

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
COMERCIALES



**La generación Z y sus decisiones sobre empleabilidad en el mercado de
trabajo. Estudio de casos: 2018-2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA**

AUTOR

Tania Milagros Candamo Pajuelo

ASESOR

Norma Velásquez Rodríguez

Lima, Perú

2020

Agradecimientos

A mi familia, por el apoyo que me ha
brindado en este camino.

Dedicatoria

A mi mamá y a mi tía
Alberta.

Con amor, Tania

LISTA DE ACRÓNIMOS

AIESEC: Asociación Internacional de Estudiantes de Ciencias Económicas y Comerciales

CAF: Corporación Andina de Fomento

IE: Institución educativa

IEP: Institución educativa particular

Minedu: Ministerio de Educación

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

RAE: Real Academia Española

UCSS: Universidad Católica Sedes Sapientiae

Unesco: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	1
1. PROBLEMA.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Interrogante principal	4
1.2.2. Interrogantes secundarias.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
CAPÍTULO II	6
FUNDAMENTO TEÓRICO-CIENTÍFICO	6
2. FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO.....	6
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
2.2. MARCO TEÓRICO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE (EMPLEABILIDAD)..	11
2.3. MARCO TEÓRICO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: DECISIONES DE LA GENERACIÓN Z	15
2.4. MARCO LEGAL.....	18
2.5. CONCEPTOS BÁSICOS.....	20
CAPÍTULO III.....	24
MARCO METODOLÓGICO.....	24
3. MARCO METODOLÓGICO	24
3.1. HIPÓTESIS	24
3.1.1. Hipótesis general	24
3.1.2. Hipótesis específicas	24

3.2.	VARIABLES.....	25
3.2.1.	Variable dependiente.....	25
3.2.2.	Variable independiente.....	26
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.5.	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.6.	UNIDADES DE ESTUDIO.....	28
3.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.8.	RECOLECCIÓN DE LOS DATOS.....	28
3.8.1.	Procedimientos.....	28
3.8.2.	Técnicas de recolección de los datos.....	29
3.8.3.	Instrumentos para la recolección de los datos.....	29
3.8.4.	Diseño de la encuesta.....	29
3.8.5.	Juicio de expertos.....	29
3.8.6.	Pruebas de campo.....	29
CAPÍTULO IV.....		31
RESULTADOS.....		31
4.1.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	31
4.2.	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	34
4.3.	PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	35
4.4.	PRUEBA ESTADÍSTICA.....	45
4.4.1.	Comprobación hipótesis general.....	48
4.4.2.	Comprobacion de hipótesis específicas.....	50
4.5.	DISCUSIÓN.....	53
CAPÍTULO V.....		62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		62
REFERENCIAS.....		65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de alumnas de cuarto y quinto de secundaria de los colegios en estudio, 2019.....	28
Tabla 2 Estadísticos de fiabilidad-Alpha Cronbach.....	30
Tabla 3 Programación de actividades y tiempos para el desarrollo de preparación del trabajo de campo.....	32
Tabla 4 Características de las alumnas de cuarto y quinto año, 2019.....	37
Tabla 5 Futuro educativo de las estudiantes de los colegios elegidos, 2019.....	40
Tabla 6 Aspecto social previsto por las estudiantes de los colegios elegidos, 2019.....	42
Tabla 7 Dimensión: aspecto político considerado por las estudiantes de los colegios elegidos, 2019.....	43
Tabla 8 Dimensión: mercado laboral considerado por las estudiantes de los colegios elegidos, 2019.....	45
Tabla 9 Estadística descriptiva, 2019.....	46
Tabla 10 Estadística descriptiva de la variable edad, 2019.....	47
Tabla 11 Estadístico de prueba.....	49
Tabla 12 Prueba Rho de Spearman para datos no paramétricos.....	50
Tabla 13 Prueba chi cuadrado.....	51
Tabla 14 Prueba chi cuadrado entre el indicador educación y social, 2019.....	52
Tabla 15 Prueba chi cuadrado sobre discriminación laboral, 2019.....	53
Tabla 16 Variables independientes creadas para el modelo Logit, 2019.....	55
Tabla 17 Modelo Logit.....	57
Tabla 18 Ratio de Odds.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre ingresos y edad, teoría de capital humano de Becker.....	13
Figura 2 Características de la generación Z.....	17
Figura 3 Aplicando cuestionarios en los colegios elegidos, 2019.....	33
Figura 4 Explicando a la docente sobre la guía semiestructurada a docentes, 2019.....	34
Figura 5 Distribución de la variable edad de estudiantes de los colegios estudiados, 2019.....	48
Figura 6 Representación de un modelo Logit.....	56

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, titulado *La generación Z y sus decisiones sobre la empleabilidad en el mercado de trabajo. Estudio de casos: 2018-2019*, tiene por finalidad conocer la expectativa futura de trabajo de las estudiantes de la IEP Jesús el Buen Pastor, ubicada en el distrito de Independencia, y de la IE Javier Heraud, situada en el distrito de San Martín de Porres. La muestra abarcó 125 estudiantes, y los resultados encontrados a través de la aplicación de instrumentos y del desarrollo de un modelo *logit* revelaron que existe un efecto positivo de los medios de comunicación en la decisión de las estudiantes sobre su futura carrera universitaria.

Palabras clave: empleabilidad, generación Z, mercado de trabajo, innovación y nativo digital

ABSTRACT

We examine the expectative the young people about the labour market, drawing on an analysis of survey data 2019 the student of I.E.P Jesús el Buen Pastor -Independencia and I.E. Javier Heraud - San Martín de Porres. Our aims is to develop a logit model of labour market performance combining inclusion, human capital formation, political and social information. The logit models show that young age, being female having positive effects to communication on decision of future study.

Keywords: employability, generation Z, labor market, innovation and digital native

INTRODUCCIÓN

La presente tesis, denominada *La generación Z y sus decisiones sobre la empleabilidad en el mercado de trabajo. Estudio de casos: 2018-2019*, trata sobre las expectativas laborales de las alumnas de cuarto y quinto año de secundaria de dos instituciones educativas de Lima Norte. El trabajo representa una aproximación a las percepciones y expectativas sobre su futuro laboral, el cual está ligado con los cambios, por ejemplo, el avance tecnológico, los aspectos políticos, el desarrollo productivo, el género, entre otros.

Las estudiantes son parte de la generación Z, la cual abarca a los nacidos desde 1996 hasta el 2010. Esta se caracteriza por ser la primera generación en incorporar la Internet en su proceso de aprendizaje y contar con ciertas características que la hacen diferente a otras generaciones, como la creatividad, el espíritu emprendedor y la visión innovadora. En el aspecto laboral, los jóvenes Z buscan una empresa que no solo les brinde oportunidades de hacer línea de carrera, sino que considere sus ideas.

El trabajo se organiza en capítulos. Estos buscan generar un hilo conductor entre las teorías, la metodología y los hallazgos encontrados en la aplicación de instrumentos a 125 estudiantes de los colegios IEP Jesús el Buen Pastor, del distrito de Independencia, y de la IE Javier Heraud, del distrito de San Martín de Porres.

Así, en el Capítulo I, se desarrolla la formulación del problema, la justificación, el objetivo general y el objetivo específico. Estos aspectos son fundamentales, ya que relacionan las características encontradas, sobre todo en las jóvenes que tienen aspiraciones de insertarse de manera eficiente al mercado de trabajo.

En el Capítulo II, se realiza un resumen de los principales antecedentes, tanto nacionales como internacionales, que han sido encontrados sobre las variables de estudio. Seguidamente, se ha realizado un marco teórico en el que se exponen las teorías que son fundamentales para entender el comportamiento de las jóvenes. Entre estas, destaca como línea de estudio la teoría de capital humano de Gary Becker, la cual señala las

consecuencias sobre la inserción laboral y, sobre todo, resalta el comportamiento con respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, lo cual genera procesos de discriminación laboral.

En el Capítulo III, se presenta el protocolo metodológico seguido en el estudio. Aquel incluye la construcción de hipótesis, el tipo y el diseño de investigación. Asimismo, abarca las variables de estudio y los indicadores, así como las técnicas y las herramientas usadas en el trabajo de campo.

En el Capítulo IV, se exponen los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en los colegios de estudio. Aquellos han servido como base para desarrollar la discusión, las conclusiones y las recomendaciones del trabajo.

Finalmente, se espera que esta investigación anime a otros estudiantes a analizar los comportamientos de grupos de estudiantes para desarrollar mejores políticas públicas en torno a la juventud.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Instituto de la Juventud de España (Injuve, 2015), en su informe titulado *Jóvenes y generación 2020*, indicó que la nueva generación está creciendo y educándose en medio de las rápidas transformaciones de la revolución tecnológica. Asimismo, precisó que esta formación influye de manera directa en la forma en que está construyendo su identidad, sus formas de relación y su participación en la sociedad.

La generación Z abarca el lapso de 1996 a 2010. Se trata de la primera generación que ha incorporado la Internet en su proceso de aprendizaje y socialización. Esta generación está conformada por los llamados “nativos digitales”. Entre sus rasgos más sobresalientes se consideran su creatividad, su adaptabilidad a los entornos laborales y el uso de las herramientas digitales en toda relación social (Atrevia, 2016).

Asimismo, los jóvenes Z poseen habilidades altamente desarrolladas y facilidad innata para dominar la tecnología. No obstante, cabe preguntarse qué oportunidad tienen de conseguir un buen trabajo. Las búsquedas están enfocadas en perfiles más académicos, con experiencia y, en algunos casos, con preferencias de género. De esta forma, se resta oportunidades a la nueva generación, la cual ha asumido otro modo de adquirir conocimientos y habilidades. Estos prejuicios de las altas gerencias dentro de las empresas son ejercidos generalmente por personas de generaciones anteriores, las cuales carecen de visión a futuro, más aún cuando la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral es minoritaria (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Otro aspecto importante que abarca no solo a la generación Z es la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Sin embargo, esta presencia continúa siendo menor. Según la OIT (2016), la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó de 52,4% a 49,6% entre los años 1995 y 2015. Asimismo, a escala mundial,

la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27% menor que la de los hombres (OIT, 2016).

A pesar de ello, en las últimas seis décadas, el rol de las mujeres en las empresas ha variado, y su participación en estas se ha incrementado. Ello se debe en parte a los diversos niveles educativos que han adquirido y a las diversas metas que cada una ha buscado lograr. En América Latina, el 75% de las empresas tienen por lo menos una mujer en la alta dirección ejecutiva, y un 34% de los cargos senior son ocupados por mujeres. En Argentina y Brasil, la participación de las mujeres ejecutivas experimentó un incremento: las empresas que tienen por lo menos una mujer en la alta dirección aumentó en 58% y 61% (Thornton, 2018).

Al respecto, la consultora Mercer, en el año 2015, indicó que, en el Perú, solo el 15% de las mujeres ocupan cargos directos altos (CEO), en comparación con el 85% de los hombres, según el último estudio sobre diversidad de género (Redacción Perú21, 2015). Ante esto, cabe agregar que si las empresas tuvieran una visión entre las ideas tradicionales y la diversidad en el liderazgo que trae consigo la generación Z al contar con hombres y mujeres al frente, implementarían medidas innovadoras, e impulsarían nuevas posibilidades de crecimiento y desarrollo que hagan de la organización un lugar donde las personas deseen trabajar.

Asimismo, según el último reporte del Banco de Desarrollo de América Latina (2016), el 17% de los jóvenes que egresan del colegio y encuentran trabajo tiene un contrato formal. Esto quiere decir que solamente el 10% de egresados de secundaria en el Perú logra un contrato laboral escrito y se integra a la formalidad cada año. El número de egresados es de aproximadamente 400 000 alumnos anuales, tal como se precisó en el Censo Escolar 2015, por lo que solo unos 40 000 jóvenes cada año se suman al sector formal. De acuerdo con aquel documento, tres de cada cinco jóvenes que egresan de secundaria en el Perú consiguen su primer empleo casi inmediatamente, pero este suele ser de mala calidad, porque la mayoría se ubica en el sector informal (CAF, 2016).

Por otro lado, la OIT (2017a) indicó que el 17% de los jóvenes en el Perú entre las edades de 18 a 24 años de edad no estudian ni trabajan y que al menos un 11% (dos de cada tres jóvenes) no buscan trabajo. También, precisó que las mujeres padecen exclusión, ya que suelen desvincularse de la educación y el trabajo por cumplir el rol de reproducción la sociedad. Entre los jóvenes que estudian y trabajan se tiene un 17% de hombres frente a un 9% de mujeres entre las edades de 18 a 24 años de edad.

En la actualidad, la mayoría de jóvenes se encuentran trabajando en empleos de baja o media calificación, como obreros, vendedores, servicios y trabajos administrativos. El deseo de aquellos es contar con un trabajo profesional que cubra sus expectativas salariales. En el informe Panorama Laboral América Latina y el Caribe (OIT, 2017b), se precisó que el 86% de los jóvenes entre 18 a 24 años de edad desean iniciar un negocio propio, el cual es una de las características de la generación Z, y que el 14% tiene pensado poner un negocio en los próximos 12 meses. Asimismo, el negocio más frecuente es el comercio al por mayor o menor, ya que ellos manejan muy bien las redes sociales y las utilizan como plataforma para desplegar todas sus capacidades (OIT, 2017).

En un estudio realizado en el Perú por la firma Career Services Group en el año 2019, se mostró la tendencia de los jóvenes de la generación Z, así como sus expectativas y proyectos para el futuro. El 40% de los jóvenes, al culminar sus estudios universitarios, consideran que es mejor es tener un trabajo estable de ocho horas diarias y cinco días a la semana. Por el contrario, el 36% se proyecta en emprender un negocio propio (Redacción Gestión, 2019).

Finalmente, la presente investigación es importante, ya que aporta información relevante sobre las expectativas laborales de estudiantes de cuarto y quinto de secundaria del año 2019. Esto permitirá proponer recomendaciones de políticas sobre empleabilidad para la generación Z. Asimismo, se ha visto conveniente analizar a dos colegios de Lima Metropolitana a fin de conocer sus decisiones y formas de pensar con respecto a este tema.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante principal

La interrogante principal es la siguiente: ¿cuáles son las decisiones sobre la expectativa de empleabilidad de la generación Z de las alumnas del colegio El Buen Pastor y Javier Heraud, 2020?

1.2.2. Interrogantes secundarias

Las siguientes son las interrogantes secundarias:

- ¿Cuáles son las expectativas sobre los aspectos políticos y la empleabilidad de la generación Z de las alumnas del colegio El Buen Pastor y Javier Heraud, 2020?
- ¿Cuáles son las expectativas sobre el mercado de trabajo de las alumnas de la generación Z del colegio El Buen Pastor y Javier Heraud, 2020?
- ¿Qué opinión tienen las alumnas de los colegios El Buen Pastor y Javier Heraud sobre la temática social actual 2020?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica por el hecho de que abarca la relación entre la educación y el trabajo. Asimismo, indaga sobre las expectativas y los elementos que condicionan a los jóvenes estudiante de los colegios IEP El Buen Pastor y la IE Javier Heraud que cursan los dos últimos años de educación secundaria en su futuro educativo y laboral en la ciudad de Lima en los distritos de San Martín de Porres e Independencia.

La investigación es una aproximación a las percepciones y expectativas de las alumnas de cuarto y quinto de secundaria sobre su futuro laboral, el cual está ligado con cambios como el avance tecnológico, político, así como con el desarrollo productivo, el género, entre otros aspectos. El estudio se torna importante, ya que brinda información sobre las expectativas a futuro del mercado laboral y la empleabilidad en estudiantes de cuarto y quinto de secundaria.

Esta investigación brindará posibles recomendaciones políticas a la generación Z de mujeres que deseen alcanzar un cargo ejecutivo, trabajar en empresas reconocidas con un sueldo competitivo o iniciar su propio negocio. Para ello, se considera sus opiniones, la información, sus experiencias personales y sus aspiraciones laborales, las cuales les permitirán establecer una mejor visión laboral a futuro para la toma de decisiones de su carrera profesional.

Finalmente, la línea de investigación que sigue la Universidad Católica Sedes Sapientiae en la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales es de capital humano. En este sentido, permite conocer primero las expectativas que tienen los jóvenes frente al mundo de trabajo y, a partir de estas, poder diseñar recomendaciones de política para generar aportes a la expectativa de los jóvenes peruanos en aquella área.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

El objetivo general de la investigación consiste en proponer recomendaciones sobre empleabilidad para la generación Z en función de las expectativas de las estudiantes del colegio IEP El Buen Pastor y la IE Javier Heraud, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos son los que siguen:

- Conocer qué opinan las estudiantes de los colegios El Buen Pastor y Javier Heraud sobre los temas políticos que influyen en el futuro del país.
- Indagar las expectativas laborales que tiene cada estudiante de los colegios El Buen Pastor y Javier Heraud en escuelas particulares y estatales.
- Conocer la opinión de las estudiantes de los colegios El Buen Pastor y Javier Heraud sobre la temática social actual.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO-CIENTÍFICO

Este capítulo muestra el fundamento teórico que se ha utilizado en la investigación sobre la generación Z y sus características. De igual manera, expone la elección e interpretación de la teoría de capital humano, relacionada con las expectativas laborales de las estudiantes de cuarto y quinto de secundaria de los colegios en estudio.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Tesis

A continuación, se expone la información de las tesis que se han consultado para fundamentar la investigación.

Variables que inciden en la elección de carrera y casa de estudio, en la perspectiva del género (Lorena Andrea Orozco Blum, Chile, 2009). Según Orozco (2009), desde la inclusión de la mujer en la educación de grado secundario y superior, esta ha tomado un papel relevante en la sociedad. La educación le ha proporcionado una fuente de gratificación y valoración social. Se trata de una investigación exploratoria a través de entrevistas personales a potenciales estudiantes universitarios en las que se les preguntó acerca de su percepción sobre la importancia de distintas variables y atributos al momento de elegir una carrera.

Uno de los objetivos que se tiene en esta investigación es aclarar cuáles son los factores que un estudiante de escuela secundaria toma en consideración al momento de escoger una carrera y una universidad. Cabe agregar que, actualmente, las estudiantes de secundaria desconocen las barreras y problemáticas del mercado laboral. Por ello, este

tipo de investigación permite identificar las falencias que existe en las estudiantes al momento de elegir una carrera.

Unas de las conclusiones de la investigación indica que no existe diferencia significativa con respecto al género al momento de elegir una carrera, pero se recomienda no dejar de lado los demás aspectos analizados y verificar su grado de importancia según el género. Asimismo, se expone que las mujeres pueden destacar más en el aspecto infraestructura y actividades de acción social. Esta tesis aporta al presente trabajo de investigación el entender si las estudiantes son susceptibles a las influencias de terceros al elegir una carrera profesional y casa de estudios.

Participación de las mujeres en cargos gerenciales: Una investigación cualitativa de empresas financieras (Fanny Gallegos Pereira, Chile, 2012). Gallegos (2012) situó su estudio en un contexto de transformaciones culturales y sociales, en el cual la mujer pasa de cuidadora a proveedora para entrar al trabajo remunerado. La investigación tiene un enfoque feminista y utiliza la metodología cualitativa en estudios de caso. Su objetivo fue identificar las principales barreras que enfrentan las mujeres en cargos medios para poder ascender a cargos directivos.

Esta investigación ayuda a generar reformas en la educación que se entregan en los colegios sobre los temas de género con el fin lograr una sociedad más igualitaria. Por ello, es importante la información y el asesoramiento en los colegios de grado secundario en los grados de cuarto y quinto que permitan a la nueva generación ser más competitiva en el mercado de trabajo.

Las conclusiones aportadas por esta investigación indican que la mujer percibe un fuerte impacto en su formación por parte de su madre, el cual se refleja en su trabajo. Otro aspecto indica que tanto hombres como mujeres se han impregnado de estereotipos existentes en la sociedad, pero que no influyen de manera negativa en el desarrollo laboral femenino. Asimismo, en el estudio, se menciona que un factor muy importante para la decisión laboral de la mujer es la familia: el significado que el trabajo representa para ellas está ligado con la importancia y el valor que tiene la familia, aun cuando esto signifique optar con otras opciones que no ayuden al desarrollo de su carrera profesional.

Esta investigación sirve como una de las bases que se debe considerar en el estudio de la percepción que se tiene sobre las mujeres en cargos de alta dirección o alto mando, ya que explica de manera sencilla aquellos factores que influyen o no en el desarrollo laboral de las mujeres.

Gestión de la diversidad de generacional docente y sus desafíos frente al trabajo en equipo: Un estudio de caso-Lima (Diego Enrique Cuya Ruíz, Perú, 2017). La investigación de Cuya (2017) asumió un enfoque cualitativo y descriptivo sobre el capital humano en las organizaciones educativas y los desafíos que representa la diversidad generacional de los docentes en la gestión del trabajo en equipo.

El objetivo general de esta investigación fue analizar los desafíos y poder caracterizar la diversidad generacional. Asimismo, este estudio permitió desarrollar más investigaciones sobre la diversidad generacional de docentes en diferentes magnitudes, ya que no solo aportó a la formación o experiencia de cada uno de ellos, sino también a la institución. La investigación concluye que existe diversidad generacional entre los docentes: los veteranos, *baby boomers*, la generación X y la generación Y. Las dos últimas generaciones representan la mayoría de la población docente.

Asimismo, el estudio concluye que la gestión de trabajo en equipo entre generaciones es importante, ya que permite el mutuo aprendizaje entre los miembros. No obstante, se identificó ciertas tensiones entre las generaciones extremas, las cuales originan desafíos dentro de la institución, así como la poca disponibilidad de tiempos y espacios para poder trabajar en equipo.

Generación Z: Entre las nuevas formas de organización del trabajo y la convivencia generacional-Montevideo (Florencia Dutra, Uruguay, 2017). En su investigación, Dutra (2017) presentó resultados sobre cómo conviven en la actualidad las diferentes generaciones en el ámbito laboral. Sobre la metodología utilizada, se cuenta con una revisión bibliográfica.

El objetivo general fue comprender las formas de comunicación y el compromiso laboral de las distintas generaciones. Este estudio permitió entender los conflictos laborales que existen entre las diferentes generaciones, aportando visibilidad sobre las

expectativas de la generación Z en cuanto a organizaciones de trabajo. La investigación concluyó que la interrelación entre las generaciones se debe realizar a través de la convivencia, es decir, entender la realidad en la que vive cada uno. Asimismo, se precisó que una de las brechas generacionales es la tecnología, que marca gran diferencia al momento de ejercer cada uno su trabajo. Una de las propuestas fue revisar las diferencias generacionales mediante la cultura y valores organizacionales que cada generación posee.

2.1.2. Documentos

Se considera de importancia el *Informe anual 2016 La Mujer en el mercado laboral peruano*, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2016). El informe consideró que las principales desventajas de la población femenina en el mercado laboral se reflejan no solo en los menores ingresos que perciben, sino también en que esta cuenta con empleos precarios y, en muchos casos, sin beneficios. Asimismo, se reveló que la participación femenina en la economía es informal y con menos participación de la economía formal en relación con los hombres.

Además, los informes mostraron los determinantes que influyen en el ingreso laboral femenino, incluyendo las características de trabajar en ocupaciones segregadas (ocupaciones masculinizadas y feminizadas) y la reducción de brechas de género en el mercado de trabajo. Asimismo, en el documento, se precisó que las principales características de la inserción laboral femenina se encuentran en una alta concentración de ellas en el trabajo independiente, especialmente como no profesionales y como trabajadoras familiares (MTPE, 2016).

Por otro lado, a continuación, se describe el aporte de los libros que se han consultado para la investigación:

- *Género y trabajo femenino en el Perú* (Cerna, Estrada y Godoy, 1997): En este documento, los investigadores mostraron los inicios de la participación femenina en la historia del Perú: el modo de inserción de la mujer peruana en el proceso productivo, su desarrollo como fuerza de trabajo e ideologías, y

estereotipos. Esta situación puede ser conocida a través de estudios que analizan las determinantes de la mujer trabajadora peruana, no solo con el reconocimiento de la situación de desigualdad, sino con la identificación de alternativas de superación.

- *Elementos que configuran las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes en la escuela secundaria* (Corica, 2012): El presente documento consideró la relación entre educación y trabajo, con un análisis de información cuantitativa y cualitativa. El objetivo fue indagar las expectativas y elementos que condicionan el futuro educativo-laboral de los estudiantes de escuela secundaria. Este trabajo permitió identificar los intereses académicos y brindar orientación estudiantil que permita a los estudiantes obtener un buen trabajo que cubra sus expectativas salariales y necesidades básicas.
- *Mujeres directivas: en el camino hacia la alta dirección* (Thornton, 2015): Este estudio reveló que el liderazgo empresarial, en la actualidad, consiste en analizar el desarrollo de las carreras profesionales. Sin embargo, a lo largo del tiempo, la proporción de puestos directivos en las empresas ocupadas por mujeres apenas ha cambiado. Por ello, las empresas deben iniciar un proceso de reestructuración para dar soluciones a problemas diarios, entre los cuales toma forma el peligro del “pensamiento de grupo”. Las mujeres son discriminadas por las responsabilidades familiares (cuidado de los hijos) que realizan, que a su vez las limitan para obtener un puesto ejecutivo, ya que las responsabilidades familiares le impiden dedicar más tiempo al trabajo. El presente informe recomienda actualizar los anticuados estereotipos del liderazgo empresarial, dejar de estigmatizar a los hombres que comparten el cuidado de los hijos.
- *Mujeres directivas: Nuevas perspectivas sobre riesgos y recompensas* (Thornton, 2017): El investigador identificó que los hombres y las mujeres perciben el riesgo de manera diferente, y que si las empresas aprovecharan esas diferencias, tendrían una visión diferente. Las empresas deben tener “grupos

diversos”, de lo contrario, las empresas serán susceptibles de caer en el “pensamiento de grupo”. Al respecto, Thornton (2017) propuso fomentar distintos estilos de liderazgo, hablar claro sobre las cuestiones de género e incorporar la diversidad en toda la empresa.

- *Género y Políticas de Recursos Humano: Calidad del empleo de las Mujeres* (Avolio, 2017): Esta investigación presentó el progreso y la evolución de la participación de la mujer en las actividades económicas. Su objetivo fue comprender la situación y ayudar a la formulación de políticas que estén orientadas a aumentar la participación femenina en el mundo laboral.
- *Los adolescentes, los jóvenes y el mercado laboral* (Cabrera, 2018): Este estudio reveló que la inserción laboral temprana (antes de los 18 años de edad) se asocia con trayectorias truncas o lentas en el sector educativo y promueve la salida definitiva de la educación. Asimismo, se estableció en la investigación que, para ambos sexos, la principal motivación de ingresar al mercado laboral es el sostenimiento y la ayuda en el hogar.

2.2. MARCO TEÓRICO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE (EMPLEABILIDAD)

Se proponen dos teorías para el marco teórico relacionado con la empleabilidad. Estas se exponen a continuación.

Teoría neoclásica. La teoría neoclásica resalta la acción de los sujetos individuales en el mercado de trabajo, la cual está relacionada con la búsqueda de la utilidad e involucra la necesidad de obtenerla al máximo. Esto implica que el individuo persiga la obtención del máximo de los beneficios al acudir al mercado. El pensamiento neoclásico establece los conceptos de marginalidad y de equilibrio. En cuanto a la teoría del equilibrio general, se encuentra los niveles de precio, como el salario, y de las cantidades de bienes que se encuentra en el mercado, los cuales dependen del comportamiento de la oferta y de la demanda.

Unas de las conclusiones al aplicar la teoría del equilibrio en el mercado de trabajo fue que el desempleo podría eliminarse, siempre en cuando se permita que los salarios disminuyeran hasta el nivel de equilibrio dado por la oferta y la demanda. Este modelo de trabajo neoclásico tiene una particularidad central: es de carácter universal, es único y, además, válido para todas las condiciones y circunstancias. Finalmente, una de las aplicaciones del modelo neoclásico en el mercado de trabajo se puede encontrar en la teoría del capital humano.

Teoría del capital humano. El pionero de este enfoque es Theodore Schultz. El punto de inicio fue la conferencia de American Economic Association de 1960, donde Schultz indicó lo siguiente: “Al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Es un camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar” (citado en Pons, 2004, p. 17).

La teoría plantea elevar la productividad invirtiendo en la fuerza de trabajo,. Esta corriente considera que la educación es el principal elemento que incrementa el capital humano, y tiene una participación fundamental en la definición de empleabilidad en cualquier mercado laboral.

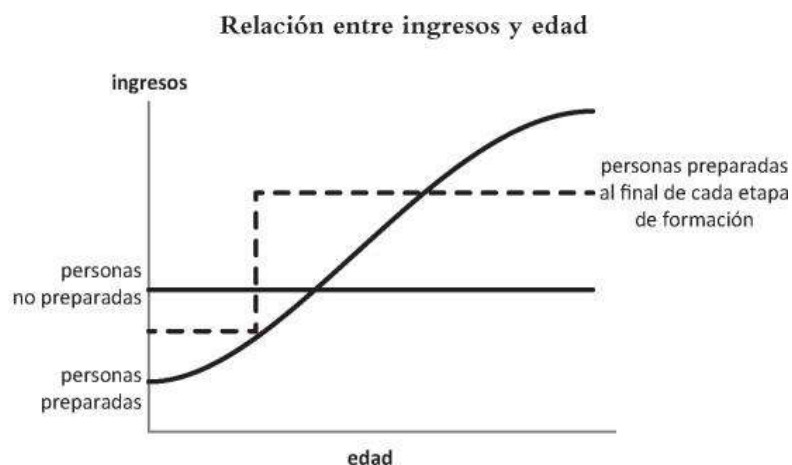
Por su parte, Gary Becker, profesor de economía de la Universidad de Chicago y Premio Nobel de Economía en 1992, analizó dos formas básicas de formación de capital humano, una de tipo general y otra de tipo específico. La primera es útil para las empresas que la proporcionan y para muchas otras, ya que incrementa la productividad futura de los trabajadores. La segunda es definida como aquella que afecta la productividad de las personas, pero solo a la empresa que lo proporciona.

Al respecto, Becker (1983) indicó que la mayor parte de la formación de capital humano en el trabajo no es completamente de tipo general ni de tipo específica, pero resalta que la productividad crece en mayor grado en las empresas que la proporcionan y, por lo tanto, debe considerarse como formación de tipo específica. El resto de la formación aumenta la productividad en la misma medida en todas las empresas y debe considerarse como formación general (Becker, 1983). Sin embargo, las ideas de la

formación general y específica de Becker hacen mención a las habilidades técnicas y no técnicas (o conductuales) de la empleabilidad (ver Figura 1).

Figura 1

Relación entre ingresos y edad, teoría de capital humano de Becker



Fuente: Delgado (2014)

Bajo este modelo, la inversión en capital humano generará rentas de largo plazo, así como una mayor empleabilidad. Es decir, es necesario entender que los conocimientos y habilidades adquiridos deben ser aplicados laboralmente y renovados de manera continua.

La teoría del capital humano tiene como hipótesis central que la educación aumenta la productividad de las personas. Se considera que el rendimiento de una persona equivale a un nivel de estudios más alto y una mejor formación profesional diferente a una persona que posea menos estudios. Es decir, cuanto mayor es el nivel educativo, más productivo es el individuo y más alta la remuneración que este recibirá.

Ello también hace notar una diferencia entre generaciones, la cual se sostiene en el tiempo que una persona o individuo dedica a la formación profesional. Los trabajadores acuden al mercado con niveles diferentes de formaciones académicas que responden no solo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino a que han dedicado más tiempo a adquirir esa formación académica, es decir, a invertir en capital humano.

De igual manera que los gastos de una empresa en equipo capital se considera una inversión en capital fijo, así los gastos en educación se consideran una inversión en capital humano. La inversión de capital físico de una empresa incrementa los ingresos futuros. Cuando una persona, su familia o el Estado realiza un gasto en educación, se espera que mejore sus conocimientos y cualificaciones, así como sus ganancias futuras.

Por lo tanto, para esta teoría, no es solo la cantidad de trabajo ofrecida la que es resultado de un conjunto de decisiones individuales, sino también su calidad. En este sentido, la teoría del capital humano encaja perfectamente al momento de tomar las decisiones sobre los estudios: se decide entre ganar más a corto plazo o asumir los costes de la educación con el objeto de ganar más en el futuro.

Una de las principales consecuencias de la teoría del capital humano es su explicación de las diferencias salariales. Estas se explicarían por el hecho de que acumulan menos capital humano debido a que mujeres y hombres tienen distintas expectativas en relación con su participación en la población activa a lo largo de la vida.

Para la conducción de la investigación, se tomó en cuenta la teoría del capital humano de Gary Becker, ya que resalta que unas de las consecuencias del capital humano es la diferencia de los salarios entre hombres y mujeres. Otro de los aspectos tratados por la teoría del capital humano es la depreciación. Al igual que el capital físico, también el capital humano y la depreciación disminuyen la productividad y, por consiguiente, también lo harán los salarios de los trabajadores.

Asimismo, la pérdida de valor del capital humano es considerable en los períodos de ausencia del lugar de trabajo. Esto afecta directamente a las mujeres que abandonan el trabajo en los períodos de maternidad y que solicitan más consideraciones laborales que los hombres en la época de crianza de niños pequeños. Por ello, a la mujer le es difícil aspirar a un puesto ejecutivo, ya que tener un cargo ejecutivo demanda sacrificio de horas familiares.

2.3. MARCO TEÓRICO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: DECISIONES DE LA GENERACIÓN Z

La generación Z se caracteriza porque han nacido en un mundo de tecnología, el cual es un aspecto que define su carácter. Sus integrantes son llamados “amantes de la inmediatez”, ya que manejan muy bien las redes sociales y tienen espíritu emprendedor, además de facilidad para realizar diversas tareas a la vez.

Los jóvenes Z pertenecen a una generación que desconoce el concepto de trabajo fijo, ya que con normalidad cambian de empleo, sector y categoría profesional. Asimismo, la Generación Z se debe preparar para una realidad laboral que dependerá de su capacidad de trabajar en red, con culturas diferentes y en puestos relacionados con la creatividad y la innovación. La preocupación de los jóvenes Z es no encontrar un empleo que vaya acorde con su personalidad, lograr oportunidades de crecimiento profesional, pero también no alcanzar sus metas propuestas a lo largo de su carrera.

Por ello, prefieren entornos flexibles y cómodos que les permita mantener de su vida profesional y personal. De este modo, pueden alinear sus intereses con los de la organización. Es esta preferencia por la autonomía dentro del entorno laboral la que ha llevado a muchos jóvenes Z a optar por ser emprendedores antes incluso de tener su primer trabajo (Atrevia, 2016).

Por otro lado, la AIESEC, asociación de estudiantes y recién graduados más grande del mundo, reconocida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), estableció cuatro características de la generación Z en el Perú (Andina Agencia Peruana de Noticias, 2019). Estas se exponen a continuación.

1. El dinero no es todo: La generación Z no relaciona directamente el dinero con el éxito. Sus integrantes suelen asociar el éxito con la satisfacción de “hacer las cosas que a uno lo apasione”. Es decir, concentran esfuerzos para lograr sus metas, toman riesgos, investigan y evalúan opciones. Se espera que esta generación se inicie en diversos rubros, pero siempre tendrán la tecnología presente.

2. Son globales: Desde su nacimiento están expuestos a la tecnología, es decir, tienen acceso a la información de todo el mundo en tiempo real, lo cual les permite conocer más sobre los temas que son de su interés. Por ello, se plantean metas más ambiciosas respecto a valores globales, entre otros.
3. Comprometidos con el medio ambiente: Esta generación se siente comprometida con el medio ambiente, el cual es un tema de gran interés para ellos y del cual toman conciencia a través de buenas acciones. Esto ocurre porque nacieron en una etapa en la que los cambios climáticos son producto del descuido del planeta. Además, tienen en cuenta las medidas ambientalistas, puesto que el cuidado del planeta formó parte de su educación.
4. Visión innovadora: La generación Z busca desarrollar sistemas innovadores que permitan cambiar los patrones clásicos por otros totalmente innovadores. En este sentido, desean generar modelos de negocio y ejercer carreras que le permitan conjugar el aspecto social y el económico. (Andina Agencia Peruana de Noticias, 2019)

Asimismo, los jóvenes Z buscan una empresa que no solo les permita crecer de manera profesional, sino que considere sus ideas. Buscan ser escuchados y formar parte del cambio positivo de la empresa. Al respecto, la AIESEC realizó el Youth Employability Forum, cuyo objetivo principal fue de crear vías de entendimiento y de mutuo beneficio, entre las empresas y los jóvenes de la generación Z. Sin embargo, el 61% de los jóvenes Z en el Perú renunciaría a sus trabajos si no se sienten identificados con la empresa, así como el 20% de jóvenes renunciaría a su trabajo si es que su opinión no fuera tomada en cuenta.

Además, contrario a lo que se piensa, el 31% de los jóvenes Z desean permanecer en la empresa y hacer línea de carrera en ella, mientras que un 27% desea emprender su propio negocio y está dispuesto a trabajar hasta conseguirlo. Asimismo, el 24% desea continuar hasta conseguir un puesto mejor y el 19 % hasta saber todas las tareas del cargo. (PQS Perú, 2019).

En el año 2019, Ipsos (2019) estimó que, en el Perú, existe 3,4 millones de adolescentes y jóvenes entre las edades de 13 a 20 años de edad, lo cual representa un 13% de la población del país (ver Figura 2). En el Perú, se han analizado diferentes aristas de la generación Z y una de ellas es el comportamiento hacia las compras. Hace algunos años, la generación Z era vista como los futuros clientes; sin embargo, dicho segmento ya empezó a incorporarse al consumo y a la vida laboral. Asimismo, la condición de ser nativos digitales les otorga ciertas actitudes en el comercio *offline*, el 54% de los jóvenes realiza compras por impulso y un 62% tiene la costumbre de comprarse algo para premiarse. Sin embargo, los jóvenes también realizan compras en los diferentes canales tradicionales, entre los que se encuentran los *malls* (61%), supermercados (57%) y bodegas (85%) (Ipsos, 2019).

Figura 2

Características de la generación Z



Fuente: Ipsos (2019).

Por otro lado, la generación Z viene con un mayor espíritu emprendedor. Al respecto, el 83% de los jóvenes considera “muy importante y bastante importante” formar una empresa propia. El estudio de Ipsos (2018) señaló que esta generación no tiene

inclinación hacia la actividad industrial; su idea es formar un negocio digital o comercio. Ellos piensan en un negocio para tener éxito y dinero pronto. Asimismo, aunque la principal ocupación de los Z sea estudiar (65%), los trabajos eventuales, propinas y otros ingresos les permiten generar ingresos. Al mes podrían llegar a percibir S/ 200.00, pero el segmento de 18 a 20 años de edad están entre los jóvenes que realizan trabajos más contantes, su ingreso se aproxima a los S/ 720.00 (Ipsos, 2018).

Unos de los autores que más ha investigado sobre el mercado laboral juvenil es Chacaltana. En su investigación *El empleo juvenil en el Perú: Diagnóstico y Políticas*, analizó la diversidad de transiciones que atraviesa un joven hacia un empleo decente, entre la paternidad, el emprendimiento y los estudios. Este autor explicó los retornos a la experiencia, es decir, que a medida que avanza la edad, los ingresos crecen a menores tasas, así aparece la desvinculación laboral a largo plazo; es decir, los jóvenes pueden pensar en un futuro al margen del trabajo (Chacaltana y Ruiz, 2012).

Otros autores que investigan la relación educación-trabajo para los jóvenes son Ñopo y Franco. En el informe *Ser joven en el Perú: Educación y trabajo*, estos investigadores establecieron que los jóvenes actuales están más propensos a acumular información y a tener mayores niveles de estudio, debido a los avances tecnológicos, los cuales generan mayor cantidad de habilidades cognitivas. Sin embargo, también mencionaron que las empresas demandan más habilidades socioemocionales como extroversión, determinación y estabilidad emocional, de las cuales carecen los jóvenes peruanos. Para ello, propusieron una serie de acciones que se debe realizar desde el ámbito educativo a fin de mejorar la relación educación y trabajo (Ñopo y Franco, 2018).

2.4. MARCO LEGAL

En cuanto al marco legal, se ha encontrado mayor disponibilidad de documentos sobre el tema de igualdad de oportunidades dado el contexto de los objetivos de desarrollo

sostenible. En especial, cobra relevancia el Objetivo 5, el cual indica “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Naciones Unidas, 2020).

Por otro lado, la Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, 2019) propuso atacar los factores causales y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres. Los objetivos prioritarios de esta política nacional buscan reducir la violencia contra la mujer, garantizar el ejercicio de derecho a la salud sexual, garantizar el acceso y participación en la toma de decisiones, garantizar en ejercicio de derechos económicos, entre otros objetivos. Este decreto es importante dada la coyuntura actual del país. En base a este plan nacional, se busca proteger a la mujer de todo acto que se realice en su contra.

Asimismo, se considera, como parte del marco legal, los siguientes compromisos internacionales:

- La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW, 1979): Compromete a los Estados a promover la igualdad para las mujeres y a aplicar medidas temporales que les otorguen ventajas a las mujeres con el fin de disminuir las desigualdades causadas por la discriminación de género.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994): La importancia de esta convención radica en que constituye una fuente de obligación para los Estados, ya que se reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos.
- La plataforma de acción en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995): Renovó el compromiso de la comunidad internacional con el objetivo de lograr la igualdad entre los géneros y definió 12 esferas de especial preocupación, para lo cual propuso en torno a estas objetivos estratégicos y medidas que los Estados deben adoptar.

Adicionalmente, se considera, como parte del marco legal, los siguientes elementos de la normatividad peruana.

- Constitución Política del Perú (1993): Establece los derechos ciudadanos de las personas y, en ese marco, dispone que el Estado tiene la responsabilidad de avanzar hacia la igualdad y no discriminación, como mandato constitucional.
- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (Ley 27867, 2002)
- Ley Orgánica de Municipalidades (Ley 27972, 2003)
- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (Ley 28411, 2004)
- Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley 28983, 2007): Establece las normas y criterios de política pública e institucional a nivel nacional, regional y local para garantizar que mujeres y hombres vivan en igualdad, dignidad, gocen de libre desarrollo, bienestar y autonomía.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (Ley 29158, 2007).
- Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Decreto Legislativo N.º 1098, 2012).
- Prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley 30709, 2017).

2.5. CONCEPTOS BÁSICOS

Se propone los siguientes conceptos básicos:

- Generación Z: Son llamados los nativos digitales, ya que han crecido de la mano con los avances de la tecnología. Son los nacidos entre el 1995 y 2009. La generación Z, cuyos integrantes mayores tienen 23 años, asumen una actitud sumamente ambiciosa respecto al trabajo. Han desarrollado una idea de la educación en la cual “todo es posible”. Así lo indicó el informe *La fuerza laboral de la siguiente generación: ¿Un arma secreta o un gran reto?* (E & Y, 2017).
- La generación Z ha enfrentado duras realidades económicas a medida que ha crecido. Están viviendo cambios en la sociedad y es una de las primeras generaciones que usa la tecnología digital como parte nativa de su estilo de

vida. Se caracterizan por nacer con un dispositivo en la mano, con Internet y redes sociales. Además, son abiertos a la diversidad (religión, preferencia sexual, etnia y nacionalidad). Esta generación espera trabajar en una ocupación acorde con su personalidad. Son ellos los que eligen dónde y cómo trabajar. (E & Y, 2017).

- Empleabilidad: La empleabilidad guarda relación con la formación técnico-productivo y profesional de la fuerza laboral a través de la adquisición de competencias para las ocupaciones y puestos de trabajo demandados por el mercado laboral (MTPE, 2012).
- Mercado de trabajo: En el mercado de trabajo, se interrelacionan distintas variables, tales como producción, productividad laboral, empleo nacional, indicadores globales del mercado laboral (tasa de actividad o participación laboral, tasa de ocupación o ratio empleo-población, subempleo, desempleo, empleo vulnerable e índice de calidad del empleo), principales características del empleo (según categoría ocupacional, grupo ocupacional, estructura de mercado, rama de actividad económica, nivel educativo alcanzado), calidad en el empleo (inadecuación ocupacional, inclusión financiera de los trabajadores, protección social de los trabajadores, modalidad contractual de los asalariados, ingreso y jornada laboral), así como características del desempleo, la inactividad laboral y el empleo informal, entre otros (MTPE, 2018).
- Equidad de género: Según Unesco (2015), la igualdad de género se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres” (p.105). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres.

- **Prospectiva:** La Real Academia Española (RAE, 2005) indicó que la prospectiva se refiere al futuro o el intento de conocerlo anticipadamente mediante la proyección de datos del presente.
- **Política educativa:** Las políticas educativas del país tienen tres objetivos específicos: (a) proporcionar una revisión global del sistema educativo, con un particular enfoque en calidad y equidad, y en la forma cómo las políticas generales de desarrollo, las legislaciones, estructuras, estrategias y prácticas educativas podrían ser reformuladas para mejorar la educación en el Perú; (b) fortalecer las capacidades y acompañar al gobierno nacional a través de un proceso de análisis de las fortalezas y las debilidades del sistema educativo para aprovechar, así, las oportunidades existentes para un cambio o una reforma eficaces; (c) diseñar, en cooperación con las autoridades nacionales, acciones específicas para ayudar a atender las necesidades y los desafíos del país en ámbitos específicos de las políticas públicas en educación, la planificación y la gestión (Unesco, 2017)
- **Políticas activas en el mercado de trabajo:** Las políticas del mercado de trabajo se clasifican en intervenciones activas y pasivas. El objetivo de las políticas pasivas del mercado de trabajo es ofrecer un ingreso de sustitución en periodos de desempleo. Estas han estado dirigidas hacia la reducción del desempleo a través de las siguientes acciones: (a) garantizar la correspondencia entre los solicitantes de empleo y las vacantes disponibles mediante la ayuda en la búsqueda de empleo o la oferta de información; (b) mejorar y adaptar las calificaciones de los solicitantes de empleo para aumentar su empleabilidad; (c) otorgar incentivos para que los solicitantes acepten ciertos empleos o para que las empresas contraten a determinadas categorías de trabajadores (OIT, 2016).
- **Innovación:** La innovación es una acción de cambio que supone una novedad. Esta palabra procede del latín ‘innovatio’, ‘-ōnis’ que, a su vez, se deriva del término ‘inno’, ‘-are’ “hacer nuevo”, “renovar”, que se forma con ‘in-’, “hacia dentro” y, ‘novus,’ “nuevo” (Significados, 2018a)

- Tecnología: Se conoce a la tecnología como un producto de la ciencia y la ingeniería que envuelve un conjunto de instrumentos, métodos y técnicas que se encargan de la resolución del conflicto (Significados, 2018b)
- Nativo digital: El término nativo digital fue acuñado por Marc Prensky. Describe el cambio generacional en el que las personas son definidas por la cultura tecnológica con la que están familiarizadas. A partir de ello, se considera que los nativos digitales nacieron en una “cultura nueva” (Prensky, 2001).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo, se presenta el proceso metodológico usado para el desarrollo del trabajo de tesis. Aquel contiene las hipótesis de trabajo, así como el tipo y el diseño de investigación. Asimismo, abarca las variables de estudio y los indicadores, así como las técnicas y herramientas usadas en el trabajo de campo.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

Se expone las siguientes hipótesis:

- Ho: Las expectativas de las estudiantes de los colegios El Buen Pastor y Javier Heraud, 2019, aportan señales para conocer sus retos en el mercado laboral
- Hi: Las expectativas de las estudiantes de los colegios El Buen Pastor y Javier Heraud, 2019, no aportan señales para conocer sus retos en el mercado laboral.

3.1.2. Hipótesis específicas

Se expone las siguientes hipótesis:

- Hipótesis específica 1
 - Ho: Las estudiantes consideran que es indiferente quien toma las decisiones en la dimensión política
 - Hi: Las estudiantes consideran que no existe diferencia significativa de quien toma las decisiones en la dimensión política.
- Hipótesis específica 2

- Ho: Las expectativas de la educación futura de las estudiantes tienen relación poco significativa con las condiciones sociales que impactan en su relación con el mercado de trabajo.
- Hi: Las expectativas de la educación futura de las estudiantes tienen relación significativa con las condiciones sociales que impactan en su relación con el mercado de trabajo.
- Hipótesis específica 3
 - Ho: Las estudiantes consideran que existe discriminación laboral.
 - Hi: Las estudiantes consideran que no existe discriminación laboral.

3.2. VARIABLES

3.2.1. Variable dependiente

A continuación, se expone la información relacionada con la variable empleabilidad. Con respecto a la denominación de la variable, la empleabilidad es definida como la formación técnico-productiva y profesional de la fuerza laboral, a través de la adquisición de competencias para las ocupaciones y puestos de trabajo demandados por el mercado laboral.

Asimismo, en lo que concierne a sus indicadores, la dimensión mercado laboral abarca los siguientes:

- Expectativas del mercado de trabajo
- Motivaciones del mercado de trabajo
- Preferencias de trabajo
- Influencia de parientes

Finalmente, con respecto a la escala de medición, se emplea, en el presente trabajo, la escala de Likert.

3.2.2. Variable independiente

La variable independiente corresponde a las decisiones de la generación Z. Con respecto a la denominación de la variable, las decisiones de la generación Z se formulan en función de las opiniones que esta tiene respecto de su entorno sobre el mercado de trabajo, la educación, los temas sociales y políticos que influyen en su comportamiento sobre su futuro en el mercado de trabajo.

Por otro lado, en lo que concierne a sus indicadores, las decisiones de la generación están enmarcadas del siguiente modo: a la dimensión educación le corresponde el indicador años de estudio alcanzados; a la social, las expectativas de encontrar trabajo; a la política, las políticas de empleo; y a la del mercado laboral, las preferencias de trabajo.

Por último, con respecto a la escala de medición, se emplea la escala Likert.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó una investigación de tipo exploratorio correlacional, porque permite conocer las determinantes sobre la expectativa que tienen las jóvenes de los colegios en estudio sobre el futuro del mercado de trabajo. A nivel exploratorio, la investigación brindó un panorama más amplio sobre las expectativas laborales que tienen los alumnos de cuarto y quinto grado. Esto permitirá desarrollar herramientas y alternativas de superación para las futuras generaciones. El objetivo es que, al momento de su inserción laboral, puedan ser competitivos frente a posibles amenazas, por ejemplo, de género.

El método que se aplicó en esta investigación fue de tipo no experimental. Aplicarlo hizo posible identificar las alternativas sobre cómo crear herramientas para lograr que las generaciones de estudiantes sean competitivas en el mercado de trabajo.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se estimó conveniente contar con un diseño de investigación mixto. Este involucra, por un lado, el análisis cualitativo, a través del desarrollo de entrevistas

semiestructuradas a los docentes y directivos de las escuelas en estudio. Por otro lado, también se empleó el análisis cuantitativo, a través de la aplicación de los cuestionarios a las estudiantes.

Para Denzin y Lincoln (2005), la investigación cuantitativa incluye cualquier encuentro entre dos personas, un investigador y su entrevistado, en el que el investigador hace preguntas. Estas pueden incluir desde las encuestas de opinión a los cuestionarios, es decir, de instrumentos altamente estructurados o de entrevistas abiertas.

En cuanto a la investigación cualitativa, la entrevista no se basará en cuestionarios cerrados, sino en entrevistas semiestructuradas, cuya máxima expresión es la entrevista cualitativa en profundidad. En esta, no solo se mantiene una conversación con un informante, sino que los encuentros se repiten hasta que el investigador, revisada cada entrevista, ha aclarado todos los temas emergentes o cuestiones relevantes para su estudio. (Denzin y Lincoln, 2013).

Finalmente, en el caso del método cuantitativo, se han desarrollado preguntas a través de una encuesta. Las respuestas que se obtiene para las preguntas cuantitativas se analizan para generar un informe de investigación. Estas preguntas son el núcleo de un cuestionario que se utiliza para recopilar datos numéricos y determinar resultados estadísticos.

3.5. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

El ámbito está conformado por las alumnas de cuarto y quinto de secundaria de la IE Javier Heraud, de San Martín de Porres, y de la IEP Jesús el Buen Pastor, de Independencia. Asimismo, el tiempo social corresponde al lapso 2018-2019 (evaluadas el 22 de noviembre del 2018 y el cuarto trimestre del 2019).

3.6. UNIDADES DE ESTUDIO

Las unidades de estudio son las alumnas de cuarto y quinto año de secundaria de los colegios Javier Heraud, de San Martín de Porres, y Jesús el Buen Pastor, de Independencia.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

Según el Minedu (2019), al cierre del mismo año, en Lima Metropolitana, existían 5680 colegios privados de educación básica regular (EBR), es decir, de inicial, primaria o secundaria. Específicamente, la muestra corresponde a los colegios Jesús el Buen Pastor, ubicado en el distrito de Independencia, y Javier Heraud, situado en el distrito de San Martín de Porres. Las alumnas son de secundaria, de cuarto y quinto año, y corresponden a la clase media y baja. En los colegios materia de estudio, se encontraron 125 estudiantes en los grados de estudios mencionados. Al ser un grupo pequeño, se decidió por conveniencia aplicar los instrumentos a toda la población (ver Tabla 1).

Tabla 1

Población de alumnas de cuarto y quinto de secundaria de los colegios en estudio, 2019

Colegios	Muestra censal
I.E. Javier Heraud	73
I.E.P Jesús el Buen Pastor	52
Total	125

Fuente: Elaboración propia

3.8. RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

3.8.1. Procedimientos

Se eligió a alumnas del cuarto y quinto de secundaria, entre las edades de 15 a 18 años, de dos colegios de Lima Metropolitana. Se eligió a un colegio estatal, la IE Javier Heraud, y un colegio particular, la IEP Jesús el Buen Pastor.

3.8.2. Técnicas de recolección de los datos

La recolección de datos se realizó a través de cuestionarios aplicados a estudiantes de los colegios en estudio y, a la vez, entrevistas a los directivos.

3.8.3. Instrumentos para la recolección de los datos

Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario con 14 preguntas para determinar las aspiraciones profesionales y expectativas laborales. Aquellas fueron diseñadas mediante la escala de Likert, y consensuadas con los docentes y especialistas de los colegios estudiados.

3.8.4. Diseño de la encuesta

La encuesta presentada a través de un cuestionario para las estudiantes consta de cuatro capítulos que muestran las dimensiones que se deseaban explorar, seis preguntas sobre su futuro educativo, cuatro preguntas sobre el ámbito social, una pregunta sobre el aspecto político y tres preguntas sobre el mercado laboral. En el caso de los docentes, se usó como instrumento una guía de entrevista semiestructurada.

3.8.5. Juicio de expertos

Se elaboró un informe de opinión de expertos sobre el instrumento de investigación para los docentes de los colegios encuestados. El documento contiene tres partes: la primera corresponde a los datos generales del docente; la segunda es la validación, en la cual se evalúa la objetividad, la claridad, la consistencia y la coherencia de las preguntas de la encuesta; la tercera se desarrolla al finalizar el informe de opinión: se solicita al docente alguna recomendación u observación al respecto.

3.8.6. Pruebas de campo

Se realizaron pruebas de campo en el mes de noviembre de 2018 a las estudiantes de los colegios IE Javier Heraud y IEP Jesús el Buen Pastor. Se tomó una pequeña muestra de 25 alumnas en el IEP Jesús el Buen Pastor, y una muestra de 32 alumnas en la IE Javier Heraud, todas de cuarto y quinto de secundaria. Ambas muestras fueron recogidas en el turno de la mañana.

Luego, a fin de verificar la validez interna del instrumento, se aplicó la prueba de

fiabilidad denominada Alpha Cronbach a través de *softwares* libres estadísticos. Luego, se obtuvo 0,803, lo cual indica una fiabilidad “muy alta” para 12 preguntas y 125 personas encuestadas (ver Tabla 2).

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad-Alpha Cronbach

	N	%
Válido	125	100,0
Excluido ^a	0	0,0
Total	125	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,803	,716	12

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de dos colegios de Lima Metropolitana. La muestra fue tomada a 125 estudiantes de la IEP Jesús el Buen Pastor, del distrito de Independencia, y de la IE Javier Heraud, del distrito de San Martín de Porres.

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Planificación del trabajo de campo. Se decidió estudiar dos colegios ubicados en Lima Norte, en los distritos de San Martín de Porres e Independencia, ya que son distritos muy cercanos a la Universidad Católica Sedes Sapientiae (UCSS). Además, se contaba con los números de teléfono y el correo electrónico de ambos colegios, conseguidos por personas allegadas a estos. Adicionalmente, son colegios atractivos y con un número interesante de estudiantes que pueden optar por las carreras de la UCSS.

Se solicitó a la UCSS las cartas de presentación para ambos colegios el 16 de octubre de 2019 a fin de tomar las muestras correspondientes. Estos documentos fueron escaneados y enviados vía correo electrónico, respectivamente. El primer colegio en responder fue la IEP Jesús el Buen Pastor, el 18 de octubre. La muestra de esta institución fue recogida el 25 de octubre de 2019. Asimismo, el IE Javier Heraud confirmó la visita el 30 de octubre de 2019 y la muestra fue tomada el 06 de noviembre de 2019. Las cartas de consentimiento fueron otorgadas el mismo día de visita en ambos colegios.

Proceso. A continuación, se presentan las actividades planificadas y ejecutadas para realizar el trabajo de campo. Se ha considerado las actividades de contacto con las autoridades de la universidad y los directores; la espera de la respuesta; y la visita

programada a los colegios, para posteriormente trabajar en la crítica y codificación de las actividades (ver Tabla 3).

Tabla 3

Programación de actividades y tiempos para el desarrollo de preparación del trabajo de campo

Actividades	Tiempo
Contacto con las autoridades de la UCSS	6 días
Contacto con los directores de los colegios	14 días + 15 días
Respuesta de las autoridades de los colegios	2 semanas +15 días
Visita a IE Javier Heraud	1 semana
Visita a IEP Jesús el Buen Pastor	1 semana + 7 días

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo de la aplicación de los instrumentos. Este se compone de dos aplicaciones: los cuestionarios y las entrevistas. Estos se describen a continuación.

Aplicación del cuestionario en los colegios. Para la recolección de datos, se elaboró una encuesta con 14 preguntas, las cuales fueron divididas en cuatro dimensiones: futuro educativo, social, político y mercado laboral. Se eligió a dos colegios: la IEP Jesús el Buen Pastor, de Independencia, y la IE Javier Heraud, de San Martín de Porres (ver Figura 3).

Asimismo, se solicitó a la UCSS cartas de presentación para los colegios. En estas, se solicitó autorización para poder realizar las encuestas a las alumnas de cuarto y quinto año de secundaria. Una vez obtenida la autorización, se procedió a coordinar la fecha de visita a los colegios.

Se tomó la primera muestra en el colegio IE Javier Heraud, donde se realizaron las encuestas dentro del horario de clase: 10:00 a.m., turno mañana, y 15:00 p.m., turno tarde. El tiempo de duración de la encuesta fue de 20 minutos por aula. Esta fue aplicada a los grados cuarto y quinto de secundaria. El total de encuestas tomadas fue de 73 alumnas.

La segunda muestra fue tomada al IEP Jesús el Buen Pastor. Se realizó en el horario de la mañana: 9:00 a.m. (único turno). El tiempo de duración de la encuesta fue de 10 minutos por aula. Se aplicó la encuesta a las alumnas de cuarto y quinto de secundaria, con un total de 52 alumnas.

Figura 3

Aplicando cuestionarios en los colegios elegidos, 2019



Fuente: Elaboración propia

Aplicación de entrevistas a docentes. Una vez terminada la aplicación de los cuestionarios a los estudiantes de los colegios elegidos, se conversó y aplicó una guía semiestructurada a los docentes de las clases a fin de conocer sus perspectivas sobre el mercado de trabajo futuro de sus estudiantes y a la vez, determinar que asignaturas son las que deben dirigir las habilidades y competencias de los estudiantes (ver Figura 4). Cada entrevista tuvo una duración de 45 minutos aproximadamente a dos docentes de las instituciones.

Figura 4

Explicando a la docente sobre la guía semiestructurada a docentes, 2019



Fuente: Elaboración propia

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Al finalizar la aplicación del instrumento de medición y recolectar los datos, estos fueron digitados en el programa informático Microsoft Excel y posteriormente exportados al programa estadístico libre, con el propósito de trabajar y procesar la información y poder comprobar las hipótesis de análisis.

4.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados al grupo de estudiantes de los colegios elegidos. Para una mejor lectura se han organizado por dimensiones de análisis a fin de realizar estadística comparada entre ambos colegios.

Dimensión: futuro educativo. En cuanto a las características de las estudiantes que contestaron la encuesta en los colegios Javier Heraud y Jesús El Buen Pastor, se evidenció que la edad promedio en ambos colegios es de 16 años de edad y que el grado educativo de mayor proporción fue el quinto grado de secundaria en la IEP Jesús el Buen Pastor, con 51,9%, y en la IE Javier Heraud con 68,5%. En cuanto a los distritos de donde provienen las estudiantes tenemos, en la IEP Jesús el Buen Pastor, estas provienen en mayor proporción del distrito de Independencia, y, en el caso de la IE Javier Heraud, estas provienen del distrito de San Martín de Porres y otros como el Callao.

Sobre las profesiones y el futuro estudiantil de las estudiantes, ante la pregunta ¿qué desearía estudiar?, las estudiantes manifestaron en mayor proporción querer estudiar en una universidad, en un 80,4% en la IEP Jesús el Buen Pastor y en 68,9% en la IE Javier Heraud. Asimismo, un 17,6% indicaron, en el colegio IEP Jesús el Buen Pastor, querer estudiar una carrera técnica, y el 29,7% de las alumnas de la IE Javier Heraud indicaron la misma decisión.

Desglosando la información sobre las características de la profesión futura que desearían estudiar, las alumnas de la IEP Jesús el Buen Pastor indicaron en un 23,5% que desearían estudiar la carrera de ingeniería en las especialidades de sistemas, industrial, gestión empresarial, civil y textil, principalmente. Un 13,7% indicó querer estudiar carreras que forman parte de las familias profesionales de las Ciencias Sociales y las Ciencias de la Comunicación. Otras estudiantes se inclinaron en menor porcentaje a las Ciencias de la Salud, con 9,8%; las Fuerzas Armadas, con 7,8%; las Ciencias Económicas, con 5,9%, y en menor proporción, las artes escénicas, con 5,9%.

Por su parte, las estudiantes del colegio IE Javier Heraud realizaron elecciones de carreras profesionales diversas. La de mayor elección fue la de Ciencias de la Salud, en un 16,2%, en las especialidades de medicina humana, veterinaria, enfermería y biología. En tanto, un 13,5% de las alumnas escogió Ciencias Sociales y Ciencias de la Comunicación. Asimismo, entre otras proporciones, un grupo de estudiantes se inclinó por la ingeniería (9,5%), por las Ciencias Económicas (9,5%), por las Fuerzas Armadas (4,1%). Asimismo, las carreras que tienen menor proporción de elección son educación y artes escénicas, con 1,4% (ver Tabla 4).

Asimismo, en cuanto a las profesiones técnicas, las estudiantes manifestaron en mayor proporción querer estudiar una profesión técnica en un 23% en el caso de la IE Javier Heraud, y en el caso de la IEP Jesús el Buen Pastor, con 13,7%. Finalmente, las estudiantes desean estudiar las profesiones técnicas de nivel medio como secretariado, computación, fotografía, repostería, cosmetología, aviación comercial, formación bancaria, aeromoza, diseño y gastronomía.

En cuanto al futuro educativo de las estudiantes de cuarto y quinto de secundaria, se obtuvo que las alumnas del colegio Javier Heraud han considerado a los medios de comunicación como mayor fuente de información en lo referente a la elección de su carrera profesional, con 45,2% ,frente a 26,9% del colegio Jesús el Buen Pastor. Sin embargo, el medio de información más relevante para las alumnas de la IEP Jesús el Buen Pastor es el mercado laboral, con 32,7%, a comparación del 19,2% de las encuestadas de la IE Javier Heraud. Ambos colegios han obtenido porcentajes parecidos en cuanto a la información recibida por familiares y amigos: la IE Javier Heraud obtuvo 28,8%; y la IEP Jesús el Buen Pastor, 26,9%, con una diferencia de 1,9% (no presentan diferencia significativa). En la Tabla 4, se exponen las cifras obtenidas.

Tabla 4

Características de las alumnas de cuarto y quinto año, 2019

Características	Jesús el Buen Pastor	Javier Heraud
Edad	16	16
Grado		
Cuarto de secundaria	48,1%	31,5%
Quinto de secundaria	51,9%	68,5%
Distrito		
Independencia	98,1%	0,0%
San Martín de Porres	0,0%	84,9%
Otros	1,9%	13,7%
N/A	0,0%	1,4%
Profesión		
universitaria	80,4%	68,9%
Ciencias de la Salud	9,8%	16,2%
Ingeniería	23,5%	9,5%
Ciencias Económicas	5,9%	9,5%
Ciencias Sociales	13,7%	13,5%
Educación	0,0%	1,4%
Ciencias de la Comunicación	13,7%	13,5%
Escritores, artistas creativos	5,9%	1,4%
Fuerzas Armadas	7,8%	4,1%
Técnicos	17,6%	29,7%
Técnicos nivel medio	13,7%	23,0%
Diseño	3,9%	6,8%
No Sabe	2,0%	1,4%

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, las alumnas de cuarto y quinto de secundaria de ambos colegios han utilizado otros medios de información referente a la elección de su carrera profesional. Entre los otros medios de información se considera las charlas informativas, los test vocacional e interés propio. En este aspecto, la IEP Jesús el Buen Pastor tiene mayor porcentaje, con un 13,5%, ante 6,8% de la IE Javier Heraud. En cuanto a los aspectos que determinaron la elección de las carreras profesionales, las alumnas de cuarto y quinto de secundaria manifestaron en mayor proporción que su elección profesional fue por

vocación, la cual determinó la elección de sus carreras. Al respecto, en mayor porcentaje está la IEP Jesús el Buen Pastor, con 57,7%, seguido de la IE Javier Heraud, con 46,6%.

El segundo aspecto más relevante para la elección de la carrera profesional es el aspecto económico, en un 39,7% para la IE Javier Heraud, a diferencia de la IEP Jesús el Buen Pastor, con 21,2%. Otro aspecto relevante para las alumnas de cuarto y quinto es la demanda laboral, en un 11,55%, para la IEP Jesús el Buen Pastor frente a un 2,7% de la IE Javier Heraud. Las alumnas de ambos colegios han tomado en cuenta otros aspectos de elección de profesional, en un 11%, la IE Javier Heraud, y en 9,6%, la IEP Jesús el Buen Pastor. Las estudiantes indicaron que los motivos por los cuales eligieron su carrera profesional fueron sus gustos y sus preferencias personales, la ayuda familiar, la satisfacción para los padres y el desarrollo profesional.

Asimismo, en ambos colegios, el porcentaje de afirmación sobre la investigación de oportunidades laborales es similar. En un 49,3%, las alumnas de cuarto y quinto año de la IE Javier Heraud indicaron que sí investigaron acerca de las oportunidades laborales frente a un 46,2% de la IEP Jesús el Buen Pastor: la diferencia entre ambos es de 1,2%. Las alumnas mencionaron que el motivo de su investigación de oportunidades laborales fue saber qué carreras tienen mayor demanda y poder trabajar en empresas grandes que vayan acorde con sus carreras elegidas como Sony, Samsung, Huawei, G y M, clínicas, hospitales, colegios, aerolíneas y bancos. Las estudiantes manifestaron que la oportunidad laboral les permitirá tener un buen salario, viajes de capacitación y beneficios; de igual manera, desean tener su propio negocio (consultorios y ventas).

Sin embargo, la falta de información sobre las oportunidades laborales es significativa para ambos colegios. En un mayor porcentaje, las alumnas indicaron que no realizaron investigación alguna respecto de las oportunidades laborales, con un 51,9%, en la IEP Jesús el Buen Pastor, y en 50,7%, en la IE Javier Heraud. Es decir, más del 50,0% de las encuestadas no han investigado sobre las oportunidades de trabajo en su campo laboral.

En cuanto a las expectativas salariales de las alumnas, se obtuvo que las de la IEP Jesús el Buen Pastor manifestaron en mayor proporción que las carreras elegidas por ellas

mismas sí cubren sus expectativas salariales en un 96,2%. Asimismo, el 93,2% de las alumnas de la IE Javier Heraud afirmaron que sus carreras elegidas sí cubren sus expectativas salariales a futuro.

Sin embargo, las alumnas de la IE Javier Heraud indicaron en menor proporción que las carreras elegidas por ellas mismas no cubren sus expectativas salariales a futuro en un 6,8%, y 1,9%, en el caso de la IEP Jesús el Buen Pastor. Asimismo, en un 1,9%, las alumnas de IEP Jesús el Buen Pastor no precisaron sobre la expectativa salarial a futuro. En ambos colegios, el porcentaje de afirmación ante la pregunta ¿considera que su carrera elegida es masculina o femenina? es de 90,4% para las alumnas de cuarto y quinto de secundaria de la I.E Javier Heraud y de 86,5% para las de la IEP Jesús el Buen Pastor, el cual consideran en mayor proporción que las carreras elegidas por ellas pueden ser mixtas, es decir, pueden ser elegidas tanto hombre como mujer. En ambos colegios, las alumnas consideran que las carreras elegidas por ellas son femeninas en un 9,6% y el 3,85 % consideran que sus carreras elegidas son masculinas, para el caso del colegio IEP Jesús el Buen Pastor (ver Tabla 5).

Dimensión: aspecto social. En cuanto al aspecto social, las alumnas de cuarto y quinto de secundaria de los colegios Jesús el Buen Pastor y Javier Heraud indicaron, en un 100%, que las mujeres sí pueden alcanzar un alto puesto ejecutivo en sus puestos de trabajo. Ante la pregunta ¿crees que los hombres están mejor capacitados para ciertos trabajos?, en un 71,2%, las alumnas de la IE Javier Heraud manifestaron en mayor proporción que los hombres no están mejor capacitados para ciertos trabajos, lo mismo que el 57,7% de las alumnas de la IEP Jesús el Buen Pastor.

Asimismo, existe una aceptación significativa de las alumnas de la IEP Jesús el Buen Pastor, en un 40,4%, a diferencia de la IE Javier Heraud, con 28,8%. Esto indica que el promedio de aceptación en ambos colegios es de 34,6%. Las alumnas de ambos colegios consideran que los hombres sí están mejor capacitados para ejercer ciertos trabajos en comparación con las mujeres. En cuanto a las oportunidades laborales en puestos ejecutivos para las mujeres, las alumnas de cuarto y quinto año de secundaria consideran en mayor proporción que las mujeres no tienen las mismas facilidades

laborales para obtener un puesto ejecutivo en un 53,8%, en el caso de la IEP Jesús el Buen Pastor, y en 42,5%, las de la IE Javier Heraud. Las estudiantes consideran que el motivo principal por el cual no es fácil conseguir un puesto ejecutivo es el machismo y la discriminación que aún se existe en las empresas y la sociedad. En consecuencia, la mayoría de los puestos ejecutivos son ocupados por hombres.

Tabla 5

Futuro educativo de las estudiantes de los colegios elegidos, 2019

EDUCACIÓN			
Pregunta N.º 2 ¿Qué información ha tenido en cuenta al momento de elegir una carrera?			
		Jesús El Buen Pastor	Javier Heraud
¿Qué información ha tenido en cuenta al momento de elegir una carrera?	Mercado laboral actual	32,7%	19,2%
	Familia y amigos	26,9%	28,8%
	Medios de comunicación	26,9%	45,2%
	Otros	13,5%	6,8%
	Total	100,0%	100,0%
Pregunta N.º 3 ¿Qué aspectos determinó la elección de su carrera?			
		Jesús El Buen Pastor	Javier Heraud
	Económico	21,2%	39,7%
	Demanda Laboral	11,5%	2,7%
	Vocación	57,7%	46,6%
	Otros	9,6%	11,0%
	Total	100,0%	100,0%
Pregunta N.º 4 ¿Ha investigado cuáles son las oportunidades de trabajo dentro de tu campo laboral?			
		Jesús El Buen Pastor	Javier Heraud
	Sí	46,2%	49,3%
	No	51,9%	50,7%
	No precisa	1,9%	0,0%
	Total	100,0%	100,0%
Pregunta N.º 5 ¿Cree usted que la carrera a elegir cubrirá sus expectativas salariales?			
		Jesús El Buen Pastor	Javier Heraud
	Sí	96,2%	93,2%
	No	1,9%	6,8%
	No precisa	1,9%	0,0%
	Total	100,0%	100,0%
Pregunta N.º 6 Considera que su carrera elegida es:			
		Jesús El Buen Pastor	Javier Heraud
	Femenina	9,6%	9,6%
	Masculina	3,8%	0,0%
	Ambos	86,5%	90,4%
	Total	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Las empresas prefieren hombres, porque consideran que ellos realizan mejor su trabajo y cuentan con más experiencia a diferencia de las mujeres. Ellas son consideradas el sexo débil por la sociedad, delicadas para ejercer un puesto de autoridad y se asume que no están capacitadas para obtener un puesto ejecutivo. Las alumnas encuestadas de la IE Javier Heraud consideran en un 42,5% que las mujeres sí tienen las mismas facilidades de encontrar un trabajo de puesto ejecutivo, lo mismo que el 28,8% de la IEP Jesús el Buen Pastor.

El promedio de afirmación en ambos colegios es 35,7%. Las alumnas indican que en la actualidad las mujeres cuentan con los estudios y capacitación necesarias para lograr sus objetivos y ser competitivas en el mercado laboral, y, de ese modo, pueden ejercer cualquier trabajo elegido por ellas. Las alumnas reconocen que el machismo y discriminación no se aprecian en todas las empresas. Existen empresas que valoran y apoyan el desarrollo femenino, y consideran que las mujeres son más ágiles y eficientes al momento de ejercer su trabajo (ver Tabla 6).

Dimensión: aspecto político. En cuanto al aspecto político, existe un porcentaje significativo ante la pregunta ¿prefieres que el presidente del país fuera hombre o mujer? Las alumnas de cuarto y quinto respondieron con un 69,2%, en la IEP Jesús el Buen Pastor, y con 53,4%, en la IE Javier Heraud, que les es indiferente el género del presidente. Es decir, no existe preferencia alguna por el género del presidente electo. Las alumnas indican que el presidente electo debe cumplir con las responsabilidades que demanda el cargo, que gobierne de manera democrática sin corrupción y trabaje para sacar a delante el país sin importar el género (ver Tabla 7).

El porcentaje de preferencia para que el cargo de presidente sea ocupado por una mujer es de un 42,5%, para la IE Javier Heraud, y de 28,8%, para la IEP Jesús el Buen Pastor. Las razones por las cuales las estudiantes prefieren que el presidente elegido sea una mujer es porque, en la historia del Perú, no ha existido una presidenta. Por ello, consideran que al ser una mujer tendría una perspectiva diferente en la toma de decisiones frente a los problemas sociales que actualmente afectan al país. De igual manera, el apoyo hacia el desarrollo profesional de la mujer sería más difundido. Asimismo, las alumnas

consideran que una mujer sería menos propensa a cometer actos de corrupción en comparación con los hombres y al ser elegida una mujer presidente, demostraría a toda la sociedad machista que las mujeres tienen las mismas oportunidades.

Tabla 6

Aspecto social previsto por las estudiantes de los colegios elegidos, 2019

SOCIAL			
Pregunta N.º 7 ¿Considera que una mujer puede alcanzar un puesto ejecutivo?			
Considera que una mujer puede alcanzar un alto puesto ejecutivo		Jesús El Buen Pastor	Javier Heraud
	Sí	100,0%	100,0%
	No	0,0%	0,0%
	Total	100,0%	100,0%
Pregunta N.º 8 ¿Crees que los hombres están mejor capacitados para ciertos trabajos?			
	Sí	40,4%	28,8%
	No	57,7%	71,2%
	Vacío	1,9%	0,0%
	Total	100,0%	100,0%
Pregunta N.º 9 ¿Crees que las mujeres tienen las mismas facilidades para encontrar un trabajo de puesto ejecutivo que los hombres? ¿Por qué?			
	Sí	28,8%	42,5%
	No	53,8%	42,5%
	No sabe / No opina	11,5%	8,2%
	Otros	5,8%	4,1%
	No sabe /No opina	0,0%	2,7%
	Total	100,0%	100,0%
Pregunta N.º 10 ¿Crees que a la mujer de hoy le cuesta conseguir un cargo ejecutivo?			
	Sí	55,8%	50,7%
	No	25,0%	27,4%
	No sabe / No opina	15,4%	16,4%
	Otros	3,8%	5,5%
	Total	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Dimensión: aspecto político considerado por las estudiantes de los colegios elegidos, 2019

POLÍTICO			
Pregunta N.º 11 ¿Prefieres que el Presidente del país fuera hombre o mujer? ¿por qué?			
¿Prefieres que el Presidente del país fuera hombre o mujer? ¿por qué?	Alternativas	Jesús El Buen Pastor	Javier Heraud
	Hombre	1,9%	1,4%
	Mujer	28,8%	42,5%
	Me da igual	69,2%	53,4%
	Vacía	0,0%	2,7%
	Total	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión: mercado laboral. Sin embargo, las alumnas consideran que la discriminación también se produce de manera directa en el trabajo cuando existe diferencia en los salarios de las mujeres en comparación con los de los hombres, diferencia en los puestos de trabajo o cuando las empresas prefieren hombres para determinadas carreras profesionales. Existe un porcentaje de 26,9%, en la IEP Jesús el Buen Pastor y 24,7% I.E Javier Heraud, el cual indica que las alumnas de 4to y 5to no tienen conocimiento alguno sobre la discriminación laboral femenina.

Las estudiantes se sienten muy identificadas frente al tema de la discriminación laboral femenina. Al respecto, consideran en un 73,1%, en el caso de la IEP Jesús el Buen Pastor, y en 72,6%, en el caso de la IE Javier Heraud, que sí existe discriminación hacia la mujer al momento de postular a un puesto ejecutivo. Los motivos por los cuales las estudiantes afirman que existe discriminación laboral es porque aún existe el machismo en la sociedad, el cual considera a la mujer incapaz de sobrellevar las responsabilidades que demanda un puesto ejecutivo.

La discriminación también se presenta entre los compañeros de trabajo, ya que no consideran a la mujer como líder de grupo y no aceptan ser subordinados. Si una mujer consigue un puesto ejecutivo, se considera que el puesto fue otorgado mediante favores y

no por méritos propios, lo cual desmerece la capacidad y el profesionalismo de la mujer. Sin embargo, existe un porcentaje de alumnas que consideran que no existe discriminación hacia las mujeres: el 25%, en la IEP Jesús el Buen Pastor y el 21,9% en la IE Javier Heraud. Los resultados son significativos, ya que las alumnas consideran que las oportunidades laborales son iguales para ambos, ya que, en el siglo XXI, existen mujeres líderes y empresas que reconocen y respetan el trabajo de la mujer.

La discriminación laboral femenina es un tema muy polémico entre las alumnas de cuarto y quinto de secundaria, ya que ellas opinan que la discriminación laboral femenina está latente en la sociedad. Las estudiantes consideran que el factor principal de discriminación es el género en el 57,5% de la IE Javier Heraud y en el 55,8% de la IEP Jesús el Buen Pastor. Es decir, más del 50% de las alumnas de ambos colegios consideran que el hecho de ser mujer disminuye sus oportunidades de conseguir un puesto ejecutivo, ascensos y un buen salario.

El segundo factor importante que consideran las alumnas es la familia. En un 15,4% la IEP Jesús el Buen Pastor y en 11% la IE Javier Heraud, las alumnas consideran que el tener hijos o quedar embarazadas estando bajo un contrato laboral impide a las mujeres obtener un ascenso o mejoras salariales, ya que, en la mayoría de empresas, se prefiere que cumplan el horario de trabajo sin tener que solicitar permisos por temas familiares.

Las alumnas de IEP Jesús el Buen Pastor consideran que otro factor de discriminación laboral femenina es la edad, con 9,6%, y lo mismo en el 4,1% de las alumnas de la IE Javier Heraud. En su mayoría, las empresas prefieren gente joven y no dan oportunidad a las personas mayores, sin tener en cuenta su experiencia laboral. La educación es también otro factor de discriminación laboral femenina, según el 15,1% de las alumnas de la IE Javier Heraud y el 7,7% de las de la IEP Jesús el Buen Pastor. Estas consideran que existen algunas carreras que están catalogadas como masculinas y, al postular a una vacante laboral, prefieren hombres para determinados puestos (ver Tabla 8).

Tabla 8

Dimensión: mercado laboral considerado por las estudiantes de los colegios elegidos, 2019

MERCADO LABORAL			
Pregunta N.º 12 ¿Crees que a la mujer de hoy les cuesta conseguir un cargo ejecutivo?			
		Jesús El Buen Pastor	Javier Heraud
Tiene usted algún conocimiento sobre la discriminación laboral femenina	Sí	71,2%	71,2%
	No	26,9%	24,7%
	Vacía	1,9%	4,1%
	Total	100,0%	100,0%
Pregunta N.º 13 ¿Considera que las mujeres son discriminadas al momento de postular a un puesto ejecutivo?			
	Sí	73,1%	72,6%
	No	25,0%	21,9%
	Justificación	0,0%	1,4%
	Vacía	1,9%	4,1%
	Total	100,0%	100,0%
Pregunta N.º 14 ¿Cuál cree que es el factor principal de la discriminación laboral?			
	Factor edad	9,6%	4,1%
	Factor familia (tener hijos)	15,4%	11,0%
	Factor de género	55,8%	57,5%
	Factor educación	7,7%	15,1%
	No sabe / No opina	3,8%	8,2%
	Otros	7,7%	1,4%
	Vacía	0,0%	2,7%
	Total	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

En cuanto a las pruebas estadísticas, se ha optado por trabajar con la estadística no paramétrica, ya que los datos estadísticos encontrados no cumplen con los supuestos o condiciones de las pruebas paramétricas, es decir, la condición de normalidad, linealidad de variables, media cero y varianza, principalmente. Adicionalmente, las variables consideradas en la encuesta son de tipo cualitativa de tipo binomial, nominal y ordinal, y las variables son de tipo cuantitativa como la edad de las estudiantes.

En la Tabla 9, se presenta las medidas de tendencia (media) así como el número de observaciones, desviación estándar y valor máximo y mínimo de cada una de las preguntas realizadas en la encuesta. Se demuestra que desde el grado a la pregunta 14 de la encuesta son datos que deben ser trabajados con estadística no paramétrica.

Tabla 9

Estadística descriptiva, 2019

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Edad	125	16,016	0,879736	14	19
grado	125	1,616	0,488315	1	2
Distrito	125	2,232	1,10085	0	4
Colegio	125	1,584	0,494877	1	2
Preg1	125	16,664	10,07468	1	41
Preg1A	125	0,2	1,896516	0	21
Preg2	125	2,32	0,95546	1	4
Preg3	125	2,4	1,04727	1	4
Preg4	125	1,504	0,517812	0	2
Preg5	125	1,04	0,234177	0	2
Preg6	125	2,792	0,599677	1	3
Preg7	125	1	0	1	1
Preg8	125	1,648	0,496049	0	2
Preg9	125	1,792	0,82595	0	4
Preg10	125	1,536	0,818575	0	3
Preg11	125	2,552	0,615079	0	3
Preg12	125	1,224	0,489635	0	2
Preg13	125	1,216	0,501353	0	3
Preg14	125	3,064	1,126971	0	6

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la variable edad, se puede verificar, en la Tabla 10 y la Figura 5, las características de la variable. Esta tiene datos normalmente distribuidos con 125 observaciones, y puede observarse la típica forma acampanada y simétrica de distribución normal. Así, el valor promedio es de 16 años de edad similar a la media (percentil 50),

que representa el valor central de la edad luego de ser ordenada según su propia magnitud.

Asimismo, con respecto a su desviación estándar, el valor es muy cercano a la unidad, debido al proceso de estandarización de los datos generados. El coeficiente de asimetría (skewness) ofrece una medida de simetría de la distribución de las observaciones. Al ser un valor positivo, implica una mayor cola a la derecha de la media. Sobre el coeficiente de curtosis (Kurtosis), este mide el grado de apuntamiento de la distribución o anchuras de las colas, que tiende a ser leptocurtica (3,24722).

Tabla 10

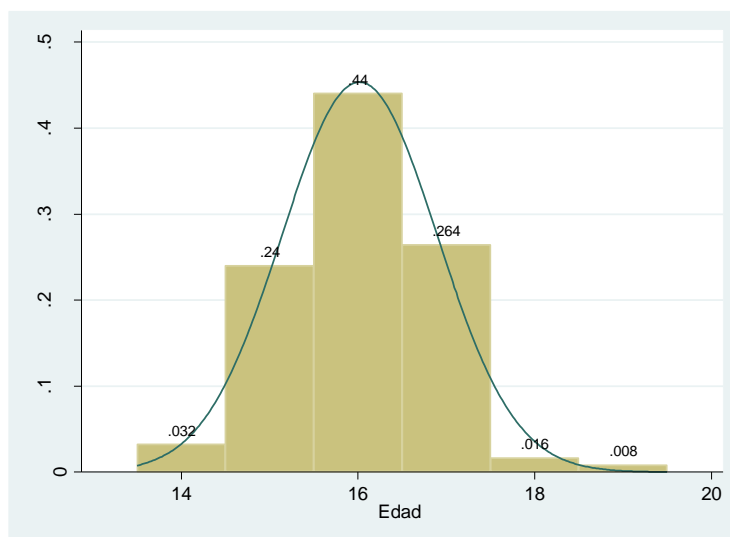
Estadística descriptiva de la variable edad, 2019

Edad				
Percentiles	Smallest			
1%	14	14		
5%	15	14		
10%	15	14	Obs	125
25%	15	14	Sum of Wgt.	125
50%	16		Mean	16,016
		Largest	Std. Dev.	0,879736
75%	17	17		
90%	17	18	Variance	0,7739355
95%	17	18	Skewness	0,1117045
99%	18	19	Kurtosis	3,24722

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Distribución de la variable edad de estudiantes de los colegios estudiados, 2019



Fuente: Elaboración propia

4.4.1. COMPROBACIÓN HIPÓTESIS GENERAL

Para contrastar la hipótesis general, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de chi-cuadrado, que tiene por función buscar la relación entre dos variables categóricas que de preferencia no cumplan con supuestos de normalidad. A partir de esta prueba estadística, se decide si existe relación significativa a un 95% de confianza.

Para el desarrollo de la comprobación de las hipótesis y con el fin de conocer las determinantes de las expectativas de las estudiantes sobre sus retos del mercado de trabajo, se ha realizado, primero, la construcción de las cuatro dimensiones, lo cual ha generado variables dicotómicas. Luego, se construyó cada una de las dimensiones y posteriormente los indicadores en función de su distribución. Para ello, se estableció como indicadores los valores bajo, regular y medio. A partir de ellos, se usará el indicador para poder realizar la comprobación de las hipótesis generales y específicas.

Formulación de la hipótesis general. Se considera los siguientes elementos:

- Ho: Las expectativas de las estudiantes de los colegios Jesús el Buen Pastor y Javier Heraud, 2019, aportan señales para conocer sus retos en el mercado laboral.
- Hi: Las expectativas de las estudiantes de los colegios Jesús el Buen Pastor y Javier Heraud, 2019, no aportan señales para conocer sus retos en el mercado laboral.

Nivel de significancia. El nivel de significancia es el siguiente: (alfa) $\alpha = 5 \%$.

Estadístico de prueba. Se determinó trabajar un estadístico de prueba no paramétrico chi- cuadrado (ver Tabla 11).

Tabla 11

Estadístico de prueba

Indicador Educación	Indicador laboral			Total
	Bajo	Regular	Alto	
Bajo	7	12	11	30
Regular	13	17	19	49
Alto	16	15	15	46
Total	36	44	45	125
Pearson	chi2(4) = 1,5138		Pr = 0,824	

Lectura del p-valor Ho. Se reconoce los siguientes valores:

Si:

$(p \geq 0.05) \rightarrow$ No se rechaza la Ho

Hi: $(p < 0.05) \rightarrow$ Entonces, se rechaza la Ho

Al tener un $p = 0,824$, entonces, la prueba chi cuadrado permite encontrar que las expectativas de los estudiantes son diversas a los retos del mercado laboral. Por ello, se

puede inferir que las expectativas de las estudiantes permiten conocer los retos del mercado laboral.

Adicionalmente se aplicó la prueba no paramétrica de Rho Spearman. Se encontró una rho de Spearman igual a - 0.0800, lo que indica que existe una correlación negativa muy débil entre las variables estudiadas. Por tanto, los resultados muestran que el p-value de la prueba de Spearman es (0,3752), que es mayor que el nivel de significancia de (0,05), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye (con un nivel de confianza del 95%) que las expectativas de las estudiantes de los colegios estudiados infieren débilmente en las decisiones en el mercado laboral (ver Tabla 12).

Tabla 12

Prueba Rho de Spearman para datos no paramétricos

spearman INDEDUCA INDLAB, stats(rho)	
Number of obs =	125
Spearman's rho =	-0.0800
Test of H_0 : INDEDUCA and INDLAB are independent	
Prob > t =	0.3752

4.4.2. Comprobacion de hipótesis específicas

Para contrastar la hipótesis específica, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman y chi cuadrado, que tiene por función buscar la relación entre dos variables categóricas que de preferencia no cumplan con supuestos de normalidad. A partir de esta prueba estadística, es posible decidir si existe relación significativa a un 95% de confianza.

Comprobacion de la primera hipótesis específica. Se comprueban las siguientes hipótesis (ver Tabla 13):

- Ho: Las estudiantes consideran que es indiferente quién toma las decisiones en la dimensión política.
- Hi: Las estudiantes consideran que no existe diferencia significativa de quien toma las decisiones en la dimensión política.

Tabla 13

Prueba chi cuadrado

Indicador política	Indicador laboral		Total
	Jesús el Buen Pastor	Javier Heraud	
Bajo	1	3	4
Regular	15	31	46
Alto	36	39	75
Total	52	73	125

Pearson $\chi^2(2) = 3,2489$ Pr = 0,197

Los resultados de la Tabla 13 muestran que el p-value (0,197) es mayor que el nivel de significancia (0,05), por lo que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se concluye, con un nivel de confianza del 95%, que no existe en la percepción del nivel entre hombres y mujeres al momento de gobernar. Se llega a la misma conclusión aplicando la prueba de Rho Spearman:

Spearman INDPOL Colegio, stats(rho)

Number of obs = 125

Spearman's rho = -0,1612

Test of Ho: INDPOL and Colegio are independent

Prob > t = 0,0726

Comprobación de la segunda hipótesis específica. Se comprueban las siguientes hipótesis (ver Tabla 14):

- Ho: Las expectativas de la educación futura de las estudiantes tienen relación poco significativa con las condiciones sociales que impactan en su relación con el mercado de trabajo
- Hi: Las expectativas de la educación futura de las estudiantes tienen relación significativa con las condiciones sociales que impactan en su relación con el mercado de trabajo.

Tabla 14

Prueba chi cuadrado entre el indicador educación y social, 2019

Indicador educación	Indicador social			Total
	Bajo	Regular	Alto	
Bajo	7	12	11	30
Regular	12	23	14	49
Alto	6	19	21	46
Total	25	54	46	125

Pearson $\chi^2(4) = 3,9227$ Pr = 0,417

Los resultados de la Tabla 14 mostraron que el p-value (0,417) es mayor que el nivel de significancia (0,05), por lo que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se concluye, con un nivel de confianza del 95%, que las expectativas de la educación futura de las estudiantes tienen relación poco significativa con las condiciones sociales que impactan en su relación con el mercado de trabajo.

Comprobación tercera hipótesis específica. Se comprueban las siguientes hipótesis (ver Tabla 15):

- Ho: Las estudiantes consideran que existe discriminación laboral.
- Hi: Las estudiantes consideran que no existe discriminación laboral.

Tabla 15

Prueba chi cuadrado sobre discriminación laboral, 2019

Indicador de discriminación	Indicador social			Total
	Bajo	Regular	Alto	
Sí	18	39	38	95
No	7	15	8	30
Total	25	54	46	125

Pearson $\chi^2(6) = 11,4481$ Pr = 0,075

Los resultados de la Tabla 15 mostraron que el p-value (0,075) es mayor que el nivel de significancia (0,05), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye, con un nivel de confianza del 95%, que las estudiantes de los colegios estudiados consideran que existe discriminación laboral en el país.

4.5. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a través de la administración de cuestionarios, luego analizados estadísticamente, han concluido que existen relaciones entre las expectativas educativas de las estudiantes y las expectativas del mercado laboral de manera muy débil. Por ello, se puede afirmar que la hipótesis general enunciada para este estudio no es rechazada.

Los datos estadísticos también permiten indicar que las estudiantes de los colegios Jesús el Buen Pastor y Javier Heraud, de Lima Norte, tienen un conocimiento leve del mercado de trabajo, sobre todo a nivel de las expectativas tanto a nivel social como a nivel político y laboral. A fin de profundizar más las hipótesis, se decidió realizar un modelo de elección binaria considerando las variables que tenían mejor comportamiento. En este sentido, se probó realizar un modelo logit y probit. De ambos, los estadísticos más significativos se obtuvieron a través del modelo logit.

En el modelo logit (ver Tabla 16), la probabilidad de éxito se evalúa en la función $G(z) = \Lambda(z)$ donde:

$$P(y = 1|x) = \Lambda(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)$$

$$\Lambda(z) = \frac{\exp(z)}{1 + \exp(z)}$$

Esta es la función de distribución acumulada logística estándar.

Para el estudio, el modelo desarrollado trata de explicar los determinantes de que los estudiantes de los colegios Jesús El Buen Pastor y Javier Heraud consideren que los medios de comunicación sean fundamentales para elegir una carrera, ya sea universitaria o técnica.

Se seleccionó la muestra y se registró la variable dmedios (Y) si las estudiantes usan los medios de comunicación como medio para elegir una carrera. El modelo puede expresarse del siguiente modo:

$$Y_i = a + b X_i + e_i$$

Donde:

$Y_i = 1$ si la estudiante usa los medios de comunicación para elegir la carrera universitaria y cero en caso contrario.

X_i = considera una serie de características que forman parte de las dimensiones educativas, sociales, políticas y laborales.

Tabla 16

Variables independientes creadas para el modelo Logit, 2019

Variables Xs	Interpretación
Dvocacion	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1= vocación ▪ 0= otros
Dexpecsalarial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1= expectativa salarial ▪ 0= otros ▪ 1= carrera elegida puede ser estudiada por hombres y mujeres
Dambos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0= otros ▪ 1= mujer en cargo ejecutivo
Dejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0= otros ▪ 1= conocimiento de la discriminación laboral femenina
ddiscriminamujer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0= otros ▪ 1= mujer discriminada al postular en un puesto de trabajo
ddiscriminapuestotrabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0= otros

Fuente: Elaboración propia

Expresando el modelo explícitamente en términos de probabilidades, se tiene:

$$P_i = a + b X_i$$

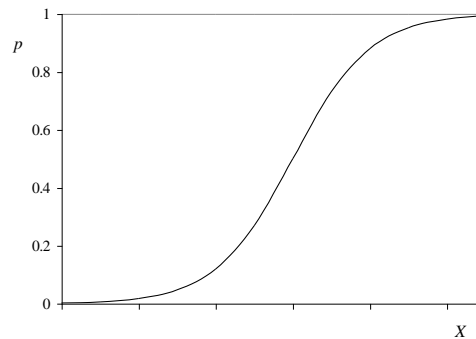
Donde:

P_i es la probabilidad de que el estudiante i sea considerado al medio de comunicación para elegir la carrera profesional a seguir.

En la Figura 6, se puede apreciar esta relación.

Figura 6

Representación de un modelo Logit



Este sigue la siguiente distribución:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta X_i)}}$$

Por otro lado, se define la razón de probabilidades (odds ratio) del siguiente modo:

$$\frac{P_i}{1 - P_i}$$

En el caso de la elección de los medios de comunicación, representa la razón de la probabilidad de que una estudiante la elija respecto de la probabilidad de que escoja otro medio para conocer sobre la futura carrera profesional.

A continuación, se expone el modelo corrido, el cual mide el cambio de Y ocasionado por un cambio unitario en X . Es decir, el logaritmo de las probabilidades a favor de usar los medios de comunicación para enterarse sobre la carrera profesional cambian a medida de cada una de las variables elegidas, sobre todo la que tiene mayor impacto es la vocación, por tanto, la vocación de las estudiantes impacta en la decisión y la comunicación de los programas profesionales.

Por otra parte, existe una probabilidad negativa en cuanto a que la carrera puede ser elegida con ambos y el efecto hacia los medios de comunicación. En este sentido, que exista una probabilidad de alcanzar un puesto ejecutivo como de gerente, directiva, entre otras, impacta de manera positiva en la decisión de usar los medios de comunicación como información al momento de elegir una carrera profesional. Asimismo, la expectativa salarial, el conocimiento sobre la discriminación laboral femenina y la probabilidad que las mujeres sean discriminadas al momento de postular a un puesto de trabajo tienen efecto leve en cuanto a los medios de comunicación a usar (ver Tabla 17).

Tabla 17

Modelo Logit

**logit dvocacion dexpecsalarial dambos deejecutivo ddiscriminamujer
ddiscriminapuestotrabajo**

Iteration 0: log likelihood =	-82,758991					
Iteration 1: log likelihood =	-77,112945					
Iteration 2: log likelihood =	-77,066612					
Iteration 3: log likelihood =	-77,066587					
Iteration 4: log likelihood =	-77,066587					
Logistic regression		Number of obs	=	125		
		LR chi2(6)	=	11,38		
		Prob > chi2	=	0,0772		
Log likelihood = -77,066587		Pseudo R2	=	0,0688		
Dmedios	Coficiente	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf.	Interval]
Dvocacion	0,9579457	0,4016097	2,39	0,017	0,1708051	1,745086
dexpecsalarial	0,6005298	0,9092362	0,66	0,509	-1,18154	2,3826
Dambos	-0,9642071	0,6075308	-1,59	0,112	-2,154946	0,226531
Deejecutivo	0,624428	0,4009318	1,56	0,119	-0,1613838	1,41024
ddiscriminamujer	-0,061905	0,4451731	-0,14	0,889	-0,9344282	0,810618
ddiscriminapuestotrabajo	-0,2882612	0,3947507	-0,73	0,465	-1,061958	0,485436
_cons	-0,7759985	1,126441	-0,69	0,491	-2,983783	1,431786

En cuanto a los ratios de Odds (ver Tabla 18), se confirman las probabilidades analizadas en el modelo logit, en donde se indica si aumenta en una unidad la elección de su carrera a través de su vocación. Es decir, por cada que se incrementa, se puede apostar que se incrementará dos veces más la probabilidad de elegir los medios de comunicación como fuente importante para la decisión de la carrera profesional. De igual manera, si se incrementa en uno la elección de la carrera profesional, sea una carrera que puede ser llevada tanto por hombres como mujeres, esto aumenta en 0,38 veces la probabilidad de usar los medios de comunicación. En cambio, si aumenta en una unidad la posibilidad de que la mujer pueda alcanzar un alto puesto ejecutivo, esto hace que se incremente en 1,86 veces la probabilidad del uso de los medios de comunicación para elegir la carrera profesional.

Tabla 18

Ratio de Odds

logit dvocacion dexpecsalarial dambos dejecutivo ddiscriminamujer ddiscrimanapuestotrabajo, or						
Iteration 0: log likelihood =	-82,758991					
Iteration 1: log likelihood =	-77,112945					
Iteration 2: log likelihood =	-77,066612					
Iteration 3: log likelihood =	-77,066587					
Iteration 4: log likelihood =	-77,066587					
Logistic regression	Number of obs =	125				
	LR chi2(6) =	11,38				
	Prob > chi2 =	0,0772				
Log likelihood = -77,066587	Pseudo R2 =	0,0688				
dmedios	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Dvocacion	2,606337	1,04673	2,39	0,017	1,18626	5,726396
dexpecsalarial	1,823084	1,657614	0,66	0,509	0,3068058	10,83303
Dambos	0,3812854	0,2316426	-1,59	0,112	0,1159095	1,254242
Dejecutivo	1,867178	0,7486108	1,56	0,119	0,8509654	4,096938
ddiscriminamujer	0,9399722	0,4184503	-0,14	0,889	0,3928104	2,249298
ddiscriminapuestotrabajo	0,7495658	0,2958916	-0,73	0,465	0,345778	1,624883
_cons	0,460244	0,5184378	-0,69	0,491	0,0506011	4,186168

Los resultados demuestran que existen varias variables que determinan las elecciones futuras de las estudiantes y que los medios de comunicación son una fuente importante para poder elegir una carrera profesional. Asimismo, demuestran que el manejar información sobre discriminación y sobre los tipos de trabajos donde se ha insertado la mujer, los niveles de salarios predominan en la elección de la carrera, unidos a la vocación generada a lo largo de sus estudios secundarios. Estos datos también validan la visión de la teoría de capital humano de Becker, en el sentido de que la acumulación del capital humano y la calidad de formación incrementa la productividad, y además, el capital humano conseguido por el estudiante antes de ingresar al mercado laboral no condiciona una adecuada productividad laboral.

Al respecto, Becker (1964) consideró que la educación y la formación son inversiones a largo plazo y que esta incrementa su eficiencia productiva y sus ingresos. El estudiante, en el momento que adopta la decisión de seguir en una carrera profesional (educación) o no, arbitra entre los costos de inversión y los beneficios que obtendrá en el futuro, si sigue formándose. Por tanto, los medios de comunicación son un elemento importante para la profundización y elección futura de la carrera profesional de los estudiantes.

Por otro lado, Corica (2012) destacó los elementos que configuran las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de los jóvenes en la escuela secundaria, donde los cambios ocurridos en el mercado de trabajo y en el sistema educativo tienen efectos sobre la visión de futuro de los jóvenes. Esta autora indicó que el ejemplo de la familia y el contexto son factores importantes. En el estudio, el 28,0% de las estudiantes de los colegios Jesús el Buen Pastor y Javier Heraud determinan que han tomado en cuenta la experiencia de la familia y amigos; asimismo, un 24,8% han considerado las expectativas del mercado laboral y, en un mayor porcentaje (37,6%), consideran la experiencia de usar los medios de comunicación como la Internet, la televisión, redes sociales, entre otros.

De otro lado, a partir de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a los docentes, se pudo indagar cómo piensan las estudiantes de los colegios sobre el proceso de los

jóvenes estudiantes, sobre sus expectativas en el mercado de trabajo y cómo influye el comportamiento de la familia, de los propios docentes y de lo que investigan en las redes en su decisión para ingresar a estudiar una carrera profesional, ya sea técnica o universitaria. Al respecto, un docente mencionó lo siguiente: “Las estudiantes ‘copian’ mucho y ‘admiran’ a sus familiares; por ello, buscan seguir un camino igual o mejor que la familia”.

Adicionalmente, se profundizó con algunas preguntas a los estudiantes que desarrollaron los cuestionarios y se ahondó para conocer qué querían ser en el futuro. En una de las entrevistas, la estudiante declara que quiere seguir la carrera profesional de psicología y también gusta del arte, donde quizá adquiera primero el vínculo con la inserción laboral. Ambas áreas en sí no se relacionan, pero podría generar habilidades en el arte para poder desarrollar una mejor carrera profesional.

- Entrevistador: ¿Qué te gustaría estudiar a futuro? ¿Dónde te ves trabajando?
- Entrevistado: Uhm, es algo difícil, aún no estoy segura del todo, pero creo que voy a seguir Psicología. Ahora, para empezar, sé que me falta mucho y que terminando la escuela debo ir a una academia. Me gustaría estudiar en una universidad pública, pero también me interesa mucho el arte y también me gusta cantar. Quizá vaya a un programa de canto (risas) y hacerme famosa, trabajar y holgadamente estudiar una carrera o ser *youtuber* o influencer (risas) (mujer, 16 años, colegio Javier Heraud).

Asimismo, Orozco (2009) destacó que los factores que inciden en la decisión de la carrera son (a) la proyección al futuro de la carrera, (b) la saturación de profesionales y (c) los parientes. En el estudio, también se destaca que los medios y sobre todo los esfuerzos que realizan las áreas de *Marketing* de las universidades con su comunicación en redes son variables importantes e influyen en la elección de la carrera profesional. En este sentido, la radio y la televisión son consideradas en un 12%, mientras que, en el estudio, ese porcentaje arrojó 37,6%.

Finalmente, las hipótesis del trabajo indican que en las subcategorías estudiadas no existen diferencia de valoración según grado de estudio. Otro hallazgo importante es que no hay marcada diferencia entre la percepción de las estudiantes de los colegios Jesús el Buen Pastor y Javier Heraud con respecto a las dimensiones y categorías estudiadas. Una de las diferencias encontradas entre los colegios es el tipo de carrera: mientras que las estudiantes de Jesús el Buen Pastor prefieren carreras de ingeniería, las estudiantes del Javier Heraud tienen predilección por las carreras de las Ciencias de la Salud.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Se expone cinco conclusiones:

Primera conclusión. Las estudiantes encuestadas de cuarto y quinto de secundaria de la IE Javier Heraud y la IEP Jesús el Buen Pastor desean estudiar en mayor porcentaje una carrera universitaria en vez de una carrera técnica. Sin embargo, más del 50% de las alumnas no han realizado ninguna investigación acerca de las oportunidades de trabajo, pero sí tienen conocimiento de las carreras profesionales con mayor demanda y el salario que se paga por el puesto. Esto ocurre porque el mayor medio de información utilizado por las estudiantes son las redes sociales y la televisión.

Asimismo, las estudiantes no tienen una información adecuada y oportuna acerca de las carreras profesiones que el mercado requiere. Tampoco han profundizado sobre los temas que se estudian en las carreras o los cursos que podrían llevar para complementar su formación académica y ser competitivas en el mercado laboral.

En consecuencia, la falta de información les hace elegir una carrera basada en el factor económico y la demanda laboral, aunque existe un grupo de estudiantes que han elegido su carrera por vocación, pero solo un pequeño grupo lo eligió por test vocacional y charlas de orientación. Las demás estudiantes eligen una carrera que les permita trabajar en una empresa reconocida, percibir un sueldo que cubra sus expectativas salariales y brindar una buena calidad de vida a sus familias.

Segunda conclusión. En el aspecto social, las estudiantes no contemplan la diferencia de género, ya que consideran a la mujer totalmente capaz de ejercer un puesto de rango ejecutivo. Sin embargo, son conscientes de que existe cierta preferencia al momento de postular a un trabajo y más aún si la competencia directa es un hombre.

Además, la percepción que tienen ante las preferencias laborales se relaciona con el machismo y la discriminación que ejercen algunas empresas en su proceso de selección.

Esto genera que, al existir preferencias por un género, las oportunidades laborales a cargos ejecutivos sean menores.

A pesar de disponer de información acerca de las preferencias laborales por un género en específico y los obstáculos que ponen algunas las empresas, las estudiantes se sienten optimistas de poder alcanzar un puesto de cargo ejecutivo, ya que consideran que las mujeres tienen los estudios y la capacitación necesaria para alcanzar un puesto de aquel rango.

Tercera conclusión. Las estudiantes no tienen preferencias de género ante el cargo político de presidente del país. Sin embargo, mencionaron que se sentirían respaldadas si una mujer llegara al cargo con la finalidad de poner fin a la discriminación y demostrar que la mujer es capaz de alcanzar un cargo importante.

Cuarta conclusión. En el aspecto del mercado laboral, las estudiantes conocen sobre la discriminación laboral por familiares o amigos. Las razones de discriminación más resaltantes que reconocen son (a) tener familia y (b) la diferencia de salarios. Las estudiantes mencionaron sentirse muy identificadas con los casos expuestos, ya que consideran en cierto grado que el hecho de ser mujer disminuye sus oportunidades laborales.

Quinta conclusión. Las estudiantes de la generación Z son conscientes de las barreras laborales que tendrán a futuro para lograr su meta como profesional o ser una gran empresaria, pero no consideran las preferencias de género como un obstáculo definitivo o primordial para elegir su carrera. Esto se debe a que, en su mayoría, eligieron carreras catalogadas como “masculinas”, sin tener en cuenta las preferencias laborales que algunas empresas tienen.

5.2. RECOMENDACIONES

Los colegios deben organizar charlas de orientación vocacional a los estudiantes de cuarto y quinto de secundaria sobre las carreras profesionales que el mercado requiere. Para ello, se deben apoyar en estrategias gubernamentales como el caso del Programa SOVIO del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, pueden buscar la

colaboración de los colegios profesionales, los cuales aportarán el conocimiento sobre el futuro y la inclusión en el mercado de trabajo.

Se recomienda a los colegios establecer convenios con las universidades e institutos del país, de acuerdo con la preferencia de las carreras de sus estudiantes, a fin de poder acercarlas al mundo universitario. Además, se sugiere que desarrollen test vocacionales y charlas vivenciales con los profesionales de las carreras con mayor demanda laboral y de acuerdo con la mayor elección entre las estudiantes de cada colegio. Los profesionales elegidos por cada universidad deben encontrarse laborando actualmente para que puedan contar su experiencia laboral, así como exponer los temas de sus carreras, las competencias académicas que se requiere, los cursos de especialización que han desarrollado y cómo alcanzaron un puesto ejecutivo en su empresa ante la competencia profesional. Este conocimiento es imprescindible para contestar las inquietudes de los estudiantes.

Lo que se desea conseguir con esta orientación vocacional y vivencial es que los estudiantes sientan el respaldo e interés de los colegios hacia a su futuro profesional y laboral. Al escuchar a un profesional, los alumnos podrán disipar sus dudas, comparar y decidir entre las carreras. Otra ventaja de la orientación vocacional para aquellas estudiantes que aún no deciden su carrera es que les permite decidir acertadamente. Así, las estudiantes tendrán cierta ventaja, ya que elegirán una carrera que vaya acorde con sus habilidades y actitudes. Para ello, previamente, contarán con información de primera mano sobre la carrera elegida, las oportunidades laborales y sobre todo tendrán noción del mercado laboral al cual ingresarán. Así, puedan optar por desarrollar habilidades blandas, y matricularse en cursos de especialización que les permitan ser más competitivas en el mercado laboral.

REFERENCIAS

- Atrevia. (2016). *Generación Z El último salto generacional*. Recuperado de <https://www.atrevia.com/blog/informe-generacion-z-el-ultimo-salto-generacional/>
- Avolio, B. (2017). *Género y políticas de Recursos Humanos: Calidad del empleo de las mujeres*. Recuperado de <https://docplayer.es/5303761-Genero-y-politicas-de-recursos-humanos-calidad-del-empleo-de-las-mujeres-beatrice-avolio-alecchi.html>
- Banco de Desarrollo de América Latina [CAF]. (2016). *CAF presentó el Reporte de Economía y Desarrollo (RED) 2016*. Recuperado de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/10/caf-presento-el-reporte-de-economia-y-desarrollo-red-2016/>
- Becker, G. (1983). *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza
- Cabrera, M. (2018). *Los adolescentes, los jóvenes y el mercado laboral*. Recuperado de <https://docplayer.es/15481089-Los-adolescentes-los-jovenes-y-el-mercado-laboral-mariana-cabrera.html>
- Cerna, B., Estrada, P. y Godoy, G. (1997). Género y trabajo femenino en el Perú. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 5(2), 23-31. Recuperado de https://www.academia.edu/35061984/GENERO_Y_TRABAJO_FEMENINO_EN_EL_PERU
- Chacaltana, J. y Ruiz, C. (2012). *El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas*. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-01-10.pdf>
- Constitución Política del Perú. Congreso de la República (1993)

- Corica, A. (2012). Elementos que configuran las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes en la escuela secundaria. *Última década*, 36, 71-95.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/195/19523136004.pdf>
- Cuya, D. (2017). *Gestión de la diversidad de generacional docente y sus desafíos frente al trabajo en equipo: Un estudio de caso-Lima* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9099/CUYA>
- Decreto Legislativo N.º 1098. Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Congreso de la República (2012)
- Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP. Apruébese la Política Nacional de Igualdad de Género, que como anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo. Presidencia de la República (2019).
- Delgado, G. (2014). *El adiós a un grande: Gary Becker, 1930-2014*. Recuperado de <http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econinfo/387/06DelgadoToral.pdf>
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2013). *Las estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Dutra, F. (2017). *Generación Z: Entre las nuevas formas de organización del trabajo y la convivencia generacional-Montevideo* (Tesis de grado). Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10918/1/Dutra%20C%20Ma.%20Flores.pdf>
- E&Y. (2017). *La fuerza laboral de la siguiente generación: ¿Un arma secreta o un gran reto?* Recuperado de <https://docplayer.es/88844688-La-fuerza-laboral-de-la-siguiente-generacion-un-arma-secreta-o-un-gran-reto.html>
- Franco, A. y Ñopo, H. (2018). *Ser joven en el Perú: educación y trabajo*. Lima: Arteta

- Gallegos, F. (2012). Participación de las mujeres en cargos gerenciales: Una investigación cualitativa de empresas financieras (Tesis para optar el título de ingeniero comercial). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
Recuperado de
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111789/Participaci%C3%B3n%20de%20Mujeres%20en%20Cargos%20Gerenciales.pdf?sequence=1_RUIZ_LA_GESTION_DE_LA_DIVERSIDAD_GENERACIONAL_DOCENTE.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Injuve. (2015). *Jóvenes y generación 2020*. España: Instituto de la juventud.
- Ipsos. (2018). *Perfil del adolescente joven peruano 2018*. Recuperado de <https://www.ipsos.com/es-pe/perfil-del-adolescente-joven-peruano-2018>
- Ipsos. (2019). Gen Z: Perfil del adolescente y joven del Perú urbano 2019. Recuperado de <https://www.ipsos.com/es-pe/gen-z-perfil-del-adolescente-y-joven-del-peru-urbano-2019>
- Ley 27867. Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Congreso de la República (2002)
- Ley 27972. Ley Orgánica de Municipalidades. Congreso de la República (2003)
- Ley 28411. Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Congreso de la República (2004)
- Ley 28983. Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Congreso de la República (2007)
- Ley 29158. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Congreso de la República (2007)
- Ley 30709. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Congreso de la República del Perú. (2017).
- Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo. (2012). *Políticas Nacionales de Empleo*

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Informe anual 2016 La Mujer en el mercado laboral Peruano*. Recuperado de <https://www.gob.pe/qu/institucion/mtpe/informes-publicaciones/21767-informe-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral>
- Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo. (2018). *Informe Anual del empleo en el Perú*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/353779-informe-anual-del-empleo-2018>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco] (2015). *Igualdad de Género*. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/.../Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Objetivo 3: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2017). *Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú*
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Las Mujeres en el trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017a). *El futuro del trabajo: La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_561498/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017b). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_613957/lang--es/index.htm
- Orozco, L. (2009). *Variables que inciden en la elección de carrera y casa de estudio, en la perspectiva del género* (Tesis para optar el título de ingeniero comercial).

- Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111789/Participaci%C3%B3n%20de%20Mujeres%20en%20Cargos%20Gerenciales.pdf?sequence=1>
- Pons, M. A. (2004). *Roderic*. Recuperado de http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UV/AVAILABLE/TDX-0125105-120455//pons.pdf
- PQS Perú. (2019). *El 61% de jóvenes renunciaría a su trabajo por no sentirse identificados*. Recuperado de <https://www.pqs.pe/economia/el-61-de-jovenes-peruanos-renunciaria-su-trabajo-por-no-sentirse-identificados>
- Prensky, M. (2001). *Digital Natives, Digital Immigrants*. Boston: MCB UP
- Real Academia Española [RAE]. (2005). Recuperado de <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=7mz8SnOjKD6T8nRBzc>
- Redacción Gestión. (2019, 19 de agosto). El 37% de jóvenes peruanos de la Generación Z prefieren a un jefe amigo, ¿qué otras cosas piden? Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-37-de-jovenes-peruanos-de-la-generacion-z-prefieren-a-un-jefe-amigo-que-otras-cosas-piden-noticia/>
- Redacción Perú21. (2015, 29 de julio). Perú: Solo el 15% de las mujeres ocupan altos cargos directos. *Perú21*. Recuperado de <https://peru21.pe/economia/peru-15-mujeres-ocupan-altos-cargos-directos-190016-noticia/>
- Significados. (2018a). *Innovación*. Recuperado de <https://www.significados.com/innovacion/>
- Significados. (2018b). *Tecnología*. Recuperado de <https://www.significados.com/tecnologia/>
- Thornton, G. (2015). *Mujeres Directivas: En el camino hacia la alta dirección*. Recuperado de <https://www.grantthornton.com.uy/globalassets/1.-member-firms/argentina/rss/womeninbusinesslatam.pdf>

- Thornton, G. (2017). *Mujeres Directivas: Nuevas perspectivas sobre riesgos y recompensas*. Recuperado de <http://blog.grantthornton.com.co/mujeres/comunicado-de-prensa-8-de-marzo-de-2017/>
- Thornton, G. (2018). *Mujeres Directivas: Más allá de las políticas para lograr el progreso*. Recuperado de <https://www.grantthornton.com.co/noticias/marzo-2018/mujeres-directivas/>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de la investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>1. Interrogante Principal ¿Cuál es visión sobre las características del mercado de trabajo de las jóvenes que cursan el cuarto y quinto año de secundaria de las escuelas estudiadas en Lima Metropolitana, 2018-2019?</p> <p>2. Interrogantes específicas</p> <p>¿Qué pasaría si las nuevas generaciones de mujeres que están en los colegios supieran desde un inicio a qué mercado laboral se enfrentarían?</p> <p>¿El porcentaje de participación femenina aumentaría en un futuro?</p>	<p>1. Objetivo General Proponer políticas de mercado de trabajo para la empleabilidad futura de mujeres de la generación Z de Lima Metropolitana, 2018-2019.</p> <p>2. Objetivos Específicos Indagar las expectativas laborales que tiene cada estudiante de 4to y 5to de secundaria en escuelas particulares y estatales.</p> <p>Desarrollar la capacidad crítica, de análisis, reflexión y toma de decisiones para la elaboración de un proyecto de vida.</p> <p>Conocer y relacionar demandas del mercado laboral, oferta educativa y sus características e intereses personales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo y Diseño de Investigación Se optó por el diseño de investigación descriptiva/exploratorio (transaccional descriptivo), por el hecho de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. • Ámbito de estudio La investigación se realiza en un ámbito social general, ya que se considera a alumnas de cuarto y quinto de secundaria de Lima Metropolitana 2018-2019. • Población Estudiantes de cuarto y quinto de secundaria. • Muestra Es de 125 estudiantes. • Técnicas de Recolección de Datos Mediante una encuesta • Instrumentos Cuestionario de 14 preguntas.

Anexo B: Cuestionario sobre la empleabilidad laboral de la Generación Z

Edad:

Distrito:

Colegio:

Grado:

Preguntas

Futuro Educativo

1. ¿Qué desearía estudiar?
.....
2. ¿Qué información ha tenido en cuenta al momento de elegir una carrera?
 - a) Mercado laboral actual
 - b) Familia y amigos
 - c) Medios de comunicación (Internet, televisión, periódicos, etc)
 - d) Otros (especifique).....
3. ¿Qué aspectos determinó la elección de su carrera?
 - a) Económico
 - b) Demanda laboral
 - c) Vocación
 - d) Otros (especifique).....
4. ¿Ha investigado cuáles son las oportunidades de trabajo dentro de tu campo laboral?
 - a) Sí
 - b) No

Si marcó Sí por favor especificar ¿Cuáles son?.....
5. ¿Cree usted que la carrera a elegir cubrirá sus expectativas salariales?
 - a) Sí
 - b) No

6. Considera que su carrera elegida es:

- a) Femenina
- b) Masculina
- c) Ambos

Social:

7. Considera que una mujer puede alcanzar un alto puesto ejecutivo (gerente, directiva, etc.)

- a) Sí
- b) No

8. ¿Crees que los hombres están mejor capacitados para ciertos trabajos?

- a) Sí
- b) No

9. ¿Crees que las mujeres tienen las mismas facilidades para encontrar un trabajo de puesto ejecutivo que los hombres? ¿Por qué?

- a) Sí
- b) No
- c) No sabe/ No opina
- d) Otros

¿Por qué? Según la respuesta

.....
.....
.....

10. ¿Crees que a la mujer de hoy le cuesta conseguir un cargo ejecutivo?

- a) Sí
- b) No
- c) No sabe/ No opina

¿Por qué? Según la respuesta

.....
.....
.....

Político:

11. ¿Preferirías que el presidente del país fuera hombre o mujer? ¿Por qué?

- a) Hombre
- b) Mujer
- c) Me da igual

¿Por qué? Según la respuesta

.....
.....
.....

Mercado laboral:

12. Tiene usted algún conocimiento sobre la discriminación laboral femenina

- a) Sí
- b) No

Si su es respuesta es sí mencionar el medio de comunicación.....

13. Considera que las mujeres son discriminadas al momento de postular a un puesto ejecutivo

- a) Sí
- b) no

¿Por qué? Según la respuesta

.....
.....
.....

14. ¿Cuál cree que es el factor principal de la discriminación laboral femenina?

- a) Factor edad
- b) Factor familia (tener hijos)
- c) Factor de género
- d) Factor educación
- e) No sabe/ No opina
- f) Otros.....

Anexo C: Informe de opinión de expertos sobre el instrumento de investigación

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):
- 1.2. Grado Académico.
- 1.3 Profesión:
- 1.4. Institución donde labora:
- 1.5. Cargo que desempeña.....
- 1.6 Denominación del Instrumento:
- 1.7. Autor del instrumento:

II. VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA PARCIAL						

III. RECOMENDACIONES

¿Tiene alguna sugerencia para el instrumento presentado? : Si _____ No _____

IV. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____

3.2. Opinión:

FAVORABLE _____

DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Anexo D: Consentimiento informado (Colegio Jesús el Buen Pastor)



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Mag. Victoria Solano Chávez acepto que el Colegio Jesús el buen Pastor participe voluntariamente en esta investigación denominada "La generación Z y sus decisiones sobre empleabilidad en el mercado de trabajo. Estudio de casos: 2018-2019", conducida por la bachiller en economía Tania Milagros, CANDAMO PAJUELO.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es indagar las expectativas laborales de las jóvenes estudiantes de 4to y 5to de secundaria, el cual permitirá proponer políticas de mercado de trabajo para la empleabilidad futura de las mujeres de la generación Z.

Me indicaron antes del estudio que las participantes deberían responder una batería de preguntas (14), lo cual tomaría aproximadamente 10 minutos.

Reconozco, que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usado el nombre individual del estudiante en el estudio.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Así también, permitimos que la Srta. CANDAMO PAJUELO pueda publicar los resultados del estudio y a la vez, desarrollar con nosotros retroalimentaciones sobre el futuro de trabajo y aspiraciones de nuestros estudiantes.


I.E. JESÚS ELBUEN PASTOR

Mag. Victoria Solano Chavez
25 de octubre del 2019



LOCAL INICIAL: Calle Manco Capac 145 - 1ra Zona
LOCAL PRIMARIA: Jr. Los Chancas 102 - 1era Zona ☎5267694
LOCAL SECUNDARIA: Calle amauta 193 - 1era Zona
Tahuantinsuyo - Independencia ☎ 5513015

colegio jbp@speedy.com.pe | www.colegiojbp.edu.pe

Anexo E: Consentimiento informado (Colegio Javier Heraud)



Nº 3039 "JAVIER HERAUD"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Gregoria Luisa Llata Salvatierra Sub Directora acepto que la I.E. Javier Heraud 3039 participe voluntariamente en esta investigación denominada "La generación Z y sus decisiones sobre empleabilidad en el mercado de trabajo. Estudio de casos: 2018-2019", conducida por la bachiller en economía Tania Milagros, CANDAMO PAJUELO.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es indagar las expectativas laborales de los jóvenes estudiantes de 4to y 5to de secundaria, el cual permitirá proponer políticas de mercado de trabajo para la empleabilidad futura de las mujeres de la generación Z.

Me indicaron antes del estudio que las participantes deberían responder una batería de preguntas (14), lo cual tomaría aproximadamente 10 minutos.

Reconozco, que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usado el nombre individual del estudiante en el estudio.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Así también, permitimos que la Srta. CANDAMO PAJUELO pueda publicar los resultados del estudio y a la vez, desarrollar con nosotros retroalimentaciones sobre el futuro de trabajo y aspiraciones de nuestros estudiantes.

Gregoria Luisa Llata Salvatierra
06 de noviembre del 2019



Anexo F: Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): LLATA, SALVATIERRA, GREGORIA LUISA
 1.2. Grado Académico: MAESTRÍA
 1.3 Profesión: PROFESORA
 1.4. Institución donde labora: JAVIER HERAUD
 1.5. Cargo que desempeña: SUBDIRECTORA
 1.6 Denominación del Instrumento:
 1.7. Autor del instrumento:

II. VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					/
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					/
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					/
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					/
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					/
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de items presentados en el instrumento					/
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA PARCIAL						

III. RECOMENDACIONES

¿Tiene alguna sugerencia para el instrumento presentado? : Si _____ No



IV. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____

3.2. Opinión:

FAVORABLE _____

DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____


3.3. Observaciones: _____

 Firma

Gregoria Luisa Llata Salvatierra

Lima, 06 de noviembre de 2019

Anexo G: Carta de presentación para el Colegio Jesús el Buen Pastor

UCSS 	
UCSS 	CARTA
CÓDIGO GC-REG-07	
Página: 1 de 1	

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Lima, 16 de octubre de 2019

CARTA N° 173-2019 -UCSS/VAC-FCEC


Señora
VICTORIA SOLANO CHAVEZ
Directora
COLEGIO CATÓLICO JESÚS EL BUEN PASTOR
Presente.-

De mi consideración:

La presente además de expresarle mi saludo afectuoso, tiene como finalidad presentarle a la Srta. **CANDAMO PAJUELO, TANIA MILAGROS**, con DNI: 45867077; de la carrera profesional de Economía, de la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales; quien se encuentra realizando un trabajo de investigación para desarrollar su trabajo de tesis, titulada "Generación Z y sus decisiones sobre empleabilidad en el mercado de trabajo. Estudio de casos: 2018-2019". Motivo por el cual solicito se sirvan prestarle todo el apoyo posible a fin de que pueda realizar su trabajo.

Sin otro particular y agradeciendo la atención, quedo de ustedes.

Atentamente,


ANA CECILIA ARASHIRO TAMASHIRO
Decana (e.)

CRP

Anexo H: Carta de presentación para el Colegio Javier Heraud

	<p style="text-align: center;">UCSS</p> 	<p>CÓDIGO GC-REG-07</p>
		<p>Página: 1 de 1</p>

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Lima, 16 de octubre de 2019

CARTA N° 172-2019 -UCSS/VAC-FCEC

Señora
GREGORIA LUISA LLATA SALVATIERRA
Directora
I.E. JAVIER HERAUD
Presente.-




De mi consideración:

La presente además de expresarle mi saludo afectuoso, tiene como finalidad presentarle a la Srta. **CANDAMO PAJUELO, TANIA MILAGROS**, con DNI: 45867077; de la carrera profesional de Economía, de la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales; quien se encuentra realizando un trabajo de investigación para desarrollar su trabajo de tesis, titulada "Generación Z y sus decisiones sobre empleabilidad en el mercado de trabajo. Estudio de casos: 2018-2019". Motivo por el cual solicito se sirvan prestarle todo el apoyo posible a fin que pueda realizar su trabajo.

Sin otro particular y agradeciendo la atención, quedo de ustedes.

Atentamente,


ANA CECILIA ARASHIRO TAMASHIRO
 Decana (e.)

CRP