirse satisfecha con su trayectoria de vida, pues cada actividad desenvuelta fue realizada con

---

<sup>15</sup> Extractos de las palabras empleadas por Odalys durante la entrevista.

creatividad, centrándose en lo positivo y procurando dar lo mejor de sí misma. Menciona no haber experimentado discriminación de género. Sus expectativas futuras se orientan a investigar por placer, sin presiones y disfrutar de la vida.

### **c) La abogada**

Sharol (55) formada como abogada, es hija de padre albañil y madre trabajadora remunerada del hogar, ambos migrantes provenientes de la sierra del Perú. Se identifica como de clase media baja y mestiza. Recibe como ingresos entre 1000 a 1800 dólares<sup>16</sup> mensuales. Fue estimulada por sus padres a educarse para mejorar sus condiciones de vida, además de lograr un arma con que defenderse “*si le toca un mal marido*”. Estudió la carrera de derecho en una universidad pública como una segunda opción ante las dificultades económicas y académicas que le demandaba la carrera de medicina. Manifiesta no haber experimentado episodios de discriminación de género, gracias a que su competencia profesional ha prevalecido y tampoco ha sufrido acoso sexual pues en su centro laboral “*existen relaciones horizontales*”. Sostiene, que la experiencia, conocimientos, compromiso, disposición de servicio le permitieron mantenerse trabajando de forma estable en una institución. Así mismo, reconoce que las demandas de su profesión se impusieron a su vida familiar, restándole tiempo de cuidado a sus hijos; Sharol acepta de forma resignada que este conflicto se concretó en una relación distante con sus vástagos. Sus expectativas futuras se orientan a seguir como consultora y dedicar más tiempo a sus hijos.

### **d) Fiorella, rumbo a la excelencia**

Fiorella (68) es hija de madre arquitecta y de padre médico. Parte de su vida transcurre entre Perú, Brasil, Chile y Estados Unidos pues debido a la labor de su padre, un alto funcionario público, la familia tuvo que residir temporalmente en varios países. Se formó como socióloga en Estados Unidos, pero abandonó la carrera por que le “*aburrió*” y terminó dicha profesión en una reconocida

---

<sup>16</sup> La conversión de soles peruanos a dólares fue de 1 nuevo sol equivalente a 0.24 centavos de dólar, este tipo de cambio corresponde al 04 de agosto del 2021. <https://kambista.com/tipo-de-cambio/>

universidad privada peruana. Posteriormente estudio una maestría en Salud Pública en Cuba.

Actualmente reside en Boston-EEUU, se identifica como de clase media alta, de rasgos europeos. Cuenta con más de treinta años en el mercado de trabajo como consultora independiente para organismos internacionales y funcionaria en entidades privadas, percibiendo por ello más de 2000 dólares mensuales. Reconoce que los logros profesionales fueron posibles gracias al apoyo recibido de su madre y de trabajadoras domésticas remuneradas. Admite haber sufrido discriminación de género por sus subordinados cuando asumió la jefatura de una ONG, adicionalmente sufrió acoso sexual por parte de sus superiores; sin embargo, dice no repercutió en su trayectoria laboral. Sostiene que *“el dar lo mejor de uno mismo, la autoexigencia hacia la excelencia y no tener miedo a enfrentar retos nuevos”* fue impuesto como valor en su familia, el cual aplica en sus relaciones labores y le ha dado frutos. Como expectativas futuras espera continuar trabajando como consultora independiente.

#### **e) La investigadora**

Karla (68) hija de padre abogado y madre secretaria, se percibe como de clase media. Tiene formación en sociología, así como magíster en Política Social. Está casada y es madre de tres hijos adultos. Afirmo que los contactos forjados en la universidad, por amistad y por vínculos políticos le ayudaron a emplearse rápidamente; sin embargo, su baja autoestima la orientó a trabajos subordinados como secretaria. Con un tono de lamentación sostiene que *“perdió el tiempo en trabajos subordinados porque tenía baja autoestima”*. Reconoce que el dominio del inglés le permitió destacarse y dar el salto a ejercer como socióloga, sobresaliendo por sus habilidades analíticas además de comunicación en una ONG, entidad en la que trabajó por muchos años con contrato permanente, seguro social y vacaciones pagadas. La maternidad no representó un obstáculo para sus avances profesionales, pues contó con una red de apoyo: madre, suegra, hermanas y trabajadoras domésticas remuneradas. Afirmo que el mercado laboral actual está más exigente pues, *“está demandando más por menos”*, sobre todo en las consultorías a entidades privadas. Sus expectativas se orientan a continuar estudiando de forma

autodidacta, investigar, escribir libros y contribuir así al abordaje de los temas sociales.

#### **f) La luchadora social**

Zoila (55) hija de padre contador y madre secretaria, se identifica como clase media por los ingresos económicos además de clase trabajadora por su vínculo político; así mismo se percibe étnicamente como indígena y se asume como católica. Está formada como rehabilitadora médica, con maestría en Gerencia Social y sociología en una conocida universidad privada. Además, está casada, es madre de un hijo adulto y otro adoptivo ya fallecido.

Su trayectoria laboral comienza a los catorce años como auxiliar en la empresa de su padre, posteriormente abandona esta labor cuando comienza a ejercer su profesión. Afirma que los amigos ganados en los espacios políticos además de académicos le abrieron puertas laborales que aprovechó con su vocación de servicio y su obsesión por el trabajo bien hecho, que le permitieron una estabilidad contractual. La militancia política, además del trabajo profesional ocuparon gran parte de su dedicación, que para Zoila era una fuente de realización; sin embargo, después “*le pasó factura*” pues le restó tiempo de calidad para gozar con sus hijos, además de acarrearle problemas conyugales. A raíz de la muerte de su hijo mayor y el diagnóstico de ansiedad en su hijo segundo, encima de las crisis de pareja, provocaron en ella una redefinición de prioridades en el que la reproducción, es decir familia junto con el autocuidado asumen un espacio igual de importante que la producción: militancia y profesión.

#### **Generación Intermedia:**

Está conformada por Shiamara (45), Miriam (43), Fernanda (48) y Sandra (48), mujeres entre los 45 a 55 años de edad, todas se identifican como pertenecientes a las clases medias, aunque sus procedencias sociales son disímiles. Así mismo se identifican como mestizas, menos Fernanda de nacionalidad venezolana. La maternidad es una experiencia compartida a

excepción de Shiamara (45), sin embargo, todas proveen cuidados a familiares. Al momento de la entrevista Shiamara (45), Miriam (43) y Sandra (48) tenían un empleo bajo contrato temporal renovable además de esporádicas consultorías externas; por otro lado, Fernanda (48) es la única autoempleada con su emprendimiento propio. Sobre la discriminación, Miriam (43) y Fernanda (48) reconocen haberla padecido, aceptándolo con humor; por su parte, Sandra (48) y Shiamara (45) manifiestan dudas al respecto.

#### **a) La cuidadora de padres ancianos**

Shiamara (45) soltera sin hijos, se identifica como mestiza, de clase media. De formación arquitecta, trabaja como asistente administrativo con contrato renovable en una institución pública. Hija de ingenieros, su elección universitaria fue *“natural”* pues provenía de una familia cuya expectativa se orientaba a seguir ese camino. Su primer empleo fue a través de prácticas profesionales que le permitieron crear redes que la contactaron para próximos empleos. Considera que su responsabilidad, compromiso y obediencia fueron su carta de presentación para proyectos nuevos.

Afirma no haber sufrido acoso sexual; en cuanto a la discriminación duda si fue víctima, reflexionando un poco más encuentra algunos indicios como *“no ser tomada en cuenta”* en una reunión laboral; sin embargo, lo atribuye a sus características propias, de no tener una *“personalidad fuerte”*.

La maternidad está descartada, en su lugar asume a sus padres ancianos como *“hijos”*. En su intento de conciliar el trabajo home office y el cuidado de sus padres, siente una excesiva carga de estrés, además de un sentimiento de culpa pues no rinde al 100% en ninguna de dichas responsabilidades, a pesar de contar con los servicios de una cuidadora quien la asiste semanalmente.

Sus expectativas no están claras, desea ser una profesional independiente para así tener tiempo flexible para cuidar a sus padres, pero corre el riesgo de tener dificultades para reinsertarse en el mercado. Para Shiamara el trabajo profesional tiene doble significado: en lo personal, la satisfacción de autosostenerse y por otro lado social, pues contribuye con su labor a su país.

### **Miriam, la imparable**

Miriam (43) se identifica como mestiza de clase media baja. Es hija de madre migrante quien se dedicó al comercio en Lima. Está formada como comunicadora social y maestra en política social en una universidad pública. Actualmente está empleada como analista social además de consultora por proyectos. Decidió estudiar una profesión impulsada por el rechazo a las extensas jornadas en el comercio familiar, sin goce de “*vacaciones, ni feriados ni domingos*”. Las redes de contactos que tejió durante su estancia en la universidad le permitieron incursionar en el mercado laboral a través de las consultorías por proyectos.

Afirma que sus ganas de aprender la orientaron a buscar mejores oportunidades, ascender en la jerarquía laboral y remunerativa; sin embargo, encuentra límites en relación a sus colegas varones del área de ingeniería. Reconoce que sufrió discriminación de género cuando joven, pues sus facilidades comunicativas eran confundidas como coqueteos, así mismo sostiene que en la actualidad se le intenta discriminar con la remuneración; sin embargo, no se deja atropellar.

Las demandas de la maternidad, el trabajo y los cursos de formación profesional, fueron cumplidas gracias a los servicios de la tercerización doméstica, además de la comprensión de su pareja por sus prolongadas ausencias. Estas triples jornadas la extenuaron al punto de sufrir un colapso nervioso, cuyas consecuencias padece hasta la actualidad con el insomnio.

Se siente satisfecha con los logros conquistados, pues en plena pandemia aún tiene “*chamba*<sup>17</sup>”. Sus expectativas se centran a aprender más, capacitarse más y ejercer la docencia universitaria.

### **b) Fernanda, la migrante emprendedora**

Fernanda (48) de nacionalidad venezolana, se identifica como de clase media, está divorciada y es madre de una hija adolescente. Formada en ingeniería

---

<sup>17</sup> Jerga peruana que significa trabajo, además como adjetivo indica la predisposición positiva a la actividad laboral. <https://diccionariooperu.com/significado/chamba>

química, ejerció durante muchos años como jefa en seguridad laboral en empresas transnacionales, gozaba de una buena remuneración, además estaba satisfecha con las funciones que ejercía. La crisis económica venezolana perjudicó su calidad de vida, pues llegó un momento en que *“ya se estaba haciendo muy difícil inclusive comer”* a pesar de tener un *“buen puesto a nivel nacional”*; situación que la obligó a migrar hacia el Perú en búsqueda de mejores oportunidades.

Rápidamente reconoció las dificultades de emplearse, por su condición de extranjera y por ser mujer, pues no tenía construida las redes que la recomendasen, además de las complicaciones para retomar puestos de dirección en un sector masculinizado de su especialidad. Frente a ello, desistió de buscar un empleo y en su lugar, creó su emprendimiento: una empresa consultora de asesoría en temas de seguridad técnica laboral.

Durante los inicios de su trayectoria profesional afirma que sufrió el asedio de su jefe, sin embargo, lo pudo identificar después de muchos años. En la actualidad siente que no sufre discriminación gracias a que es dueña de su empresa y por ello no está sometida a relaciones de subordinación. La discriminación de género recibida la enuncia a modo de anécdotas y lo toma con humor, pues explica que *“no es personal, sino cultural”*. Sus expectativas se orientan a trabajar menos y ganar lo mismo, además de apoyar a su madre en su emprendimiento inmobiliario.

### **c) Sandra, la comunicadora**

Sandra (48) hija de migrantes dedicados al comercio en Lima, se identifica como mestiza y de clase media baja. Formada como comunicadora social, actualmente trabaja como consultora autónoma y además es la segunda responsable en una empresa privada. Está casada y tiene tres hijas.

Afirma que la flexibilidad de horarios, así como la temporalidad de los contratos le permitieron *“hacer varias cosas a la vez”*, como brindar consultorías a diversas empresas, capacitarse constantemente además de cumplir con sus labores de madre, aunque muchas veces dudó si realizaba bien dichas responsabilidades. Reconoce que sus logros profesionales fueron posibles



gracias al apoyo de su madre además de las trabajadoras domésticas quienes se encargaban de las labores de casa; este servicio resuelto le permitió además apaciguar los conflictos conyugales que detonaban por su inequitativa distribución.

Sandra afirma no haber sufrido discriminación de género, así mismo está satisfecha con su labor actual y la jefatura que asume, pues dice *“estoy cosechando lo que he sembrado”* en alusión a sus capacitaciones además del sacrificio desplegado. Se auto percibe como una mujer de referencia porque es una *“destacada profesional con estabilidad económica”*. Sus expectativas se orientan a seguir actualizándose en marketing digital.

### **Generación joven:**

Está conformada por mujeres entre los 28 a 39 años de edad. Todas se identifican como pertenecientes a las clases medias a excepción de Olga (35) quien se asume como de la clase trabajadora. Así mismo expresan una diversa identidad étnica como la mestiza, indígena, criolla y chola, ninguna se auto refirió como blanca ni afrodescendiente. De las entrevistadas: Natalia (32), Julia (28) y Daniela (37) no se sienten tan satisfechas con sus logros profesionales porque estos se ejercen con presiones excesivas, con inestabilidad contractual, además de los bajos pagos; las demás mujeres sienten satisfacción ponderando aspectos como el aprendizaje, la estabilidad emocional y la autonomía.

Las expectativas laborales son variadas: Inés (33), Wilma (31), Natalia (32) y Angela (38) apuestan por los emprendimientos además del desarrollo en sus carreras; Daniela (37), Thalia (31) y Julia (28) pretenden encontrar oportunidades profesionales en el exterior, mientras que Kamila (28) y Sofía (35) desean ejercer en el Perú. Olga (35) como Kimberly (30) esperan desempeñar su especialidad a modo de contribución política. Gladys (36) es la única interlocutora que aspira a ser madre lo más pronto posible, adicionalmente escalar posiciones en su carrera.

Sobre su situación laboral actual, las entrevistadas le atribuyen diversas causales, que se pueden agrupar en I) cualidades propias: Gladys (36), Wilma (31) y Kimberly (30) coinciden en el mérito, esfuerzo además de la pasión como factores de posicionamiento; II) cambio de prioridades: Inés (33), Natalia (32) y Angela (38) convergen en que renunciaron a seguir la dinámica de trabajos precarios: intermitentes además de sobre exigentes; en su lugar priorizaron su “libertad”, “equilibrio emocional”, goce del tiempo, que encuentran como docente, madre y emprendedora respectivamente.

A continuación, se presentará el perfil de cada entrevistada en el que se exponen de forma más detallada sus trayectorias:

#### **a) La joven que *no se deja pisar el poncho***

Kimberly (30) se identifica como de clase media por sus ingresos, además de indígena misturada con criolla. Es socióloga, labora como consultora autónoma brindando asesorías a una entidad pública, trabajo que comparte con sus estudios como maestranda en gestión de proyectos sociales, además de ser articulista para algunos medios de comunicación nacional e internacional. Esta soltera, vive con sus padres además de mascotas en un departamento alquilado en el centro de la ciudad. Se siente satisfecha con sus logros profesionales que considera resultado de su mérito, pues se esfuerza y prepara mucho para presentar un trabajo impecable. Rechaza el padrinazgo<sup>18</sup>, los tarjetazos<sup>19</sup> como forma privilegiada de entrada al mercado laboral, aunque admite que ella misma ingresó bajo esa modalidad, que justifica alegando cumplir bien su función.

Se ha sentido discriminada por su juventud pues la han tratado de minimizar o callar durante sus intervenciones en reuniones laborales; sin embargo, se defiende, ella declara “(...) *nunca me he dejado pisar el poncho*<sup>20</sup> *hasta ahora, ¡jamás! eh... soy muy segura en mi aspecto laboral, o sea hago bien mi chamba (...)*”; por ello invierte en su educación para sobrevivir en un mercado

---

<sup>18</sup> Jerga peruana que expresa la protección que concede una persona de rango mayor a un principiante.

<sup>19</sup> Jerga peruana que expresa los beneficios que una persona recibe para entrar a un espacio privilegiado restringido.

<sup>20</sup> Frase popular peruana que significa no dejarse humillar o intimidar por nadie.

cada vez más competitivo. Esta dedicación al trabajo además de su formación le ha restado tiempo con sus amistades y familia, aspectos que “*se han congelado en mi vida*” manifiesta.

La maternidad no está entre sus planes a corto plazo pues considera una irresponsabilidad suya traer una vida en medio de una crisis económica además de laboral. Sus expectativas se centran al desarrollo profesional como docente universitaria e investigadora, cuyos aportes contribuyan a la reforma del mercado de trabajo peruano.

#### **b) La emprendedora del sex shop**

Angela (38) se identifica como de clase media y mestiza. Se siente satisfecha con sus logros: comprar un departamento propio en un distrito residencial y actualmente desarrollar su emprendimiento, una tienda virtual de sex shop.

Reconoce que sus habilidades para resolver problemas, creatividad y liderazgo le permitieron estar empleada contantemente; sin embargo reclama que los pagos inadecuados, la excesiva presión, además del poco tiempo disponible para ella misma la terminaron hartando, llegando un momento en que regresaba a casa solo a comer y dormir; en esta situación “*me di cuenta de que mi cuerpo ya no podía con esa lógica porque era demasiado cruel y yo sentía que estaba perdiendo mi vida en ese proceso, es como en una cárcel*” declara.

Por ello renunció a su empleo para dedicarse a emprender en una tienda virtual de productos sexuales femeninos. Su emprendimiento lo entiende como una actividad que le facilita desplegar su creatividad sin restricciones, manejar su tiempo, además de contribuir a empoderar a las mujeres con productos que potencien el placer femenino; así mismo reconoce que su negocio no la ha librado de las presiones por el nivel de ventas e ingresos que precisa lograr para sustentarse; sin embargo, lo evalúa como favorable desde los criterios de autonomía y manejo del tiempo. Cabe mencionar que su esposo contribuye con ingresos estables al hogar, que podría significar un respaldo para ella.

Además, menciona nunca haberse sentido discriminada en su trayectoria laboral, aunque destaca conocer sobre el asunto con casos ocurridos a otras

mujeres. La maternidad es vista como una posibilidad distante en un mediano plazo, en su lugar sus expectativas se orientan a expandir su emprendimiento, mejorar su servicio con productos de mayor calidad, disfrutar del tiempo ganado junto a su esposo y vivir sin mayores presiones en el interior del país.

### **c) Kamila, la creativa**

Kamila (28) es maestra en arqueología que se considera de clase media baja además de étnicamente chola<sup>21</sup>. Está soltera, convive con su pareja en un departamento alquilado en el centro de la ciudad.

Tras decidir quedar desempleada en vez de aceptar empleos por debajo de su calificación, funda junto a su pareja una ONG en la que labora temporalmente como administradora; dicha actividad le permite manejar sus tiempos destinados a terminar su tesis, dar aulas como monitora además de escribir artículos con el objeto de mejorar su currículum. Cabe mencionar que los ingresos estables de su pareja le permitieron rechazar empleos precarios, además de sostenerse económicamente durante su periodo de paro.

Sobre su trayectoria reflexiona, *“nunca tuve una inserción laboral real, fueron como cosas que aparecieron en el camino (...) personas que conocían a mis profes me dieron ayudas”, pues “básicamente muchos de los trabajos en arqueología son porque mi profesor, mi conocido, mi compañero está en tal posición y recomendando a alguien”*.

Afirma haberse sentido discriminada por ser joven y mujer, sobre todo en espacios tan masculinizados como las excavaciones de sitios arqueológicos, en los que con veinte años de edad tuvo que dirigir a obreros varones en el interior del país.

Sus expectativas se orientan a ser docente universitaria, además de coordinar proyectos arqueológicos. La maternidad no está entre sus planes, pues afirma que en la carrera como investigadora no siempre *“tienes trabajo fijo”* y para ella el aspecto económico es fundamental para tener un hijo. Desde una mirada

---

<sup>21</sup> Mestizo de sangre europea e indígena. Fuente: <https://dle.rae.es/cholo>

integral, manifiesta sentirse satisfecha con sus logros profesionales y como ser humano.

#### **d) La satisfecha**

Sofía (35) se identifica como de clase media baja además de mestiza. Convive con su pareja e hija infante en la casa de sus padres, ubicado en un distrito periférico de la ciudad de Lima. Formada como trabajadora social y magister en política social, actualmente labora como docente universitaria, trabajo que comparte con las consultorías que brinda a entidades públicas.

Se siente satisfecha con sus logros: formarse como trabajadora social, antropóloga además de magíster; tener empleos constantes, así como disfrutar de su familia. Considera no haber sufrido discriminación de género pues *“más allá de ser mujer o varón, lo que es importante es tu desempeño”*, afirma; en ese sentido sostiene *“puedo competir igual que un varón teniendo las mismas condiciones académicas”*, por ello se esmera en educarse continuamente.

Así mismo sostiene que la maternidad no afectó su trayectoria, gracias a la red familiar y el servicio de las trabajadoras domésticas pudo cumplir con sus responsabilidades. Además, resalta que los contratos flexibles como consultora le facilitó ejercer su profesión sin descuidar a su hija recién nacida. Sus expectativas se orientan a seguir un doctorado, ejercer la docencia universitaria junto a las consultorías y compartir tiempo con su familia.

#### **e) Inés, la soñadora**

Inés (33) se identifica como clase media baja por sus ingresos e indígena por sus rasgos. Esta soltera, vive con sus padres y hermano en la casa familiar en un distrito acomodado de la capital.

Formada como socióloga además de magíster en política social, actualmente labora como profesora en una escuela. Al respecto, Inés explica que, tras verse en la intermitencia entre los proyectos temporales y el desempleo, además de pasar por episodios de depresión, *“decidí dedicarme completamente a la docencia, porque no podía estar en estas idas y venidas, porque también me*

*afectaba, no solo económicamente sino también en la cuestión emocional, psicológica”.*

Actualmente está satisfecha como profesora, considera que es una pasión descubierta, se siente útil, estable emocionalmente, aunque se le pague poco. La maternidad es vista como una posibilidad que podría ser asumida con el apoyo de redes amicales como familiares. Manifiesta no haber sufrido discriminación de género, aunque si conoce de casos acontecidos a otras colegas. Sobre la situación laboral reflexiona desde su experiencia personal que son los contactos forjados en la universidad, agrupaciones políticas, las amistades que actúan como garantes de empleabilidad; para ella la meritocracia ni la experiencia valen realmente al momento de aplicar a algún puesto. Sus expectativas se orientan a formarse como pedagoga, seguir ejerciendo la docencia contribuyendo así a que los jóvenes tengan la *“posibilidad hasta de soñar con un mundo nuevo”.*

#### **f) La aventurera**

Thalía (31) se identifica como de clase media baja y mestiza. Esta licenciada en filosofía, actualmente es maestranda en pedagogía en una universidad del extranjero. Vive en un departamento alquilado que comparte con otros colegas en el campus universitario. Al momento de la entrevista, laboraba como cuidadora de ancianos para mantenerse; esta sobrecalificación dice generarle mucha incomodidad, situación que soporta inventándose justificaciones como juntar dinero, mejorar el idioma, comprar cosas hasta que logre una vacante como investigadora remunerada. Aun así, el desconforto aparece pues se sabe realizando una actividad manual en lugar del intelectual, por lo que menciona: *“después de que salgo de trabajar me voy a una cafetería que sea la más cercana y me pongo a leer algo porque si no yo me siento un poco incómoda (...) siento que, si voy a hacer un trabajo manual, básico, tengo que utilizar el tiempo libre para lo que quiero construir”.*

Viendo en retrospectiva, se siente satisfecha con los objetivos conseguidos: ahorrar dinero, dedicar tiempo para aplicar y ser admitida a un máster en el extranjero es un gran logro para ella. Sus expectativas se dirigen a continuar un

doctorado además de ejercer su profesión en algún país francófono, por ello la maternidad está postergada hasta cumplir con dichas metas.

En su trayectoria laboral, ella afirma no haber sentido discriminación de género. En Perú fue ascendida como coordinadora de docentes gracias a su buen desempeño; aunque recuerda sentirse fastidiada cuando sus colegas atribuyeron dicho cargo a su “*provocadora forma de vestir*”. En el extranjero sus dificultades laborales se deben a su poco dominio de la lengua, mas no por “*el hecho de ser mujer*”, recalca.

### **g) La apasionada**

Wilma (31) se identifica como de clase media baja y mestiza. Formada como socióloga, actualmente es maestranda becaria en comunicación por una universidad del extranjero, oportunidad que aceptó después de dudarlo mucho; así tras renunciar a su cargo de jefa en una entidad privada viajó al exterior a concretar su posgrado.

Resalta entusiasmada que se encuentra en el mejor momento de su vida: “*que me paguen<sup>22</sup> por estudiar es lo mejor que me pudo haber pasado*” menciona en alusión a ser becaria.

Afirma que durante su trayectoria laboral se sintió discriminada por ser mujer, pues recibía sugerencias para cambiar su arreglo personal a uno más discreto con lo que evitaría inconvenientes con otros colegas, además de destacar más su lado profesional; al respecto Wilma se pregunta: “*yo (...) me mato trabajando (...) y si en eso me quiero ver bien yo, ¿por qué no? (...) ¿por qué yo tengo que constreñirme o limitarme?*” Cuestionamiento que acaba con una conclusión: “*yo no veo que a un varón le digan esas cosas*”.

Considera que las capacitaciones constantes, la pasión por su trabajo además de sus habilidades sociales le permitieron un buen desenvolvimiento en su trayectoria laboral. Wilma se declara “intensa” cualidad que le hace involucrarse en toda actividad con autoexigencia además de disciplina, virtudes

---

<sup>22</sup> La posgraduación en el Perú no es gratuita sino un servicio educativo pagado cuyos precios varían según el prestigio de la universidad que los brinde.

que le facilitaron el ascenso como jefa. Al respecto recuerda que mantuvo el cargo con mucho esfuerzo, arduas jornadas con poco descanso *“para que tuviéramos un nombre ganado y que en realidad nuestras ideas se concreten y nos tomen bastante en cuenta (...) que pudiéramos llegar a una reunión y que se pueda sentir nuestro peso”*, narra.

Esta intensidad dedicada a su profesión repercute perjudicialmente en sus relaciones amorosas, ella reflexiona: *“soy una persona que tengo mucha independencia, siento que eso asusta muchísimo, me lo han dicho varias veces ‘tú tienes el perfil de querer toda la vida estudiar y trabajar, pero no tienes el perfil para ser mamá o ser ama de casa’*, comentarios que al principio le afectaban; sin embargo, ahora lo toma con resignación, hasta con algo de sorna. De este modo la maternidad, así como los afectos amorosos dice: *“eso lo dejo al azar”*; en su lugar sus planes apuntan a seguir un doctorado en el exterior y crear su propia empresa consultora en el Perú.

#### **h) Daniela, la mujer de prioridades**

Daniela (37) se identifica como clase media baja e indígena. Está soltera, vive con sus hermanos y padres en la casa familiar ubicado en un distrito periférico de Lima. Formada como comunicadora social, actualmente labora como editora de un canal informativo digital, actividad que comparte con una maestría virtual en una universidad extranjera.

Ella considera que su posición la obtuvo tras *pagar el derecho de piso*, pues tuvo que soportar pésimos trabajos por muchos años para ganar experiencia. Se siente satisfecha con el cargo que ocupa mas no con las condiciones laborales, es decir: goce parcial de derechos, remuneración por debajo del promedio además del excesivo horario.

Durante su trayectoria laboral no sintió discriminación de género; sin embargo, en otros espacios si tuvo experiencias relacionadas.

Sus expectativas se orientan a ser docente universitaria y hacer carrera periodística en el exterior, por ello dedica su tiempo libre a formarse en diversos cursos de edición, además de participar en grupos de investigación



que le ayuden a mejorar sus habilidades cognitivas. Así, Daniela destaca que *“te puedes apartar de tu familia, de tus amistades, pero al fin y al cabo tus capacidades son tuyas y con eso vas a poder defenderte”*. En ese sentido, prioriza su desarrollo profesional pagando un costo: posponer la maternidad, pareja, familia como amistades.

### **i) La diplomática**

Gladys (36) se identifica como mestiza y de clase media. Está casada, vive en un departamento alquilado en el extranjero. Formada como abogada, actualmente labora como vicedcónsul en el exterior. Se siente satisfecha con sus logros profesionales, que atribuye a su constancia, ambición y las recomendaciones de sus superiores.

Durante su trayectoria laboral sufrió acoso sexual de parte de su jefe, maltrato que ella encaró, pero que le costó el puesto; salvo esta experiencia menciona no haberse sentido discriminada por ser mujer. Sus expectativas se orientan a regresar al Perú, capacitarse en más cursos, escalar en la carrera diplomática y ser madre.

### **j) Julia, la agradecida**

Julia (28) se identifica como mestiza y de clase media por sus ingresos. Vive sola en el departamento de sus padres en un distrito al sur de Lima. Formada como antropóloga y magíster en proyectos sociales, actualmente labora en una institución pública, bajo contrato tercerizado.

Sobre su situación laboral menciona no sentirse satisfecha pues la actividad que realiza la *“mata demasiado”*, así el excesivo estrés por su labor tan demandante le ha generado episodios de ansiedad y depresión; sin embargo, ella agradece tener un trabajo en medio de la pandemia: *“me siento afortunada porque tengo un trabajo”*, reflexiona.

La maternidad no está entre sus planes, en su lugar orienta sus expectativas a formarse como maestranda en una universidad del exterior.

### k) La mujer luchona

Olga (35) se identifica como de clase trabajadora y étnicamente mestiza. Convive con su pareja e hijas infantes en la casa de sus padres ubicado en un distrito periférico de la capital. Formada como comunicadora social, ejerció durante algunos años en diversas entidades.

Tras renunciar a su empleo por discordancias, decide emprender su negocio de fuente de soda<sup>23</sup>, *“para no depender de nadie”*; no obstante, tuvo que cerrarlo porque no tuvo suficiente apoyo para administrarlo. Después de periodos intermitentes de desempleo y cachuelos<sup>24</sup> como consultora además de sus responsabilidades políticas, queda embarazada, por lo que decide dedicarse al cuidado de sus hijas hasta la actualidad.

Reconoce que su carácter dirigencial, sus habilidades para comunicarse con la gente además de las recomendaciones de sus amistades militantes le permitieron acceder a varios empleos. Ella entiende que, en el mercado laboral peruano, *“si es que no tienes una carta de recomendación, un contacto, siempre tienes que pagar el famoso derecho de piso ¿no? y te toma mucho tiempo el poder ir ascendiendo. (...) el tema político es lo que a mí me ha abierto las puertas”*.

Olga se siente satisfecha con su trayectoria, pues menciona que prevaleció su decisión de destacar su actividad política a pesar de las críticas familiares que deseaban que ella se desenvuelva en la carrera de ascenso profesional.

No se ha sentido discriminada directamente por ser mujer, pero cuenta saber de experiencias acontecidas a otras colegas que ocupaban cargos subalternos o eran maltratadas por sus jefes.

Se define como *“una mujer luchona”* que quiere *“cambiar las cosas”*, por ello sus expectativas se orientan dedicar más tiempo a su militancia ejerciendo a la vez su profesión como comunicadora, labores que pretende conseguir tercerizando el cuidado de sus hijas. Así mismo pretende aperturar en breve su

---

<sup>23</sup> Establecimiento donde venden sanguches, galletas, ensaladas, jugos de frutas, cafés y otras bebidas de estación.

<sup>24</sup> Término popular peruano que significa trabajo eventual de poca remuneración.

emprendimiento pues, *“tener un negocio para mi es la mejor de las carreras y todos los títulos. Considero que tener un negocio es apropiado de sacar de apuros y no depender de nadie”*, afirma.

### **I) Natalia, madre**

Natalia (32) se identifica como de clase media baja y mestiza. Convive con su pareja e hija infante en la casa de sus padres. Cuenta con estudios en sociología además de una maestría inconclusa en política social, formación que tuvo que abandonar tras verse desempleada y embarazada.

Actualmente se dedica al cuidado de su hija, actividad que comparte con un emprendimiento familiar: una bodega de alimentos. Ella se muestra ambivalente en cuanto a la satisfacción de su situación pues por un lado ella adora cuidar de su bebé, pero a su vez siente un vacío en el aspecto profesional.

Considera que la falta de *“argollas<sup>25</sup>”* y capacitaciones le dificultaron su permanencia en el mercado laboral, además reconoce que los pagos precarios son insuficientes para vivir bien. Por ello sus expectativas se orientan a ejercer su especialidad además de crear una empresa consultora, labores que pretende conseguir cuando su bebé cumpla los tres años y pueda dejarla a cargo de su abuela.

Por otro lado, sostiene que nunca se sintió discriminación de género, aunque si sabe de casos acontecidos a otras colegas.

---

<sup>25</sup> Es el término popular que señala a grupos cerrados de personas que facilitan el ingreso privilegiado a quienes les son afines.

## **CAPÍTULO 1: TRANSFORMACIONES CAPITALISTAS, MUDANZAS EN EL MERCADO LABORAL PERUANO Y LA CUESTION DE GÉNERO**

En este capítulo se abordará el proceso en que la flexibilidad del modelo posfordista impactó directamente en la organización del trabajo, las relaciones laborales e identidades de los sujetos; tornando el mercado de trabajo peruano más precario e informal. En este marco, las profesionales, a pesar de su calificación también son alcanzadas por esta onda flexibilizadora reforzada por las desigualdades de género.

Siguiendo a Harvey (1967), el modelo de organización taylorista-fordista orientó los procesos de producción bajo el principio del control procurándose la homogenización masiva de mercancías, el gran stock y el uso de la línea de montaje; en cuanto a la organización del trabajo, se separaron las funciones gerenciales de las manuales, se promovió un operario especializado en tareas, poco involucrado en los rendimientos de la empresa.

El fordismo, se extiende además al modo de vida de las personas en que el consumo, la socialización y los estilos de vida se verán claramente influenciados. Este modelo estuvo vigente hasta fines de 1970, posteriormente la crisis del petróleo y la inflación complejizan el panorama internacional, por lo que el capital toma medidas que lo salven de la debacle. Adjudicando como causa la supuesta “rigidez” fordista, se dispone como alternativa un modelo de organización basada en la flexibilidad<sup>26</sup>, liberalizando procesos de trabajo, mercados, productos y padrones de consumo. (HARVEY, 1967).

Aquellas medidas asumen distintas repercusiones en los países del norte que los del sur; de este modo Castel observó que, en la sociedad europea regida por el paradigma del empleo homogéneo, la flexibilización

---

<sup>26</sup> También denominada “acumulación flexible”, concepto acuñado por HARVEY (1967).

acontece como una crisis de la sociedad salarial, en que la discontinuidad del empleo suplantó al empleo estable (LEITE, 2008).

Estas medidas modificaron la estructura de aquel mercado laboral, evidenciándose dos grupos claramente diferenciados: el centro, constituido por un pequeño núcleo de trabajadores, altamente cualificados, beneficiarios de derechos sociales, adaptables a las disposiciones del empleador; y por otro lado la periferia, conformado por un gran número menos cualificado, con habilidades fácilmente reemplazables, carentes de beneficios sociales y subcontratados en jornadas parciales por periodos temporales.

En el Perú, como en los demás países de América Latina, la reestructuración productiva dio paso a una intensa flexibilización alterando significativamente el mercado laboral. Así, con el objeto de reducir costos salariales se aplicaron medidas que anularon los empleos permanentes y sus beneficios sociales adherentes.

Dichas mudanzas se concretaron en reformas laborales de abaratamiento; en ese sentido, bajo la legislación de los años 60, un trabajador asalariado con contrato estable costaba “caro”, pues el empleador estaba obligado a asignarle CTS<sup>27</sup>, afiliación al seguro social<sup>28</sup>, gratificación<sup>29</sup>, vacaciones remuneradas, además de mejoras salariales mediadas por negociación sindical; así mismo si era despedido tenía que indemnizarle<sup>30</sup>. Tras la reforma laboral de 1991, se anula la estabilidad<sup>31</sup> reemplazándola por

---

<sup>27</sup> La Compensación por Tiempo de Servicios es un derecho laboral creado en el año 1963. El empleador asigna al trabajador un salario anual acumulable que solo podía ser usado por el beneficiario después de terminado el contrato.

<sup>28</sup> Fue creada en 1936 como Seguro Social Obrero Obligatorio dirigido para atender enfermedades, maternidad, invalidez, vejez y muerte de los trabajadores. Tras sucesivas alteraciones, en 1999 se convierte en Seguro Social de Salud (ESSALUD), ente encargado de las prestaciones de salud a los asegurados y a sus derechohabientes.

<sup>29</sup> En 1989 mediante la Ley 25139 se establece el pago de dos gratificaciones obligatorias en beneficio del trabajador por cada año completo de servicios.

<sup>30</sup> La indemnización por despido fue creada en 1970 como mecanismo de protección laboral. El monto asignado fue alterado gradualmente llegando a alcanzar su máximo valor en 1978, la cual contemplaba doce salarios dirigidos a los trabajadores con más de tres años de servicio. Posteriormente, en 1996 se reduce a un salario y medio por año de contrato.

<sup>31</sup> En 1970 se decretó la estabilidad laboral absoluta a todo trabajador asalariado después de tres meses de prueba y solo podía ser despedido por faltas graves o despido colectivo evaluados previamente por autoridades laborales. Si el despido era injusto, debería ser indemnizado o repuesto en sus funciones.

contratos temporales con mínimas prestaciones sociales, lo que redujo su costo; además se minimizó el poder intercesor de sindicatos y el estado considerados obstrucciones al libre mercado.

La flexibilización laboral fue justificada como incentivo a los empresarios para la creación de más empleo que permita dinamizar la alicaída economía peruana. Lejos de aquella promesa, la precarización dio paso al aumento de la informalidad, el desempleo y subempleo; los cuales afectaron a gran parte de los trabajadores, incluso los profesionales más cualificados y formalmente contratados.

En aquel contexto adverso se difunde un discurso emprendedurista que maquilló la creciente precarización como una oportunidad de autonomía además de creatividad, promoviendo en realidad el autoempleo como forma de sobrevivencia. Este emprendedurismo adquirió un matiz peculiar al mixturarse con los valores de la cultura andina practicados por los migrantes que habitaban las grandes urbes del país. Así, valores como el esfuerzo, la solidaridad, reciprocidad además de colectividad orientaron el desarrollo de pequeños comercios familiares, venta ambulatoria y talleres de baja escala que permitieron la sobrevivencia (ADAMS; VALDIVIA, 1991).

Adicionalmente, las redes de parentesco, las redes sociales como el “paisanaje<sup>32</sup>” y “compadrazgo<sup>33</sup>” actuaron como vínculos de protección recíproca entre ellos, dando paso a relaciones laborales que permitían integrarlos a la ciudad. De este modo el migrante ya establecido empleaba en su comercio a los recién llegados, quienes le retribuirían con su esfuerzo, gratitud y diligencia en el trabajo (GOLTE; ADAMS, 1990).

Las trabajadoras profesionales<sup>34</sup> del presente estudio son en su mayoría de origen migrante; ellas aplicarían esta lógica emprendedurista en sus trayectorias laborales, aunque con algunas variantes. En ese sentido, se embarcan en adquirir capitales simbólicos, concretizados en la obtención de un

---

<sup>32</sup> Personas que nacieron o vivieron en una misma ciudad y que establecieron vínculos de amistad y respeto.

<sup>33</sup> Relación parental establecida entre el padrino, madrina, ahijado y los padres de este.

<sup>34</sup> La presente investigación entrevistó a veintidós mujeres profesionales, de ellas veinte provenían de familias migrantes andinas; solo dos eran de nacionalidad extranjera.

título universitario, capacitaciones, diplomados entre otras certificaciones que le permitan competir por un puesto laboral; también desarrollan capitales sociales como amistades influyentes o conocidos destacados que les faciliten el acceso a oportunidades. La posesión de ambos capitales, acompañados del esfuerzo constante, favorecerían su incursión en el mercado; además la individualidad suplantaría a la colectividad practicada por sus antecesores.

## 1.1 La informalidad

La informalidad atinge a una amplia masa de trabajadores cualificados quienes ejercen su oficio sin contratos laborales y en consecuencia sin goce de derechos sociales. Aquellos que si lograron una relación contractual, padecen la incertidumbre sobre la duración y por tanto estabilidad de su situación. La precariedad en ambos casos se manifiesta como la máxima expresión de la informalidad (LIMA, 2008).

Siguiendo aquella premisa, las profesionales investigadas se encontrarían en la informalidad, a pesar de estar empleadas bajo convenios “legalmente formales”, pues existe la duda permanente de su continuidad. Actualmente los contratos temporales son los preponderantes para admitir trabajadores, además existen dos modalidades con distintos grados de precariedad: Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y Locación de Servicios.

La CAS solo es usado por entidades públicas, esta reconoce un vínculo empregaticio entre el estado y los servidores, a quienes se le adjudica los siguientes beneficios: contraprestación mensual mínima de \$230.08 dólares, vacaciones de 30 días, capacitaciones, afiliación a un seguro de pensiones, seguridad social, derecho a sindicalización, descanso por maternidad<sup>35</sup> de 98 días, derecho a la lactancia materna<sup>36</sup>, licencia por paternidad<sup>37</sup> y aguinaldo por

---

<sup>35</sup> Las servidoras públicas tienen derecho al descanso pre natal de 49 días y post natal de 49 días remunerados y consecutivos.

<sup>36</sup> El derecho a lactancia materna es un beneficio que permite a la trabajadora pública el amamantamiento de su bebé hasta cumplir un año de edad.

Fiestas Patrias además de la Navidad. Al término del convenio el empleador puede renovar el contrato o prescindir del servidor.

La modalidad Locación de Servicios es usada por entidades públicas como privadas. Este tratado reconoce solo un vínculo comercial pues el trabajador ofrece un servicio autónomo, específico y breve; en consecuencia, no se le atribuye ningún derecho social.

De acuerdo a las entrevistas realizadas, la modalidad Locación de Servicios sería la más usada para contratar a las profesionales jóvenes, impactando negativamente en la continuidad de sus trayectorias laborales. Por otro lado, serían las mujeres de la generación intermedia (40 a 55 años) como mayor (55 a 69 años) quienes estarían empleadas bajo el tipo CAS, lo que indicaría un itinerario más sólido. Casos excepcionales serían las trayectorias de Maryory (67) y Fiorella (68) quienes gozan de un empleo permanente obtenido durante la legislación de 1960.

Lo expuesto es confirmado por los datos del II Informe<sup>38</sup> bienal de realidad universitaria en el Perú (2019), el cual señala que el 36% de los profesionales entre 21 a 35 años está en la informalidad y además que el 13% se encuentra subempleado, es decir que trabaja menos horas de las que necesita o percibe bajos ingresos. Esta vulnerabilidad laboral trasciende el mundo del trabajo, afectando las relaciones amorosas, familiares y amicales, precarizando así la vida.

## **1.2 Las mujeres en el mercado de trabajo**

Las transformaciones apuntadas sobre el mundo del trabajo acrecientan las desigualdades de género. Aunque la presencia femenina es cada vez

---

<sup>37</sup> La licencia paternidad es un derecho que gozan todos los trabajadores cuando nace un hijo concebido con su cónyuge o conviviente. Desde el 2018 la licencia se amplió a diez días calendario consecutivos y remunerados. Encontrado en: <https://gestion.pe/economia/que-es-el-regimen-laboral-cas-trabajo-regimen-laboral-derechos-laborales-servir-peru-noticia/>

<sup>38</sup> Este mismo informe también menciona la distribución de mujeres según su distribución por sectores económicos: el 36,9% trabaja en el sector servicios de la administración pública; el 18,4% en el sector comercio-turismo y 13,7% en el área de servicios profesionales, el 4,8% en construcción y 9,4% en manufacturas con minas.



mayor su participación se sitúa predominantemente en algunos sectores. Es así que el sector servicios absorbió al 44,2% de las mujeres trabajadoras, seguido por comercio (25,8%), extractiva (21,2%), industria (8,4%) y finalmente construcción (0,5%). Además, se observa que las ocupaciones no son cuantitativamente equitativas entre varones y mujeres, así el 41,3% están masculinizadas y 37,6% feminizadas, que en términos monetarios se traducen en desigualdades salariales de \$393.30 y \$309.90 dólares respectivamente (MTPE, 2019).

En esta línea, el Informe de brechas de género (2018) muestra que las mujeres tienen 36.7% más probabilidades de trabajar en sectores de baja productividad. Por otro lado, ellas recibirían 29.3% menos que sus colegas varones y además serían las jóvenes las más afectadas por el desempleo.

La información presentada revela que la participación laboral femenina predomina en el sector servicios y en ocupaciones feminizadas, a las cuales se le atribuyen menores remuneraciones, manteniendo así las desigualdades de género.

Adentrando la mirada hacia las mujeres se observan también desigualdades. El informe anterior resalta que el 13,3% de ellas son profesionales, el 26% son vendedoras, el 4,9% trabajadoras del hogar y el 0.1% actúa como gerenta, administradora y funcionaria. Estos datos podrían constatar lo dicho por Hirata (2005) sobre la existencia de dos polos diferenciados en el mercado: un grupo de mujeres profesionales, que perciben ingresos altos, con tendencia a alcanzar puestos de gerencia y otro grupo con educación básica que se ocupa como trabajadoras domésticas o en actividades remuneradas en la informalidad.

Sin rechazar lo expuesto por Hirata (2005), se podría acrecentar que en el caso peruano existe además un sector de mujeres profesionales que ocupan puestos medios o de rangos bajos, que transitan entre la informalidad, precariedad y espacios elitizados. El goce de una profesión no las libera de condiciones laborales desfavorables, aunque si les permite recibir una remuneración por encima del promedio general.

Las veintidós trayectorias de mujeres profesionales analizadas, evidenciaron como sus distintas situaciones laborales repercutían sobre sus labores reproductivas; de esta manera, se tiene que las mujeres mayores (55 a 69 años) e intermedias (40 a 55 años) se encontraban como jefas, con ingresos de \$730 dólares en promedio, situación que les permitía contratar los servicios de otras mujeres para aliviarlas de las labores domésticas, facilitando así su mayor dedicación a su profesión. Este escenario diverge con las jóvenes (28 a 39) quienes son empleadas bajo contratos temporales, algunas sobrecalificadas y otras desempleadas que encuentran en los emprendimientos una alternativa; en ellas, la inestabilidad económica les orientaba a posponer la maternidad y a las que ya eran madres, a encargarse del cuidado de sus hijos.

### **1.3 Las diferencias generacionales en el mercado de trabajo**

La flexibilización del mercado de trabajo afecta de forma diferenciada a mujeres de distinto grupo generacional; de este modo la precariedad del empleo configura la reproducción social. Las mujeres jóvenes son las más afectadas por el subempleo y desempleo, situación que repercute en otros aspectos de su vida como la maternidad, las relaciones amorosas, relaciones familiares y expectativas del futuro.

De acuerdo con las doce entrevistas aplicadas a mujeres jóvenes, se observó que solo Natalia (32) Olga (35) y Sofía (35) eran madres, las demás declararon haber pospuesto la maternidad por no gozar de estabilidad económica, falta de tiempo para la crianza y otras manifestaron su desinterés en ser madres. La mayoría de ellas se enfocaba en su empleabilidad, por lo que se esforzaban en adquirir más capitales simbólicos como capacitaciones, diplomados o maestrías y además desarrollar sus capitales sociales, es decir, fortalecer vínculos con amistades que le faciliten oportunidades. La dedicación exigente para forjarse una carrera limitó además las relaciones amorosas en Inés (33), Angela (38), Daniela (37), Thalia (31) y Wilma (31).

Por otro lado, las mujeres mayores (55 a 69 años) e intermedias (40 a 55 años) tendrían una repercusión menos agresiva en la reproducción, pues ya

habrían conseguido los capitales simbólicos y sociales necesarios para posicionarse bien en el mercado laboral; en ese sentido sus años de experiencia le favorecerían de gozar de cierta estabilidad económica, que a su vez permitiría la tercerización del cuidado de hijos o padres ancianos.

Aquellas diferencias apuntadas exponen que las generaciones sufren de manera parecida los efectos de la precariedad laboral. Así mismo, una generación no se limita a nacer en una misma época, sino que además implica la posibilidad de presenciar los mismos acontecimientos, de vivir experiencias parecidas (WELLER, 2010). Desde la perspectiva de Manheim, lo que constituye una generación no es el contenido compartido sino como este se apropia, como se resignifica y permite la conformación de un colectivo. (LIMA; PIRES, 2017)

En esta línea, el presente estudio asume a la generación como aquella conformada por individuos que nacieron en una específica época, pero que esta no los determina a vivirla de manera idéntica, sino que ellos resignifican el contexto, le confieren un sentido y por tanto pueden actuar de diversas maneras posibles.

Cabe explicar que la clasificación presentada: generación joven, intermedia y mayor asume una perspectiva sociológica, entendida como una construcción social que adquiere diferentes significados según el contexto. Por ejemplo en la sociedad capitalista la valoración de la juventud se asocia a un modelo vinculado a la flexibilidad, el asumir riesgos, los conocimientos actualizados, la vanguardia, elementos propios de una cultura neoliberal y de una clase privilegiada; es necesario analizar a los jóvenes considerando otros elementos como su procedencia de clase, género, grupo étnico para entenderlo mejor (PIRES, 2017).

#### **1.4. Género y trabajo**

Abordar las trayectorias laborales de mujeres profesionales implica ubicarlas dentro de las discusiones sobre género vinculado al mundo del

trabajo. Al respecto la literatura confluye en un concepto clave para analizar la presencia femenina en el mundo laboral: la división sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo es el término acuñado por las intelectuales francesas para cuestionar las formas convencionales de analizar el trabajo y el sujeto de estudio: el hombre blanco, operario, asalariado, considerado figura arquetípica universal. Como concepto, la división sexual del trabajo permite ampliar la definición de trabajo, incorporando la labor doméstica y a las mujeres como sujetos.

El concepto división sexual del trabajo fue incluido en la discusión sociológica, aunque se ha transmutado en dos grandes teorías que divergen: el vínculo social y las relaciones sociales de sexo<sup>39</sup>. La primera se basa en una supuesta igualdad entre varones y mujeres, quienes se complementan ejerciendo sus papeles sexuales. Esta idea se traduce en varias formas, nos detendremos en dos: a) el modelo tradicional, en el que la labor doméstica es asumida totalmente por las mujeres y b) el modelo de conciliación, afirma que ambos comparten las labores domésticas, conciliando así las actividades familiares junto a la vida laboral. Esta última propuesta prima especialmente en el sector profesional, presentada como un modelo de equidad; sin embargo, existen investigaciones<sup>40</sup> que demuestran que la mayor responsabilidad continúa siendo femenina.

Aquel hecho, o sea que la mujer continuaría reproduciendo los papeles tradicionales con algunas modificaciones, se confirma en los hallazgos de campo obtenidas durante las entrevistas a las profesionales. En este sentido se observó que eran especialmente las mujeres de la generación intermedia quienes asumían la responsabilidad de la casa y cuidados a los hijos, labor que ellas mismas tenían que tercerizar para desempeñar su carrera profesional. Esta delegación hacia otras mujeres les permitió dedicarse a su carrera,

---

<sup>39</sup> El término *relaciones sociales de sexo* es específicamente francés, por lo que su real contenido es de difícil traducción en otras lenguas. Actualmente en Francia se usa de manera indiferenciada el término *relaciones de género* o *relaciones sociales de sexo*.

<sup>40</sup> La investigación peruana denominada Brechas de género en el uso del tiempo demuestra que las mujeres semanalmente dedican 9 horas con 22 minutos adicionales en labores domésticas y de cuidado que sus compañeros varones. Encontrado en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Brechas-de-genero-en-el-Uso-del-Tiempo.pdf>

además que les ayudó como amortiguador de conflictos conyugales causados por la inequitativa distribución de quehaceres domésticos.

Lejos del Vínculo Social, la teoría de las relaciones sociales de sexo, enfatiza las relaciones antagónicas, jerárquicas, asimétricas y desiguales entre varones y mujeres. Bajo esta teoría, el género que detenta el poder somete al otro (HIRATA; KERGOAT, 2007b).

En esta línea, Kergoat (2009) plantea que varones y mujeres forman dos grupos sociales atravesados por relaciones antagónicas denominadas “relaciones sociales de sexo”, las cuales organizan la distribución del trabajo social según los principios de separación y jerarquización. Bajo el primero, se naturaliza la división de trabajos considerados para varones y otros apropiados para mujeres. En el segundo, la labor masculina posee más valor económico y social que el realizado por el femenino.

Como resultado, la división sexual del trabajo destina a los varones a la esfera productiva, donde desenvuelven ocupaciones de gran aprecio social como la política, el trabajo remunerado; mientras que a las mujeres se las designa a la esfera reproductiva relacionadas a labores de cuidado, de menor reconocimiento.

El desigual posicionamiento de la mujer en la sociedad está marcado por las relaciones de poder, asimétricas, jerárquicas y antagónicas entre dos categorías de sexo socialmente construidas. De allí que la división sexual del trabajo organice labores tanto en el espacio público como privado, siguiendo la lógica de opresión masculina.

Al respecto, Hirata y Kergoat (2007) sostienen que dichas relaciones jerárquicas definen la posición femenina en el mercado laboral pues las responsabilidades tradicionales asignadas a las mujeres por la crianza de los hijos, estructuran mercados desventajosos para ellas, que en consecuencia resulta un poder desigual en el mercado económico y este se refuerza en la familia, formando un círculo vicioso entre trabajo, familia, sociedad, saber y poder.

La división sexual del trabajo y las disputas de poder entre el par binario, constituyen la base en la que se asientan las desigualdades de género. Cabe mencionar que concepto de género fue utilizado por las feministas como una categoría crítica para analizar el proceso en el que se definieron los roles para las categorías varón y mujer; la variabilidad de los significados atribuidos se inscribe a la época y lugar, además se tornan en normas regulatorias del comportamiento sexual.

Según Scott (1996) en este juego de fuerzas del par binario, el género es construido históricamente para legitimar las relaciones jerárquicas entre ambos. Así, las diferencias fisiológicas son usadas como justificación para atribuir significados sobre lo que es masculino y femenino; reglamentar comportamientos diferenciados, naturalizar los roles asimétricos en la familia, mercado laboral e instituciones políticas.

Si bien se entiende que la mujer es una categoría en construcción y deconstrucción que no obedece a la universalidad; cabe precisar que siguiendo lo apuntado por Hirata y Kergoat (2007a), esta investigación asume a la mujer como una categoría de sexo socialmente construida.

Desde una perspectiva histórica, se evidencia que la división sexual del trabajo y los roles de género son construcciones sociales que sufrieron cambios en el transcurrir del tiempo.

Como explica Federici (2017) en la sociedad precapitalista europea la división sexual del trabajo era atenuada por el acceso de mujeres a la posesión de la tierra, así como la participación de todos los miembros del hogar en la economía familiar. Posteriormente con el ascenso del capitalismo, se inicia un proceso de desintegración de la unidad producción-reproducción, facilitada por el despojo de la tierra y la expulsión femenina de labores que habían ejercido tradicionalmente como la fabricación de cerveza, la realización de partos, amas de leche, vendedoras ambulantes, hilanderas, bordadoras, etc.

Bajo esta economía monetizada, se separa la producción para el mercado, definida como actividad creadora de valor; de la reproducción del trabajador, labor desvalorizada económicamente e inclusive negada como

trabajo. Dispuestos así los ámbitos sexualmente diferenciados, la mujer es confinada al espacio privado para realizar labores reproductivas: cocinar, cuidar, atender a los hijos y la familia. Además, este relegamiento vino acompañado de una nueva feminidad, en el que la sensibilidad, sutileza, debilidad, dependencia, marcaban el comportamiento apropiado para ellas.

En este proceso la familia se erige como institución del espacio reproductivo, en cuyos contornos se oculta el trabajo femenino, reducido a trabajo doméstico; de este modo cualquier labor realizada en casa, al servicio de los miembros de la familia es labor no pagada; no obstante, el mismo trabajo ofrecido para el mercado económico, percibe remuneración.

Si bien se conformó la familia con roles claramente definidos, el de padre proveedor y madre cuidadora; las mujeres no se dedicaron exclusivamente al trabajo doméstico, pues los bajos salarios percibidos, obligaban a que ellas además realicen trabajos remunerados fuera del hogar.

Cabe resaltar que el feminismo negro cuestiona aquel modelo, afirmando que dicho arquetipo correspondería a las familias blancas burguesas; pues las mujeres negras, migrantes, pertenecientes a las clases populares trabajaron desde siempre en actividades invisibilizadas. Al parecer este modelo de proveedor y de cuidadora solo aplicó para las clases más acomodadas.

Con el desarrollo de las industrias y sus crecientes demandas de mano de obra, el modelo varón-proveedor y mujer-cuidadora fue trastocándose hasta ser ellas incorporadas al mercado laboral, conformando así doble labor: el trabajo de casa y el del mercado.

Si bien más mujeres alcanzaron mayor participación en el ámbito público, la separación entre el espacio productivo y reproductivo continúa contribuyendo al funcionamiento de una sociedad patriarcal que favorece la acumulación de capital a costa del trabajo reproductivo femenino, pues la labor gratuita de atendimento diario a la fuerza laboral permitiría los bajos salarios.

La definición hecha por Cox (2018) apud Dalla Costa (1972) sobre el trabajo doméstico especifica que esta significa servir física, emocional y sexualmente a los que ganan el salario; es la crianza y cuidado de los hijos, que serán los futuros trabajadores creadores de riqueza. A pesar de su gran aporte en los procesos productivos, el trabajo doméstico fue invisibilizado y sus ejecutoras negadas.

Como afirma Carrasco (1992) el trabajo doméstico se caracteriza por: usar las mercancías adquiridas en el mercado para transformarlas en bienes y servicios destinados para el autoconsumo familiar, este proceso es realizado en el ámbito privado del hogar. Además, puede ejecutarse en condiciones de flexibilidad, sujetos al propio ritmo, control y horario. Así mismo, no hay remuneración ni negociación explícita, la retribución se realiza en bienes, la cual no guarda relación con la “productividad” del “ama de casa” sino depende del status de la familia. El objetivo de esta labor, es la reproducción de la fuerza de trabajo y las mujeres son las responsables sociales de desempeñar esta faena diaria.

Así el trabajo doméstico, como responsabilidad reproductiva prioritaria asignada a la mujer determina las condiciones de su integración al mercado laboral; además dado su carácter flexible para manejar tiempos, fue posible adicionársele el trabajo productivo, constituyendo así dobles o hasta triples jornadas, además de una variedad de modalidades de trabajo precario como el del tiempo parcial.

En Europa, al término de la Segunda guerra mundial, el trabajo a tiempo parcial aumentó, sobre todo en ocupaciones feminizadas del sector servicios. Según destaca Rubery (2007) apud Carrasco (1992) esta modalidad laboral es tomada en mayoría por mujeres madres, especialmente cuando tienen hijos pequeños a su cargo. Aunque la flexibilidad del horario les resulta atractiva para conciliar el trabajo familiar y personal, las desventajas que acarrea respecto a recibir más capacitaciones, asumir mayores responsabilidades además de desenvolver más años de experiencia, repercuten negativamente en la remuneración y el tipo de empleo posterior. Así, el trabajo a tiempo parcial, pensado inicialmente como temporal, pasa a ser la modalidad



permanente en la que consiguen emplearse las mujeres madres, incluso hasta después que sus hijos crecen.

La participación femenina en el mercado laboral está marcada por temporadas de presencia-ausencia, a causa de la maternidad y las responsabilidades familiares implicadas (BALBO, 1994). De esta manera, pasan de estar presentes en jornadas completas, para después estar ausentes durante los primeros años de vida de los hijos; hasta finalmente ejercer una doble presencia en su labor familiar y profesional; esta última etapa dura casi toda la vida adulta femenina.

Además, la doble presencia las convierte en equilibristas obligadas a balancear el tiempo para cumplir con dos labores, agotando su energía, reduciendo su tiempo libre para descansar, educarse, y cuidar de sí mismas.

El intento de conciliación entre la vida profesional y personal genera tensión en las mujeres que se ven presionadas a cumplir expectativas sobre un buen rendimiento en el trabajo y en el hogar. Si bien, casi ninguna escapa de estas responsabilidades, la pertenencia a un tipo de clase social les permite aligerar la carga y liberarse del peso doméstico a través de la tercerización de dicha labor.

En este sentido, se podría afirmar que gran parte de los logros conseguidos por las mujeres profesionales en el desarrollo de su carrera es gracias a la tercerización de la carga doméstica. En términos de Hirata y Kergoat (2007) existe una bipolarización del mercado laboral femenino, puesto que, por un lado, existen más mujeres profesionales y ejecutivas que laboran con mejores remuneraciones, además de favorables condiciones laborales; por otro lado, se encuentra una amplia base de mujeres que se desenvuelven como trabajadoras del hogar, mal remuneradas y en condiciones de precariedad laboral, que sirven a las primeras, liberándolas de sus cargas domésticas.

Lo apuntado por Hirata y Kergoat (2007a) se evidencia en las trayectorias de las profesionales entrevistadas, sobre todo en las mujeres pertenecientes a la generación mayor e intermedia, quienes ocupaban cargos

de jefatura además de compartirlo con consultorías externas que le permitía aumentar sus ingresos mensuales; de este modo su situación como empleadas además de su estabilidad económica les facilitaba pagar los servicios de trabajadoras domésticas que les aliviara de dicha actividad. Podría afirmarse que el papel reproductivo continúa siendo ejercido por la mujer, su delegación hacia otras trabajadoras desfavorecidas solo invisibiliza la opresión de género. En ese sentido, indudablemente la situación femenina mejoró; sin embargo, su posición en la jerarquía social aún está distante del top masculino.

El mercado de trabajo no es neutral, en él intervienen las relaciones de sexo que, junto a las dinámicas del mercado, posicionan desigualmente en funciones, jornadas y remuneración. Al respecto Abramo (2004) sostiene que el mercado latinoamericano fue estructurado bajo la noción de que la fuerza laboral femenina es secundaria, complementaria al ingreso principal del jefe del hogar. Dicha idea se basa en el patrón de familia nuclear, con los tradicionales papeles de padre proveedor y madre ama de casa; en consecuencia, la segregación ocupacional las ubica en actividades de medio tiempo, labores informales de subsistencia, relacionadas a pagos bajos.

En el caso del grupo profesional, las condiciones laborales están precarizadas, adicionalmente, las relaciones sociales de sexo también los atraviesan adoptando así formas de segregación, discriminación, brechas salariales y de poder. Por ello, a pesar que más mujeres profesionales estén presentes en el espacio público ejerciendo funciones diversas, gozando de cierta autonomía económica y de sus cuerpos, la persistente responsabilización por el trabajo doméstico y de cuidados, no permite que se desenvuelva en términos de igualdad.

Sobre esto último Hirata y Kergoat (2007) sostienen que aunque exista una mayor participación femenina en el mercado laboral; en la esfera privada, muy poco ha cambiado, el trabajo doméstico y cuidados es realizado principalmente por ellas, las mujeres.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo no pueden ser explicado únicamente por las estructuras o dinámicas del mercado, también es

necesario analizar la dimensión subjetiva en la que se hallan las representaciones sobre el trabajo, relaciones de poder y los estereotipos de género que regulan las prácticas sociales.

En ese sentido, Longo (2009) analiza cómo los estereotipos de género actúan a través de políticas públicas, la empresa y las percepciones subjetivas individuales, terminan configurando las trayectorias laborales femeninas. De este modo, señala que las políticas de conciliación familia-trabajo están orientadas a las mujeres, no al hogar; la existencia de pocas guarderías estatales conduce a que ellas tengan que resolver asumiendo dicha labor, pagando o delegando a otras mujeres; sobre la empresa indica que hay diferencias sexuadas para el reclutamiento, contratación, promoción, ascenso y prioridad de capacitación. A nivel individual, las diferentes representaciones subjetivas con respecto al trabajo conducen a itinerarios laborales diferenciados; de este modo la forma de relacionarse con la actividad, a través de los estereotipos de madre-cuidadora y padre proveedor aprendidos durante la socialización primaria, influenciarían en como manejan el par familia-trabajo, priorizando uno o intentado conciliar ambas. La autora concluye que los significados sexuados que se dan a la actividad, tienen el mismo peso que otros factores como el origen social, el diploma, o el contexto.

Como ya se mencionó, el intento de conciliación entre el trabajo profesional y familiar es una labor facilitada gracias a la tercerización doméstica; no obstante, el cuidado hacia los hijos es poco reemplazable, lo cual las mantienen atadas a dobles jornadas. De esta manera como afirma Mota, Tanaure y Carvalho (2014) la necesidad de cumplir con expectativas sociales de una alta performance femenina en sus múltiples papeles como ama de casa, madre y trabajadora repercute en una gran presión al punto de sentirse culpables por no encajar en dicho modelo.

Desde la literatura gerencial, De Almeida, Carvalho y Versiani (2014) presentan un estudio sobre el intento de conciliación entre la exigencias de la profesión y la vida personal realizadas por ejecutivas; la búsqueda de equilibrio las lleva a dividir su tiempo entre adquirir más capacitaciones profesionales y satisfacer las demandas familiares, no obstante esta tentativa de balancear

ambas esferas no es posible, pues la vida personal es muchas veces disminuida en favor de la carrera. Así mismo, precisa que las ejecutivas jóvenes se dedican más intensamente a su avance profesional, dispuestas a interrumpir lazos matrimoniales si se tornase un obstáculo; por el contrario, las mujeres mayores centran su interés más en lo que puede aportar con su carrera.

Lo apuntado en el párrafo anterior, acontecido en la realidad brasilera se asemeja a los hallazgos de campo efectuados en el Perú. De este modo algunas de las mujeres profesionales de la generación mayor e intermedia si bien tercerizaron parte del cuidado a sus hijos para dedicar más tiempo a ejercer su profesión, no evitan sentirse culpables por no compartir con ellos momentos familiares; sin embargo, traducen aquella sensación como el sacrificio para gozar del bienestar económico en favor de su familia. Además, la mayoría de la generación joven, cuya situación transita entre el desempleo, sobrecalificación e inestabilidad laboral, se ven constreñidas a aplazar la maternidad, posponer los afectos amorosos para dedicarse a desarrollar habilidades profesionales que las posicionen mejor en el mercado de trabajo. En ellas el congelamiento de su vida personal es resignificada como realización profesional.

En el Perú, a comienzo de la década del sesenta, el acceso masivo femenino a la educación superior universitaria, el uso de métodos anticonceptivos modernos como las pastillas, hormonas, DIU, condones y parches; así mismo, su mayor participación en el mercado de trabajo además del debilitamiento de valores tradicionales, dan cuenta de cambios experimentados por la mujer en esta parte del mundo. Dichos acontecimientos fueron experimentados en arrasadora proporción por las mujeres de las clases medias y altas, sectores claramente privilegiados.

Las primeras investigaciones que tratan sobre las mujeres de clase media fueron presentadas por Barrig (2017) y Fuller (1993); ambas analizan los cambios de subjetividad tradicional a moderna experimentadas por las peruanas sobre su visión sobre el matrimonio, la maternidad, la sexualidad y los proyectos de vida. Las autoras coincidieron en que las mujeres lograron

disfrutar de mayores libertades como ejercer profesiones convencionalmente masculinas o gozar del ejercicio de su sexualidad sin tabúes; sin embargo, aún persistían rasgos conservadores.

De esta manera Kogan (1994) presenta un estudio en el que evidencia el peso que ejercen los roles tradicionales sobre mujeres profesionales de clase media alta; quienes, a pesar de contar con todos los recursos económicos y redes de apoyo para destacarse en sus carreras, finalmente priorizaron la labor maternal y el cuidado del hogar. Además, la búsqueda de ocupaciones que se acomoden al ritmo hogareño las sitúa en trabajos a tiempo parcial o en empresas familiares que les conceda flexibilidad para no descuidar sus responsabilidades.

En concordancia con ello, Fuller (1993) sostiene que la maternidad aún continúa siendo fundamental en la identidad femenina, aunque es de reconocer que hay cambios generacionales, pues las mujeres jóvenes a pesar de considerar importante el ser madres, también se preocupan por realizarse profesionalmente, por ello el tiempo dedicado a los hijos es menor en comparación a la exclusividad de las generaciones anteriores.

Siguiendo esta línea Pariona (2019) da cuenta de que las mujeres jóvenes posponen su maternidad hasta cerca de los treinta años, el cual forma parte de un plan de vida que implica primero lograr estabilidad económica a través del ejercicio profesional. Además, vislumbran otras formas de maternidad como la adopción o constituir familias monoparentales.

Los cambios también se observan al interior del hogar, puesto que las responsabilidades domésticas y cuidados están siendo compartidas por los miembros varones de familias pertenecientes a las clases medias. Sin embargo, no se puede hablar de equidad pues, las mujeres continúan asumiendo más responsabilidad de cuidados que sus cónyuges o en su defecto las tercerizan para asumir responsabilidades en el espacio público.

Esto lo evidencia Valdivia (2014) en su estudio sobre parejas profesionales, al mostrar que si bien los padres comparten más momentos con los hijos durante los juegos o la asistencia en tareas; son las mujeres las que le

dedican más tiempo y atención al cuidado no solo de sus vástagos sino también se extiende a la familia completa además de otros parientes que necesiten apoyo. Así mismo, la tercerización de la labor doméstica fue fundamental para dedicarse a ejercer su trabajo profesional además que les evito mayores conflictos en la organización de las tareas del hogar.

De aquello se desprende que la vigencia de la división sexual del trabajo responsabiliza a las mujeres a cumplir el trabajo reproductivo; si bien aquellas pertenecientes a las clases medias tienen los ingresos económicos para tercerizarlos y así dedicarse a crecer profesionalmente en un mercado de trabajo competitivo; no se puede asumir que la situación femenina sea igual a la masculina porque ambos estén activos en el espacio público, pues en el espacio privado se mantienen viejos roles que son invisibilizados gracias a la delegación hacia otras mujeres.

Según el estudio presentado por el MIMDES (2010) acerca de la ENUT<sup>41</sup>, en el Perú las mujeres le dedican más horas al trabajo reproductivo con un exceso de 9h 22 minutos en relación a los varones. Es de reconocer que esta diferencia puede aumentar a medida que descienda el nivel educacional y los ingresos de las familias. De este modo, como lo muestra Beltrán y Lavado (2019) son las familias más instruidas, con ingresos altos además de menor cantidad de miembros, los que distribuyen las labores domésticas con baja inequidad.

Analizando solo la sexualidad, la socióloga franco israelí Eva Illouz<sup>42</sup> sostiene que la hipersexualización de los cuerpos, es decir la evaluación de la belleza, los atributos y la sexualidad para posicionar diferencialmente en la jerarquía social acontece especialmente con las mujeres. De este modo la apariencia física se torna un capital a explotar, cuyos réditos son legitimados en

---

<sup>41</sup> La primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo fue aplicada en el Perú en el 2010. Dicha herramienta tiene por objeto cuantificar el tiempo que las mujeres destinan al trabajo no remunerado en sus hogares y en la comunidad, el mismo que no es reconocido socialmente como trabajo, invisibilizando su aporte a la economía. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/planes/mimdes-inei-encuesta-nacional-uso-tiempo.pdf>

<sup>42</sup> Eva Illouz presenta un ensayo en el que sostiene que la sexualidad profundiza nuevas desigualdades sociales. <https://elpais.com/ideas/2021-01-01/eva-illouz-el-sexo-crea-nuevas-desigualdades-sociales.html>

la sociedad capitalista. Así, normalizado esta formaría parte de las evaluaciones a las que son sometidas las mujeres.

Kogan (2014) muestra que las empresas siguen criterios discriminatorios para reclutar a postulantes a altos cargos gerenciales; de esta suerte, las mujeres ejecutivas son sobreevaluadas en comparación a aspirantes varones sobre su disposición de tiempo para atender las exigencias de la empresa. Esto evidencia el arraigo de asociar al grupo femenino como responsables domésticas, madres y cónyuges. Además, se observa en el perfil solicitado como alto ejecutivo: agresivo, competitivo, arriesgados, con dedicación completa para viajar y extenderse más allá de su jornada laboral; responden a una visión androcéntrica del trabajo.

En la academia las desigualdades de género también persisten, así Carrillo (2018), analiza como la discriminación de género hacia las investigadoras se refleja en su permanencia en las posiciones subordinadas de poder, pues a pesar de cumplir con los estándares solicitados: maestría, doctorado y publicaciones científicas no logran asumir altos cargos universitarios como el rectorado o decanato. Además, son relegadas a espacios más demandantes, con menos status como las labores administrativas.

En concordancia con Biroli (2017) la división sexual del trabajo tiene carácter estructurante, esencial en las posibilidades de acción y restricción de alternativas. No obstante, cabe precisar que lejos de una perspectiva determinista, el presente estudio concuerda con Hirata (2002b) sobre la existencia de márgenes de indeterminación entre las tramas que tejen las relaciones sociales, las cuales pueden ser alteradas.

Por lo expuesto, la presente investigación concuerda en que la división sexual del trabajo es la base donde se asientan las jerarquías de género en un mercado laboral precarizado, activando además estereotipos tradicionales que moldean desigualmente las trayectorias femeninas. Así mismo, en este itinerario, son importantes las interpretaciones que las mujeres atribuyen a

dichos constreñimientos sociales, resignificaciones plasmadas en su trayectoria.

En este aspecto, cabe recalcar que las trayectorias laborales permiten observar cómo los individuos interpretan y le dan sentido a las estructuras que los constriñen. En el caso de las mujeres profesionales nos auxiliaría a reflexionar de como ellas resuelven el conflicto producción y reproducción a partir de su situación laboral junto a sus percepciones, contextualizadas en la precariedad del mercado de trabajo y la persistencia de estereotipos de género.

Así mismo, se concuerda con Pujol (2014) en considerar lo fundamental de las interpretaciones individuales sobre las trayectorias laborales recorridas, así explica que:

“el papel del sujeto como instancia de mediación y construcción ante los condicionantes externos, los discursos y representaciones sociales, resulta fundamental para el curso que adoptan los itinerarios. Una misma constelación de factores puede ser interpretada de diferente manera y sustentar decisiones diversas que inciden en el futuro laboral” (GUZMAN; MAURO; ARAUJO, 1999).

En ese sentido, la presente investigación analizará en los capítulos posteriores las trayectorias laborales de veintidós mujeres profesionales pertenecientes a la generación joven, intermedia y mayor. La reflexión se centrará en como resuelven el conflicto producción y reproducción en un contexto de mercado laboral precario. La comprensión integral de su itinerario, parte por conocer su procedencia de clase, su generación, responsabilidad de cuidado, situación laboral, así como sus percepciones.



## **CAPÍTULO 2: TRAYECTORIAS DE MUJERES DE LA GENERACIÓN JOVEN**

### **2.1. El nuevo y precario mundo del trabajo**

Desde comienzos de 1960, el periodo fordista aseguró la implantación de instituciones y mecanismos de protección social que reconocían derechos además de estabilidad a los trabajadores concerniente al consumo, salarios, carrera además el curso de vida. El Estado regulaba el ajuste entre mano de obra y economía, con lo que el par educación formal-empleo determinaría el sistema educacional. En este sentido, la escuela otorgaba diplomas que gozaban de fuerza simbólica para posicionar favorablemente a sus formados. Desde 1980, la desestructuración del fordismo da entrada a una concepción de escuela bastante individualista cuyo referencial pasó a ser el trabajador flexible, aquel que enfrenta las incertezas desde su propia iniciativa, autonomía, autodisciplina y autoaprendizajes, aquel que además se forma constantemente en adquirir competencias durante toda la vida, conforme lo dicta las sentencias del capital humano.

En este nuevo contexto, el trabajador no puede definirse más por un empleo estable sino por su aprendizaje acumulado y su aptitud para aplicarlo en situaciones dentro y fuera del centro de trabajo. (CASTELLS,1997, p. 37 apud LAVAL, 2019 p. 40)

Atendiendo a las nuevas exigencias del capital, la escuela tendría que adaptarse a sí misma y modelar a los futuros trabajadores flexibles, prontos a sumergirse en un escenario de incerteza creciente. En ese sentido el diploma pierde fuerza simbólica y sus poseedores se hallan vulnerables ante los rápidos cambios que les obligan a adquirir competencias personales dictadas por el mercado de trabajo.

Como parte de las competencias, la experiencia profesional se tornaría importantísima en la evaluación del mercado, por lo que jóvenes iniciantes tendrían que aceptar periodos de prueba en empleos precarios. Los hallazgos

de campo lo confirman, pues las mujeres profesionales de la generación joven tuvieron que pagar el derecho de piso durante largos años, trabajando en empleos de bajísimas remuneraciones y en el peor de los casos, sin pago alguno con la justificativa de ganar experiencia. Así, en la trayectoria de Natalia (32) se observa que ella trabajaba en una ONG como voluntaria sin remuneración durante algunos meses, ella asumía los costos de pasajes y alimentación durante su estancia en aquella institución, posteriormente fue contratada por un año para continuar con sus iniciales labores.

De este modo el nuevo y precario mundo del trabajo, con sus volátiles cambios e inestabilidad afecta además la subjetividad de las profesionales quienes pierden la confianza en un largo plazo y el futuro aparece como incierto. Al respecto, se podría afirmar que los afectos también son alterados, pues la incertidumbre laboral, propició el aplazamiento de la maternidad en Kamila (28), se filtró en sentimientos de inutilidad como episodios depresivos en Shiamara (45) e Inés (33), además de colapsos nerviosos en Miriam (43). En estos casos siguiendo la lógica del “hombre empresa” propuesto por Dardot y Laval (2016) los “fracasos” serían de responsabilidad propia.

Las configuraciones del capitalismo en la organización del trabajo están acompañadas por renovadas formas de asumir el conocimiento y la educación. El neoliberalismo trae como nuevo sujeto: “el hombre empresa” aquel individuo que se auto responsabiliza por su cotización en el mercado a través del incremento de su capital humano. Así, el “hombre empresa” visualiza su vida como una inversión en el que experiencias, formación, conocimientos, amistades y salud son asumidos como capitales.

“Deste modo, injunge-se o sujeito a conformar-se intimamente, por um trabalho interior constante, a seguinte imagem: ele deve cuidar constantemente para ser o mais eficaz possível, mostrar-se inteiramente envolvido no trabalho, aperfeiçoar-se por uma aprendizagem continua, aceitar a grande flexibilidade exigida pelas mudanças incessantes impostas pelo mercado. Especialista em si mesmo, empregador de si mesmo, empreendedor de si mesmo: a racionalidade neoliberal impele o eu a agir sobre si mesmo para fortalecer-se e assim sobreviver a competição” (DARDOT; LAVAL, 2016)

En este sentido, la educación instrumentalizada para alcanzar el bienestar económico individual se correspondería con una institución escolar proveedora de capital humano. De este modo, si el conocimiento es fundamentalmente un recurso privado que genera ingresos más elevados además de posiciones sociales más ventajosas, se deduce que la educación debería ser regida por relaciones comerciales que imitarían el modelo del mercado. (DARDOT; LAVAL, 2016)

La educación universitaria orientada a satisfacer las necesidades del capital sigue una lógica neoliberal que responsabiliza al individuo de invertir en su educación para obtener réditos futuros. De este modo el fracaso o el éxito obtenido es atribuido exclusivamente a la persona sin analizar la precariedad del mercado laboral ni las desigualdades sociales.

Lo explicado líneas arriba dan cuenta de cómo las configuraciones del capitalismo repercuten también en la educación, tal fue lo acontecido en las sociedades del norte. Esta figura adquiere matices similares en América Latina, en el que la educación pública también sufre cambios.

La formación universitaria como mecanismo de movilidad social se confirmaba en las sociedades europeas; así se extendían los casos de profesionales dedicados al trabajo intelectual provenientes de familias que se ganaban la vida con trabajos manuales.

En el Perú, también caló esta figura de la movilidad social, que pretendía extender la formación universitaria a la ciudadanía sin distinción de género, clase ni etnia; cuyas miras además se orientaban a propiciar el desarrollo económico del país. Sin embargo, la situación universitaria actual dista mucho de sus iniciales pretensiones. Se presentará como ejemplo los cambios acontecidos en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) por ser la institución que formó a todas las mujeres pertenecientes a la generación joven del presente estudio, explicación que permitirá comprender parte de sus trayectorias laborales.

La UNMSM evidencia procesos interrumpidos de movilidad social. Su origen elitizado, conformado por profesores como alumnos de las clases

medias y altas de la capital fue mudando; así desde 1940 hasta 1960 la expansión educativa permitió el ingreso de algunos jóvenes provenientes de los sectores populares, quienes compartían aulas con estudiantes de las elites. Desde 1960 hasta 1990, acontece la masificación de la educación a sectores históricamente marginados: mujeres y varones descendientes de obreros, funcionarios, empleadas del hogar, pequeños comerciantes como campesinos migrantes; en respuesta de rechazo, se retiran las elites junto a las clases medias tradicionales hacia universidades privadas de elevado costo económico. Finalmente, desde 1990 hasta la actualidad, ocurre un proceso de reelitización, es decir el progresivo desalojo a alumnos de los sectores desfavorecidos y el creciente aumento de jóvenes de las clases medias emergentes, es decir descendientes de migrantes que lograron escabullirse de la pobreza y alcanzaron cierto éxito económico. (GARFIAS, 2015)

Al respecto, se podría concluir que la masificación educativa universitaria peruana que incorporó a grandes contingentes de los sectores populares obedecería, entre otros motivos, a la necesidad de propiciar el desarrollo económico con ciudadanos capacitados; situación semejante a lo acontecido con el fordismo en los países del norte. El actual proceso de reelitización universitaria, o sea la creciente preponderancia de las clases medias emergentes coincide con políticas estatales que reducen el presupuesto a la educación pública, estragamiento de la calidad universitaria acompañado de un discurso que valoriza la eficiencia de las empresas. Esta situación, sería parte de las configuraciones actuales del capitalismo que influenciaría en la educación pública.

En este contexto la educación y las instituciones universitarias son forzadas a convertirse en proveedores de capital humano para las empresas. La educación se torna una mercancía cuyo consumo sería pagado por el mejor postor. Frente a ello aparecen como medida de “democratización” las universidades privadas, de accesibles pagos ubicados en las zonas periféricas de la ciudad de Lima, proveedoras del servicio educativo a sectores populares.

Así, la aparición de accesibles universidades privadas, de dudosa calidad académica serían una de las causales del subempleo de tantos profesionales jóvenes. (LAVADO; MARTÍNEZ; YAMADA, 2014)

Las mudanzas observadas, dan cuenta que la formación universitaria sería asumida como una inversión cuyos beneficios económicos se verían concretados en la empleabilidad; distante de dicha expectativa la SUNEDU (2019) revela que en el 2018 se encontraban en la informalidad el 36.5% de egresados universitarios, así mismo el 8.8% estaban desempleados; dichas cifras mostrarían que la precariedad laboral afectaba también a los más cualificados.

Frente a aquel escenario, el discurso emprendedurista es filtrado como una pretendida solución para enfrentar un mercado laboral adverso; de esta manera, se resignifica la precariedad e informalidad como la oportunidad de crear trabajos independientes libres de cualquier sujeción. En esta línea, De Soto (1987) presenta al emprendedurismo peruano, desde la creatividad e innovación que podría coexistir con el libre mercado; dicha propuesta justificaría la informalidad de los trabajadores independientes y además apuntaría una dura crítica al exceso de reglamentos que obstaculizarían las iniciativas emprendedoras.

Lo expuesto fue observado en las trayectorias laborales de las profesionales jóvenes estudiadas; para ellas el tornarse consultora independiente resultaba atractivo por la flexibilidad de horarios además de estancia; sin embargo, dada la temporalidad como las bajas remuneraciones de aquella forma de trabajo, se hacía necesario adoptar estrategias emprendedoras para vivir. Por esto, Angela (38), Wilma (31), Natalia (32) y Olga (35) se proyectan a desarrollar emprendimientos propios que complementen su economía; en otras como Daniela (37), Sofía (35) y Kimberly (30) se traduce en obtener más cualificaciones, fortalecer una red de contactos favorables que les haga más competitivas.

## 2.2. Las trayectorias

En la presente investigación las trayectorias son entendidas como el recorrido transitado por los individuos que en medio de los constreñimientos estructurales interpretan y le confieren lógicas en su acción (ROBERTI, 2017). En las ciencias sociales, el estudio de las trayectorias parte de distintos enfoques teórico metodológicos que siguen la clásica oposición dicotómica de lo objetivo-subjetivo, estructura-agente de imposición unilateral. Este estudio rechaza los determinismos y en su lugar asume la trayectoria laboral como concepto que analiza las interpretaciones que los individuos hacen del andamiaje social y como lo plasman en su transitar.

En este sentido, las trayectorias laborales permiten entender las subjetividades de los individuos en el mundo del trabajo:

“Los estudios de las trayectorias laborales abren entonces nuevas posibilidades para la comprensión del mundo del trabajo. No sólo hacen visibles las oportunidades que una determinada época ofrece a hombres y mujeres, sino también las relaciones que existen entre cambios socioeconómicos y culturales, por una parte, y transformaciones de las subjetividades personales y sociales, por la otra. Posibilitan analizar el sentido que estos cambios van teniendo y relacionar entre sí las posiciones que las personas van ocupando en el mercado de trabajo (MAURO, 2004, p. 9 apud ROBERTI, 2017, p. 318)

El origen social es el punto de partida que trazará las trayectorias probables a recorrer, los desplazamientos sociales de los individuos lejos de ser azarosos, son movidos por las fuerzas del espacio social en las que se ubican y las disposiciones acumuladas como las adquiridas; de este modo los sujetos pueden compartir una posición semejante y posteriormente seguir trayectos distintos.

En esta línea, la trayectoria promedio evidencia un fenómeno de clase, así la reproducción se efectuaría si los individuos siguen el camino preparado por sus antecesores sociales; por otro lado, aquellos que se desvían de su destino social evidenciarían la movilidad social. Desde una visión general, se

observa en los hallazgos de campo, mayores procesos de movilidad ascendente como los de Natalia (32), Miriam (43), Willma (31) Sharol (50) y Maryori (67) hijas de padres trabajadores manuales, quienes consiguieron a través de la educación universitaria el ejercicio del trabajo intelectual. Analizando por generación se observa que la movilidad parece estancada; de este modo, la mayoría de las jóvenes profesionales experimentan una constante inestabilidad laboral, situación que no les facilita seguir una carrera ascendente, mas tampoco las desciende a trabajos manuales. La única excepción es la historia de Thalia (31) formada como filósofa, se desempeña como cuidadora de ancianos en el exterior, trabajo que asume como temporal hasta lograr ser una investigadora remunerada. Por otro lado, las generaciones mayores e intermedias experimentan una situación relativamente firme, en la que los múltiples trabajos desenvueltos le agencian de ingresos económicos que mejoran su calidad de vida.

El *habitus* acumulado como adquirido en los espacios de socialización como la escuela, las academias preuniversitarias, la universidad; además de las relaciones amicales tejidas a lo largo de los años se concretizan como capitales simbólicos y sociales que las entrevistadas de las tres generaciones usan diferencialmente a lo largo de sus trayectorias.

Así mismo se detectó que, especialmente la universidad proporcionó a las entrevistadas las redes sociales además de conocimientos que se constituyeron como credenciales para entrar al mercado de trabajo. Además, se observa que la posición que ocupan en este es jerarquizada, así las mujeres intermedias como mayores ocuparán los grados altos de la escala, por otro lado, las mujeres jóvenes transitan entre puntos bajos y algunos medios. De allí este estudio destaca la importancia de comparar las tres generaciones dentro del mercado laboral profesional. De este modo, la identificación de semejanzas y diferencias permitirán ampliar la mirada de la precarización laboral junto a sus repercusiones en las mujeres profesionales estudiadas.

Conforme lo apuntado, la investigación analiza las trayectorias laborales de veintidós mujeres profesionales de distintas generaciones y responsabilidades del cuidado. Las historias narradas fueron organizadas en

cinco ítems: origen social, desigual distribución del trabajo reproductivo, estereotipos, mercado laboral y percepciones. Así mismo, se expone el perfil que resume la labor productiva y reproductiva en cada grupo generacional: mayor (55-69 años) intermedia (40-55 años) y joven (28-39 años) con el fin de compararlas. Se considera que los elementos apuntados permitirán realizar una comprensión integral de las interlocutoras.

Abajo se expone un cuadro que presenta las categorías de análisis usados para aprehender las trayectorias laborales de las mujeres profesionales.

*Cuadro 5: Categorías de análisis*

CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS
Origen Social	Antecedentes familiares: migración Oficio de los padres Vínculo con el trabajo Motivación para estudiar una carrera Valores en relación al trabajo
Distribución del trabajo reproductivo dentro del hogar	Distribución de trabajo doméstico y cuidado Tercerización del trabajo doméstico y cuidados Conflicto profesión y familia Repercusiones en salud por dobles jornadas
Estereotipos	Discriminación de género Acoso sexual
Mercado Laboral	Desempleo Flexibilidad laboral: trabajos por proyectos Subempleo: sobre calificación Percepción de causales de situación laboral Modos de encontrar un empleo
Percepciones	Satisfacción con la situación presente Causales de la situación presente Maternidad Pareja Expectativas

Nos detendremos en este capítulo para analizar a la generación de mujeres profesionales jóvenes.



### 2.2.1. Generación Joven:

El presente grupo está conformado por doce mujeres profesionales entre los 28 a 39 años de edad. Solo Olga (35), Sofía (35) y Natalia (32) son madres de hijos en edad infante, conviven con sus parejas en la casa de sus padres; las nueve interlocutoras restantes están solteras sin hijos. Todas las interlocutoras están formadas en carreras universitarias de las ciencias sociales y humanidades. Su situación laboral fluctúa entre contratos temporales por proyectos, la sobre calificación, el desempleo, la ejecución de emprendimientos y la dedicación a su formación profesional. Así Olga (35), Natalia (32), Angela (38) y Kamila (28) se encuentran desempleadas posición que Olga (35) y Natalia (32) sobrellevan con el cuidado de los hijos, así como el impulso de pequeños negocios; Angela (38) y Kamila (28) también desenvuelven emprendimientos que vinculan a sus especialidades: una ONG consultora de proyectos arqueológicos y una tienda virtual de sex-shop.

Thalia (31) e Inés (33) están sobrecalificadas, mientras que la primera se sustenta cuidando a ancianos, la segunda ejerce como profesora de un colegio. Sofía (35) y Kimberly (30) laboran en trabajos temporales por proyectos; Daniela (37), Julia (28) y Gladys (36) se encuentran empleadas ejerciendo su profesión y Wilma (31) se dedica exclusivamente a ser maestranda becaria.

A continuación, se expone el cuadro especificando su perfil.

*Cuadro 6: Perfil de la generación joven*

<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Profesión</b>	<b>Principal labor actual</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Maternidad</b>
Kamila	28	Arqueología	Autoempleo en ONG propia	Conviviente	No madre
Thalía	31	Filosofía	Cuidadora de ancianos	Soltera	No madre
Inés	33	Socióloga	Profesora escolar	Soltera	No madre

Sofía	35	Trabajadora Social	Consultora y docente universitaria	Conviviente	Madre
Gladys	36	Abogada	Vicecónsul	Casada	No madre
Natalia	32	Socióloga	Ama de casa, vendedora de bodega familiar	Conviviente	Madre
Kimberly	30	Socióloga	Consultora independiente	Soltera	No madre
Angela	38	Socióloga	Educadora sexual, administradora de una tienda virtual de sex shop	Casada	No madre
Daniela	37	Comunicadora social	Coeditora de revista virtual	Soltera	No madre
Julia	28	Antropóloga	Procesadora de expedientes	Soltera	No madre
Wilma	31	Socióloga	Estudiante de maestría	Soltera	No madre
Olga	35	Comunicadora social	Ama de casa	Conviviente	Madre

### 2.2.1.1 Antecedentes familiares: migración

Los procesos migratorios forman parte de los antecedentes familiares de las entrevistadas. Sofía (35), Gladys (36) e Inés (33) son hijas de migrantes provincianos a quienes la búsqueda de mejores oportunidades laborales, educativas además de residencia los movilizó hacia la ciudad capital: Lima.

"Nacieron en Ancash, Huari. Mi padre, Chavín de Huántar; mi madre, en Rahuapampa. Luego vivieron en Huaraz y yo nací ahí, a mediados de los 90's migramos a Lima por temas laborales, estudio superior de mis hermanos y desde ese momento vivo en Lima" (**Sofía, 35**).

"Mi papá es de la sierra de Lima, de Canta y mi mamá de la sierra de Huánuco; él tiene 85 años y ella 60. El creció como cualquier chico de una comunidad campesina hasta los 14 que fue a Lima, con un tío que le prometió criarlo y darle educación (...)" (**Gladys, 36**).

"Mi madre es oriunda de Ica (...) ella vino muy pequeña desde los 4 a 5 años (...) a Lima(...) Mi papá es oriundo de Lima, él también es hijo de migrantes, mi abuelito es de Huaral, es músico, mi abuelita es de Ayacucho, fue analfabeta, no sabía leer ni escribir (...)" (**Inés, 33**).

En los casos de Angela (38) y Olga (35) el periodo de conflicto<sup>43</sup> armado interno vivido en el Perú entre 1980 al 2000 las empujó a desplazarse a otras ciudades para comenzar una nueva vida, lejos de los atentados de guerra. El destino elegido estaría relacionado a la situación social de las entrevistadas, así mientras Angela (38) y su familia viajaban hacia el Brasil, Olga (35) se trasladó a la ciudad de Lima.

"Nos fuimos en el 89, más que nada por el terrorismo, porque estaba muy violento por acá, porque acá estábamos muy bien, o sea económicamente teníamos una casa en Surco, una casa grande. Mi mamá trabajaba en Ecuatoriana<sup>44</sup> (...) tenía pasajes, viajes, o sea estaba bien; mi papá sí trabajaba en Scala<sup>45</sup>, que era gerente (...)" (**Angela, 38**).

"mi papá sufre un atentado terrorista porque él ha sido dirigente magisterial (...) dirigente político del SUTEP<sup>46</sup>. En 1992 (...) sufre un atentado terrorista en Huánuco, y ahí no había las condiciones para tratarlo y lo tienen que traer a Lima. Su recuperación iba a ser larga y bueno decidieron ellos venir a quedarse en Lima" (**Olga, 35**).

<sup>43</sup> El proceso de guerra interna que vivió el Perú entre 1980 a 2000 constituyó el episodio de violencia más intenso vivido en sus 200 años como república independiente. Se estima 69, 280 víctimas fatales. <https://www.cverdad.org.pe/ifinal/conclusiones.php>

<sup>44</sup> La compañía Ecuatoriana Airlines fue una empresa aérea y línea de bandera de Ecuador. Fue un consorcio de propiedad del estadounidense Clarence Shelton, junto con las aerolíneas Tan de Honduras y APSA del Perú.

<sup>45</sup> Scala Gigante fue la primera empresa en abrir un hipermercado en el Perú. Se inauguró en 1958 iniciando su expansión en varios distritos de Lima. En la década de 1980 la empresa atravesó una de las peores crisis económicas de textiles en el Perú. A inicios de 1990, Scala mantuvo siete de las trece tiendas que operaban en Lima para cerrar sus operaciones en 1993. Fuente: [https://es.wikipedia.org/wiki/Scala\\_Gigante](https://es.wikipedia.org/wiki/Scala_Gigante) [22/07/2021]

<sup>46</sup> Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP) fue fundado el 06 de Julio de 1972, está afiliado a la Central General de Trabajadores del Perú y a la Internacional de la Educación. Fuente: <https://sutep.org/organizacion/> [22/07/2021]

### 2.2.1.2. Oficio de los padres y crisis económica:

Las entrevistadas coinciden en que la crisis económica vivida en 1990 tuvo repercusiones en la situación familiar; de este modo, los despidos, quiebra de emprendimientos y pequeños negocios se inscribirán dentro de un amplio contexto de crisis económica, despidos masivos además de aumento de las economías de subsistencia entre fines de los 80 y parte de los 90.

Gladys (36) Wilma (31) y Kimberly (30) recuerdan el periodo de desempleo estructural vivenciada por sus familias; la pérdida de la principal fuente de ingresos provoca diversas estrategias de sobrevivencia desde el acoplarse a otros rubros hasta mudarse a distritos en las periferias de Lima.

“(...) mi [padre] tuvo muchos negocios vinculados a la panadería y le fue bastante bien (...) los primeros 15 años de la panificación, creció mucho; luego mi viejo quebró por la crisis económica de los 80 y 90 con [los presidentes] García y Fujimori, se deprimió mucho (...) Mi mamá, (...) no terminó sus estudios de enfermería (...) se dedicó a los negocios, siempre fue buena en los números” **(Gladys, 36)**.

“Mis papás no son profesionales, ninguno de los dos, siempre han trabajado de manera independiente. Mi papá ha trabajado toda la vida en tema de imprenta, tenía una solvencia que le permitía mantener el hogar hasta más o menos los 90 que vino el tema de Fujishock y en realidad quedó en la bancarrota (...)” **(Wilma, 31)**.

“la unión de mi padre y mi madre se da en un contexto también bastante convulsionado; (...) mi padre pierde su negocio mecánico y todo el rubro al que se dedicaban antes cambia y ahora todo reposa en la actividad que desarrolla mi madre, que es la actividad textil y de allí mi padre entra a acoplarse a la actividad textil y de allí nazco yo en los 90. Mis padres se mudan, (...) porque ya cambian el rubro comercial y [se trasladan del] Rímac<sup>47</sup> [a] Puente Piedra<sup>48</sup>” **(Kimberly, 30)**.

Por el contrario, en otras familias, la crisis fue el impulso a prometedores comienzos, como en la historia de Sofía (35) cuyos padres profesionales pudieron emprender un negocio gracias a la jubilación de su madre profesora y su padre contador indemnizado por despido.

“Mi mamá es docente jubilada; mi papá, contador. Él trabajó como funcionario público en el Banco Agrario en Huaraz, pero con los despidos masivos de Fujimori sale mucha gente y dentro de ellos también los funcionarios del Banco Agrario. Se desestructura todo el

<sup>47</sup> Distrito ubicado en el centro de Lima.

<sup>48</sup> Distrito ubicado en la periferia de la ciudad de Lima.

sistema de financiamiento agrario, mi papá recibe su indemnización y (...) en ese proceso empiezan con el negocio; de todas formas, mi mamá continuaba con su pensión, entonces de alguna manera había posibilidad porque ambos eran profesionales, es por eso que al llegar a Lima construyen la casa" (Sofía, 35).

### 2.2.1.3. Oficio de los padres y vínculo con el trabajo:

El oficio ejercido por los padres de las entrevistadas es importante para entender el *habitus* desenvuelto en el seno familiar y los rumbos seguidos por ellas, pues como lo explica Wacquant (2007) el *habitus* constituiría las propensiones estructuradas para pensar, sentir y actuar de una manera específica, además de orientar a respuestas creativas ante situaciones diversas. Siguiendo a Bourdieu (1991) el *habitus* sería entendido como las disposiciones acumuladas y adquiridas que el individuo incorpora en sus prácticas sociales. En este sentido la elección de una carrera universitaria estaría ligado a las habilidades, afinidades como conocimientos forjados sutilmente en el hogar.

Los padres como madres de las entrevistadas desempeñan diversas ocupaciones entre manuales e intelectuales; además de contar con diferentes niveles educacionales. No obstante, los deseos de movilidad social ascendente lograda a través de la educación universitaria es compartida por todos ellos.

En los casos de las familias dedicadas a trabajos manuales, el *habitus* familiar estaría distante de las dinámicas propias del espacio universitario que aspiran para sus hijas; en su lugar los deseos de superación además del esfuerzo constante serían explicitados verbalmente a través de consejos reiterados. Por el contrario, en el caso de las familias dedicadas al trabajo intelectual, la naturalidad de su *habitus* compatibilizaría con el ambiente universitario; de este modo los pasatiempos, conversaciones, paseos son la antesala de futuros desenvolvimientos en el espacio académico.

Así, los tipos de trabajos con sus experiencias y conocimientos desenvueltos por sus antecesores familiares constituyen destrezas que las entrevistadas utilizaran en parte de su itinerario laboral. En este sentido, el *habitus* acumulado opera junto a nuevos *habitus* adquiridos adoptando diversas

formas a lo largo de sus trayectorias. En este sentido, las familias de Inés (33), Angela (38) y Gladys (36) se dedicaron a emprendimientos de ventas ambulatorias, la familiarización temprana con dichas actividades, las orienta a desempeñar dichas labores al inicio de su trayectoria.

“Cuando yo he ingresado a [la universidad] San Marcos (...) mi mamá ya me había llevado a un lugar (...) era el espacio de una amiga de ella que lo estaba alquilando para para vender comida, fritura. (...) Antes (...) también vendíamos menú. (...) Ya había esa experiencia, ¿no? de niños para vincularse al trabajo (...) entonces cuando yo ingreso [a la universidad] tengo esa distancia de meses en que yo trabajo en ese puesto con mi mamá, vendiendo comida rápida” **(Inés, 33)**.

“Yo trabajé con ella [madre], desde que recuerdo siempre estaba en la panadería, siempre me gustó meterme ahí, ver eso de la plata. Cuando mi mamá inició el negocio de la pachamanca<sup>49</sup> yo le ayudaba a cobrar, yo tenía como 14 años (...) y con eso me pude pagar la Pre San Marcos” **(Gladys, 36)**.

“ambos se volvieron comerciantes [padres], ¿no? (...) desde muy chiquita ya me gustaba vender y tener mi dinero y [ofrecer] algo que está de moda entre los niños, no sé, los chupetines o cosas extrañas así; mi papá me compraba varios y allí yo les vendía a los niños del colegio e incluso en la playa. Recuerdo porque nos fuimos a vivir a Brasil, a Guarujá, que es una playa muy bonita en el litoral de Sao Paulo y papá nos hizo una cajita con clavitos y allí poníamos nuestros llaveritos y vendíamos en la playa y esa era nuestra diversión en la playa y gracioso ¿no?” **(Angela, 38)**.

En las historias de Sofía (35) y Kamila (28), ambas hijas de padres profesionales, se evidencia que la búsqueda de trabajos comienza con labores semejantes a la ejercida en casa, así lo detalla Kamila:

“(...) empiezo a tener prácticas en un laboratorio de arqueología (...) no me pagaban, pero (...) hacía cosas simples para ganar un espacio (...) y después (...) voy a trabajar con mis papás (...) ellos tenían un trabajo [ingeniería forestal] de mantenimiento de áreas verdes para SUNAT. (...) Pagué mi primera laptop entre mis trabajos de prácticas de arqueología y con mis papás” **(Kamila, 28)**.

#### 2.2.1.4. Motivos para estudiar una profesión

¿Cuáles son las motivaciones para seguir una profesión? ¿Dónde se aprende dichas motivaciones? Los hallazgos de campo muestran dos motivos:

---

<sup>49</sup> Comida tradicional peruana cocinada debajo de la tierra. Consta de una mixtura de carnes como el cordero, pollo, puerco, res; además de tubérculos como papas, camotes y granos como el maíz, habas, etc.

la movilidad social y la realización. La familia se erige como el principal centro donde se cultivan las motivaciones, posteriormente la escuela provee información más precisa de las opciones profesionales a seguir; así mismo, la experiencia de las amistades también se torna una referencia que le permiten ubicarse en una etapa decisiva de su vida como elegir una carrera. Estos espacios de socialización, así como las redes forjadas intercambian información que permitirán vislumbrar las posibilidades de un futuro profesional. Dicho en términos bourdesianos el *habitus* acumulado como el adquirido se concretizan en capitales sociales y simbólicos que las entrevistadas usaran diferencialmente a lo largo de sus trayectorias.

Cabe resaltar que las motivaciones mencionadas no fueron consientes al momento de elegir una carrera, sino durante la entrevista, con la edad actual de las interlocutoras.

La familia como primera instancia de socialización predispone a un *habitus*, posteriormente esta se irá modificando con las nuevas experiencias e interpretaciones de estas que las entrevistadas hacen, las cuales serían plasmadas en su itinerario.

Se observa que el *habitus* aprendido en casa: conformado por una serie de inclinaciones, disposiciones o intereses a ciertas actividades tanto laborales como de ocio, no es determinante; en su lugar es posible que el desplazamiento de las trayectorias asuma nuevos rumbos; en esta dinámica contribuyen las experiencias, situaciones, personas y otros elementos que agregarán el *habitus* adquirido, modelando así las practicas sociales de los individuos.

De este modo se explicaría porque siete de las entrevistadas quienes no gozaron de un ambiente privilegiado, se embarcaron en seguir una formación universitaria; los motivos que impulsaron a cada una son variados. Así para Inés (33), Thalia (31), Wilma (31) y Kimberly (30) el no reproducir su destino social de pobreza fue el aliciente para formarse:

“Bueno, desde que éramos pequeñas siempre nos habían (...) dicho que lo único que nos podían dar, porque no éramos ricos, era la posibilidad de educarnos. Entonces como ellos [padres] no habían

tenido la posibilidad de ir a la universidad o seguir algo, siempre estaba la idea (...) que tenemos que ser profesionales; o sea, no importaba mucho qué ámbito cogías, pero tenías que tener una profesión para defenderte (...) al final opté por estudiar Filosofía que es lo que a mí me gusta" (**Thalia, 31**).

"Yo vi mucho el consumo de drogas desde muy temprana edad, vi el consumo de drogas, madres adolescentes, violencia familiar, delincuencia, ese tipo de cuestiones en personas muy jovencitas, ¿no? (...) y claro mi papá, [me decía] 'tu única herencia es estudiar' (...) y cuando me muestra un cuadro tan crítico y que te pongan otro cuadro, dices 'voy a estudiar', yo me dije 'yo no quiero acabar siempre así' (...) (**Kymerly, 30**).

En el caso de Gladys (36), la defensa del patrimonio familiar la instó a formarse en derecho, ella destaca que no tuvo influencia de nadie para salir adelante.

"por todo lo que pasaba mi familia, me daba cuenta que en algún momento iban a ver problemas con las propiedades, él [mi padre] está casado con otra mujer, ella podía [quitárselas] (...) entonces me dije "¡ah no, yo tengo que cuidar a mi vieja, a mi hermana y no me van a venir con huevadas!" (...) Entonces postulé a derecho, ingresé al toque (...) No fue porque tuve un tío abogado ni nada, fue porque solita me di cuenta de que ellos no me iban a venir con esas cosas, es un tema de ambición si quieres que hasta ahora me acompaña (...)" (**Gladys, 36**).

La mayoría de las entrevistadas tienen un origen familiar en que sus progenitores desempeñan trabajos manuales y actividades comerciales, para algunos autores corresponderían a los sectores populares para otros serían parte de las clases medias emergentes. Lo cierto es que estas familias costearon el ingreso a algunos espacios de socialización que provea a sus hijas del *habitus* además de capital simbólico como social que ellos no poseían; de este modo la academia preuniversitaria<sup>50</sup> fue un paso obligado por todas las entrevistadas quienes tuvieron que subsanar las fragilidades escolares para ser admitidas en la universidad pública.

En este sentido, muchas de las entrevistadas no tenían claro la existencia de diversas carreras, pues sus referentes familiares estaban distantes del trabajo intelectual; para ellas como para sus progenitores no importaba tanto la carrera a seguir, sino que cualquier profesión elegida sea

---

<sup>50</sup> Establecimientos académicos que ofrecen cursos de preparación para rendir el examen de admisión a distintas universidades públicas como privadas.



universitaria, pues el hecho de ingresar al ambiente académico ya sería una garante de suceso. Así lo cuenta Inés (33):

“Esto termina siendo más motivado por mis padres, ¿no? siempre nos decían ‘ustedes tienen que ser mejor que nosotros’ (...) ellos tienen la idea de que estudiar una carrera técnica no da tantos niveles de desarrollo, (...) por eso es que en mi casa ambos somos universitarios, mi hermano y quien habla (...) **(Inés, 33)**.”

Para Kamila (28), la formación universitaria era un paso natural, pues estaría siguiendo el camino recorrido por sus padres y abuelos. Se explica así que el *habitus* aprehendido en casa la inclinó tempranamente a desarrollar cualidades importantes para su labor como investigadora: la creatividad y curiosidad.

“Cuando llego a quinto, no hubo como una pregunta de ¿quieres ir a la universidad? fue como en automático ¿no? Tienes que ir a la universidad, porque todos ya habían ido a la universidad, no hubo mucha pregunta creo, nunca se planteó, pero si la pregunta fue ¿a dónde?” **(Kamila, 28)**.

### 2.2.1.5. Valores en relación al trabajo

Vinculado al *habitus* familiar también los valores de vida son importantes para orientar las trayectorias de las entrevistadas. Cabe resaltar que la cultura andina practicada por sus padres es transmitida a las profesionales bajo la figura del esfuerzo. De este modo, para Inés (33), Gladys (36) y Sofía (35) los principios de la persistencia, constancia, humildad, consecuencia, honestidad e independencia económica guiaron gran parte de sus trayectorias de vida.

“Uno de los grandes valores aquí en la familia es ser bastante persistente, hemos venido de varios problemas, (...) que ha permitido levantarse después de cada caída como familia, seguir en pie. Yo resalto mucho esto de la persistencia y la consecuencia, ¿no? es algo que siempre mis padres han marcado a nosotros, “si tú dices algo, hazlo pues, hay que demostrar en los hechos lo que uno es”, y a mí me ha servido (...) Creo que esa parte de la formación que he tenido en casa y que se ha complementado en la escuela y en la universidad, donde he aprendido mucho allí también” **(Inés, 33)**.

“La confianza en mi mamá y la constancia. Las dos cosas, mi mamá siempre me apoyó, me incentivó en todo lo que yo quería, hasta protegiéndome de mi papá, porque mi papá es hombre duro, machista, mi vieja siempre le ponía límites (...) le gritaba, mi vieja lo cuadraba” **(Gladys, 36)**.

“Bueno, de verdad que en mi familia es el hecho de no rendirse, ser muy perseverante, luchar siempre. Ellos siempre me han inculcado esto de luchar por mis sueños, siempre me apoyan, me apoyaron cuando me vine aquí, [al exterior] ellos ya me están apoyando si decido hacer el doctorado; entonces yo siempre he tenido el respaldo de mi familia (...)” **(Wilma, 31)**.

En el caso de Thalía (31) se observa que los altos niveles de autoexigencia, así como el deber de educarse se han constituido en valores que la llevaron a buscar mejores oportunidades en el extranjero. Las enseñanzas recibidas aún tienen cierto impacto en su forma de desenvolverse tanto en su vida laboral como personal.

“Creo que lo principal ha sido ser honesta y tratar de ser humilde, es lo que mi madre siempre decía (...) por otro lado el aspecto económico, ¿no?; en el aspecto educativo ella siempre nos ha dicho que estudiemos, que no dependamos de nadie, que avancemos, entonces lo tengo mucho en la memoria, y sobre todo que si tienes tu propio dinero vas a decidir con quien estar, si una mujer depende de un varón económicamente va a tener que hacer lo que él dice, entonces mi madre decía sean profesionales, ganen su propio dinero, tomen sus propias decisiones” **(Thalía, 31)**.

#### **2.2.1.6. División sexual del trabajo y distribución del trabajo reproductivo**

En este sub ítem se aborda cómo las doce entrevistadas de la generación joven se distribuyen el trabajo doméstico además de cuidados. Se detectó que hay diferencias en las actividades de reproducción desplegada según la maternidad y conyugalidad. Así, Olga (35), Sofía (35) y Natalia (32) son madres de hijos infantes, además viven con sus parejas en casa de sus padres. Olga (35) y Natalia (32) son amas de casa a tiempo completo, actividad que combinan con un emprendimiento en el hogar; por el contrario, Sofía (35) continúa ejerciendo su profesión de manera ininterrumpida. Apartadas por la soltería Daniela (37), Inés (33), Kimberly (30), Willma (31), Thalía (31) y Julia (28) son mujeres sin hijos que dedican mucho tiempo a su desarrollo profesional, las labores reproductivas se orientan más al cuidado propio. En otro escenario, Angela (38) y Kamila (28) conviven con sus parejas por lo que las actividades de reproducción adquieren otras dinámicas.

Así mismo, cabe precisar que las entrevistas se realizaron en el contexto del COVID-19, el cual modificó las rutinas domésticas. De este modo, el confinamiento obligatorio trasladó los trabajos ejercidos en oficinas y demás

centros laborales hacia las casas, a través del home office se difuminaron los límites entre el espacio público y el privado; alterando así las dinámicas al interior del hogar.

Las entrevistas se desarrollaron a lo largo de la actual pandemia, desde sus inicios cuando la elaboración de la vacuna aún era incierta y por tanto eran pertinentes los extremos cuidados, hasta los procesos de vacunación de toda la población peruana a mediados del 2021. Las entrevistas realizadas a Sofía (35), Kamila (28), Inés (33), Natalia (32), Wilma (31), Thalia (31) y Kimberly (30) corresponden a mitad del año 2020, periodo en que el Perú asume medidas sanitarias extremas como el aislamiento social, horarios específicos permitidos para salir a abastecerse de alimentos, medicina, entre otros. Dichas medidas alteraron la organización doméstica de las entrevistadas, sobre todo de las que tercerizaban el trabajo doméstico y de cuidados con empleadas domésticas.

Así nos lo relata Sofía (35), madre de una niña de seis años, actual docente universitaria on line además de consultora en proyectos sociales. Ella cuenta que debido a la pandemia tuvo que prescindir de los servicios de su trabajadora del hogar, por lo que se vio obligada a cocinar, limpiar, lavar y realizar todos los quehaceres domésticos junto a su esposo. La organización del trabajo reproductivo entre ella y su esposo fue consensuada sin mayores conflictos, además pudo cumplir con todos los deberes como madre y profesional.

“Bueno, en cuanto a las labores de la casa no nos ocupábamos mucho porque la señora que trabajaba se encargaba de eso, salvo los fines de semana que ahí sí cocinábamos o hacíamos las labores de la casa y con el tema de mi hija el que llega primero a casa revisa las tareas, está con ella, ahora últimamente es mi pareja el que realiza esto ya que llega antes” **(Sofía, 35)**.

Por otro lado, Kamila (28) cuenta que junto a su pareja tuvieron que organizar los días de salidas para comprar alimentos y medicamentos en el periodo más álgido de la pandemia, además asumir ellos solos la preparación de alimentos, limpieza de casa y el lavado de la ropa. Estas labores eran parte de una rutina diaria que se anexaba con las obligaciones de la docencia virtual de su pareja y el trabajo de disertación de tesis de ella.

“(…) básicamente en la etapa más dura de la pandemia la que estuvo saliendo para las compras fui yo, (...) a raíz de la pandemia ya nadie vino a ayudarnos, entonces tuvimos que hacer un pizarrón y ‘lava los platos, tu barre, tu limpia los baños’, entonces empezamos a distribuirnos las tareas (...) porque simplemente nos desbordábamos. No fue fácil (...) pero tampoco tan convulsionado, hubieron reclamos de ambos lados como ‘estas acumulando la ropa’ ‘no estas lavando la ropa’ ‘bueno pero hay que ponernos de acuerdo’ pero igual se pudo llegar a una conversación dable **(Kamila, 28)**.

Los casos expuestos ejemplificarían lo sugerido por la teoría de la división sexual del trabajo vistas desde el Vínculo Social, que resalta la participación de ambos conyugues en las labores domésticas además de cumplir con sus deberes profesionales. Así la complementariedad en el desempeño de funciones al interior del hogar podría sugerir menos inequidad en algunas familias durante un periodo de la pandemia.

#### **2.2.1.7. Tercerización del trabajo doméstico**

La tercerización del trabajo doméstico a empleadas del hogar fue fundamental para que las entrevistadas dediquen mayor tiempo a su carrera sin interrupciones. Kamila (28), Gladys (36) y Sofía (35) coinciden en que su presencia fue necesaria para mantener en buenas condiciones la casa en la que habitaban junto a sus parejas.

“y a los dos meses contratamos a una señora que venía a ayudarnos permanentemente con la casa, porque entre que él dictaba, yo avanzar la tesis, escribirla, era imposible tener una casa habitable” **(Kamila, 28)**.

“En la casa estaba el estudio, y él trabajaba en casa. Teníamos una empleada, que él no quería una empleada todos los días, pero yo no iba a encargarme de las cosas, ya de hecho yo me encargaba de hacer las compras porque él no podía salir en las noches porque el aire frío le enfermaba (...) y él no quería una empleada todos los días, pero a mí me gustaba que todo estuviera ordenado” **(Gladys, 36)**.

“(…) Venía por temporadas, por ejemplo, todo un verano se quedaba día y noche con ella, o a veces por día, de acuerdo a la necesidad, pero siempre estaba presente. La cuidó hasta que estuvo en inicial y cuando pasó a primero o segundo grado de primaria la cuidaba otra persona por recomendación de mi amiga, de hecho, esta última señora asistió hasta marzo o un poco antes de que empiece la pandemia, porque igual yo no salía a trabajar más tiempo y ella se dedicaba al cuidado; ahora que comenzó la pandemia ya estoy en casa, me quedé con un trabajo y ya me dedico a mi casa con mi pareja” **(Sofía, 35)**.

### 2.2.1.8. Conflicto entre el trabajo productivo y reproductivo

En el capitalismo la separación del trabajo productivo y reproductivo orienta a que dichas actividades se contrapongan; de este modo la labor productiva, ligado a lo masculino se le asigna valor superior que se impone a la labor reproductiva, vinculado a lo femenino. En este sentido, las mujeres estudiadas que pretendían el destaque profesional tuvieron que reducir actividades reproductivas como el cuidado a sus hijos, disfrutar más tiempo con la familia y amistades. Además, la tercerización domestica facilitaban su dedicación a la carrera e incluso amortiguaba conflictos conyugales.

Natalia (32) y Olga (35) son madres que actualmente no ejercen su profesión, sino que se dedican al cuidado de sus hijas. Ellas manifiestan que la labor del cuidado durante los primeros meses de vida es difícilmente reemplazable debido a las atenciones de amamantamiento, dedicaciones especiales, además de la necesidad de estrechar vínculos afectivos con el recién nacido; esta situación se ve agravada por las dificultades para desempeñar la maternidad en empleos precarios de contratos temporales<sup>51</sup> que no les reconocían el derecho por embarazo además de lactancia. Por aquello, ellas priorizaron el cuidado de sus bebés, por lo que prefirieron crear pequeños emprendimientos en casa que contribuyan con la economía familiar y además le permitan la crianza.

Por otro lado, Sofía (35), también madre de una niña manifiesta que nunca interrumpió su carrera, pues lo consideraba igual de importante que la maternidad; por ello se inclinó a ejecutar consultorías por proyectos, porque la flexibilidad de horarios además de la posibilidad de trabajar desde casa le favorecía en el cumplimiento de sus funciones como madre y profesional. Además, reconoce que fue vital una trabajadora doméstica que la auxilie en las labores del hogar. Así lo relata:

“(...) llevo el embarazo y nace mi bebé (...) en cuanto a lo laboral, entonces dejo de trabajar en la dirección de salud dos años o dos años y medio y comienzo con el otro trabajo, tenía que gestionar

---

<sup>51</sup> Ellas fueron empleadas bajo el contrato temporal denominado Locación de Servicios, la modalidad más precaria que no reconoce los 98 días por maternidad.

proyectos sociales y a la vez con la bebé, (...) ya con el proyecto no descansé mucho ya que esos quince días igual salí con mi hija, me decían que estaba loca porque debía estar en cuarentena de postparto ya que fue un parto por cesárea y también porque la bebé estaba muy pequeña como para que esté saliendo, aunque yo no tuve mayor problema con eso, tanto la bebé como yo (...)" (Sofía, 35).

En otro escenario, Thalía (31), Kimberly (30), Wilma (31), Julia (28), Inés (33), Daniela (37), Kamila (28), Angela (38) y Gladys (36) asumen en menor intensidad las demandas del cuidado que oscila entre el suyo propio y el de sus padres. La mayoría manifiesta que su foco se encuentra en el desarrollo profesional, minimizando así el aspecto amoroso o posponiendo la maternidad, pues los ritmos que exige el mercado les son incompatibles.

Si bien el cuidado propio y al otro constituyen parte de una vida humanizante, su desigual distribución según el género que lo brinde, evidencia el dominio patriarcal que jerarquiza la provisión de afectos. Las jóvenes de nuestro estudio se mostraron menos predispuestas para esta labor, en comparación a las mujeres de las generaciones mayor e intermedia.

### 2.2.1.9 Discriminación de género

La discriminación<sup>52</sup> de género es entendida como el tratamiento desigual en perjuicio hacia las mujeres basados en estereotipos. Un estereotipo de género sería el modelo de feminidad impuesto sobre los comportamientos, modos y actitudes que constriñen a las mujeres a encajar con los dictámenes patriarcales.

Si bien, en siglos pasados se explicitaba a través de la prohibición a participar del sufragio, estudiar en universidades, trabajar en labores "masculinas"; ahora aquella opera desde la sutileza, castigando a aquellas que se desvían del padrón establecido.

---

<sup>52</sup> Definición de discriminación basada en la OIT encontrado en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_071447/lang-es/index.htm#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20definida%20en%20el%20Convenio%20n%C3%BAm.,de%20trato%20en%20el%20empleo%20y%20la%20ocupaci%C3%B3n%22.](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071447/lang-es/index.htm#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20definida%20en%20el%20Convenio%20n%C3%BAm.,de%20trato%20en%20el%20empleo%20y%20la%20ocupaci%C3%B3n%22.)

Basados en el estereotipo de feminidad dominante, las mujeres son constantemente evaluadas, castigadas o aceptadas. En la década del 60, la mística femenina sentenciaba la domesticidad, la belleza, el cuidado de casa como parte de su naturaleza. Si bien este modelo fue propio de las mujeres de clase media-burguesa norteamericana, algunas características son compartidos por mujeres de diversas partes del mundo. La feminidad preponderante actual posee elementos nuevos mixturados con retazos de la anterior: ahora la mujer profesional debe ser competente, buena cuidadora y regia, que es el arquetipo que rige gran parte de sus prácticas.

La belleza como arma de seducción para obtener privilegios es una característica del estereotipo femenino tradicional que persiste hasta nuestros días. La sexualidad femenina era un capital que permitía negociar matrimonios y con ello asegurar el futuro de la mujer; así la ropa, maquillaje, accesorios, el comportamiento delicado, discreto y de sumisión daban vida al arquetipo de candidata adecuada para un buen matrimonio. El ingreso al mercado de trabajo permitiría que más mujeres tengan autonomía económica y por tanto no necesiten recurrir a su sexualidad para garantizar su futuro, pues su competencia profesional bastaría para tener éxito. Las evidencias muestran que todavía se asocia la sexualidad femenina como arma de seducción; esta vez, infiltrada en el espacio laboral persiguiendo escalar posiciones o gozar de beneficios. De este modo, el arreglo personal, la vestimenta, el cuidado, la belleza, juventud, representarían el capital sexual que dispondrían las mujeres para conseguir sus fines, el éxito o fracaso estaría dictado por la evaluación masculina.

Al respecto Thalía (31), Wilma (31) y Gladys (36) expresaron su incomodidad al sentirse evaluadas por sus colegas y jefes, quienes examinaron su apariencia mas no la calidad de su trabajo. La discriminación se evidencia cuando se pone en duda sus capacidades para ejecutar cargos de mayor responsabilidad, atribuyéndose dichos logros a su forma de vestir o haber mantenido relaciones amorosas con sus superiores. Se muestra así que la seducción como recurso femenino de arribismo persiste en el imaginario masculino.

“el primer ciclo que enseñé había enseñado muy bien, los chicos estaban muy felices conmigo, había ganado en una encuesta a dos varones que también enseñaban Filosofía ahí, entonces el director me dio la Coordinación del área de Filosofía y los profesores que eran varones y tenían más tiempo hacían comentarios como que 'ah bueno, le han dado la coordinación porque viene con vestido', y no lo hicieron una vez sino varias veces, bueno eso era un poco incómodo (...) es un poco denigrante, que tú te prepares, te esfuerces, tratas de hacer un buen trabajo, aun cuando fue el primer semestre que enseñé y yo tenía muchos nervios, pero traté de hacer un buen trabajo para que no se note mi inexperiencia, sino que se noten mis conocimientos y escuchar estos comentarios se me hacía muy incómodo” **(Thalía, 31)**.

“presentaba una idea, presentaba un proyecto y mi jefe (...) no miraba mi proyecto, me decía, 'está bien' me lo aprobaba, pero yo no sabía si me lo aprobaba porque realmente era bueno o me aprobaba porque era yo, entonces era como que yo me mataba por hacer una buena presentación y lo único que él estaba en su cabeza era invitarme a cenar en la noche (...) me frustró muchísimo que yo sintiera que no valoraran quien soy yo, o sea mi capacidad profesional, sino que destacaran el hecho de ser mujer (...)” **(Wilma, 31)**.

“Si, el año pasado cuando el embajador me sacó del consulado abruptamente, empezó a decir que yo me lo tiraba, dijo que yo era su amante, que era un reencuentro de viejos amantes. Pero no me complica tanto, si me molestó en su momento” **(Gladys, 36)**.

El cuerpo femenino, estaría orientado a complacer la mirada masculina, además de sugerir una invitación sexual. Ciertos espacios laborales asumen estas reglas como implícitas y sugieren a sus trabajadoras vestirse de forma no tan reveladora a fin de evitar acercamientos inoportunos. Wilma reclamó dicho maltrato y lo detalla así:

“O sea cuan complicado es para una mujer, que nos vean y nos respeten por nuestras ideas y nuestros proyectos (...) quizás te puedas arreglar (...) y que en realidad estar presentable porque quieres estar presentable tú, y que eso no sea una causal de que te miren o que piensen que porque te pones un vestido es una incitación a que te inviten a salir, o ¿por qué te has arreglado tanto? porque por ejemplo, antes de yo ir [al campamento minero], me dijeron anda con pantalón ancho, no se te puede notar nada, tienes que ir con polos anchos y camisas anchas, no se te puede ver absolutamente nada, porque si no te van a estar molestando” **(Wilma, 31)**.

Estas experiencias acarrear en ellas emociones como la frustración, miedo, vergüenza, rabia e incomodidad; sensaciones que tienen que soportar pues sería el costo de su ascenso en la jerarquía social; por otro lado, la búsqueda de nuevas opciones laborales sería otra salida ante la presión sentida:



“todos los viernes el doctor nos llevaba a almorzar, a comer y beber, nunca me faltó el respeto ni nunca me insinuó nada ni a mi amiga ni a mí; pero tenía un colega (...) y ese como que te miraba lascivamente. Yo recuerdo que me habían ofrecido otra práctica y como no me sentía cómoda, sin haber sido ofendida ni nada, pero (...) la percepción, ¿no? (...) un día yo me fui aplicar a otro lugar y falté, él se dio cuenta y (...) al día siguiente me despidió” **(Gladys, 36)**.

La sutileza con que es ejercida la violencia masculina, complica su reconocimiento. En su lugar, ideales como el profesionalismo justifican el tratamiento diferenciado, atribuyendo las desigualdades salariales, de poder o funciones según la expertise además de la sofisticación de conocimientos empleados; siguiendo este dictado, Sofia afirma que sus habilidades profesionales evitaron que sufriera discriminación:

“yo no lo he sentido en ningún momento [discriminación] (...) Considero que el tema de género no es dificultad para conseguir trabajo. Desde mi experiencia yo puedo competir igual que un varón teniendo las mismas condiciones académicas. Yo siento que mi currículum ha sido visto por lo que yo he presentado más que por cuestión de género. (...) Yo siempre he sentido que más allá de ser mujer o varón, lo que es importante es tu desempeño (...) Al menos eso procuro hacer, separar mi trabajo y mi vida personal, trato de diferenciar esas cosas y me ha ido bien (...)” **(Sofía, 35)**.

La mujer posicionada en puestos de responsabilidad sería vista como intrusa, por ello tendría que esforzarse mucho para probar ser merecedora de un lugar respetable. Así mismo, las características que le son asociadas como la feminidad, la maternidad, el cuidado de los hijos pequeños no cuentan en la línea de carrera, por tanto, para competir precisa la tercerización doméstica o en su extrema la renuncia a los afectos.

Los estereotipos de género se incrustan en los cuerpos femeninos, en los espacios que habita y las prácticas que ejercen. Las mujeres entrevistadas ejercen labores cuya función se orienta a tratar con el otro; así se tiene profesionales de las ciencias sociales, docentes, relacionistas comunitarias, consultoras además de personal administrativo; por lo que podría afirmarse que estarían ejerciendo la extensión de labores de la feminidad tradicional. En el mercado de trabajo estos estereotipos justifican una desigual remuneración argumentando que no se aplican sofisticados conocimientos técnicos para ser ejecutados. Inés (33) cuenta su experiencia sobre esta situación:

"Si lo he sentido, (...) directamente no hostigamiento, pero si discriminación. Sobre todo, en estas diferenciaciones que se da entre las ciencias, propiamente de las ingenierías contra las ciencias sociales que se le ven como ciencias menores y que no son exactas. (...) El tema del pago es evidente (...) mientras que a un ingeniero (...) se les pagaba mucho más que a nosotras, si nosotras ganábamos 2800 o 3000 soles (...) a ellos por hacer casi, digamos que no es lo mismo, no estaban en la construcción directa, pero ganaban 6000 soles, hasta 9000 soles. (...)" (Inés, 33).

#### **2.2.1.10. Acoso Sexual**

El acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual que produce que la persona afectada se sienta ofendida, incomodada, humillada o intimidada. Acontecida en el centro laboral, se presenta entre trabajadores de desigual posición jerárquica o entre iguales. El acoso sexual es una forma específica de violencia de género además de ser la manifestación más usual de las relaciones de poder en el ambiente laboral (MTPE, 2017).

Esta situación está vinculada a la desigualdad de oportunidades de empleo que afectan principalmente a las mujeres, quienes representan altos índices de denuncias reportadas, lo cual evidencia un modo de discriminación. Así lo confirman las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al revelar que se atendieron 235 casos sobre hostigamiento sexual durante el año 2015; adicionalmente se reportaron 40 denuncias telefónicas al Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual durante los años 2014, 2015 y 2016 (MTPE, 2017).

Aquellas cifras no reflejan la real dimensión del problema pues las mujeres afectadas no suelen denunciarlo debido a la vergüenza, la culpa, la estigmatización, difícil identificación del hostigamiento o temor a las represalias, motivos que las obligaría a guardar silencio.

Al respecto, la presente investigación descubrió que las entrevistadas mostraron inseguridad para identificar ser objeto de acoso, la sutileza de la violencia ejercida contra alguna de ellas las ubicaba en la duda. De dichas historias, lo narrado por Gladys (36) evidenció certeza de sufrir acoso en dos oportunidades; el hecho fue perpetrado por superiores que, valiéndose de su posición, ejercían su poder para hostigarla. En tal caso, la búsqueda de nuevos

horizontes laborales de menor status fue la salida rápida que encontró; de este modo se puede afirmar que dichos acontecimientos configuraron en parte su itinerario profesional.

Además, agrega que:

“salgo del Sesigra del Ministerio del Interior por un tema de acoso, y le meto un puñete a mi profesor que era mi jefe y de lo que yo estaba en gabinete del ministro termino en la oficina de defensoría policial, que es el lugar más humilde del ministerio. No lo denuncie, pero si le pegue; entonces recuerdo que él estaba borracho, (...) faltoso, me puso su dedo en mi blusa, me abrió un botón y yo reaccione y le metí un puñete, y me fui, me fui tres días. Y el mando un memorándum” (**Gladys, 36**). De los hallazgos encontrados se puede afirmar que la discriminación de género además del acoso sexual serían elementos que recargan la situación precaria de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo, pues son las que vivencian con más intensidad la temporalidad contractual, el desempleo y sobre calificación. Dichos factores se traducen en trayectorias laborales intermitentes por lo que ellas tomarán medidas como la postergación de la maternidad y los afectos amorosos para así dedicarse a competir en un mercado cada vez más complejo.

## CAPÍTULO 3: LA GENERACIÓN MAYOR Y LA INTERMÉDIA

### 3.1. Generación Mayor

Está integrada por mujeres entre los 55 a 69 años de edad, cuentan con más de 30 años en el mercado laboral, son madres y la mayoría cónyuges. Dedicar menos tiempo a sus labores reproductivas pues los hijos adultos alcanzaron independencia, prescindiendo de cuidados.

Karla (68), Maryory (67), Odalys (69) y Fiorella (68) afirmaron sentirse satisfechas con los logros obtenidos en la carrera además de la formación dada a sus hijos; por otro lado, Sharol (55) y Zoila (55) dijeron arrepentirse de haber priorizado la profesión en lugar de sus vástagos, ellas manifestaron que los frágiles vínculos forjados repercuten negativamente en el bienestar familiar.

La precarización del mercado de trabajo se traduce en contratos temporales ejercidas a través de las consultorías por proyectos como en las trayectorias de Fiorella<sup>53</sup> y Odalys (69); por otro lado, Zoila (55) y Karla (68) empleadas bajo convenios temporales de modalidad CAS gozarían de beneficios sociales además de relativa estabilidad laboral; sin embargo, las bajas remuneraciones las obligaron a recurrir además a las consultorías externas. Por otro lado, solo Sharol (55) y Maryory (67) mantienen un empleo permanente de más de 15 años, con el goce de derechos laborales incluida la jubilación.

Esta generación tiene raros episodios de desempleo, lo cual se explicaría por los años de experiencia ganados, así como la red de contactos tejida a lo largo de sus trayectorias; dichos elementos le brindarían un soporte de informaciones que le permite conseguir empleos secuenciales. El ejercicio profesional es asumido como su aporte a la sociedad, además sus expectativas

---

<sup>53</sup> Fiorella está jubilada, es decir recibe una pensión mensual por los años de servicio ofrecido. Sin embargo, continúa activa en el mercado de trabajo a través del servicio de consultorías.

se centran en continuar aprendiendo, compartiendo conocimientos ligados a su área, disfrutar del amor de su familia y la vida.

*Cuadro 7: Perfil de la generación mayor*

<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Profesión</b>	<b>Principal actual</b>	<b>Labor</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Maternidad</b>
Karla	68	Sociología	Consultora		Casada	Madre
Maryory	67	Trabajo Social	Docente universitaria		Casada	Madre
Sharol	55	Abogada	Abogada		Casada	Madre
Odalys	69	Docente universitaria	Agente inmobiliaria		Divorciada	Madre
Fiorella	68	Socióloga	Consultora		Casada	Madre
Zoila	55	Socióloga	Consultora		Casada	Madre

### **3.1.1. Oficio de los padres:**

Maryory (67) y Sharol (55) son hijas de migrantes, sus padres salieron de su provincia hacia la ciudad de Lima en búsqueda de trabajo, así como mejorar sus condiciones de vida. Los padres se dedicaron a ejercer trabajos manuales como la sastrería y la construcción; mientras que las madres ejercían las labores de ama de casa.

“Mi padre fue sastre y mi madre le ayudaba a él y también las labores de ama de casa. [Migraron] buscando mejores horizontes, ellos sabían que en la provincia no había muchas oportunidades y mi papá llegó a Lima para buscar mejores formas de vida e ingreso y un poco cuando ya estaba más o menos ubicado, llegó mi madre y mi hermana mayor. [Mi padre tiene] Primaria incompleta. (...) Y mi madre (...) desde muy pequeña, seis años tenía que limpiar, lavar, era de

mucho sufrimiento y no había podido acabar de estudiar” (**Maryory, 67**).

“Ah bueno, (...) [mi madre] ella se llamaba Miranda, era una mujer muy trabajadora que llegó del Cusco a Lima, muy niña trabajó toda su vida como empleada, limpiaba casas, lavaba ropa. (...) y mi padre era maestro de obra y ha trabajado toda su vida y ahora es jubilado. Y bueno siempre han sido bueno padres y han querido que sus hijas estudien y sean independientes” (**Sharol, 55**).

Fiorella (68) y Odalys (69) son hijas de padres pertenecientes a la elite peruana y venezolana respectivamente. El padre de Fiorella ejerció durante muchos años como alto funcionario público en el Perú además del extranjero; así mismo el padre de Odalys integraba una familia de comerciantes reconocidos en su ciudad natal.

“(...) mi papá fue médico salubrista, varias veces ministro de salud y por muchos años director general de la Organización Mundial de la Salud. Mi mamá fue chilena, estudió algunos años de la universidad arquitectura o matemáticas” (**Fiorella, 68**).

“Mi papá él era hijo de una familia bastante conocida de comerciantes, pero tenían cierta, cierto estatus pues, un estatus bastante alto con la familia de mi papá y él perdió todo eso (...) Mi mamá, si ella sí tuvo una vida muy difícil hasta que se casó con mi papá y bueno toda la situación que te comento ¿no? (...) empezaron nuevamente de cero a emprender, primero con una librería, un bazar y ese tipo de cosas hasta que nuevamente lograrán nivelarse, pero fue una vida dura para ellos” (**Odalys, 69**).

Zoila (55) y Karla (68) tienen una procedencia social acomodada, son hijas de padres profesionales, quienes según ellas relatan, gracias a su esfuerzo consiguieron posicionarse como una clase media.

“Mi padre (...) era contador (...) mi padre con su hermano mayor, ellos son los hermanos mayores se sacaron la mugre para mantener el resto de hermanos y a mi abuelita y estudiaron de noche. Bueno mi papá estudió contabilidad, y trabajaba en una empresa y con el tiempo creó su propia empresa. Mi madre es secretaria, ya cuando se junta con mi padre se dedicó a la casa, ¿no? (...) Tengo una mamá muy trabajadora en casa, mi padre también, (...)” (**Zoila, 55**).

“[Mi madre] nunca pudo estudiar ni nada, trabajó de soltera, pero nada más, [ella era] secretaria. [Mi papá] estudió hasta primaria y terminó su secundaria trabajando ya con nosotros, y se hizo profesional trabajando, y tuvo un trabajo muy importante, pero todo lo hizo trabajando. (...)” (**Karla, 68**).

### 3.1.2. Motivación para estudiar una carrera

El impulso para estudiar una profesión universitaria fue forjado en el seno familiar; el ¿cómo? y ¿para qué? divergen según la procedencia social. Al respecto Fiorella (68), Zoila (55) y Karla (68) pertenecientes a una familia acomodada, nunca se cuestionaron dedicarse a otra actividad, para ellas era natural seguir una profesión como lo hicieron sus padres y abuelos. Además, mencionan que contaban con un abanico amplio de posibilidades para estudiar en universidades nacionales o en el extranjero. La elección del tipo de carrera fue orientada por otros agentes de socialización como la escuela y los amigos, además del contexto político.

“no era una opción (...) no ir a la universidad o sea era prácticamente la continuación del colegio, ¿no? o sea teníamos que ir ¿no? porque no había otra opción (...) yo termino la secundaria en Chile, en medio del proceso de Salvador Allende (...) muy motivada con todo el tema del cambio social (...) por la cual yo estudié sociología, ¿no? (...) fue una vocación personal pero marcada por un contexto socio político; (...) terminé el colegio en el año del golpe de estado de Pinochet, ¿no? (...) eso implicó que incluso no podía estudiar sociología en Chile porque habían cerrado la facultad de sociología, ¿no? y como estudiaba en un colegio americano, tuve que estudiar en Estados Unidos” **(Fiorella, 68)**.

“(...) Mira la verdad que es algo que no había pensado ¿no? era como que natural digamos ¿no? era como natural el camino a la universidad ¿no? Era como una cosa natural. Y no se me ocurrió en realidad otra opción ¿no? (...)” **(Zoila, 55)**.

“(...) yo tengo un hermano que es arquitecto y desde la universidad contaba la vida de las cosas que hacía de cuando era estudiante y en los últimos años de mi colegio, que es un colegio muy tradicional de monjas (...) se estableció (...) la jornada estudiantil, donde todos los estudiantes de los colegios trabajaban un día y destinaban el pago de ese día para resolver un problema social, entonces íbamos y lo donábamos, y yo participé (...) y eso me acercó al mundo universitario porque los universitarios eran quienes lideraban el movimiento estudiantil” **(Karla, 68)**.

En el caso de Maryory (67) y Sharol (55), procedentes de los sectores populares, recibieron el estímulo de los padres para tornarse profesionales; ellas eran aconsejadas en que el estudio iba a mejorar sus condiciones de vida, les garantizaría autonomía además de constituir un arma con que defenderse ante la vida y los hombres. La elección del tipo de carrera fue delimitada en la escuela, a través de charlas vocacionales y por las posibilidades económicas; así, ambas querían estudiar medicina; no obstante, la falta de recursos para

costear su admisión, además de la deficiente educación escolar recibida, las hizo desistir e intentar una carrera más acorde a su situación.

“nos han estimulado para estudiar, mi padre me decía que ‘ahora deben preocuparse para la universidad’. Y nosotras también teníamos esa idea. Yo al comienzo tenía la idea de estudiar medicina, pero mi papá decía que es muy costosa es muy larga. Pero en realidad eso no me hizo desistir; sino que yo he estudiado en un colegio del Estado, no me habían enseñado adecuadamente (...) me di cuenta (...) que si quería estudiar medicina debía saber todo y allí dije ‘bueno, estudiaré derecho’ (...)” **(Sharol, 55)**.

“(...) desde el colegio (...) quería estudiar medicina, (...). Entonces (...) yo decía si me presento a medicina y no ingreso voy a perder [tiempo]... me incliné por el trabajo social, pensando más adelante en hacer mi traslado de hacer medicina (...) pero estando ya en trabajo social, yo dije ‘me quedo’. Si me interesó estudiarlo (...) porque yo lo ligaba mucho a la parte de salud” **(Maryory, 67)**.

Sobre el ¿para qué? de estudiar una carrera, Maryory (67) señala que la profesión además de ser un medio de mejora económica y del ejercicio de su vocación de servicio, era un arma para defenderse ante posibles maltratos.

“Mi papá siempre nos decía a las hijas que teníamos que ser profesional ‘porque si algo pasa en la vida, te encuentras con un mal hombre, (...) tu sigues adelante con tus hijos, no vas a necesitar nunca de un hombre para seguir adelante’. Entonces eso se me quedó muy metido”. **(Maryory, 67)**.

### 3.1.3. Vínculo e valores con el trabajo

El vínculo con el trabajo estará relacionada al oficio de los padres, así mientras Maryory (67) hija de sastre ayudaba en las labores de costura del taller, además de las labores domésticas en casa; Zoila (55) desde los catorce años se involucró en las gestiones de una empresa familiar y sus implicancias logísticas. Se podría afirmar que la procedencia de clase las vinculó a un tipo de trabajo, mientras en Maryory (67) era más manual, en Zoila (55) era más de gestión.

“Básicamente las tareas domésticas, ya cuando yo era adolescente yo también ayudaba en el taller, pero eran cosas bien light, bien puntuales, como por ejemplo (...) coser a mano los pantalones, yo lo sentía como una distracción, no era que tenía la obligación de hacerlo. Siempre había una exigencia de estudiar; yo ayudaba, era como ‘¿Qué estás haciendo?’ ‘Ya, ven a hacer esto’; no era un trabajo **(Maryory,67)**.



“Ayudaba a mi padre en la empresa, (...) yo desde los 17 años aprendí a manejar, tuve que aprender a ir al banco, a hacer gestiones empresariales. Entonces, eh... hacer llamadas, eh... ir hasta la oficina, ir a llevar un recado, saber responder, hacer cuestiones de banca, este... la empresa que teníamos era también de mucha relación con la gente (...) **(Zoila, 55)**.”

Los valores que la familia les inculcaron orientaron parte de sus acciones en el mundo del trabajo, de este modo los más recurrentes son la honestidad y dar lo mejor de sí en cada labor realizada. Es de destacar que existe una mixtura de valores tradicionales de la cultura andina y los de una cultura empresarial; así se combinan elementos como el ahorro, la solidaridad, reciprocidad, la “autoexigencia hacia la excelencia” y el enfrentar nuevos retos.

“Definitivamente el tema de la honestidad es un valor bastante familiar impuesto pues a fuego, ¿no? el dar lo mejor de uno mismo, la autoexigencia hacia la excelencia y no tener miedo a enfrentar retos nuevos, o sea yo he enfrentado constantemente retos y los he asumido y lo hecho lo mejor que he podido **(Fiorella, 68)**.”

“Bueno, el ahorro muy importante ¿no? mi papá, mi mamá, ¿no?, o sea, gastaban en lo realmente necesario (...) lo importante era comer bien y era importante ahorrar, ¿no? Eso me ha quedado en mí como una cosa muy importante; ahora lo otro es esto de los estudios, la dedicación, ¿no? (...) cuando estaba más pequeña, ¿no? me metían a esas cuestiones de arte, al inglés... no había reparo para esas cosas entre nosotros ¿no? **(Zoila, 55)**.”

“(...) bueno (...) ser honesta, hay que luchar por lo que es justo y ser solidario y creo que estoy en esa línea quizás pueda esforzarme más, pero allí estoy **(Sharol, 55)**.”

#### **3.1.4. Distribución del trabajo reproductivo**

La organización del trabajo doméstico se distribuye entre los propios cónyuges y una empleada del hogar; las atenciones de cuidados son minimizados pues los hijos están en la etapa de la adultez. Cabe resaltar que las entrevistas fueron realizadas en el periodo más álgido de la pandemia, situación que obligó a presidir del servicio tercerizado para evitar la propalación del contagio, en consecuencia, la labor doméstica fue repartida entre la pareja.

En el caso de Zoila (55), Maryory (67) y Fiorella (68), las labores de preparar el menú del día, la limpieza de casa además del lavado de ropa fue distribuido con sus parejas, esta organización fue lograda tras conversaciones, algunas veces acaloradas sobre que función irían a desempeñar cada uno.

“(...) mi pareja, a pesar que reniega, a pesar que dice: ‘ay si me viera mi madre, si me vieran mis hermanas ¿qué dirían?’ ... él por ejemplo es el que cocina, y a veces ve que estoy con tanto trabajo y... sabe que tiene que ver tal cosa, tal cosa, que de repente me corresponde a mí, de repente ir a pagar la luz, o que se yo la limpieza... hay días (...) en que yo digo ‘no, esto es demasiado’ entonces él agarra y él hace parte de mis tareas ¿no? (...) y a veces reclama, pero como que reclama y entiende (...) creo que ya si él fuera un machista así al 100% hace rato que nos hubiéramos sacado la mugre ¿no?, o ya me hubiera dejado, no sé; (...) pero bueno, además porque yo soy la que está trayendo ingresos también, más que él incluso, más que él, entonces ve que estoy chambeando fuerte, ¿no? **(Zoila, 55)**.

“(...) ahora hemos hecho un rol de actividades domésticas de las que no me libro (...) justo había una señora que venía a hacer la cocina, la limpieza y la casa, todos los días; pero a raíz de la pandemia también entró en cuarentena en su casa (...) y por medidas de seguridad para ella y para nosotros ha tomado su cuarentena como corresponde. (...) Tenemos una programación de cocina, a cada uno le toca un día. Así nos hemos organizado” **(Maryory, 67)**

En el caso de Odalys (69), los días de preparar la comida, así como los de limpieza son distribuidos entre ella y su hija. Su malestar de continuar ejerciendo la labor reproductiva, a pesar de ya haberla cumplido en otra etapa de su vida, es apaciguada con la resignación, pues es lo que le tocó vivir.

“Bueno, en la casa no queda otra que compartimos evidentemente. Yo te digo, a esta edad que yo tengo no me gustaría tener responsabilidades de casa, porque yo digo ‘no pues, yo ya cumplí con esa función’, pero la vida me puso en esa circunstancia pues (...) y tenemos que apoyarnos pues, tenemos que compartir labores; entonces yo cocino tres días, mi hija cocina tres días y el último día, ya la niña está grande, está preparando algo los domingos ¿me entiendes? entonces no es fácil ni para ella ni para mí, pero no hay otra, simplemente lo que hemos hecho es lo que te digo tratar de dividirnos las tareas ¿okey? nada fácil par ninguna de las dos, lo que pasa es que a veces digo ‘dios yo ya no debería ya estar en esto’ pero bueno, me tocó y hay que hacerlo pues, es la única forma **(Odalys, 69)**.

Karla (68) fue entrevistada antes de la pandemia, ella relató que las labores domésticas eran distribuidas entre ella y su esposo, aunque reconoce que no fue de manera equitativa. De similar manera Sharol (55) comenta que, a pesar de compartir las tareas de casa con su esposo, ella finalmente se ocupaba más de lo que le correspondía.

“(...) en las cuestiones de la casa mi marido ha lavado, cocinado no mucho porque no sabe, pero intenta, pregunta a cada rato, pero sí hace. Hasta el día de hoy limpia, ordena, pero eso sí, yo hago el doble. (...) no es una cuestión del rol y él ayuda, sino que él sí hace cosas y toma iniciativas, pero no en todo, sino en las cosas que él quiere. Por ejemplo, en el cuidado de los perros no hace nada, eso lo

hago yo, para que lo haga él tengo que decirle y a veces se olvida” (Karla, 68).

“(…) bueno él sí ha ayudado desde siempre e incluso cuando [mi hijo] era pequeño lavaba los pañales, de esa parte no me puedo quejar. Pero en algunas cosas quizás, o sea por ejemplo cocina y deja todo asqueroso y a veces hay discusiones por esa cosa, pero si lo hace... es mi hijo... Tiene muchas cosas que superar, pero se esfuerza” (Sharol, 55).

### 3.1.5. Repercusión del desequilibrio profesión y familia

El tiempo dedicado a las demandas laborales además de otras responsabilidades como las políticas o los estudios de especialización, disminuyó las atenciones de cuidado a los hijos, además de debilitar los vínculos con sus cónyuges. Las repercusiones fueron sentidas por Zoila (55) y Sharol (55), quienes afirman que la débil relación de confianza que mantienen con sus hijos se debe al poco tiempo de calidad brindado a ellos.

¿cómo lo hice? pues con mucho sacrificio, mucho, mucho (...) yo siento que descuidé a mis hijos, siento que lo descuidé (...) mi hijo está en terapia (...) la psicóloga me decía que no había desarrollado suficiente vínculo materno conmigo, ¿no? **[empezó a llorar]** Y era que yo en mi mente, claro yo siempre los tenía conmigo, iban para arriba y abajo, ¿no? (...) siempre estaban conmigo ¿no? O en la oficina estaba el corralito y ahí estaban, estaban, entonces para mí era que estaban allí; pero como dice la psicóloga: “pero tu mente estaba en tu labor”. Entonces ellos han sentido que no había esta conexión, ¿no? (Zoila, 55).

“esa confianza no se ha generado porque [yo] paraba en el trabajo. Cuando les digo a ellos [como están] dicen ‘son cosas mías’, es lo que siento que por estar en el trabajo no se ha generado eso. A veces nos sentamos a conversar los cinco [padre, madre, tres hijos] y cuando entramos a esos temas dicen ‘son cosas mías, ¿para qué quieres saber?’... no se abren mucho. (...) el tema de trabajar y dedicarle a tu tema laboral siempre hay esa tensión entre la familia y el trabajo. Por eso ellos no se abren, no sé si será siempre así, pero hay otros que se abren, pero ellos dicen ‘ay no’ y bueno no quieren, no quieren, ¿qué se puede hacer?” (Sharol, 55).

Para Karla (68), Odalys (69) y Fiorella (68) se destacan los logros obtenidos en lo profesional y en lo familiar, están satisfechas con el equilibrio logrado lo cual se expresa en hijos formados, personas de bien.

### 3.1.6. Discriminación de género:

La discriminación de género es un tema que no tiene consenso en las entrevistadas, las respuestas se encuentran entre la duda, la aceptación y el rechazo enfático. Fiorella (68) y Zoila (55) afirman haber pasado por episodios de discriminación, el cuestionamiento a los cargos de poder que ejercían, a su capacidad intelectual, además del menor pago recibido fueron una muestra irrefutable de la desigualdad de género de la que fueron objeto.

“Generalmente tuve los segundos cargos de poder (...) yo trabajé como 3 o 4 años (...) en Caritas Perú y entré digamos en el segundo cargo más alto y tenía los directores que estaban por debajo mío y todos eran hombres... hicieron una especie como de motín, porque no aceptaban que yo ganaba más que ellos; o sea yo no tuve conflictos con eso, lo tuvo la institución, pero redundó en que digamos generara una antipatía, competencia con hombres, ¿no?” **(Fiorella, 68)**.

“lo he sentido (...) incluso en el pago (...) había una cosa como que (...) cuando venían ellos (colegas extranjeros) a Lima desde allá, querían prácticamente, o sea, el mejor hotel, que lo vengán a recoger hasta Lima; en cambio yo (cuando viajaba al extranjero) tomando mi bus... este... y se supone que yo tenía el cargo mayor acá en Perú, ¿no? Entonces esas cositas, ¿no? esas diferencias (...) como mujer en el sentido de mi capacidad hasta intelectual, ¿no? Porque se sorprendían, entonces esa sorpresa a mí me molestaba, porque [yo] decía, ¿por qué se sorprenden? O sea, un hombre tendría que ser más inteligente... ósea (...) Con los cargos también ¿no? Este... cuando he participado por ejemplo en algunas redes o en encuentros me presento como la directora tal, a veces he sentido, así como qué... no se lo esperan que uno posicione una idea (...)” **(Zoila, 55)**.

Por otro lado, Odalys (69) y Maryory (67) negaron haber sufrido discriminación en su centro de labores. La primera lo rechaza enfáticamente, según su punto de vista el mérito y sus habilidades comunicativas le permitieron ser reconocida como docente universitaria; en ese sentido muestra su discrepancia hacia las políticas de cuotas raciales y género orientadas a disminuir las desigualdades por considerarlos fuentes de discriminación efectiva.

“A mi realmente no. En la universidad, no, porque allí los salarios no tienen que ver con eso, tiene que ver con méritos; simplemente está bien establecido como haces tú para ascender, tienes que presentar trabajos, tienes que hacer investigación etc. Y eso lo hace el hombre o la mujer. (...) lo que a mí me molesta es (...) eso de que obligatoriamente te digan que para entrar a una universidad o a una empresa x tienes que tener un porcentaje x de mujeres o un porcentaje x de negros; eso es discriminación y yo siento que me están discriminando ¿por qué me vas a dejar entrar a mí a un

trabajo? ¿solo porque yo soy mujer? ¡no! a mí me tienen que dejar entrar a un trabajo si yo demuestro que profesionalmente soy capaz ¿me entiendes? no es porque hay un cupo” (**Odalys,69**).

Sharol (55) tiene dudas al respecto, para ella las eventuales veces en que su opinión no fue tomada en cuenta durante una reunión podría ser una expresión de discriminación; sin embargo, no tiene la certeza plena, lo subjetivo de la percepción no permite identificarlo claramente.

“bueno, yo no... quizás sí, o bueno en alguno (...) Eh, quizás en la interrelación con otras personas, allí si he sentido eso, que no valoran las cosas que tú propones y eso es verdad. (...) haber, una propone una idea, no lo recogen y otro lo dice, y allí si lo recogen y si tú lo has planteado ¿por qué no lo recogen y si la del otro?, bueno eso he sentido, pero no siempre, son pequeñeces, una que otra vez; pero no ha sido de manera frecuente” (**Sharol, 55**).

Por su parte Karla (68) reconoce, que los centros donde inicialmente laboró la relegaron a funciones subordinadas como secretaria a pesar de estar sobrecalificada como socióloga, ella explica que su baja autoestima e inseguridad la orientó a presentarse en estos empleos, reconoce que si ella hubiera tenido más confianza en sí misma no habría perdido el tiempo en dichas labores.

“(...) siempre tuve la limitación del rol asignado a las mujeres en los centros laborales, aún me faltaba muy poco para terminar la carrera, pero había otras personas que también podrían no tener ni siquiera un estudio, pero al ser varón entraba a trabajar al área de programas mientras que yo estaba siempre en secretaría (...) Yo iba a buscar un trabajo de secretaria y estoy segurísima que podía buscar trabajo en otros lugares y hubiese sido considerada, pero por mi propia autoestima de ser siempre subalterna es que yo he buscado durante años un trabajo de ese tipo y perdido un montón de tiempo. Podría haber aprendido mucho más, podría haber estudiado antes o terminado antes mi carrera... Hasta que decidí hacerlo todo e invertir en mí ha pasado buen tiempo” (**Karla, 68**).

### **3.1.7. Acoso Sexual**

El acoso sexual entendido como hostigamiento con fines sexuales fue vivenciada por Fiorella (68) y Zoila (55); esta última detalla que en un viaje de trabajo hacia un pueblo alejado de la ciudad, tuvo que pernoctar junto a su colega en una habitación improvisada, en este contexto fue tocada sin su consentimiento, amenazada varias veces ante su rechazo; ambas coinciden en que el acosador usó su posición de poder para condicionarlas a aceptar sus

pretensiones, la respuesta ante este maltrato fue la confrontación; sin embargo, las consecuencias fueron de distinto matiz; mientras que Fiorella (68) logró “zanjar” el acoso sin represalias, Zoila (55) fue “bloqueada” laboralmente, pues fue desprestigiada ante otros colegas que deseaban trabajar con ella.

“(…) hemos llegado un rancho tipo restaurante, pero rancho ¿no? rústico, ¿no? Y nos dan, así como un sitio como un cuarto, (...) Entonces nos han puesto cartones y nos hemos echado ahí con el señor [colega] al lado... y de pronto (...) estoy ahí echada y siento la mano del imbécil este... y me toca la mano y me dice no sé qué, que está haciendo frío, entonces lo cuadré ¿no? lo cuadré, y él medio que se puso... se quiso poner medio matón, me quiso amenazar con que no iba a tener el apoyo de los mineros, ¿no?, entonces lo volví a cuadrar... entonces le dije 'si sigues así voy a gritar ah'.” **(Zoila, 55 años).**

Por otro lado, Odalys (69), Karla (68) y Sharol (55) manifestaron que nunca pasaron por eventos de acoso sexual en su centro de labores.

### **3.2. Generación Intermedia:**

Este grupo está conformado por Miriam (43), Sandra (48), Shiamara (45) y Fernanda (48) mujeres profesionales entre los 40 a 55 años. Miriam (43) como Sandra (48) son madres de hijos en edad infante y adolescente, además viven con sus cónyuges; Fernanda (48) también es madre de una hija adolescente, ella está divorciada; por otro lado, Shiamara (45) no tiene hijos, está soltera y sin pareja. Las cuatro interlocutoras están formadas entre las carreras de humanidades e ingenierías; además su situación laboral se encuentra entre los empleos relativamente estables<sup>54</sup>, consultorías por proyectos y emprendimientos. De este modo, Miriam (43) y Sandra (48) están empleadas en cargos de jefatura de su área, labor que comparten con esporádicas consultorías externas. Shiamara (45) está empleada desde hace once años en una institución pública, cuyo contrato es renovado anualmente. Fernanda (48) tras verse desempleada, emprendió una empresa consultora que brinda servicios de seguridad productiva. Sobre el trabajo reproductivo, Miriam (43), Sandra (48) y Shiamara (45) tercerizaban dicha labor; sin

---

<sup>54</sup> Las que se encuentran empleadas se acogen al contrato temporal CAS, que les ofrece una relativa estabilidad laboral además de beneficios sociales.

embargo, tras la pandemia tuvieron que asumir gran parte de ella; solo Fernanda (48) lo comparte junto a su madre.

*Cuadro 8: Perfil de la generación intermedia*

<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Profesión</b>	<b>Principal Labor actual</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Maternidad</b>
Miriam	43	Comunicadora social	Consultora	Casada	Madre
Sandra	48	Comunicadora social	Consultora	Conviviente	Madre
Shiamara	45	Arquitecta	Asistente administrativo	Soltera	No madre
Fernanda	48	Ingeniera química	Consultora	Divorciada	Madre

### **3.2.1. Origen social:**

Se observa que los padres de las entrevistadas tienen distintos niveles de formación y que el oficio desempeñado vinculó a las hijas en menor o mayor grado. Los padres de Miriam (43) y Sandra (48) son migrantes procedentes de las provincias del interior del Perú, llegaron a Lima en búsqueda de un futuro mejor, se instalaron en las periferias de la capital e incursionaron en actividades comerciales por cuenta propia. Ambas contribuyeron en el negocio familiar hasta que decidieron abrirse camino en otras áreas.

Fernanda (48), hija de padres músicos de profesión vivió en una temporada en Francia, rodeada de libros e inúmeros instrumentos musicales; posteriormente regresan a Venezuela, donde las labores de docencia y los eventos musicales constituían la fuente de sustento de sus progenitores. Shiamara (45) de padres ingenieros, conoció desde temprano que el

desempleo obligaba a cachuelearse en “mil oficios” para sostener a la familia, ella así lo relata:

“Mi mamá es ingeniera química industrial y mi papá es ingeniero mecánico eléctrico, ¿no? mi mamá trabajó en la UNI (...) como catedrática, mi papá trabajó un tiempo en la Compañía Peruana de Vapores, ¿no? pero tuvo que renunciar (...) y a partir de allí mi papá fue mil oficios, mi papá cocía, ha sido eléctrico, hacia planos cuándo podía, pero él se las trató de ingeniar de muchas maneras, lo que más destacó fue la costura, ¿no? se puso a cocer, ¿no?” **(Shiamara, 45)**.

### 3.2.2. Motivación para estudiar una carrera

El impulso para iniciarse en el camino universitario surge en el seno familiar, casi de manera implícita fue para Fernanda (48) y Shiamara (45) el formarse en una profesión pues era lo “natural” a seguir.

“Bueno eso sí fue netamente familiar o sea mi papá y mamá ingenieros, ¿no? siempre el ideal era que todos sus hijos también sean profesionales, ¿no? eso sí se percibía y yo lo hacía como que era lo natural, para mí era lo natural; no pensé en otra opción (...) no era una alumna muy intelectual, ¿no? entonces para ser ingeniero necesitas de ser un poquito más dedicada y yo no era así, (...) entonces dijeron ‘Ah entonces sé arquitecta porque los arquitectos son bohemios, son artistas’, ¿no? y ya pues y así fue un poco mi elección (...)” **(Shiamara, 45)**.

“en esa época sobre todo la costumbre era que tu estudiabas tenías que hacer tu carrera universitaria, se esperaba que hicieras la carrera en 5 años, o sea era como ya el guion que estaba hecho para nosotros y yo no los discutía mucho sinceramente y no tuve esa curiosidad de hacer algo independiente, sino que seguí con ese guion, pero la carrera que elegí, no tuve mucha guía” **(Fernanda, 48)**.

En las historias de Miriam (43) y Sandra (48), la búsqueda de mejoras en la calidad de vida las insta a estudiar una carrera profesional; en particular para Miriam (43) el escapar del exceso de horas trabajando como comerciante autónomo la encamina a una profesión, asociada a una estabilidad horaria, delimitación clara entre el espacio laboral y familiar, además del goce de vacaciones. Ella asume el empleo dentro del padrón fordista que dista mucho de la realidad peruana.

“Porque trabajábamos de lunes a domingo... desde los 15, 17 años trabajamos... y me dije que yo no quería esto para mi... mi mamá nunca almorzaba, nunca cenaba, nunca estaba en la casa... (...)”



salíamos a las 7 am [al trabajo] y regresábamos en la noche en mi casa (...) Cuando pasaban mis compañeras de colegio [me preguntaban] “¿Dónde estás?”, [ellas me decían] “ingresé a la universidad” (...) y [me] decía ‘¿y yo?’ (...) yo no iba a pasar toda la vida [como mi madre] sin un sábado o un domingo, ‘¡ah no!’ [entonces decidí estudiar]” (Miriam, 43).

En todas las entrevistadas la elección de la carrera no es clara, son los espacios secundarios como la escuela, la academia preuniversitaria las que le brindaran información sobre el abanico de posibilidades.

### 3.2.3. Distribución del trabajo reproductivo en casa

El trabajo reproductivo entendido como las labores domésticas y de cuidado es tercerizado para lograr cumplir con las exigencias del trabajo profesional. La pandemia, constituyó un evento extraordinario que alteró sus dinámicas cotidianas, obligándolas a prescindir del servicio tercerizado, ocasionando en consecuencia la sobrecarga de múltiples funciones: las exigencias del trabajo de oficina, el acompañamiento a familiares, la propia formación on line y las labores domésticas.

Al respecto Sandra (48) y Miriam (43) organizaron la distribución del trabajo reproductivo junto a sus parejas, sin embargo, la ejecución no fue asumida de manera equitativa. En el caso de la primera fue una sobrecarga que sobrepasaba sus límites, la negativa del esposo a cumplir con sus deberes tuvo que ser resuelta con el apoyo de la abuela, quien se encargaba de la preparación de alimentos además de la vigilancia a las nietas; este apoyo no la libró del acompañamiento en las tareas escolares diarias. En el caso de la segunda, esta labor recae más en el esposo, quien asume la actividad de compras, preparación de almuerzos además de la cena; por lo que ella consigue dedicar más tiempo al ejercicio de consultoría y sus cursos de maestría on line.

“¿Cómo hacemos? El tema de la casa, él todos los días prepara el desayuno, lava los servicios y limpia la cocina... es su chamba de él... yo con las chicas acá en la cena... cuando estoy muy ocupada y tengo reunión, así como ahora, por favor le digo ‘tengo un rollo de chamba, me han llamado’, así que [él] calienta la cena, les sirve a las chicas, me bajan mi cena aquí en el primer nivel y normal... o sea cuando hay reunión, o clases que son los sábados o domingo en la

mañana (...). Él hace las compras los sábados, yo cocino porque estoy en casa, no me queda de otra, (...) cocino diario... la ropa es lavado en la lavadora (...) Yo no tengo mucha paciencia con las clases (...) venía una señora que venía a enseñarle... ayudaba con las tareas, entonces ahí... entonces que en pandemia no hay quien, pues ayude, caballero yo" (**Miriam, 43**).

"(...) en realidad él (esposo) se dedica exclusivamente a sus labores de doce horas, porque le desborda las acciones que ahora tiene que hacer... además, no está muy familiarizado con plataformas (...) le está costando mucho meterse a todo eso, por eso se dedica solamente a eso... todo el resto [labores domésticas] lo hago yo" (**Sandra, 48**).

Shiamara (45) no es madre, sin embargo, ejerce la responsabilidad de cuidar a sus padres ancianos, a quienes denomina sus "hijos". Esta labor antes de la pandemia era ejercida por una enferma remunerada dedicada a atenderlos en la alimentación, en llevarlos a caminar al parque, asistirle en la higiene personal y acompañamiento en la toma de medicamentos. Al momento de la entrevista, ella prescindió de los servicios tercerizados diarios pues constituía un peligro de contagio del COVID-19, esta situación la sobrecargó de dos funciones: trabajo home office y cuidado permanente a sus padres. La interlocutora narra que, a pesar del cronograma establecido para cada labor, se siente rebasada por lo que intenta compensarlo con tiempos prolongados en el cuidado y la oficina; al no lograr el ansiado equilibrio siente mucha culpa gran parte de sus días.

"[mis padres] (...) si bien están viejitos, gracias a Dios todavía se valen por sí mismos; pero si ya necesitan varias ayuditas, inclusive para a veces identificar, ¿no? mi tía es que está un poquito más delicada, ¿no? ella se olvida mucho, entonces '¿dónde está el cuarto?' '¿dónde está mi ropa?' y allí si es un poquito de más dedicación; mi mamá no tanto, pero igual para las dos tengo que ayudarlas para llevarlas al baño, les tengo que cortar las uñas, ¿no? soy una medio enfermera, semi enfermera. Mi papá si está bastante más independiente, pero igual estoy echándole ojo, yo tengo que estar bien atenta, con las antenitas bien paradas para cualquier cosa que escucho bajar y estar atenta ¿no? y sí, vivo un poquito estresada, pero tengo que manejarlo de manera tranquila, ¿no? pero tengo ayuda, tengo ayuda, sino no podría. Si, tenemos a una persona que nos ayuda" (**Shiamara, 45**).

En el caso de Fernanda (48), la distribución del trabajo doméstico, es decir la limpieza de casa además de la preparación de alimentos es compartida con su madre e hija adolescente; así tres días son de responsabilidad propia, tres días de la madre y el domingo asignada a la hija.

“nos turnamos, o sea realmente las que nos turnamos somos mi mamá y yo, ¿okey? realmente a mi hija no le molestamos mucho, nos organizamos por días de la semana pues, tres días ella y tres días yo y mi hija una vez a la semana. La limpieza bueno, cuando podemos y es una locura también porque estar en casa, trabajar 24/7 tienen sus ventajas, pero trabajas más también, entonces así nos desorganizamos” (Fernanda, 48).

### 3.2.4. Conflicto trabajo productivo vs reproductivo

La tentativa de equilibrar el trabajo reproductivo y productivo es impulsada a través de reiteradas conversaciones entre los proveedores económicos del hogar. En el caso de Miriam (43) y Sandra (48) los conflictos conyugales por su distribución expresaban la incompatibilidad entre ambos espacios pues la jornada exigida en la profesión no considera el tiempo dedicado a la reproducción, además la casi inexistente asistencia institucional en cuidados tornaba más crítica la situación. Dicho conflicto es resuelto gracias a la tercerización de la reproducción que actúa como amortiguador de desavenencias; así la externalización del servicio recaía en una mujer remunerada o en una pariente sin pago.

Al respecto Miriam (43) intenta conciliar ambos espacios, sus tiempos y exigencias, si bien consigue cumplir con ambas, esta solo es posible con un gran esfuerzo y apoyo de terceros. Sandra (48) también tiene un horario bastante demandante e intenta conciliar ambas tareas, el conflicto con la pareja se torna desgastante por lo que decide pedir ayuda a su madre.

En el caso de Shiamara (45) el conflicto entre el tiempo dedicado al horario productivo y el reproductivo, se traduce en sus sentimientos de culpa por no dar cuenta de todo; la falsa frontera que separa la esfera pública y privada es evidenciada en estas contradicciones enfatizadas por la pandemia.

“ese es lo complejo, pero (...) me trato de poner horarios, pero a veces no se pueden cumplir, ¿no? porque depende cuanto demoran en tomar el desayuno para pasar a la otra etapa, ¿no? yo me he puesto; ya, tomamos desayuno a las 7:30, 8 u 8:15 ya deberíamos estar terminando el desayuno para después caminar un poco, para que tengan movilidad, ¿no? pero todo se va corriendo, ya no es 8:15 sino es 8:30 y a veces se toma tan lentito que hasta las 9:00 y esos ratos son importantes (...) entonces recién a las 10:00 entras a sentarte a trabajar y estás hasta la 1; pero en el ínterin, a media mañana te levantan para que tomen un poquito de agua (...) pero hay días sí que voy de corrido y después me peso, me peso porque siento

que están agotados, alicaídos, ¿no? entonces tengo que tomarme un medio tiempo para un 'hola', una movida (...) conversando con ellos un ratito (...) Entonces tengo que dividirme, ¿no? pero ya no es eso, el trabajo virtual del 100 que yo daba estaré trabajando los 65 o 70%, porque no le puedo dar (...)" **(Shiamara, 45)**.

### 3.2.5. Discriminación de género

La discriminación de género entendida como tratamiento desigual en perjuicio mayoritario a las mujeres, fue vivenciada por todas las entrevistadas, aunque su reconocimiento no es tan claro. No tienen la certeza plena de haber sido objeto de discriminación, esta confusión les da por adjudicarse a ellas mismas la responsabilidad. Para Shiamara (45) su temperamento risueño le juega una mala pasada pues la neutraliza cuando quiere posicionar una idea, esta invisibilización de su persona la hace dudar de liderar proyectos de gran envergadura, pues considera no tener el carácter enérgico que se precisa para estos puestos.

"(...) he sentido más bien a veces que yo no me expreso en campo, que a veces no expreso bien mis ideas o lo suficientemente fuerte para que sean tomadas en cuenta. Si, si, si (...) Si lo he percibido, a veces mis opiniones no son tan tomadas en cuenta al hablar o muy risueña o lo hago blando, muy suave, 'no les parece', 'no creen' 'podría ser' ¿no? entonces como lo inserto en las conversaciones de esa forma, siento que no lo toman tan en serio o pasa muy sutil, ¿no? entonces sí, sí he percibido eso (...) entonces no me siento capaz (...) de dirigir el proyecto sola (...)" **(Shiamara, 45)**.

Para Miriam (43), la discriminación es explícita cuando ante alguna discrepancia laboral con sus colegas, ella es minimizada con frases que la devuelven al espacio doméstico, la confrontación para hacerse respetar acontece seguida de represalias a su trabajo, cuestionando el presupuesto económico asignado a las funciones de su área.

"durante este último año [2019] tuve bastante roces con algunos administradores, [ellos decían] (...) en la oficina, 'las mujeres no sirven para nada, que se encarguen de su casa, de su marido, de sus hijos' (...) [un colega] (...) me dice (...) 'que te has creído tú, ¿quieres ser jefa?' y empezó a hablar así muy fuerte (...) como alzó la voz yo no me quede callada, [le dije] 'a mí ni mi marido me grita, ándale grítale a tu mujer' y no se cuanta cosa más nos dijimos, así bien fuerte... a partir de ahí ese ingeniero empezó a hablar de que 'mucho plata tiraste en el área de Rosa' [jefa de la entrevistada]" **(Miriam, 43)**.

Fernanda (48) narra los eventos de discriminación con humor, pues sostiene que el problema no es con ella en particular; sino que es cultural. Así ella cuenta la ocasión en la que tuvo que comprar equipos para su empresa fue acompañada de su subordinado y los vendedores se dirigían a él, como si fuese el dueño de la empresa. Este evento no tuvo repercusión en su trayectoria, pero si evidencia la discriminación.

“en casos particulares (...) si yo iba con un compañero de trabajo, la dueña de la empresa era yo [e íbamos] por ejemplo, para alquilar una sala o algo, hablan con él, hablaban con él y yo era la que va a contratar, la dueña de la empresa, la que iba a hacer el negocio y a la final hablaba con él. Ese tipo de cosas pues (...) Yo me reía, les decía ‘pues cóbrale a él’. Al final yo lo ignoraba e igualito le hacía sentir a la persona ‘mira el negocio es conmigo pues’ pero es una cuestión como que cultural, cuando ven a un hombre con una mujer, directamente iban a hablar con el hombre, a hacer negocios con el hombre, es una cuestión cultural”. **(Fernanda, 45)**.

### 3.2.6. Acoso sexual

El acoso sexual entendido como hostigamiento con fines sexuales en su centro laboral tiene un reconocimiento difuso. Para Fernanda (48), el ser una consultora autónoma, dueña de su emprendimiento la exoneró de exponerse a relaciones jerárquicas con superiores; sin embargo, cuenta la ocasión en la que precisó de la “ayuda” de una persona influyente para resolver unos problemas de su empresa, en esa oportunidad la insistencia para una cita fue entendida por ella como el pago por la ayuda recibida. Los años de su juventud dedicados al rubro masculinizado de la construcción le enseñaron a cómo lidiar con este tipo de maltratos, si bien no lo normaliza, tampoco lo cuestiona tanto.

“No, no, no, realmente no. Quizás también por el tipo de trabajo también, yo no estaba en una situación donde tuviera a alguien de poder que pudiera ejercer alguna cosa sobre mi porque yo estaba siempre independiente con mi empresa; tuve una problema, un problema aquí con una estafa (...) entonces tuve muchos problemas, este... y en esa época [pedí el apoyo a un bombero] (...) que aquí son, casi como los bomberos de dios, este... sentí un poco de acoso por uno de los comandantes generales de los bomberos pues, así como para resolver el problema; pero ya un mensajito y tal... pero como ahorita nosotros ya somos viejos ya, eso no nos asusta, nosotros ya hemos pasado por eso (...) o sea somos mujeres y yo he trabajado en construcción o sea ya uno sabe; o sea uno se hace el que no, y no le presta mucha atención y después ya... y ahí quedo y después ya no me ayudó más, yo tuve que resolver mis problemas yo sola (...) **(Fernanda, 48)**.

Para Shiamara (45), el acoso sexual nunca aconteció en su oficina. Ella explica que su tratamiento con respeto a sus jefes le granjearon un buen trato. Por otro lado, Miriam (43) y Sandra (48) no fueron consultadas sobre este punto pues no estaba contemplado inicialmente en el roteiro de entrevista.

“no [sufrí acoso sexual] felizmente, quizás por la forma en la que yo trato, ¿no? he tratado al jefe con mucho respeto: ‘arquitecto, arquitecta’; entonces siempre en esa escala, ¿no? de respeto que yo he tenido ha habido una reciprocidad, ¿no? Entonces yo trataba y siempre me han tratado, ¿no? de esa forma **(Shiamara, 45)**.”

## **CAPÍTULO 4: SEMEJANZA Y DIFERENCIAS ENTRE GENERACIONES**

Este capítulo presentará las semejanzas y diferencias sobre las repercusiones de la precarización laboral en el trabajo reproductivo de las mujeres profesionales pertenecientes a las generaciones joven, mayor e intermedia, enfatizando en sus percepciones. Además, se expondrá una comparación intergeneracional sobre la vigencia de los estereotipos de género vinculados a la discriminación y acoso sexual. De acuerdo con lo dicho por Roberti (2017) el análisis de las trayectorias laborales permite comprender las posiciones que ocupan los sujetos en el mercado de trabajo, así como las lógicas que guían su camino. Desde esta perspectiva, se expondrá la relación dialéctica entre los individuos y las estructuras sociales.

### **4.1 Precarización del mercado de trabajo**

Como se presentó en los capítulos anteriores, la precarización del mercado de trabajo, es decir la inestabilidad contractual, horario flexible, residencia móvil, las bajas remuneraciones además de la carencia de derechos sociales es el contexto en el que transitan las trayectorias de mujeres profesionales. En ese sentido el Informe de brechas de género (2018) destaca que las tasas de desempleo afectan más a mujeres jóvenes en relación a las mayores, dato que se confirma en las historias de las entrevistadas. Así mismo señala que las desigualdades de género son menores en sectores mixtos, es decir con varones y mujeres proporcionales en el mismo rubro. Al respecto el análisis de campo permitió identificar que dichos fenómenos son compartidos con algunas variaciones según grupo generacional; por ello se explicitará una comparación evidenciando estos cambios. A continuación, se presentan algunos casos:

Las mujeres de la generación mayor cuentan con un empleo que le provee de ingresos fijos; sin embargo, adicionalmente realizan servicios externos de consultorías que le permiten complementar su renda mensual. De

este modo se podría entender que las insuficientes remuneraciones las obliga a desempeñar varias labores para garantizarse una vida sin apuros económicos.

Los empleos permanentes vinculados al goce de derechos sociales propios de las sociedades fordistas no son parte de la realidad de las entrevistadas. En su lugar priman los contratos temporales renovables anualmente, en el que el empleador avisa con antelación sus pretensiones de renovación; de este modo el empleado tiene la confianza de que mantendrá su empleo por lo que lo asume como estable. En el Perú existe diversos tipos de contratos temporales, los más destacados son: la modalidad CAS, contratación temporal usada por entidades públicas que reconoce ciertos derechos laborales como seguro médico, vacaciones pagadas, licencia por maternidad, aguinaldos y licencia por paternidad. Asimismo, aquella, coexiste con la modalidad Locación de Servicios, convenio temporal preferido por entidades públicas como privadas que no reconocen derechos a sus trabajadores, considerados prestadores de servicios. Ambos tratados serían las formas más comunes de empleo en el sector profesional.

Frente a aquellos tratados laborales temporales, se observaron trayectorias excepcionales, como las de Maryory (67) y Fiorella (68). En ambas el empleo bajo contrato permanente les permite la seguridad económica de una jubilación. Maryory (67) viene laborando desde hace treinta años en un hospital público y esta cerca a cesar en sus funciones, esta actividad la comparte con la docencia universitaria. Fiorella (68), ya se jubiló, actualmente recibe una pensión mensual que complementa con consultorías a diversas organizaciones. Por otro lado, Zoila (55), Karla (68) y Sharol (55) ejercen su especialidad en ONGs bajo contrato temporal renovable, además gozan de derechos sociales; no obstante, las remuneraciones insuficientes también las obliga a brindar consultorías temporales que fortalezcan sus ingresos. En promedio su renda mensual llega a los 1200 dólares.

Las mujeres de la generación intermediaria viven situaciones semejantes a la generación mayor, así lo ejemplifica Miriam (43), quien actualmente está empleada como analista social en una entidad pública, labor que comparte con la asesoría de proyectos aplicados en diversos departamentos del Perú.



Adicionalmente las rentas provenientes del alquiler de un predio comercial constituyen los complementos económicos para garantizarse una mejor calidad de vida.

Por lo expuesto, las mujeres de la generación mayor e intermedia pertenecientes a las clases medias gozarían de cierta estabilidad que las sostiene incluso en la precariedad; en ese sentido, la posesión de recursos económicos y la disposición de capitales sociales además de simbólicos les permiten sobrellevar mejor los embates del mercado laboral.

Distanciadas de aquel escenario, las mujeres pertenecientes a la generación joven viven entre la precariedad del desempleo, subempleo por sobre calificación e ingresos. Ante este panorama tan difícil, muchas de ellas apuestan por desenvolver un emprendimiento que les brinden ingresos fijos, autonomía económica y flexibilidad de tiempo.

En este sentido Angela (38) cuenta que actualmente desarrolla su emprendimiento, una tienda virtual de sex shop. Su negocio surge como una alternativa a las agobiantes dinámicas laborales en los que la excesiva presión, los pagos inadecuados, además del poco tiempo disponible para sí misma terminaron agotándola, ella menciona: “me di cuenta de que mi cuerpo ya no podía con esa lógica porque era demasiado cruel y yo sentía que estaba perdiendo mi vida en ese proceso, es como en una cárcel”. Por ello renunció a su empleo para dedicarse a emprender en una tienda virtual de productos sexuales femeninos.

Su emprendimiento lo entiende como una actividad que le facilita desplegar su creatividad sin restricciones, manejar su tiempo, además de contribuir a empoderar a las mujeres con productos que potencien el placer femenino; así mismo reconoce que su negocio no la ha librado de las presiones por el nivel de ventas e ingresos que precisa lograr para sustentarse; sin embargo, lo evalúa como favorable desde los criterios de autonomía y manejo del tiempo.

De semejante modo, Natalia (32) comenta que gran parte de su trayectoria consiguió trabajos temporales que no le daban seguridad

económica; gracias al apoyo familiar pudo sustentarse en la búsqueda de mejores oportunidades laborales. Así tras un año contratada como practicante investigadora en una ONG, pasó por periodos intermitentes de desempleo que alternaba con cachuelos como aplicadora de encuestas, archivadora de documentos y auxiliar en un colegio. Al quedar embarazada, evaluó lo poco conveniente de ejercer una profesión mal remunerada, por lo que prefirió dedicar ese tiempo al cuidado de su bebé junto al impulso de su emprendimiento: una bodega de alimentos que administra junto a su madre. Ella reflexiona que la falta de “argollas” y capacitaciones le dificultaron su permanencia en el mercado laboral, además reconoce que los pagos precarios son insuficientes para vivir bien. Por ello sus expectativas se orientan a manejar su “propio negocio” para tener estabilidad económica; así mismo considera importante ejercer su profesión por el estatus que representa.

Olga (35) coincide con Natalia (32) y Angela (38) en que el emprendimiento es una salida segura contra la inestabilidad laboral. Formada como comunicadora social, ejerció durante algunos años en diversas entidades. Tras renunciar a su empleo por discordancias, decide emprender su negocio de fuente de soda, “para no depender de nadie”; no obstante, quebró. Después de periodos intermitentes de desempleo y cachuelos como consultora, queda embarazada. Ella evaluó que lo más conveniente en términos económicos era dedicarse al cuidado de sus hijas, pues no le compensaría pagar los servicios de una niñera que le restaría el 80 % de sus ingresos mensuales. Consciente de lo difícil de mantener un empleo estable, se proyecta a aperturar en breve un emprendimiento. En sus propias palabras explica que: “tener un negocio para mi es la mejor de las carreras y todos los títulos. Considero que tener un negocio es apropiado de sacar de apuros y no depender de nadie”.

De las trayectorias presentadas se observa que la precarización impacta con más fuerza en las mujeres jóvenes, a su vez son ellas las que encuentran en el emprendimiento de su negocio propio la salida a la inestabilidad laboral; además no desisten en su intento de ejercer su carrera a pesar de las dificultades.

Parte de las trayectorias presentadas confirman lo dicho por Lima (2008) sobre que la informalidad también es vivenciada por trabajadores profesionales quienes ejercen su trabajo con contratos temporales que los sumergen en una inestabilidad e incertidumbre laboral constante. Como medida de sobrevivencia, el emprendedurismo mencionado por De Soto (1987) como una alternativa de autoempleo se confirma en las pretensiones de crear un negocio propio para asegurarse ingresos fijos, pues ellas vivencian las dificultades de un mercado cada vez más restringido.

Profundizando la comparación se observa que las mujeres de la generación mayor e intermedia tienen una situación laboral relativamente cuajada, en el que priman los empleos constantes ligada a una estabilidad económica. La formación continua además de los muchos años de experiencia les permitió desarrollar destrezas en su especialidad; las cuales se tornan un capital simbólico que les proporciona réditos inmediatos. Igual de importante lo constituye el capital social, conformado por los contactos forjados al largo de su trayectoria pues son las redes de amigos quienes las recomiendan a aplicar a diversas ofertas laborales. De este modo como observaría Bourdieu (2012) la movilización de variados capitales va moldeando las trayectorias, Además, se confirmaría lo dicho por Dardot y Laval (2016) en que las lógicas de un sujeto neo empresarial que visualiza como capital a explotar desde los conocimientos hasta las relaciones amicales.

Otra coincidencia resaltante es que las entrevistadas de las tres generaciones atribuyen un gran peso a las redes de contacto quienes actúan como facilitadores para ingresar un mercado laboral cada vez más restringido; además resaltan la importancia de calificarse en diversas habilidades que fortalezcan su imagen profesional. Aquellas que enriquecieron su capital social serían las que consiguieron un relativo éxito traducido en empleos continuos, remuneraciones aceptables además de puestos medios y altos.

En el caso de la generación joven, el pago al derecho de piso como peaje para ingresar al mercado de trabajo es el inicio de un itinerario marcado por la precarización: bajísimas remuneraciones, sobre calificación, carencia de

derechos sociales, además de maltratos justificados en la inexperiencia de los principiantes.

En este marco, los contactos influyentes actúan como facilitadores que permitirían el acceso privilegiado de sus “protegidos”. De este modo, en el argot popular peruano, es fundamental buscarse padrinazgos que les protejan ante dichas penurias. Conscientes de esta realidad Olga (35) y Kimberly (30) manifestaron que sus amistades políticas les promovieron el acceso a emplearse en algunas entidades públicas; así mismo destacaron que su buen desempeño les permitió mantenerse en sus puestos o ser recomendadas a otros empleadores.

Al respecto Kimberly (30) considera que sus logros profesionales son producto de su mérito, pues se esfuerza y prepara mucho para presentar un trabajo impecable. A pesar de su labor diligente, comenta han tratado de minimizarla durante sus intervenciones; sin embargo, se defiende, ella declara: “(...) nunca me he dejado pisar el poncho hasta ahora, ¡jamás! eh... soy muy segura en mi aspecto laboral, o sea hago bien mi chamba (...)”. Para Kimberly (30) la calidad de su servicio es su garante para enfrentar posibles maltratos, por ello invierte en su educación “para sobrevivir en un mercado cada vez más competitivo”, menciona. Si bien, rechaza el “padrinazgo”, admite que ella misma ingresó bajo esa modalidad, que justifica alegando cumplir bien su función.

Por otro lado, la situación de Inés (33) formada como socióloga además de maestra en Política Social, ejemplificaría que la falta de redes influyentes sería uno de los factores que limitaría el desarrollo profesional. Al respecto ella reconoce que su visión “un poco cerrada” al entender como “amiguismo” los lazos con contactos influyentes para ser admitida en proyectos, le hizo apartarse de dichas dinámicas de empleo. Así, tras renunciar como consultora, atravesó por periodos intermitentes de desempleo, acompañados por momentos de depresión basados en su sensación de fracaso e inutilidad.

Inés enfatiza que decidió alejarse de las consultorías porque no aguantaba la inestabilidad contractual que podía fluctuar entre contratos por un

año o un mes, en el peor de los casos; por ello explica: “decidí dedicarme completamente a la docencia, porque no podía estar en estas idas y venidas, porque también me afectaba, no solo económicamente sino también en la cuestión emocional, psicológica”, explica. Actualmente ejerce como profesora en una escuela, labor que se tornó su pasión; ella resalta que se siente útil, estable emocionalmente, aunque se le remunere poco. Dicha decisión es mantenida en medio de las críticas familiares quienes cuestionaban su decisión. Inés (33) recuerda con pesar los reclamos recibidos: “tanta preparación para que al final ganes 600<sup>55</sup> soles enseñando en un colegio” menciona.

Exoneradas del pago de derecho de piso juvenil, la generación mayor e intermedia ya cuentan con redes fortalecidas en el trascurso de una larga trayectoria. De este modo las amistades ganadas en los espacios políticos, académicos y laborales son importantes para informarse sobre posibilidades laborales; aun así, pesan más los años de experiencia y la calidad del servicio presentado.

Todas las mujeres de la generación mayor e intermedia explican que sus amistades las convocaron a trabajar con ellos o las recomendaban a aplicar a empleos, pero que finalmente su calidad profesional dictaba si permanecían contratadas. Un caso excepcional es la de Fernanda (48) de nacionalidad venezolana quien reside desde hace cinco años en el Perú. Ella fue formada como ingeniera química y cuenta con muchos años de experiencia como jefa en varias empresas transnacionales; sin embargo, en Lima, dichas calificaciones no tuvieron tanta relevancia para emplearse. La falta de redes profesionales, además de las dificultades para acreditar sus títulos universitarios le hizo desistir y en su lugar decidió montar su emprendimiento: una empresa consultora que asesora en temas de seguridad a empresas.

---

<sup>55</sup> Monto equivalente a 149 dólares americanos.

## 4.2 Repercusiones de la precariedad laboral sobre la reproducción:

La inestabilidad laboral, las bajas remuneraciones además de las desfavorables condiciones de trabajo repercuten sobre el tiempo dedicado a la reproducción social. De este modo, las tres generaciones estudiadas ven afectados la maternidad, las relaciones amorosas, el autocuidado y los modos de preservación de la vida.

La generación joven es la que más padece con la irregularidad del empleo; que, justificado en sus pocos años de experiencia, insuficientes capacitaciones además de la débil red de contactos forjados las orientan a dedicar gran parte de su tiempo a adquirir los capitales sociales y simbólicos necesarios para insertarse en el mercado de trabajo. En consecuencia, otro aspecto de la vida como la maternidad es postergada, además las relaciones amorosas, amicales e inclusive las familiares se ven debilitadas. Al respecto ellas resignifican la precarización de su vida como el precio de su realización profesional. Esta situación puede evidenciarse en los siguientes casos:

Daniela (37) formada como comunicadora social prioriza su desarrollo profesional, así tenga que pagar un “costo”: reducir su tiempo compartido con la familia y pareja. Ella explica: “te puedes apartar de tu familia, de tus amistades, pero al fin y al cabo tus capacidades son tuyas y con eso vas a poder defenderte”.

Para Kamila (28) la maternidad no está entre sus planes, pues afirma que en la carrera como investigadora no siempre “tienes trabajo fijo” y para ella el aspecto económico es fundamental si pretendiese tener un hijo. En su lugar orienta sus esfuerzos a aprimorar sus habilidades como pesquisadora y así tener mayores chances de empleabilidad.

Willma (31) se declara “intensa” cualidad que le hace apasionarse en las actividades en las que participa. Actualmente es becaria maestranda en el exterior, por lo que dedica grandes esfuerzos a destacar en el espacio académico. Ella considera que su consagración a los estudios y al trabajo “desanima” a sus pretendientes; situación que ahora es asumida con burlona resignación: “si me quedé soltera, pues me quedé soltera” concluye. De este

modo la maternidad, así como los afectos amorosos dice: “eso lo dejo al azar”; en su lugar sus planes apuntan a seguir un doctorado en el exterior.

En las historias presentadas, se observa que la necesidad por cumplir con los requisitos de empleabilidad es resignificada por las interlocutoras como su realización personal. La postergación de los afectos es una consecuencia no deseada pero asumida como inevitable.

La generación intermedia está conformada por mujeres que desenvuelven múltiples actividades: trabajan, se capacitan y a su vez son responsables por el cuidado a hijos o padres ancianos. Las demandas a cumplir con estas triples jornadas solo son posibles con la tercerización del trabajo reproductivo delegado a otras mujeres. Los sentimientos de culpa e insuficiencia son resignificados como sacrificio para garantizar una mejor calidad de vida a su familia. A continuación, se presentarán algunas historias que lo expresan:

Miriam (43) y Sandra (48) son comunicadoras sociales que laboran en puestos de jefatura en sus entidades, realizan servicios de consultoría externa eventualmente y a su vez continúan formándose en cursos que las especialice más en su área. Las exigencias de un mercado competitivo las compele a dedicarle gran parte de su vida para mantenerse vigentes. A su vez, ellas son madres de hijos entre la niñez y la pubertad; edades en las que se precisa de cuidados en alimentación, asistencia en tareas escolares, acompañamiento afectivo y demás atenciones. Las múltiples responsabilidades profesionales limitan su tiempo para compartirlo con sus hijos, por ello recurren a la tercerización del trabajo doméstico además de cuidados ejercido por mujeres contratadas u otras familiares.

En situación semejante se encuentra Shiamara (45), a pesar de estar soltera y no tener pretensiones de maternidad. Su trabajo como asistente administrativa en una entidad pública, es compartida con la responsabilidad de cuidar a sus padres ancianos a quienes denomina sus “hijos”. Para cumplir con ambas responsabilidades contrató los servicios de una enfermera que los asista permanentemente; sin embargo, tras la pandemia este apoyo se vio

limitado. Así encargada de su labor home office y el cuidado de sus “viejitos”, actualmente siente una excesiva carga de estrés, además de un sentimiento de culpa pues piensa que no rinde al 100% en ninguna de dichas responsabilidades.

Los casos expuestos coinciden en experimentar momentos de culpa e insuficiencia pues sienten no cumplir bien el cuidado a sus familiares ni las demandas de su profesión; sin embargo, estas aflicciones son aliviadas con la certeza de que dicho sacrificio permite el bienestar económico familiar.

De una forma particular, Fernanda (48) también enfrentó este conflicto entre el trabajo productivo y reproductivo. Así, sus largas jornadas de trabajo le obligaban a ausentarse de casa hasta las noches, dejándole poco tiempo para apenas ver a ver a su hija. La insatisfacción con su empleo, además del mínimo tiempo compartido con su familia la lleva a renunciar e iniciar su emprendimiento. Actualmente, la satisfacción que le brinda su empresa consultora abarca los ingresos económicos como el tiempo flexible para acompañar el crecimiento de su hija.

De los casos expuestos, se observa que las mujeres de la generación intermedia coinciden en atravesar por un momento tenso de su trayectoria, en la que las demandas del trabajo productivo son tan exigentes como las del reproductivo. En los casos de Miriam (43), Sandra (48) y Shiamara (45) la tercerización del trabajo doméstico y de cuidado es una solución a tal conflicto; sin embargo, no deja de ocasionarles pesar, pues desearían vivir más tiempo con su familia. En el caso de Fernanda (48), pudo resolver dicha contradicción con su emprendimiento, pues la liberó de un empleo mal remunerado y le daba más tiempo con su hija. Todas ellas se encuentran dentro de las clases medias, situación que les facilita lidiar con las contradicciones de la producción y reproducción.

Distanciadas de la generación joven e intermedia, las mujeres de la generación mayor no vivencian un conflicto intenso entre las labores productivas y reproductivas. La mayoría de entrevistadas de este grupo está conformada por mujeres con hijos adultos autónomos, por lo que se encuentran



liberadas de atenderlos y ahora se centran en el autocuidado. En este sentido, ejercen su trabajo orientado a la manutención propia además de disfrutar de otras actividades que las revitaliza como el frecuentar amistades, gozar de hobbies y participar en grupos académicos para intercambiar aprendizajes.

En concordancia con lo expuesto, Fiorella (68), Maryory (67) y Karla (68) todas madres de hijos en etapa adulta, disponen de tiempo para centrarlos al autocuidado. Así con seguridad económica provista tras una larga trayectoria laboral, gozan de holgura para disfrutar más de la vida, en las que ellas son el centro de sus atenciones.

Por otro lado, Zoila (55) se vuelca en el autocuidado junto a la reparación de dañados vínculos familiares. Ella narra que consagró gran parte de su vida a ejercer su profesión como rehabilitadora de niños en la sierra del Perú, actividad que compartía con su militancia política. Si bien su dedicación a estas actividades le hacían sentir realizada; descubre que después “le pasó factura” pues tuvo que acarrear con los problemas conyugales y filiales. Así, a raíz de la muerte de su hijo mayor y el diagnóstico de ansiedad en su hijo segundo junto a la crisis de pareja, le provocaron una redefinición de prioridades en el que ella y su familia asumen un lugar igual de importante que sus actividades públicas.

Por su parte Odalys (69), no vive plenamente el autocuidado debido a su inestabilidad económica. Así, tras una trayectoria laboral amplia como docente universitaria en Venezuela, se ve obligada a migrar al Perú, país en el que tuvo que “reinventarse” como vendedora de inmuebles. Sus bajos ingresos económicos iniciales le orientaron a apoyarse en su hija, a quien retribuyó con el trabajo doméstico de la casa, así como el cuidado a su nieta. Esta situación no era de su agrado, pues consideraba que ya había cumplido con esos roles correspondientes a otra etapa; sin embargo, lo aceptó porque fue lo que le tocó vivir. Recientemente sus ingresos económicos mejoraron, le dedica más tiempo a su trabajo y comienza a disfrutar más de su autonomía.

Las historias presentadas evidencian los matices en que la reproducción es afectada por las condiciones del trabajo. Karla (68), Fiorella (68), Maryory

(67), Zoila (55) y Sharol (55) pueden centrarse en su propio cuidado porque tienen una estabilidad económica a pesar de la precariedad laboral. Odalys (69) inicialmente redujo su disfrute personal debido a sus bajos ingresos, situación que cambió tras mejorar su situación económica.

De este modo, las tres generaciones evidencian que la vigencia de la división sexual del trabajo las ubica anticipadamente como responsables del cuidado presente y futuro; sin embargo, la precarización del mercado laboral les complica a ejercerlo. Este conflicto entre lo reproductivo y productivo es “resuelto” por las mujeres gracias a las herramientas que su situación como clase media les permite.

Así, todas estas mujeres de las tres generaciones mencionadas, poseen alta escolaridad, tienen una educación sexual que les facilita el uso de métodos anticonceptivos para postergar su maternidad o delimitar el número de hijos posibles. Además, su remuneración profesional se ubica por encima del promedio, lo que les favorece para contratar los servicios de niñeras además de trabajadoras domésticas. Adicionalmente, su situación privilegiada les hace frecuentar círculos en los que la reflexión feminista les ayuda a comprender sus “culpas” y las terapias psicológicas les ayudan a transitar los embates sociales en sus trayectorias.

De este modo se puede observar que, si bien la reproducción social de las mujeres profesionales es afectada por la precarización del mercado de trabajo, su situación como clase media les auxilia con capitales económicos, sociales y simbólicos que les facilita lidiar con el conflicto producción-reproducción.

### **4.3 Estereotipos de género y discriminación**

De los hallazgos en campo se encontró que una proporción importante de mujeres de las tres generaciones mantiene una relación distante con la discriminación de género y acoso sexual. Así un grupo de ellas considera que nunca sufrieron discriminación de género en su trayectoria laboral y otras

tienen serias dudas para identificarlos sobre todo las más sutiles y subjetivas. A continuación, se presentarán algunos casos que lo demuestran:

Mujeres de las tres generaciones como Sharol (55), Maryory (67), Angela (38), Natalia (32) y Julia (28) manifiestan no haber experimentado actos de discriminación de género ni tampoco haber sufrido acoso sexual, aunque mencionan saber de otras colegas que si fueron maltratadas. Al ser consultadas sobre las razones que ellas consideran mantenerlas invictas de la discriminación adjudicaron que el ambiente laboral de relaciones horizontales además de su buen desempeño profesional les garantizó seguridad.

Sobre la discriminación Sofia (35) explica que “más allá de ser mujer o varón, lo que es importante es tu desempeño”; en ese sentido sostiene “puedo competir igual que un varón teniendo las mismas condiciones académicas”. En similar opinión Thalia (31) afirma no haber sentido discriminación de género, pues cuando radicaba en el Perú fue ascendida como coordinadora de docentes gracias a su buen trabajo; actualmente en el extranjero sus dificultades laborales se deben a su poco dominio de la lengua, mas no por “el hecho de ser mujer”, recalca.

Por otro lado, Shiamara (45) se muestra dubitativa, reflexionando un poco más encuentra algunos indicios como “no ser tomada en cuenta” en una reunión laboral; sin embargo, lo atribuye a sí misma, por no tener una “personalidad fuerte”.

Por el contrario, Odalys (69) rechaza categóricamente haber pasado por discriminación; para ella sus logros laborales fue resultado de su dedicación y mérito. En este sentido manifiesta una opinión particular con respecto a las políticas de género: “lo que a mí me molesta es (...) eso de que obligatoriamente te digan que para entrar a una universidad o a una empresa x tienes que tener un porcentaje x de mujeres o un porcentaje x de negros; eso es discriminación y yo siento que me están discriminando ¿por qué me vas a dejar entrar a mí a un trabajo? ¿solo porque yo soy mujer? ¡no! a mí me tienen que dejar entrar a un trabajo si yo demuestro que profesionalmente soy capaz ¿me entiendes? no es porque hay un cupo” sentencia algo incómoda.

Estas respuestas entre la duda, el rechazo y la percepción de distanciamiento de la discriminación de género podría explicarse porque gran parte de ellas formadas en el área de ciencias sociales, trabajan en los sectores mixtos, o sea que la cantidad de mujeres y varones es similar en la jerarquía laboral. En ese sentido es posible que las desigualdades no sean tan visibles y por tanto sea un poco difícil percibir las.

Por el contrario, en los sectores masculinizados como los de construcción y minería donde los varones tienen una presencia cuantitativamente mayor, además de detentar los cargos de poder, se evidenciaron maltratos como el acoso sexual y la discriminación de género bastante evidentes hacia algunas de las entrevistadas.

En concordancia con lo expuesto, Miriam (43) explica que comenzó su trayectoria laboral en el sector construcción, cuando joven sus facilidades comunicativas eran confundidas como coqueteos, situación que la colocaba en una posición vulnerable a las críticas sobre su profesionalismo. En la actualidad continúa ejerciendo en el mismo sector y la discriminación de género persiste; sin embargo, los años de experiencia ganados, además del cargo que ocupa le permiten defenderse de las ofensas de sus colegas ingenieros.

Por su parte Wilma (31) trabajó como consultora social en un campamento minero. Antes de iniciar sus labores fue advertida de vestir ropas holgadas que no muestren su cuerpo para así evitar molestias de sus colegas. Ella explica que durante algunos meses cumplió con las “sugerencias” para preservar su seguridad, sin embargo, cansada de dichas limitaciones sin sentido para ella, decidió vestirse a su modo. Después de algún tiempo su jefe, con la excusa de tratar asuntos laborales la invitaba a citas. Sobre esto Wilma reclama: “O sea cuan complicado es para una mujer, que nos vean y nos respeten por nuestras ideas (...) quizás te puedas arreglar (...) porque quieres estar presentable tú, y que eso no sea una causal de que te miren o que piensen que porque te pones un vestido es una incitación a que te inviten a salir”. Finalmente concluye que si hubiera sido varón no tendría dichos problemas.

Así mismo, Zoila (55) comenta algunas de sus malas experiencias. Primero como relacionista comunitaria en las provincias del Perú fue asediada por su colega, ella lo enfrentó y en represalia fue apartada de los próximos proyectos; después trabajó en una ONG internacional, recuerda que sus colegas y jefes varones intentaron varias veces tratarla como “la secretaria” a pesar de que ella ejercía cargos de semejante responsabilidad; ella nuevamente se defendió pues manifiesta no dejarse maltratar por nadie. En ambas situaciones el acoso sexual y la discriminación de género, es decir el trato diferenciado fue percibido por ella.

La dominación patriarcal predomina con gran intensidad en sectores masculinizados como el de construcción y minería, espacios en los que los principales cargos son asumidos por varones se evidencia con notoriedad el acoso sexual además de discriminación de género. Así mismo los estereotipos de género tradicionales que asocian a la mujer como seductora, es decir que se vale de su sexualidad para conseguir beneficios se mantienen vigentes.

Los demás sectores económicos como el de educación, servicios y comercio, al contar con participación mixta de varones y mujeres, amortigua la intensidad de la dominación patriarcal que pasa a filtrarse de un modo más sutil por lo que su detección se tornaría difícil.

## CONCLUSIONES

Se puede concluir que la precarización del mercado del trabajo peruano repercute sobre la labor reproductiva de las mujeres profesionales, quienes “resuelven” dicha contradicción postergando la maternidad y tercerizando los cuidados.

Dicha precarización se agudiza para mujeres profesionales de la generación joven quienes a pesar de contar con más formación que las generaciones mayores, padecen altas tasas de subempleo por ingresos y además de la sobre calificación. La dificultad para sostenerse de manera autónoma, la intermitencia del empleo, además del deseo de desarrollo profesional las obligará a aplazar la maternidad como los afectos amorosos.

Así mismo en las trayectorias presentadas se evidencian la interiorización de una racionalidad neoliberal discutida por Dardot y Laval, (2016) sobre una fuerte percepción del emprendedurismo que se manifiesta en las entrevistadas. Este emprendedurismo colocado en el discurso político y económico de las últimas décadas, a su vez le da un mayor protagonismo a la mujer, quien es alentada a empoderarse compitiendo en el mercado. En este sentido, la postergación de la maternidad reflejaría la preocupación de obtener primero una estable situación económica.

La mayoría de las mujeres estudiadas trabaja como consultora y otras actividades de contratos temporales, que las orienta a ser emprendedoras de sí mismas. Además, la gran mayoría no se perciben como precarias ni por la condición de género.

Probablemente su formación profesional dentro de las ciencias sociales las ubica en sectores laborales en la que sea menos frecuente los estereotipos de género y los acosos. Así mismo, la distribución de tareas en casa presenta la división sexual tradicional con pocas variaciones a pesar de que la escolaridad de sus compañeros sea alta.

Otro elemento importante a considerar es que la situación de clase media de las entrevistadas les permite tercerizar los cuidados de padres

ancianos e hijos pequeños, lo que en cierto modo invisibiliza las desigualdades de género y al mismo tiempo que las reproduce (HIRATA, 2002b). De este modo las relaciones sociales desiguales entre varones y mujeres resultantes de una “dominación masculina” construida históricamente por el patriarcado, aún se mantienen vigentes con algunas variaciones.

Además, los estereotipos de género tradicionales aún son vinculados a ellas, provocando desde modos sutiles de discriminación hasta acoso sexual con violencia explícita. Por lo que la dominación patriarcal persistiría en la cultura y sus cambios son lentos, a pesar de los avances logrados en materia económica.

La investigación presentada lejos de cualquier agotamiento temático buscó presentar los márgenes de indeterminación en las que se sitúan las mujeres en el mercado de trabajo. Márgenes que exigen la incorporación de variables como edad, escolaridad, situación de clase, las cuales permiten comprender los cambios y permanencias en las formas históricas de dominación de género.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, L. ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? **Revista Estudios Feministas**, v. 12, n. 2, p. 224–235, 2004.
- ADAMS, NORMA; VALDIVIA, N. **Los otros empresarios: ética de migrantes y la formación de empresas en Lima**. Lima: IEP, 1991.
- ALCÁZAR, L.; BALARÍN, M.; ROMÁN, A. Oportunidades y barreras en la trayectoria de científicas sociales peruanas. En: **Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas**. [s.l: s.n.]. p. 51–103.
- BALBO, L. La doble presencia. En: **Las mujeres y el trabajo**. [s.l: s.n.]. p. 503–510.
- BARRIG, M. **Cinturón de castidad. La mujer de clase media en el Perú**. [s.l: s.n.].
- BELTRÁN, A.; LAVADO, P. El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú. Un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional. En: **La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde el mundo y América Latina**. Lima: [s.n.]. p. 205–273.
- BIROLI, F. **Gênero e Desigualdades: limites da democracia no Brasil**. [s.l: s.n.]. v. 11
- BOURDIEU, P. **Estructuras, habitus y prácticas**. Taurus ed. Madrid: [s.n.].
- BOURDIEU, P. **La distinción: criterios y bases sociales del gusto**. [s.l: s.n.].
- CARRASCO, C. El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. Algunas notas para su reconceptualización. **Cuadernos de economía: Spanish Journal of Economics and Finance**, v. 20, n. 57, p. 95–109, 1992.
- CARRILLO, S. Las mujeres en el gobierno universitario peruano. Equidad de género en la educación superior. En: **Vidas desiguales. Mujeres, relaciones de género y educación en el Perú**. Lima: IEP, 2018. p. 169–199.
- COX, N. Contracando desde la cocina. En: **El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo**. [s.l: s.n.]. p. 25–46.
- DALLA COSTA, M. **Community, Factory and School from the Woman's Viewpoint**. [s.l: s.n.].
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Sao Paulo: Boitempo, 2016.
- DE ALMEIDA XAVIER, T.; CARVALHO NETO, A.; VERSIANI, F. A difícil conciliação entre a vida profissional e pessoal: um estudo baseado na faixa etária das mulheres executivas. En: **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura**. [s.l: s.n.]. p. 173–193.
- DE SOTO, H. **Economia subterrânea : uma análise da realidade peruana**. Globo ed. Rio de Janeiro: [s.n.].



DUBAR, C. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. **Educação & Sociedade**, v. 19, n. 0, p. 13–30, 1998.

FEDERICI, S. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpos e acumulação primitiva**. Sao Paulo: Elefante, 2017.

FULLER, N. **Dilemas de la Femeineidad. Mujeres de clase media en el Perú**. Lima: [s.n.].

GARAVITO, C.; CARRILLO, M. **Feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en el Perú:1978-2003**. [s.l: s.n.]. Disponível em:  
<[https://www.researchgate.net/publication/238706953\\_FEMINIZACION\\_DE\\_LA\\_MATRICULA\\_DE\\_EDUCACION\\_SUPERIOR\\_Y\\_MERCADO\\_DE\\_TRABAJO\\_EN\\_EL\\_PERU\\_1978-2003/link/596e88caa6fdcc2416901657/download](https://www.researchgate.net/publication/238706953_FEMINIZACION_DE_LA_MATRICULA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_Y_MERCADO_DE_TRABAJO_EN_EL_PERU_1978-2003/link/596e88caa6fdcc2416901657/download)>.

GARFIAS, M. La persistencia de las desigualdades en el ámbito de la educación universitaria. El caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 1940-2000. En: **La educación universitaria en el Perú. Democracia, expansión y desigualdades**. Lima: IEP, 2015. p. 105–156.

GOLTE, JÜRGEN; ADAMS, N. **Los caballos de Troya de los invasores. Estrategias campesinas en la conquista de la gran Lima**. Lima: IEP, 1990.

GUZMAN, V.; MAURO, A.; ARAUJO, K. **Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo**. [s.l: s.n.].

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. [s.l: s.n.].

HIRATA, H. Divisão sexual do trabalho: estado das artes. En: **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e sociedade**. [s.l: s.n.]. p. 273–289.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. [s.l: s.n.].

HIRATA, H. Globalização, trabalho e gênero. n. Dezembro, p. 111–127, 2005.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007a.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. NOVAS CONFIGURAÇÕES DA DIVISÃOSEXUAL DO TRABALHO. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 0, p. 595–609, 2007b.

KERGOAT, D. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. [s.l: s.n.].

KOGAN, L. Profesionales, esposas y madres. Egresadas de la Universidad del Pacífico 1980-1985. **Apuntes 35**, p. 97–107, 1994.

KOGAN, L. “No sé cómo lo hacemos pero es muy sacrificado”: mujeres profesionales en el ámbito de la gran empresa limeña. En: **Bajo el radar de Sofía Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú**. [s.l: s.n.]. p. 108–117.

KUBR, M. **La consultoría de empresas: guía para la profesión**. Tercera ed. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1997.

LAVADO, P.; MARTÍNEZ, J. J.; YAMADA, G. ¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú. **Documento de trabajo**, n. 0, p. 73, 2014.

LEITE, M. P. O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades. En: **O trabalho reconfigurado**. Campinas: [s.n.]. p. 67–94.

LIMA, J. C. A globalização da precariedade: a informalidade em tempos de trabalho flexível. p. 26–44, 2008.

LIMA, J. C.; PIRES, A. S. La juventud y la nueva cultura del trabajo : consideraciones extraídas del trabajo digital. **Sociologia & Antropología**, v. 07.03, p. 773–797, 2017.

LONGO, M. Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. **Trayectorias**, v. 11, n. 28, p. 118–141, 2009.

MEJÍA NAVARRETE, J. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. **Investigaciones Sociales**, v. 8, n. 13, p. 277–299, 2004.

MIMDES. **Brecha de género en el uso del tiempo**. Lima: [s.n.].

MINISTERIO DEL TRABAJO PROMOCIÓN Y EMPLEO. **Trabaja sin acoso. Guía práctica para la sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector público y privado**. Lima: [s.n.].

MINISTERIO DEL TRABAJO PROMOCIÓN Y EMPLEO. **Informe Anual de la mujer en el mercado laboral**. [s.l: s.n.]. Disponible em: <[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe\\_Anuar\\_de\\_la\\_Mujer\\_2018.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe_Anuar_de_la_Mujer_2018.pdf)>.

MISKOLCI, R. Novas conexões: notas teórico-metodológicas para pesquisas sobre o uso de mídias digitais. **Cronos**, v. 12, n. 2, p. 9–22, 2011.

MISKOLCI, R. Sociologia Digital: notas sobre pesquisa na era da conectividade. **Contemporânea**, v. 6, n. 2, p. 275–297, 2016.

MONTAGNER, M. Â. Trajetórias e biografias: Notas para uma análise bourdieusiana. **Sociologias**, n. 17, p. 240–264, 2007.

MOTA SANTOS, C.; TANAURE, B.; CARVALHO NETO, A. Fatores que interferem no crescimento das mulheres profissionais nas organizações: entre o prazer e a culpa. En: **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura**. [s.l: s.n.]. p. 155–173.

PARIONA, T. ¿Cronograma establecido? Representaciones de maternidad según mujeres profesionales en Lima. **Anthropologica**, v. 37, n. 43, p. 17–37, 2019.

PIRES, A. S. **O trabalho e a subjetividade na área de tecnologia da informação (TI): a construção do discurso da flexibilidade em torno da “Geração Y”**. 2017

PUJOL, A. Ocupaciones y biografías: la noción de trayectorias en los estudios del trabajo. **ARISTEO**, v. 2, p. 1–19, 2014.

ROBERTI, E. Perspectivas sociológicas en el abordaje de las trayectorias: un análisis sobre los usos, significados y potencialidades de una aproximación controversial. **Sociologias**, v. 19, n. 45, p. 300–335, 2017.

SUNEDU. **II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú**. Lima: [s.n.]. Disponible em: <[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe Bienal.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe_Bienal.pdf)>.

TOMASSINI, C. **Ciencia académica y género. Trayectorias académicas de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República**. [s.l: s.n.].

VALDIVIA, S. Mamá, ¿ya estás viniendo? Varones y mujeres proveedores de recursos y cuidados. **Ius et Praxis**, v. 17, n. 1, p. 7–50, 2014.

W. SCOTT, J. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: **El género. La construcción de la diferencia sexual**. [s.l: s.n.]. p. 265–302.

WACQUANT, L. WacquantArt.pdf. v. 6, n. 16, p. 5–11, 2007.

WALBY, S. **Theorizing Patriarchy**. Basil Blac ed. Oxford: [s.n.].

WELLER, W. A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. **Sociedade e Estado**, v. 25, n. 2, p. 205–224, 2010.

## ANEXOS

### Anexo 1: Guía de entrevista:

Objetivo: Analizar cómo la división sexual del trabajo influencia en las trayectorias laborales de mujeres profesionales.

#### PARTE I: Perfil sociodemográfico

1.- ¿Cuál es tu Nombre?

2.- ¿Cuál es su Edad?

3.- ¿Dónde naciste?

4.- ¿Cuál es su estado civil?

0)Soltera 1)casada 2)conviviente 3)divorciada 4)separada 5)no respondió

5.- ¿Con quienes vive en casa?

0)sola 1)padres 2)parientes 3)pareja 4)amigos 5)roomies

6.- ¿En qué tipo de predio vive?

0)casa 1)cuarto 2)departamento 3)minidepartamento

7.-El predio en el que vive es:

0)propio 1)prestado 2)alquilado 3)financiado con dinero propio

4)financiado con dinero prestado

8.- ¿Usted tiene hijos?

No

9.-Si tiene hijos ¿Cuántos?

0)1 2)2 3)3 4)4 5) más de 5

10.- ¿Qué edad(es) tiene (n)?

0)Menos de 3 años 1) Entre 4 a 6 años 2) Entre 7 a 9 años 3) Entre 10 a 14 años 4) más de 15 años

11.- ¿Actualmente está empleada?

No

Si

12.- Si no está empleada, ¿a qué se dedica, ¿cómo se sustenta económicamente?

13.- Si esta empleada ¿en qué institución trabaja?

15.- ¿Cuál es la función que desempeña en su centro de labores?

16.-Cuál es el rango de ingresos que usted recibe

0)menos de 1500 1) Entre 1,500 y 2500 2) Entre 2500 y 3500 3) Entre 3,500 y 5000 4)más de 5000

17.- ¿A qué clase social usted considera que pertenece?

0)alta 1)media alta 2)clase media baja 3)clase baja 4)no sabe/no opina

18.- ¿Con que grupo étnico usted se identifica?

0)blanca 1)mestiza 2)negra 3)indígena 4)no sabe/ no opina 5)otros

19.- ¿Usted profesa alguna religión?

No

20.-Si profesa ¿cuál?

0)Católica 1) evangélica 2) mormón 3)pentecostal 4)testigos de jehová 5)israelita 6)otros

**Parte II: Conocer los antecedentes familiares para entender cómo la provisión de recursos económicos y culturales se mixturan con el rol femenino asignado en el hogar.**

21.- ¿Sus padres en qué departamento nacieron?

22.- ¿Cuál es el nivel de instrucción de sus padres?

0)ninguna 1) primaria incompleta 2)primaria completa 3)secundaria incompleta 4)secundaria completa 5)nivel superior completo 6)nivel

superior incompleto 7) nivel superior técnico completo 8) nivel superior incompleto

23.- En qué distrito vivió durante su infancia y adolescencia?

Si fue en Lima: 0) Lima Norte 1) Lima Oeste 2) Lima Este 3) Lima Sur

Si fue fuera de Lima: completar

24.- ¿Con quienes vivía en casa?

0) solo con papas 1) papas y hermanos 2) papas, hermanos y parientes  
3) otros

25.- ¿Quién tomaba las decisiones importantes en casa?

26.- ¿Cuál era la ocupación de su madre?

27.- ¿Cuál era el nivel de valorización de su madre en casa?

0) poco valorada 1) no valorada 2) valorada 3) muy valorada 4) no respondió

28.- ¿Quién le ayudaba con las tareas escolares en casa?

29.- ¿Qué personaje de su familia le incentivó o fue un referente a formarse en la universidad?

30.- ¿Su carrera de pregrado fue en una universidad pública o privada?

31.- ¿Cómo financió sus gastos durante sus estudios universitarios?

0) Ayuda familiar 1) trabajo tiempo parcial 2) trabajo full time 3) crédito  
4) no respondió

32.- ¿Por qué decidió formarse en la maestría de posgrado?

0) mayor ingreso 1) mantener el empleo 2) ascender de puesto de trabajo 3) satisfacción personal 4) crecer profesionalmente 5) investigar

### **PARTE III: Conocer la trayectoria laboral y su relación con el trabajo reproductivo**

33.- ¿A qué edad comenzó su primer empleo?

34.- ¿Cuál fue su primer empleo?

35.- ¿Cómo se enteró de ese empleo?

0)Amistad 1)anuncio 2)familiar 3)redes sociales 4)convocatoria por medio de la universidad

36.- ¿Cuál era su condición laboral?

0)contrato temporal 1)practicante 2)tercerizado 3)independiente 4)no respondió

37.- ¿Usted trabajo para una institución pública o privada?

38.-¿Cuál era su función en dicha institución?

39.- ¿Cómo termino ese primer trabajo?

0)Despido 1) término de contrato 2)Renuncia 3)no respondió

40.- ¿Tenia más de 1 empleo para sustentarse?

No

Si

41.- ¿Cuáles eran dichos empleos?

42.- ¿Estudiar el posgrado le permitió conseguir un mejor empleo y con mayor remuneración?

No

Si 43.- ¿en qué cambio?

44.- ¿En cuál trabajo se sintió satisfecha con su labor y con la remuneración?

45.- ¿Se ha sentido discriminada por ser mujer en su centro de labores?

46.- ¿Se ha sentido satisfecha con la labor que desempeñaba en su centro de trabajo?

47.-Se ha sentido satisfecha con la remuneración que recibe por su labor?

48.-Tuvo momentos de desempleo?

Si

No

49.- ¿Durante el periodo de desempleo, usted que hace para sustentarse?

50.- ¿Cuánto es el tiempo que duro desempleada?

0)menos de 6 meses 1) entre 6 y 8 meses 2)entre 8 meses y 1 año 3) entre 1 año y medio e 4) más de dos años

51.- ¿Quién o quiénes se son su apoyo económico-emocional cuando está desempleada?

52.- ¿Para usted, su familia constituye un apoyo para su permanencia en el empleo o la búsqueda de uno nuevo? Para las no madres, familia de origen; para las madres, la familia elegida.

53.- ¿Cómo fue el apoyo de su familia durante ese periodo?

54.-Para las madres: ¿Cómo hace para conciliar el trabajo profesional y trabajo doméstico y cuidado de los hijos?

0)con su pareja 1)Apoyo de algún familiar 2)guardería 3) niñera 4)propio cuidado

Si tiene a un tercero (familiar o niñera) para el trabajo doméstico y de cuidado:

55.- ¿Quién monitorea el cumplimiento de las labores domésticas y de cuidado de los hijos, usted o su pareja?

56.- ¿Cuándo acontece alguna emergencia en casa o en el colegio de los hijos, quien acude a resolverlos?

57.- Si es que ella ejecuta o monitorea el cuidado de la casa e hijos: ¿Ha tenido problemas en su centro de labores, por asumir su rol de madre?

58.- ¿Para usted, que factores le dificultan conseguir un empleo o permanecer en él?

59.- ¿Para usted que es más importante: realizarse como profesional o ser una madre dedicada al cuidado de la casa e hijos?

**PARTE IV: Distribución del trabajo doméstico y cuidados dentro del hogar**



60.- ¿Cómo se organizan usted y su pareja para la ejecución de las tareas domésticas: cocinar, lavar, limpiar, pagar las cuentas, compras de alimentos, ¿reparación del algún desperfecto en casa?

61.- ¿Ha tenido discusiones durante la organización de tareas domésticas?

62.- ¿Quién lleva al médico, asiste a las reuniones escolares, o ayuda en las tareas escolares a los hijos, usted, su pareja o un tercero?

63.-De lo anterior: ¿fue implícito, o dialogado?

### **PARTE V: Percepción de sobre su posición en la familia y la profesión**

64.- ¿Como se percibe como mujer profesional? ¿está satisfecha con lo logrado?

65.- ¿Qué expectativas tiene con respecto a su profesión? ¿Pretende desenvolverse en dicha área?

66.- ¿Se siente valorada en su familia? Para solteras: Familia de origen; para mujeres con hijos: familia elegida

67.- ¿Se siente valorada con sus colegas y amistades?

68.- ¿Cómo percibe la situación de la mujer profesional en el mercado de trabajo a partir de su experiencia personal?

69.- ¿Usted percibe algún avance en la situación de la mujer en el mercado de trabajo en la sociedad peruana?

Para aquellas que no tienen hijos:

70.- ¿Has planeado conformar una familia propia?