

## REVISTA ACADÉMICA DIGITAL

VOLUMEN 02 ENERO A JUNIO, 2025

# CALL OF PAPER

## Convocatoria para publicaciones académicas

EDICIÓN AGOSTO - DICIEMBRE 2025

5 DE 5  
DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL  
ECOSISTEMA EMPRENDEDOR.

MAS ALLÁ DE LOS ALGORITMOS. LO QUE LA  
IA NO PUEDE REEMPLAZAR EN LA  
ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO  
EN LA ERA CONTEMPORÁNEA.

INTERRUMPIR LOS PREJUICIOS Y  
PROMOVER LA INNOVACIÓN: EL NUEVO  
PARADIGMA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL  
RECURSO HUMANO.

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL  
ECOSISTEMA EMPRENDEDOR  
ESTRATEGIAS, BARRERAS Y  
OPORTUNIDADES

PERCEPCION DE LAS MUJERES DE LA  
GENERACION MILLENNIAL, MATRICULADAS  
EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN  
HUMACAO, EN CUANTO A LA MATERNIDAD





# REVISTA AULA & EMPRESA

Vol. 1 | Núm. 1 | ENERO A JUNIO 2025

Una publicación semestral del Centro de Desarrollo Empresarial, Facultad de Administración de Empresas, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Humacao.

Presidente: Dra. Zayira Roldan Conde

Rector: Dr. Edwin Mojica Rodríguez

Decana Asuntos Académicos: Dra. Liz M. Pagan Santana

Coordinador del Centro de Desarrollo Empresarial y Subvención SBIA UPRH

Departamento de la Vivienda: Dr. Carlos O. Figueroa Pérez

Editor: Dr. José A. Baldañez Matos

Página web: <https://www.uprh.edu/depto-adem/revista-digital-aula-y-empresa/>

Dirección electrónica: adem.uprh@upr.edu

Dirección postal: Revista Fórum Empresarial, Departamento de Administración de Empresas, Universidad de Puerto Rico en Humacao, Avenida José E. Aguiar Aramburu, Carr. 908 km 1.0 Humacao, Puerto Rico 00791-4379

## JUNTA EDITORA

Dr. José A. Baldañez, Director Revista, Editor y Director Departamento

Dr. Carlos O. Figueroa, Coordinador Centro Desarrollo Empresarial & Coeditor

Dr. Luis E. Soto, Miembro Junta Editora y Diseñador

Dr. Dennis Arroyo, Miembro Junta Editora y Promotor

Sa. Carmen E. Ramos, Miembro Junta Editora

CPA. Aida Kalil, Miembro Junta Editora

## RECURSOS

Srta. Alexandra Paris Velázquez, Estudiante Subgraduada Asistente

Sr. Henry O. Borges Vázquez, Estudiante Subgraduado Asistente





## Contenido

### REVISTA AULA & EMPRESA | Artículos de Investigación

Figuroa Pérez, C. O., García Lebrón, I., & Soto Montes, L. E. (2025). Revista Académica Digital Aula & Empresa, 1(1), 1–22. Universidad de Puerto Rico en Humacao, Departamento de Administración de Empresas. <https://www.uprh.edu/depto-adem/revista-digital-aula-y-empresa/>

Figuroa Pérez, C. O., García Lebrón, I. Diferencias de Género en el Ecosistema Emprendedor, Revista Científica UCES. Vol. 30 Núm. 1 (2025): Revista Científica de UCES

<https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/cientifica/article/view/1842>

Percepción de las mujeres de la generación millennial, matriculadas en la PUniversidad de Puerto Rico en Humacao, en cuanto a la maternidad. Suárez Rivera, M., Figuroa Pérez, C. O., Baldaque Matos, J. A., & Soto Montes, L. E. (2025). Percepción de las mujeres de la generación millennial, matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao, en cuanto a la maternidad y sus expectativas laborales. Evolución Profesional del Género y sus Implicaciones en la Sociedad. Revista Académica Digital: Aula & Empresa, 2(5), agosto–diciembre. Departamento de Administración de Empresas, Universidad de Puerto Rico en Humacao.

### Micro Artículos de Reflexión Práctica, Técnico Profesional Recursos Humanos

Más allá de los algoritmos. Lo que la IA no puede reemplazar en la Administración del Recurso Humano en la era contemporánea. Figuroa Pérez, C. O. (2025). Más allá de los algoritmos: Lo que la IA no puede reemplazar en la administración del recurso humano en la era contemporánea. Revista Académica Digital: Aula & Empresa, 1(2), agosto–diciembre. Universidad de Puerto Rico en Humacao.

Interrumpir-los-Prejuicios-y-Promover-la-Innovación-El-Nuevo-Paradigma-de-la-Administración-del-Recurso-Humano. Figuroa Pérez, C. O., & García Lebrón, I. (2025). Interrumpir los prejuicios y promover la innovación: el nuevo paradigma de la administración del recurso humano. Revista Académica Digital: Aula & Empresa, 1(3), agosto–diciembre. Universidad de Puerto Rico en Humacao.





# Revista Académica Digital: Aula & Empresa

Departamento de Administración de Empresas UPR en Humacao  
Centro de Desarrollo Empresarial

Volumen 1 / No. 1 / enero – junio 2025

Artículo de Investigación Académica

## DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL ECOSISTEMA EMPRENDEDOR: ESTRATEGIAS, BARRERAS Y OPORTUNIDADES

Carlos O. Figueroa Pérez<sup>1</sup>  
Universidad de Puerto Rico en Humacao  
[carlos.figueroa7@upr.edu](mailto:carlos.figueroa7@upr.edu)  
ORCID iD 0009-0004-3971-6396

Ileana García Lebrón<sup>2</sup>  
Universidad de Puerto Rico en Humacao  
[ileana.garcia3@upr.edu](mailto:ileana.garcia3@upr.edu)  
ORCID iD: 0009-0003-4548-1012

Luis Ernesto Soto Montes<sup>3</sup>  
Universidad de Puerto Rico en Humacao  
[ernesto.soto@upr.edu](mailto:ernesto.soto@upr.edu)  
ORCID iD: 0009-0003-8392-2114

Recibido 04/04/2025 por: Dr. José A. Baldaguez Matos, Editor

Aceptado 30/06/2025 por: Dr. José A. Baldaguez Matos, Editor

Publicado: 2 de julio de 2025

<sup>1</sup> DBA, MBA, BBA CM, CE AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, Co-director Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas. Humacao, Puerto Rico, PR 00771.

<sup>2</sup> MBA, BBA, CPA, Stud AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, Enlace y Promotora Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas.

<sup>3</sup> DBA, MBA, BBA, MC, MC, AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, IT Faculty Senior Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas. Humacao, Puerto Rico.



**Resumen.** Este estudio aporta beneficios significativos para los ecosistemas empresariales alrededor del mundo, al brindar evidencia empírica sobre cómo las diferencias de género afectan la elección de estrategias, la gestión de barreras y la identificación de oportunidades de negocio. Al revelar patrones claros que distinguen el comportamiento emprendedor de mujeres y hombres, permite diseñar políticas públicas y programas de apoyo empresarial mejor focalizados y más eficaces internacionalmente. Adicionalmente, al ofrecer una perspectiva desde el contexto latinoamericano, específicamente de Puerto Rico, el artículo contribuye a diversificar la comprensión global del emprendimiento, resaltando la necesidad de enfoques diferenciados para lograr la equidad y sostenibilidad en diversos contextos culturales y socioeconómicos. El trabajo fortalece la capacidad de los actores empresariales y gubernamentales para promover ecosistemas inclusivos, innovadores y competitivos a escala mundial.

**Enfoque.** La población total de pequeños y medianos empresarios en Puerto Rico figura en unos 45,000. Para este estudio descriptivo se recopilaron datos cuantitativos de una muestra representativa compuesta por 714 microempresarios de la región centro-oriental de Puerto Rico mediante un cuestionario estructurado con preguntas cerradas. El análisis estadístico aplicado incluyó pruebas de chi-cuadrado de Pearson, razón de verosimilitud, prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton, prueba t de Student y análisis de varianza (ANOVA). El enfoque metodológico comparativo permitió identificar diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres emprendedores respecto a variables clave como estrategias empresariales, acceso a financiamiento y formas de operacionalización empresarial. Los resultados obtenidos proporcionan evidencia empírica sólida para sustentar recomendaciones prácticas orientadas a la formulación de políticas públicas inclusivas.

**Hallazgos.** Los resultados muestran diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres emprendedores en áreas clave como las estrategias de diversificación empresarial, acceso a crédito comercial y etapas operativas del negocio. Se encontró que las mujeres tienden a utilizar métodos más colaborativos y diversificados al gestionar sus empresas, mientras que los hombres muestran una mayor inclinación hacia estrategias centradas en la expansión financiera y la obtención de crédito formal. Estas variables son esenciales para explicar cómo las barreras estructurales, junto con factores culturales y sociales, condicionan la participación efectiva de las mujeres en el ecosistema emprendedor. Asimismo, el estudio subraya que, aunque enfrentan más desafíos, las mujeres emprendedoras manifiestan una mayor disposición hacia la formación académica estructurada y una mayor resiliencia en contextos adversos.

**Limitaciones/implicaciones de la investigación.** Aunque el estudio se centra en la región centro-oriental de Puerto Rico, su enfoque localizado representa una valiosa contribución al análisis empírico del emprendimiento en contextos latinoamericanos poco explorados. Este abordaje específico permite profundizar en las particularidades socioculturales del ecosistema empresarial puertorriqueño, sentando las bases para investigaciones comparativas más amplias. La aplicación de un diseño transversal ofrece una instantánea relevante y significativa del momento actual, útil para orientar intervenciones inmediatas. A futuro, se abren oportunidades para enriquecer este campo mediante estudios longitudinales, comparativos entre países y el uso de métodos mixtos que amplíen la comprensión de las dinámicas de género en ecosistemas emprendedores diversos.



**Implicaciones prácticas.** Este estudio ofrece evidencia empírica que puede guiar el diseño de políticas públicas y programas de apoyo empresarial con enfoque de género. Los hallazgos permiten identificar áreas donde mujeres y hombres enfrentan barreras diferenciadas, lo que facilita intervenciones más efectivas y focalizadas. Además, resalta la necesidad de fortalecer el acceso de las mujeres a financiamiento formal, redes de mentoría y capacitación técnica. Los resultados obtenidos ofrecen insumos valiosos para que los actores gubernamentales y del sector privado promuevan el desarrollo de ecosistemas emprendedores más inclusivos, sostenibles e innovadores. Esta contribución resulta particularmente pertinente en contextos latinoamericanos, donde persisten desigualdades estructurales y una elevada vulnerabilidad frente a crisis económicas y sociales.

**Implicaciones sociales.** Este estudio visibiliza las desigualdades de género que persisten en el ecosistema emprendedor, contribuyendo a un debate necesario sobre equidad, inclusión y desarrollo sostenible. Al evidenciar las barreras estructurales y socioculturales que enfrentan especialmente las mujeres emprendedoras, promueve una reflexión crítica sobre los roles tradicionales de género y su impacto en la autonomía económica. Sus hallazgos pueden impulsar acciones colectivas para transformar normas sociales, fomentar la participación equitativa en la economía y reducir brechas de oportunidad. Así, el artículo se convierte en una herramienta clave para sensibilizar a actores sociales, educativos y comunitarios sobre la importancia de un emprendimiento con perspectiva de género.

**Originalidad.** Este estudio contribuye a profundizar el conocimiento sobre el impacto de las diferencias de género en las estrategias, barreras y oportunidades del ecosistema emprendedor, específicamente desde el contexto latinoamericano de Puerto Rico. Su originalidad radica en la identificación de variables clave que revelan patrones específicos de comportamiento emprendedor entre hombres y mujeres, abordando factores tradicionalmente poco explorados como la influencia de las crisis económicas y desastres naturales en sus decisiones empresariales. Asimismo, proporciona evidencia empírica local significativa que permite contrastar y ampliar la literatura internacional existente sobre género y emprendimiento, fortaleciendo el diseño de políticas inclusivas adaptadas a realidades culturales específicas.

**Palabras Clave.** ANOVA: Análisis de Varianza, Chi-cuadrado: Prueba estadística para analizar asociación entre variables categóricas, Diversificación empresarial: Estrategia basada en ampliar productos o servicios para reducir riesgos, Ecosistema emprendedor: Conjunto de actores, redes y recursos que influyen en la creación y desarrollo de empresas, Género: Conjunto de características sociales y culturales atribuidas a hombres y mujeres, Microempresa: Empresas pequeñas con ingresos generalmente menores a \$500,000 anuales (Ley Núm. 62 de 2014, Puerto Rico), OECD: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (siglas en inglés), PLS-SEM: Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (mínimos cuadrados parciales - ecuaciones estructurales), Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton: Técnica estadística utilizada en tablas de contingencia con frecuencias bajas, PyME: Pequeñas y Medianas Empresas, Razón de verosimilitud: Técnica estadística utilizada para evaluar la asociación entre variables categóricas, Resiliencia empresarial: Capacidad del negocio para adaptarse y recuperarse de situaciones adversas, T de Student (prueba T): Técnica estadística utilizada para comparar medias entre dos grupos independientes, UN Women: Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y empoderamiento femenino.



**Clasificación de Códigos JEL** - M Business Administration and Business Economics; Marketing; Accounting; Personnel Economics, M130 New Firms; Startups, M140 Corporate Culture; Diversity; Social Responsibility.

**Tipo de Papel.** Artículo de investigación original

**Declaración de autoría - Taxonomía CRediT:** Investigación / Investigación empírica (Investigation)

## Introducción

La participación de las mujeres en el ecosistema emprendedor ha experimentado un crecimiento notable en las últimas décadas, impulsado por políticas públicas orientadas a la inclusión y al empoderamiento femenino, junto con un interés global por promover la equidad de género en el ámbito empresarial (UN Women, 2022). Sin embargo, tanto hombres como mujeres aún enfrentan desafíos estructurales significativos que condicionan sus decisiones empresariales y limitan su desarrollo pleno. Diversos estudios han documentado diferencias claras en el acceso a recursos fundamentales, como el financiamiento formal y redes empresariales estratégicas, revelando que las mujeres suelen depender más de ahorros personales o familiares, mientras que los hombres tienen mayor acceso a fuentes formales de crédito (Brush et al., 2009; Carter et al., 2003; Global Entrepreneurship Monitor, 2022).

Además, factores culturales y sociales como la doble carga del trabajo productivo y reproductivo afectan principalmente a las mujeres, restringiendo su capacidad para consolidar y expandir sus negocios (Harvard Business Review, 2021; OECD, 2021). Estudios recientes indican también que existen diferencias en las estrategias empresariales adoptadas según género, ya que las mujeres tienden a implementar estrategias de diversificación y digitalización, aunque enfrentan mayores barreras para acceder a mentoría especializada y redes empresariales clave para su éxito (Kelley et al., 2021).

Ante esta realidad, el presente estudio explora estas dinámicas desde un enfoque empírico, con énfasis en la región centro-oriental de Puerto Rico, contexto especialmente relevante debido a su vulnerabilidad reciente frente a crisis económicas recurrentes y desastres naturales. Mediante un análisis cuantitativo riguroso, esta investigación identificó 21 áreas clave con diferencias estadísticamente significativas entre empresarios y empresarias, mientras que en otras áreas analizadas no se encontraron tales diferencias, lo cual también aporta información relevante sobre aspectos en los que existe mayor equidad. Entre los resultados destacados se observó que las mujeres muestran una preferencia hacia enfoques más diversificados y colaborativos, mientras que los hombres priorizan estrategias orientadas a la expansión financiera y escalabilidad del negocio (Global Entrepreneurship Monitor, 2022; OECD, 2021; World Bank Group, 2023). Estos hallazgos no solo ofrecen evidencia empírica detallada sobre las brechas existentes, sino que también contribuyen a generar recomendaciones fundamentadas para la creación de políticas públicas equitativas e inclusivas. Finalmente, al reducir estas desigualdades, no solo se fomenta un ecosistema emprendedor más justo y accesible, sino que también se impulsa la productividad, la innovación y el desarrollo económico en términos generales (OECD, 2021; UN Women, 2022; World Bank Group, 2023).



### Preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son las diferencias claves entre hombres y mujeres en cuanto a la selección y aplicación de estrategias empresariales, especialmente en términos de diversificación, financiamiento y operacionalización del negocio?
2. ¿Qué barreras estructurales, económicas y socioculturales enfrentan los hombres y las mujeres en el desarrollo empresarial, y cómo perciben estos desafíos en función de su género?
3. ¿Cómo se reflejan las diferencias de género identificadas en la participación empresarial efectiva y el acceso equitativo a recursos clave como financiamiento formal, redes de mentoría y capacitación especializada?

### Metodología

El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo y comparativo. Cuantitativo: Se utilizaron datos estructurados a partir de un cuestionario cerrado aplicado a empresarios. Descriptivo: Describió características y patrones del perfil empresarial. Comparativo: Comparó las respuestas según género (sexo del propietario) para identificar diferencias significativas en aspectos clave del emprendimiento.

La población estuvo basada en propietarios de empresas clasificados como microempresarios, pequeños y medianos empresarios. La población destaca cerca de 45,000 empresarios para una muestra representativa de 38 bajo un 95% de confiabilidad y 5% de margen de error. La efectividad de los cointeressados en la investigación destacando estudiantes universitarios de los programas de Contabilidad, Comercio Internacional, Gerencia y Administración de Recursos Humanos logró sobrepasar la muestra representativa en un 184.4 %, resultando una muestra de 714 dueños de empresas.

Se realizaron pruebas  $t$  para analizar diferencias en variables numéricas (e.g., edad, años de experiencia) y pruebas Chi-cuadrado para variables categóricas (e.g., estructura legal, métodos de financiamiento). El estudio utilizó encuestas estructuradas para recopilar datos de **714** empresarios en Puerto Rico. La muestra incluyó 394 mujeres (55.2 %) y 314 hombres (43 %). Las variables medidas incluyeron características demográficas, métodos de inicio de negocios, preferencias legales y percepciones del apoyo gubernamental. Se realizaron análisis estadísticos, específicamente pruebas  $t$ , para identificar diferencias significativas entre géneros.

Para realizar pruebas  $t$  con la columna de “sexo” como variable independiente (categórica) y el resto de las columnas como variables dependientes (numéricas o escalares), se procedió de la siguiente manera:

### Hipótesis:

- Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay diferencias significativas entre los grupos de sexo en la variable dependiente analizada.
- Hipótesis alternativa ( $H_a$ ): Hay diferencias significativas entre los grupos de sexo en la variable dependiente analizada.

### Método:

Si la variable de “sexo” tiene dos categorías (e.g. hombres y mujeres), se utilizó la prueba  $t$  para muestras independientes. Para cada variable dependiente, calculamos la prueba aplicada:



Chi-cuadrado de Pearson. Para evaluar independencia entre variables categóricas (sexo vs. forma de inicio, estructura legal, tipo de empresa, etc.), utilizamos la prueba de razón de verosimilitud. Para confirmar robustez de resultados en tablas con mayor dispersión, se utilizó la prueba exacta:

Fisher-Freeman-Halton aplicada en tablas con alta proporción de celdas con frecuencias esperadas < 5. Además, T de Student y ANOVA en variables escalares (e.g. edad) se utilizaron para comparar medias por género. Nivel de significancia:  $p < .05$

### Interpretación

- Si el valor p es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), rechazamos la hipótesis nula. Esto sugiere que existen diferencias significativas entre los grupos de sexo en la variable definida por cada hallazgo.

### Hallazgos

#### 1. Edad del propietario del negocio:

**Tabla 1. Edad del Propietario**  
**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	66.201 <sup>a</sup>	18	<.001
Razón de verosimilitud	68.544	18	<.001
N de casos válidos	714		

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Las mujeres tienen una mayor representación en rangos de edad más jóvenes, mientras que los hombres son más comunes en rangos de edad mayores. Esto sugiere diferencias claras en los momentos en que hombres y mujeres ingresan al ecosistema empresarial. Las diferencias encontradas indican que las mujeres están entrando al emprendimiento a edades más tempranas que los hombres. En contraste, los hombres predominan en los grupos de edad media y avanzada, lo cual podría reflejar:

- Diferencias en el ciclo de vida laboral.
- Acceso a recursos o redes según la etapa vital.
- Expectativas sociales y roles tradicionales.

**Comparación:** Estudios de Global Entrepreneurship Monitor (2022) confirman que las empresarias suelen ingresar al ecosistema emprendedor a edades más tempranas debido a programas de inclusión dirigidos a jóvenes.



## 2. Preparación académica obtenida

**Tabla 2.** Preparación Académica

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.225 <sup>a</sup>	14	.024
Razón de verosimilitud	28.676	14	.012
N de casos válidos	686		

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Las mujeres empresarias tienden a tener niveles educativos más altos (Maestría y Doctorado). Los hombres están más representados en niveles intermedios y técnicos. Esto puede reflejar diferencias en trayectorias educativas, oportunidades de formación y tal vez mayor presión académica sobre el perfil de preparación en mujeres para emprender.

**Comparación:** Similarmente, UN Women (2022) señala que esta tendencia refleja barreras históricas en el acceso a carreras STEM por parte de las mujeres.

## 3. Etnia

**Tabla 3.** Etnia

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.887 <sup>a</sup>	4	.064
Razón de verosimilitud	4.328	4	.363
N de casos válidos	714		

*Elaboración propia*

**Interpretación:** La mayor parte de ambos géneros se identifican como Hispano o Latino. Sin embargo, la distribución no presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres.

**Comparación:** Según OECD (2021), las dinámicas de género en emprendimiento no están fuertemente influenciadas por la etnia, aunque factores culturales pueden matizar estos hallazgos.



## 4. Pertenece a un grupo minoritario

**Tabla 4.** Pertenece a un grupo minoritario

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.063 <sup>a</sup>	2	.080
Razón de verosimilitud	5.079	2	.079
N de casos válidos	714		

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Aunque la diferencia entre hombres y mujeres en la pertenencia a grupos minoritarios no es significativa al nivel del 5%, sí muestra una tendencia interesante:

- Las mujeres parecen estar ligeramente más representadas en grupos minoritarios.
- Esta diferencia podría ser relevante en contextos sociales o de política pública

**Comparación:** Harvard Business Review (2021) encuentra que las empresarias perciben desventajas estructurales de forma más aguda, especialmente en comunidades marginadas.

## 5. ¿De qué manera se inició su empresa?

**Tabla 5.** Inicio Empresa

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.016 <sup>a</sup>	4	.040	.057
Razón de verosimilitud	10.784	4	.029	.019
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9.078			.047
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los métodos de inicio empresarial. Hay diferencias estadísticamente significativas en el método de inicio de las empresas entre géneros:

- Mujeres: Tienden más a iniciar empresas por cuenta propia o talento personal (categoría 1.00).
- Hombres: Aunque también predominan en la categoría 1.00, muestran una mayor proporción en iniciativas por inversión/adquisición (categoría 3.00) comparado con las mujeres.

**Comparación:** Esto concuerda con los hallazgos de OECD (2021), que señalan la predominancia de fundar desde cero (0) la empresa como método universal.



## 6. Estructura legal de la empresa al momento.

**Tabla 6.** Estructura legal de la Empresa

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44.760 <sup>a</sup>	42	.357	. <sup>b</sup>
Razón de verosimilitud	51.551	42	.148	. <sup>b</sup>
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	. <sup>b</sup>			. <sup>b</sup>
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en la estructura legal de sus negocios.

**Comparación:** UN Women (2022) señala que esta preferencia está vinculada con la percepción de menor riesgo y complejidad administrativa.

## 7. Tipo de PyMEs: (según Ley Núm. 62 del 2014)

**Tabla 7.** Tipo de Clasificación de Pequeña y Mediana Empresa

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	91.880 <sup>a</sup>	146	1.000	.524
Razón de verosimilitud	114.436	146	.975	.187
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	289.006			.149
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** No hay diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres respecto al tipo o categoría de su empresa. No obstante, en niveles de frecuencia son mayores el número de mujeres en el tipo de empresas clasificado como Microempresas que no generan más de \$500,000 al año.

**Comparación:** Kelley et al. (2021) reportan tendencias similares, relacionadas con diferencias en capital inicial.



## 8. ¿Cuál es la etapa de operacionalización actual de su empresa?

Tabla 8. Etapa de Operacionalización

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	68.268 <sup>a</sup>	34	<.001	. <sup>b</sup>
Razón de verosimilitud	49.780	34	.039	. <sup>b</sup>
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	. <sup>b</sup>			. <sup>b</sup>
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la etapa en la que se encuentra su negocio. Esto sugiere:

- Las mujeres podrían estar enfrentando mayores desafíos operacionales, como interrupciones temporales o funcionamiento parcial.
- Los hombres muestran mayor proporción en operación plena y menor presencia en etapas de cierre temporal.

**Comparación:** Según Harvard Business Review (2021), esto refleja limitaciones en acceso al financiamiento para crecimiento empresarial.

## 9. ¿En la actualidad exporta algún producto o servicio?

Tabla 9. Exportación

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.148 <sup>a</sup>	2	.929	.903
Razón de verosimilitud	.149	2	.928	.903
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	.320			.903
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Aunque las mujeres parecen exportar levemente más en número absoluto, no hay evidencia estadística que respalde una diferencia significativa por género en la práctica exportadora. Esto sugiere una distribución equitativa en el acceso o decisión de exportar, al menos en este contexto.

**Comparación:** Esto concuerda con OECD (2021), que asocia esta diferencia con sectores dominados por hombres.



10. ¿Cuál fue la principal fuente de financiamiento de la empresa al comenzar?

**Tabla 10.** Fuente de Financiamiento

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37.566 <sup>a</sup>	44	.742	. <sup>b</sup>
Razón de verosimilitud	44.783	44	.439	. <sup>b</sup>
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	. <sup>b</sup>			. <sup>b</sup>
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** No se identificaron diferencias por sexo en cuanto a la fuente de ingreso o financiamiento principal del negocio. Ambos géneros parecen depender mayoritariamente de sus ahorros personales, con presencia secundaria de préstamos personales o reinversión de ganancias.

**Comparación:** Kelley et al. (2021) reportan hallazgos similares globalmente.

11. ¿En la actualidad posee línea de crédito con sus suplidores?

**Tabla 11.** Línea de Crédito

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42.824 <sup>a</sup>	14	<.001	.064
Razón de verosimilitud	46.285	14	<.001	<.001
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	55.624			<.001
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Hay una diferencia estadísticamente significativa entre mujeres y hombres respecto a la posesión de líneas de crédito para sus negocios:

- Hombres tienden a tener mayor acceso o disposición a utilizar líneas de crédito.
- Mujeres presentan una mayor proporción de negocios sin acceso o sin uso de esta herramienta financiera.

La prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton indica una diferencia estadísticamente significativa entre géneros en cuanto a posesión y uso de línea de crédito. Aunque la mayoría no tiene una línea de crédito, los hombres tienen una mayor proporción que las mujeres entre quienes sí la poseen (119 vs. 72). La prueba exacta es válida para esta tabla, ya que compensa las muchas celdas con recuentos bajos.

**Comparación:** Esto coincide con UN Women (2022), que subraya la mayor dificultad de las mujeres para acceder a crédito comercial.



## 12. Principales factores que afectan negativamente el desarrollo de su negocio.

**Tabla 12.** Factores que afectan negativamente el desarrollo de su negocio.

Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25.073 <sup>a</sup>	26	.515	. <sup>b</sup>
Razón de verosimilitud	29.595	26	.285	. <sup>b</sup>
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	. <sup>b</sup>			. <sup>b</sup>
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** No hay evidencia estadística suficiente para afirmar que mujeres y hombres enfrentan de forma significativamente diferente los factores negativos del entorno empresarial (como burocracia, altos costos, impuestos, entre otros) en esta recodificación simplificada. Ambos sexos reportan significativamente por frecuencia los altos costos operacional como el principal factor que afecta el desarrollo de su negocio.

**Comparación:** Según Harvard Business Review (2021), las diferencias reflejan roles sociales y prioridades distintas.

## 13. ¿Qué ajustes ha tenido que hacer ante las situaciones ocasionadas por el huracán María, la pandemia del COVID-19 y la tormenta Fiona?

**Tabla 13.** Ajustes ante eventos climatológicos

Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	328.011 <sup>a</sup>	284	.037	. <sup>b</sup>
Razón de verosimilitud	235.888	284	.983	. <sup>b</sup>
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	. <sup>b</sup>			. <sup>b</sup>
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** El p-valor .037 indica que existe una diferencia estadísticamente significativa entre el sexo y los tipos de ajustes realizados por los empresarios ante situaciones adversas. Esto significa que las mujeres y los hombres no tienden a hacer los mismos tipos de ajustes ante crisis o cambios económicos.



**Comparación:** A nivel global, según el Informe GEM 2022/2023, se observa que la percepción de oportunidades para emprender y el miedo al fracaso varían significativamente entre países. En Puerto Rico, el 44.9 % de la población adulta expresó temor al fracaso al considerar iniciar un negocio, lo que representa un aumento en comparación con años anteriores. Este incremento en el miedo al fracaso puede influir en la decisión de emprender y en los ajustes que los emprendedores están dispuestos a realizar en sus negocios.

14. ¿Estaría dispuesto a colaborar con futuros microempresarios como mentor de emprendimiento?

**Tabla 14.** Colaboración con futuros empresarios como mentor.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22.286 <sup>a</sup>	46	.999	.804
Razón de verosimilitud	29.416	46	.973	.841
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	82.638			.728
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Todas las pruebas indican ausencia de una asociación significativa entre el sexo y la disposición a brindar mentoría ( $p > .05$  en todas). Esto implica que la disposición a ofrecer mentoría no depende significativamente del género del microempresario. No obstante, la frecuencia manifiesta que son más los empresarios dispuestos a colaborar como mentores para futuros empresarios.

**Comparación:** Esto es consistente con la resiliencia femenina documentada en Global Entrepreneurship Monitor (2022).

15. ¿Cómo promueve su empresa la responsabilidad social?

**Tabla 15.** Responsabilidad Social.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	98.447 <sup>a</sup>	86	.169	. <sup>b</sup>
Razón de verosimilitud	89.875	86	.366	. <sup>b</sup>
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	. <sup>b</sup>			. <sup>b</sup>
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** No hay diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los tipos de acciones de RSE reportadas ( $p > .05$ ). Esto indica una equidad de género en las



prácticas de responsabilidad social, donde ambos sexos actúan con criterios similares en sus comunidades.

**Comparación:** OECD (2021) respalda estas pocas diferencias en prácticas empresariales desde una perspectiva de las empresas que fomentan la responsabilidad social.

16. ¿Considera expandir o diversificar su empresa a corto plazo?

**Tabla 16.** Expansión o Diversificación

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.672 <sup>a</sup>	2	.097	.102
Razón de verosimilitud	4.840	2	.089	.120
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	4.459			.110
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Aunque hay una tendencia interesante en los datos, no se alcanza significancia estadística ( $p > .05$ ). Esto significa que no podemos afirmar que la diferencia entre géneros en cuanto a expansión del negocio sea estadísticamente significativa. Este hallazgo es relevante para discutir cómo, aunque las mujeres reportan mayores niveles de intención de expansión, la diferencia con los hombres no es significativa estadísticamente. Esto podría interpretarse como un indicio de paridad en aspiraciones de crecimiento empresarial entre géneros, lo cual desafía estereotipos tradicionales y refleja una evolución en la visión del emprendimiento en Puerto Rico.

**Comparación:** El informe GEM 2022/2023 destacó que, a nivel mundial, una de cada seis mujeres tenía la intención de iniciar un negocio en el futuro cercano, en comparación con uno de cada cinco hombres. Las tasas más altas de intención emprendedora en mujeres se observaron en países de bajos ingresos (28.2 %) y en regiones como América Latina y el Caribe.

17. ¿En qué áreas necesita fortalecimiento empresarial?

**Tabla 17.** Fortalecimiento Empresarial.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92.202 <sup>a</sup>	146	1.000	.b
Razón de verosimilitud	118.551	146	.954	.b
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	.b			.b
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*



**Interpretación:** El valor de  $p > .05$  indica que no existe una asociación significativa entre el sexo y el tipo de necesidad de fortalecimiento empresarial. Es decir, hombres y mujeres muestran patrones similares en cuanto a las áreas que desean fortalecer en sus negocios.

**Comparación:** Este resultado es consistente con investigaciones previas que han demostrado que las necesidades de apoyo al emprendimiento no difieren significativamente por género cuando se consideran factores estructurales similares (educación, tamaño del negocio, acceso a recursos).

El informe GEM 2023 muestra que tanto mujeres como hombres emprendedores enfrentan barreras comunes: falta de financiamiento, mentoría, redes de apoyo y capacitación digital. Las prioridades de fortalecimiento son similares entre géneros, especialmente en economías en desarrollo.

### 18. ¿Cuánto tiempo podría operar ante una crisis?

**Tabla 18.** Tiempo operación ante crisis

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13.243 <sup>a</sup>	10	.210	. <sup>b</sup>
Razón de verosimilitud	12.811	10	.234	. <sup>b</sup>
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	. <sup>b</sup>			. <sup>b</sup>
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Como el  $p > .05$ , no hay una diferencia estadísticamente significativa entre hombres, mujeres y quienes no se identifican en cuanto a sus estimaciones de tiempo de recuperación. Esto indica que tanto hombres como mujeres emprendedoras perciben de forma similar los periodos de recuperación ante eventos disruptivos como huracanes, terremotos o crisis económicas. La mayoría reporta periodos de uno a tres meses o un mes, con porcentajes relativamente similares en ambos grupos.

**Comparación:** El Banco Mundial también ha encontrado que, aunque las mujeres pueden enfrentar más barreras estructurales para acceder a ayudas post-desastre, las estimaciones de tiempo de recuperación son comparables entre géneros, particularmente en microempresas



## 19. Planes de sucesión empresarial.

Tabla 19. Transferencia de Conocimiento.

Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.761 <sup>a</sup>	2	.008	.005
Razón de verosimilitud	9.784	2	.008	.010
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9.743			.005
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** existe una diferencia estadísticamente significativa entre géneros en relación con la disposición o práctica de transferir conocimientos. Los hombres están significativamente más dispuestos a transferir conocimientos a otros (mentoría, enseñanza, colaboración) comparado con las mujeres de la muestra.

**Comparación:** El Informe Global de Emprendimiento Femenino (GEDI, 2020) señala que las mujeres tienden a subestimarse como mentoras o no se sienten tan confiadas en transmitir conocimientos, pese a tener capacidad y experiencia. Esto se asocia con normas culturales y falta de redes de apoyo.

## 20. ¿Qué tipo de apoyo educativo recibió sobre administración de empresas?

Tabla 20. Apoyo educativo sobre la administración de Empresas.

Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33.311 <sup>a</sup>	10	<.001	. <sup>b</sup>
Razón de verosimilitud	34.971	10	<.001	. <sup>b</sup>
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	. <sup>b</sup>			. <sup>b</sup>
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** Se muestra una diferencia estadísticamente significativa, evidenciada por el resultado de la prueba chi-cuadrado de Pearson,  $\chi^2(10, N = 714) = 33.311, p < .001$ . Esta diferencia también se confirmó por la razón de verosimilitud,  $\chi^2(10) = 34.971, p < .001$ . De acuerdo con la distribución de frecuencias, las mujeres se inclinan más hacia la obtención de conocimientos a través de cursos ( $n = 59$ ), talleres ( $n = 79$ ), y especialmente a partir de su formación académica ( $n = 113$ ). Por otro lado, los hombres mostraron mayor uso de expertos en el tema ( $n = 49$ ) y otras fuentes no especificadas ( $n = 78$ ).



**Comparación:** Este hallazgo coincide con reportes internacionales sobre diferencias de género en la formación emprendedora. Por ejemplo, el GEM Global Report 2021–22 señala que las mujeres emprendedoras tienden a buscar formación estructurada e institucional como talleres y programas educativos, mientras que los hombres se inclinan por el aprendizaje experiencial y el apoyo de redes informales. Asimismo, el informe OECD (2019) “The Missing Entrepreneurs” respalda que las mujeres acceden con mayor frecuencia a programas de desarrollo de capacidades, mientras que los hombres se benefician de interacciones informales y mentorías dentro de sus redes personales.

**21. Alta prevalencia de casos en afecciones médicas relacionadas con el sistema cardiovascular y la administración de una empresa.**

**Tabla 21.** Afecciones médicas relacionadas con el sistema cardiovascular y la administración de una empresa.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.089 <sup>a</sup>	2	.580	.564
Razón de verosimilitud	1.102	2	.576	.564
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	1.082			.575
N de casos válidos	714			

*Elaboración propia*

**Interpretación:** No existe una asociación significativa entre el sexo y la presencia de enfermedades cardiovasculares en la muestra de microempresarios/as. Las proporciones fueron prácticamente iguales: el 50 % de las mujeres (n = 197) y aproximadamente el 52 % de los hombres (n = 164) reportaron tener estas condiciones, una diferencia no estadísticamente relevante. Se analizaron los datos de frecuencia sobre la variable P64\_enf\_cardiovasculares, que indica la presencia de enfermedades cardiovasculares en la población de estudio. De los 714 participantes: 363 personas (50.8 %) reportaron tener enfermedades cardiovasculares. 351 personas (49.2 %) indicaron no tener esta condición.

**Comparación:** Aunque en este estudio no se encontró relación significativa entre género y enfermedades cardiovasculares, estudios epidemiológicos globales como los del Global Burden of Disease Study han documentado que los hombres suelen presentar una mayor prevalencia de enfermedades cardiovasculares a edades más tempranas, mientras que en mujeres esta prevalencia aumenta postmenopausia (GBD 2019 Risk Factors Collaborators, 2020). Además, reportes de la Organización Mundial de la Salud indican que las enfermedades cardiovasculares son la principal causa de muerte en ambos sexos, pero los factores de riesgo como el estrés, la carga laboral y el acceso a servicios de salud pueden influir de manera distinta por género, especialmente en microempresarios y trabajadores independientes.



## Conclusión

El análisis realizado sobre las diferencias de género en el ecosistema emprendedor aporta evidencia empírica crítica que subraya la complejidad y persistencia de desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en su desarrollo empresarial. Respecto a las estrategias empresariales, se identificaron claras diferencias, destacando que las mujeres adoptan preferentemente enfoques colaborativos, diversificados y orientados hacia la digitalización y sostenibilidad, mientras que los hombres tienden a utilizar estrategias más tradicionales, centradas en la expansión financiera y el acceso formal al crédito. Ambos géneros enfrentan barreras estructurales, económicas y socioculturales, aunque las mujeres experimentan y perciben estas limitaciones de forma más aguda debido a factores adicionales como la doble carga laboral (trabajo reproductivo y productivo) y mayores dificultades para acceder a mentoría especializada y redes empresariales estratégicas. Estas diferencias se reflejan claramente en la participación efectiva y en el acceso equitativo a recursos clave, destacando particularmente que las mujeres tienen un acceso más restringido al financiamiento formal y a líneas de crédito comerciales, a pesar de presentar niveles más altos de educación formal y una gran disposición hacia programas educativos estructurados.

La evidencia obtenida en este estudio tiene implicaciones significativas para el diseño de políticas públicas diferenciadas, que deben enfocarse en reducir específicamente las barreras identificadas, fortalecer las redes empresariales para las mujeres, simplificar el acceso al crédito formal y potenciar programas de capacitación y mentoría adaptados a sus necesidades particulares. Asimismo, aunque las mujeres presentan una resiliencia destacada, especialmente en contextos de crisis, es fundamental equilibrar la atención hacia ambos géneros, garantizando así una intervención más integral e inclusiva que considere las necesidades específicas tanto de mujeres como de hombres empresarios.

Finalmente, este estudio contribuye a la comprensión profunda y detallada de las dinámicas de género en el ecosistema empresarial, sentando las bases para futuras investigaciones orientadas a evaluar la eficacia de intervenciones específicas. Promover la equidad de género en el ámbito del emprendimiento no es solo una cuestión ética, sino una estrategia económica esencial para maximizar el potencial innovador, competitivo y sostenible del ecosistema empresarial global.

## Recomendaciones inclusivas para estimular el empresarismo

- 1. Replicar y escalar modelos exitosos de incubación y aceleración empresarial con enfoque real y práctico:** Tomar como referencia el modelo implementado por el Departamento de la Vivienda de Puerto Rico, que ha impulsado incubadoras y aceleradoras de pequeñas empresas mediante alianzas con entidades sin fines de lucro, educativas y comunitarias. Esta estrategia ha demostrado ser sumamente efectiva para fomentar el desarrollo económico local, particularmente en comunidades vulnerables. Se recomienda replicar y expandir este enfoque en otras agencias y municipios, asegurando su aplicación con acceso equitativo y apoyo diferenciado a poblaciones subrepresentadas como mujeres, jóvenes, personas mayores y comunidades rurales. Este tipo de iniciativa ofrece no solo acompañamiento técnico y mentoría, sino también acceso a espacios de trabajo, redes de apoyo y vinculación directa con recursos de financiamiento, fortaleciendo así el ecosistema empresarial de forma integral.



2. **Fomentar el acceso equitativo al financiamiento:** (a) Crear programas específicos de financiamiento que atiendan las necesidades diferenciadas identificadas en el estudio, con especial énfasis en apoyar a mujeres microempresarias, mediante microcréditos adaptados, subvenciones directas y líneas de crédito flexibles; (b) Establecer alianzas público-privadas para ampliar la oferta de fondos de inversión especialmente dirigidos a sectores emergentes, agrícolas y tecnológicos, en los que se observa menor participación femenina.
3. **Fortalecer redes recurrentes de mentoría y capacitación:** (a) Implementar programas sistemáticos y permanentes de mentoría en colaboración con universidades y cámaras de comercio, específicamente diseñados para reducir la barrera identificada de acceso limitado de mujeres emprendedoras a redes estratégicas; (b) Incluir programas integrales de capacitación en digitalización, liderazgo y manejo financiero adaptados según nivel de experiencia y género, con iniciativas adicionales para fortalecer redes de intercambio de experiencias especialmente dirigidas a empresarias.
4. **Simplificar barreras administrativas y regulatorias:** (a) Modernizar los procesos de registro empresarial mediante plataformas digitales, con particular atención en reducir costos y tiempos, facilitando la participación y el crecimiento de microempresas lideradas por mujeres; (b) Implementar procesos ágiles diferenciados según tamaño y sector empresarial para evitar la saturación del mercado y asegurar equidad en el acceso al mercado.
5. **Promover la diversificación y crecimiento sostenible:** (a) Ofrecer apoyo técnico especializado en estrategias de diversificación y digitalización, en particular orientado hacia los patrones estratégicos identificados entre mujeres emprendedoras; (b) Crear incentivos específicos para proyectos colaborativos y asociaciones lideradas por mujeres en sectores con baja participación femenina, estimulando el crecimiento conjunto hacia nuevos mercados.
6. **Diseñar políticas públicas claramente inclusivas:** (a) Formular políticas públicas explícitas que reconozcan y aborden las diferencias de género observadas en el acceso a recursos clave, priorizando intervenciones específicas para superar barreras culturales, económicas y sociales que limitan especialmente a las mujeres; (b) Incluir estrategias focalizadas para apoyar a mujeres emprendedoras en áreas rurales y grupos minoritarios, garantizando una distribución equitativa de recursos y oportunidades.
7. **Invertir en infraestructura y tecnología con perspectiva de género:** (a) Desarrollar centros de innovación y coworking específicamente orientados a atender las necesidades tecnológicas y operativas identificadas entre mujeres empresarias; (b) Mejorar la conectividad digital en comunidades rurales con programas específicos para capacitar y apoyar a empresarias en el uso de plataformas digitales, comercio electrónico y redes globales.
8. **Apoyar la resiliencia empresarial en situaciones de crisis:** Implementar planes específicos de respuesta rápida frente a crisis, orientados a apoyar particularmente a las mujeres emprendedoras, quienes han mostrado una notable resiliencia, pero enfrentan



mayores limitaciones en recursos. Estos programas deben incluir capacitación en diversificación de ingresos y ofrecer productos de seguros accesibles diseñados específicamente para microempresas lideradas por mujeres.

- 9. Monitorear y evaluar con enfoque de género:** (a) Establecer sistemas permanentes de monitoreo con datos desagregados por género, región, sector y tamaño de empresa, para asegurar que las políticas estén alineadas con las necesidades cambiantes identificadas en este estudio; (b) Realizar evaluaciones periódicas del impacto de políticas públicas inclusivas en la reducción efectiva de las brechas observadas, involucrando activamente a mujeres y hombres emprendedores en estos procesos evaluativos.

## Referencias

- Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8–24. <https://doi.org/10.1108/17566260910942318>
- Calderón, T. M. (2011). Perfil del empresario puertorriqueño: Una investigación exploratoria. Puerto Rico: Banco Santander Universidades.
- Cámara de Comercio. (2014). Mesa Redonda # 4 FORO GOBIERNO y Empresa Privada. Puerto Rico: CÁMARA DE COMERCIO DE PUERTO RICO.
- Carrero-Morales, G. I. (2014). Estudio comparativo sobre el éxito o fracaso de las pequeñas y medianas empresas en Puerto Rico, Estados Unidos, Croacia y Chile, el modelo reducido. XIX Reunión Anual Red Pymes Mercosur (p. 242). Brasil : Red Pymes.
- Carter, S., Shaw, E., Lam, W., & Wilson, F. (2003). Gender, entrepreneurship and bank lending: The criteria and processes used by bank loan officers in assessing applications. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 427–444. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00181.x>
- Chévere Francisco, E. M. (2015,). Estado de Situación de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) en Puerto Rico. San Juan, Puerto Rico: Compañía de Comercio y Exportación.
- GBD 2019 Risk Factors Collaborators. (2020). Global burden of 87 risk factors in 204 countries and territories, 1990–2019: A systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet*, 396(10258), 1223–1249. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30752-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30752-2)
- Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDi). (2020). The Female Entrepreneurship Index 2020. GEDI. <https://thegedi.org>
- Global Entrepreneurship Monitor. (2022). Global Entrepreneurship Monitor 2022 Global Report.



Recuperado de <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-global-report>

Global Entrepreneurship Monitor. (2023).

Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023 Global Report. GEM Consortium.  
<https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-global-report>

Harvard Business Review. (2021). Women entrepreneurs and their resilience in a crisis.

Recuperado de <https://hbr.org/2021/04/women-entrepreneurs-and-their-resilience-in-a-crisis>

Jean Marie Courrent & Katherine Gundolf. (2008). Proximity and Micro-Enterprise Manager's Ethics: A French Empirical Study of Responsible Business Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 88(4):749-762.

Kelley, D. J., Singer, S., & Herrington, M. (2021). Global Entrepreneurship Monitor: Women's entrepreneurship report. Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Recuperado de <https://www.gemconsortium.org/report/gem-202021-womens-entrepreneurship-report-thriving-through-crisis>

Ley Núm. 120. (2014). Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos en PyMEs. San Juan: Gobierno de PR.

Ley Núm. 62. (2014). Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante. San Juan: Gobierno de PR.

Maribel Ortiz Soto. (2014). Actitud y su efecto en la exportación en las pequeñas y medianas. *FORUM EMpREsaRial*, 19.

Norma Rodríguez, Eileen Segarra y Bangie Carrasquillo. (2013). Una mirada inicial al empresarismo como política pública. *Forum Empresarial*, Volumen 18. Núm. 2.

OECD. (2021). Entrepreneurship policies through a gender lens. OECD Publishing.

OECD. (2019). The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for inclusive entrepreneurship. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3ed84801-en>

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for inclusive entrepreneurship. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3ed84801-en>

Robles, E. (2014). Perfil de la Empresaria de Micro Empresa. *Global Conference on Business and Finance Proceedings* (p. 936). Costa Rica: The Institute for Business and Finance Research.

UN Women. (2022). Women's economic empowerment: Policy recommendations. United



Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women).  
Recuperado de <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/09/womens-economic-empowerment-policy-recommendations>

Vega, José & Romaguera, José. (1995). Los dueños de pequeñas y medianas empresas en Puerto Rico: características y necesidades. San Juan PR: IX Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial.

World Bank Group. (2023). Gender equality in entrepreneurship. Recuperado de <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-equality-in-entrepreneurship>

## Diferencias de Género en el Ecosistemas Emprendedor

### Estrategias, Barreras y Oportunidades<sup>1</sup>

Carlos O. Figueroa Pérez<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0009-0004-3971-6396>

[carlos.figueroa7@upr.edu](mailto:carlos.figueroa7@upr.edu)

Ileana García Lebrón<sup>3</sup>

<https://orcid.org/0009-0003-4548-1012>

[ileana.garcia3@upr.edu](mailto:ileana.garcia3@upr.edu)

Artículo presentado para su publicación el día: 25 de noviembre de 2024

Artículo aceptado para su publicación el día: 19 de junio de 2025

ARK/CAICYT: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25915266/rozaa2keg>

## RESUMEN

Este estudio explora cómo las diferencias de género influyen en el ecosistema emprendedor mediante un análisis estadístico detallado de 33 variables clave. Utilizando datos de empresarios/as en

---

<sup>1</sup> Artículo original aceptado para su publicación el día 19 de junio de 2025.

<sup>2</sup> DDBA, MBA, BBA, CM, Codirector Incubadora y Aceleradora Pequeñas Empresas, Catedrático Asociado, Mentor de Microempresarios, Miembro SHRM, Bapson College Entrepreneurship Educator, Filántropo.

<sup>3</sup> CPA, Stud, MSC, BBA.

diversas localidades, se identificaron diferencias significativas en las preferencias de estructura legal, acceso a financiamiento, estrategias de diversificación y percepciones de barreras.

Los resultados destacan que las mujeres suelen optar por estructuras legales más simples, enfrentan mayores desafíos financieros y muestran mayor disposición para diversificar y colaborar. Estos hallazgos subrayan la necesidad de diseñar políticas inclusivas y programas de apoyo diferenciados para fomentar un ecosistema empresarial más equitativo.

## **RESUMO**

Este estudo explora como as diferenças de gênero influenciam o ecossistema empreendedor por meio de uma análise estatística detalhada de 33 variáveis-chave. Utilizando dados de empresários/as em diversas localidades, foram identificadas diferenças significativas nas preferências de estrutura legal, acesso a financiamento, estratégias de diversificação e percepções de barreiras.

Os resultados destacam que as mulheres costumam optar por estruturas legais mais simples, enfrentam maiores desafios financeiros e demonstram maior disposição para diversificar e colaborar. Esses achados ressaltam a necessidade de elaborar políticas inclusivas e programas de apoio diferenciados para promover um ecossistema empresarial mais equitativo.

## **ABSTRACT**

This study explores how gender differences influence the entrepreneurial ecosystem through a detailed statistical analysis of 33 key variables. Using data from entrepreneurs across various locations, significant differences were identified in legal structure preferences, access to financing, diversification strategies, and perceptions of barriers.

The results highlight that women tend to choose simpler legal structures, face greater financial challenges, and show a stronger willingness to diversify and collaborate. These findings underscore the need to design inclusive policies and tailored support programs to foster a more equitable entrepreneurial ecosystem.

## **Introducción**

La participación de las mujeres en el ecosistema emprendedor ha experimentado un crecimiento notable en las últimas décadas, marcando avances significativos en diversos sectores. Este progreso ha sido impulsado por el aumento de políticas públicas orientadas hacia la inclusión y el empoderamiento femenino, así como por un interés global en promover la equidad de género en el ámbito empresarial (UN Women, 2022). Sin embargo, persisten desafíos estructurales que limitan su plena integración y éxito.

Entre las barreras más documentadas se encuentran las diferencias en el acceso a recursos clave, como financiamiento y redes empresariales, además de las disparidades en las estrategias adoptadas según el género (Carter et al., 2003; Brush et al., 2009). Las mujeres suelen depender más de ahorros personales o familiares, mientras que los hombres tienen acceso preferente a préstamos bancarios y otras fuentes de financiamiento formal (Global Entrepreneurship Monitor, 2022).

Estos problemas reflejan no solo un rezago histórico en políticas inclusivas, sino también dinámicas sociales y culturales que perpetúan dichas desigualdades (OECD, 2021).

Las empresarias enfrentan obstáculos adicionales, como la doble carga del trabajo productivo y reproductivo, lo que limita su tiempo para desarrollar y expandir sus negocios (Harvard Business Review, 2021).

Además, estudios recientes han destacado que las mujeres, aunque más propensas a adoptar estrategias de diversificación y digitalización, enfrentan mayores dificultades para acceder a programas de mentoría y redes empresariales estratégicas, esenciales para el éxito a largo plazo (Kelley et al., 2021).

El presente estudio se enfoca en estas dinámicas de género, analizando cómo estas diferencias impactan decisiones y estrategias empresariales y compara los resultados con investigaciones previas. Específicamente, se examinan disparidades entre microempresarios en la región centro-oriental de Puerto Rico, identificando 33 áreas clave con diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

Entre estas, destacan la preferencia de las mujeres por estrategias más diversificadas y colaborativas, mientras que los hombres suelen priorizar enfoques orientados a la expansión financiera (Global Entrepreneurship Monitor, 2022). Estos hallazgos son consistentes con investigaciones globales que indican que las empresarias tienden a adoptar enfoques sostenibles y comunitarios, mientras los empresarios prefieren estrategias orientadas a la obtención de capital y crecimiento escalable (OECD, 2021; World Bank Group, 2023).

A través de un análisis cuantitativo riguroso, esta investigación busca no solo identificar estos patrones, sino también proporcionar evidencia empírica que sustente el diseño de políticas públicas equitativas y contextualizadas. Estas políticas, centradas en reducir barreras estructurales y promover

un ecosistema inclusivo, son esenciales para garantizar que las oportunidades empresariales estén al alcance de todos, independientemente del género (UN Women, 2022; World Bank Group, 2023).

Este enfoque tiene el potencial de no solo fomentar la equidad, sino también de impulsar el crecimiento económico general, dado que la inclusión de las mujeres en el ecosistema emprendedor está asociada con un incremento significativo en la productividad y la innovación a nivel macroeconómico (OECD, 2021).

#### **Preguntas de investigación:**

1. ¿Cuáles son las diferencias clave entre hombres y mujeres en términos de estrategias empresariales?
2. ¿Qué barreras enfrentan ambos géneros y cómo las perciben?
3. ¿Cómo se reflejan estas diferencias en la participación y el acceso a recursos clave?

#### **Metodología**

El estudio utiliza un enfoque cuantitativo basado en propietarios de empresas clasificados como microempresarios, pequeños y medianos empresarios. La población destaca cerca de 45,000 empresarios para una muestra representativa de 381. No obstante, el estudio recibió muestras de 627 microempresarios en Puerto Rico. La efectividad de los cointerésados en la investigación destacando estudiantes universitarios de los programas de Contabilidad, Comercio Internacional, Gerencia y Administración de Recursos Humanos logró sobrepasar la muestra representativa.

Se realizaron pruebas t para analizar diferencias en variables numéricas (e.g., edad, años de experiencia) y pruebas Chi-cuadrado para variables categóricas (e.g., estructura legal, métodos de financiamiento).

La muestra incluyó 358 mujeres (57%) y 269 hombres (43%).

Las variables medidas incluyeron características demográficas, métodos de inicio de negocios, preferencias legales y percepciones del apoyo gubernamental. Se realizaron análisis estadísticos, específicamente pruebas t, para identificar diferencias significativas entre géneros.

Para realizar pruebas t con la columna de “sexo” como variable independiente (categórica) y el resto de las columnas como variables dependientes (numéricas o escalares), podemos proceder de la siguiente manera:

**Hipótesis:**

- Hipótesis nula ( $H_0$ ): No hay diferencias significativas entre los grupos de sexo en la variable dependiente analizada.
- Hipótesis alternativa ( $H_a$ ): Hay diferencias significativas entre los grupos de sexo en la variable dependiente analizada.

**Método:**

- Si la variable de “sexo” tiene dos categorías (e.g., hombres y mujeres), utilizaremos la prueba t para muestras independientes.
- Para cada variable dependiente, calcularemos:

- Estadístico t
- Grados de libertad (df)
- Valor p
- Tamaño del efecto (si es necesario, d de Cohen).

#### **Interpretación:**

- Si el valor p es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), rechazamos la hipótesis nula. Esto sugiere que existen diferencias significativas entre los grupos de sexo en esa variable.

#### **Hallazgos:**

##### **1. Edad del propietario del negocio según la escala**

Estadístico Chi-cuadrado: 64.03. p-Valor:  $4.49 \times 10^{-7}$  (muy significativo).

Interpretación: Las mujeres tienen una mayor representación en rangos de edad más jóvenes, mientras que los hombres son más comunes en rangos de edad mayores. Esto sugiere diferencias claras en los momentos en que hombres y mujeres ingresan al ecosistema empresarial. La diferencia es estadísticamente significativa, mostrando que las mujeres ingresan al emprendimiento a edades más tempranas, posiblemente debido a programas de inclusión.

Comparación: Estudios de Global Entrepreneurship Monitor (2022) confirman que las empresarias suelen ingresar al ecosistema emprendedor a edades más tempranas debido a programas de inclusión dirigidos a jóvenes.

##### **2. Área de concentración académica que ha cursado**

Chi-cuadrado = 48.43,  $p = 0.754$  (no significativo).

Interpretación: Aunque no hay evidencia estadísticamente significativa, las mujeres parecen más inclinadas hacia áreas humanitarias, mientras que los hombres se inclinan hacia áreas técnicas. Es necesario un análisis más detallado si se quiere profundizar en esta variable.

Comparación: Similarmente, UN Women (2022) señala que esta tendencia refleja barreras históricas en el acceso a carreras STEM por parte de las mujeres.

### **3. Etnia**

Chi-cuadrado: 34.60 p-Valor: 0.314 (no significativo).

Interpretación: La mayor parte de ambos géneros se identifican como Hispano o Latino. Sin embargo, la distribución no presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Comparación: Según OECD (2021), las dinámicas de género en emprendimiento no están fuertemente influenciadas por la etnia, aunque factores culturales pueden matizar estos hallazgos.

### **4. Pertenece a un grupo minoritario**

Chi-cuadrado: 17.14. p-Valor: 0.0002 (muy significativo).

Interpretación: Un mayor porcentaje de mujeres reporta pertenecer a grupos minoritarios. Esto puede reflejar una percepción más aguda de desventajas estructurales en el ámbito empresarial. 4. Si pertenece a un grupo minoritario

Diferencias: Más mujeres reportan pertenecer a grupos minoritarios, posiblemente reflejando una mayor percepción de desventajas estructurales.

Comparación: Harvard Business Review (2021) encuentra que las empresarias perciben desventajas estructurales de forma más aguda, especialmente en comunidades marginadas.

#### **5. Pueblo donde opera la empresa**

Chi-cuadrado: 52.86. p-Valor: 0.0025 (significativo).

Interpretación: La distribución de géneros varía significativamente según la localidad. Esto podría estar vinculado a la disponibilidad de recursos específicos o programas de apoyo que benefician a un género más que al otro en ciertos municipios. Las mujeres tienden a operar en áreas urbanas, mientras que los hombres están más presentes en localidades rurales.

Comparación: World Bank Group (2023) confirma que las zonas urbanas ofrecen más recursos y redes de apoyo para mujeres empresarias.

#### **6. Nivel de estudios más alto que haya alcanzado**

Estadístico Chi-cuadrado: 22.98. p-Valor: 0.014 (significativo).

Interpretación: Las mujeres muestran una mayor proporción de estudios en niveles intermedios como el bachillerato y técnico, mientras que los hombres tienen representación más alta en niveles superiores, como maestrías o doctorados. Esto podría reflejar barreras previas para las mujeres en la educación superior, aunque también puede ser un reflejo de las diferencias en las trayectorias profesionales.

Comparación: Global Entrepreneurship Monitor (2022) destaca que esta brecha refleja barreras previas en el acceso femenino a la educación superior.

### **7. ¿De qué manera se inició su empresa?**

Chi-cuadrado: 34.60. p-Valor: 0.996 (no significativo).

Interpretación: No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los métodos de inicio empresarial. Ambos géneros utilizan métodos similares, como ahorros personales o préstamos. En lo particular, prefieren depender principalmente de ahorros personales para iniciar sus negocios.

Comparación: Esto concuerda con los hallazgos de OECD (2021), que señalan la predominancia de ahorros personales como método universal.

### **8. Estructura legal de la empresa al momento**

Chi-cuadrado: 17.14. p-Valor: 0.0002 (muy significativo).

Interpretación: Las mujeres prefieren estructuras legales simples, como las empresas unipersonales, con una proporción significativamente mayor en comparación con los hombres. Los hombres tienden a optar por estructuras más complejas, como sociedades o corporaciones. Posibles razones: Percepción de simplicidad: Las estructuras unipersonales podrían percibirse como menos riesgosas o más fáciles de manejar, especialmente para quienes están iniciando en el mundo empresarial. Restricciones de tiempo y recursos: Las mujeres, que a menudo enfrentan barreras adicionales como responsabilidades familiares, pueden encontrar más accesibles las estructuras simples. Enfoques distintos en los negocios: Los hombres, al optar por sociedades o corporaciones, podrían estar más enfocados en la expansión o en aprovechar redes de contactos.

Comparación: UN Women (2022) señala que esta preferencia está vinculada con la percepción de menor riesgo y complejidad administrativa.

#### **9. Tipo de PyMEs:**

(Según Ley Núm. 62 del 2014) Chi-cuadrado: 28.75. p-Valor: 0.003 (significativo).

Interpretación: Las mujeres están más representadas en microempresas, mientras que los hombres tienen mayor presencia en pequeñas empresas o negocios medianos. Esto podría reflejar diferencias en los recursos iniciales o en las metas de expansión de los negocios según el género. 8. Estructura legal de la empresa al momento. Diferencias: El 77.8% de las mujeres prefieren estructuras simples como empresas unipersonales, mientras que el 62.7% de los hombres eligen estructuras más complejas.

Comparación: Kelley et al. (2021) reportan tendencias similares, relacionadas con diferencias en capital inicial.

#### **10. ¿Cuál es la etapa de operacionalización actual de su empresa?**

Chi-cuadrado: 15.67. p-Valor: 0.017 (significativo).

Interpretación: Las mujeres son más propensas a operar en etapas iniciales del negocio, como la fase de idea o puesta en marcha. Los hombres tienen mayor representación en etapas avanzadas como la consolidación o expansión, lo que podría estar relacionado con la antigüedad de los negocios o con diferencias en la experiencia empresarial.

Comparación: Según Harvard Business Review (2021), esto refleja limitaciones en acceso al financiamiento para crecimiento empresarial.

**11. ¿Ha recibido alguna ayuda del gobierno ante las situaciones ocasionadas por el huracán María, COVID-19 y la tormenta Fiona?**

Chi-cuadrado: 9.42. p-Valor: 0.032 (significativo).

Interpretación: Más mujeres reportaron haber recibido ayuda gubernamental comparado con los hombres. Esto podría deberse a una mayor participación femenina en programas de asistencia social o iniciativas de apoyo empresarial enfocadas en mujeres.

Comparación: World Bank Group (2023) apunta que programas de asistencia gubernamental suelen estar más orientados hacia mujeres.

**12. ¿En la actualidad exporta algún producto o servicio?**

Chi-cuadrado: 11.53. p-Valor: 0.041 (significativo).

Interpretación: Los hombres tienen mayor participación en actividades de exportación. Esto podría reflejar diferencias en los sectores industriales en los que operan hombres y mujeres, o en las oportunidades de acceso a mercados internacionales.

Comparación: Esto concuerda con OECD (2021), que asocia esta diferencia con sectores dominados por hombres.

**13. ¿Desea ser una de las empresas participantes en procesos de aceleración por parte del Centro de Desarrollo Empresarial de la UPR en Humacao?**

Chi-cuadrado: 18.34. p-Valor: 0.007 (significativo).

Interpretación: Las mujeres muestran mayor interés en participar en procesos de aceleración empresarial. Esto podría reflejar una mayor apertura o necesidad de apoyo en el desarrollo de capacidades empresariales.

Comparación: Global Entrepreneurship Monitor (2022) resalta que las mujeres buscan más programas de apoyo empresarial.

**14. ¿Cuál fue la principal fuente de financiamiento de la empresa al comenzar?**

Chi-cuadrado: 21.35. p-Valor: 0.005 (significativo).

Interpretación: Las mujeres dependen más de ahorros personales y familiares como fuentes de financiamiento inicial. Los hombres tienen mayor acceso a préstamos bancarios y financiamiento externo, posiblemente debido a diferencias en redes de contacto o percepciones de riesgo. 14. ¿Cuál fue la principal fuente de financiamiento al comenzar? El 70% de las mujeres utilizaron ahorros personales, mientras que el 60% de los hombres accedieron a préstamos externos.

Comparación: Kelley et al. (2021) reportan hallazgos similares globalmente.

**15. ¿En la actualidad posee línea de crédito con sus suplidores?**

Chi-cuadrado: 12.48. p-Valor: 0.022 (significativo).

Interpretación: Las diferencias en acceso a crédito son estadísticamente significativas. Más hombres reportan tener líneas de crédito con suplidores en comparación con las mujeres. Esto podría estar relacionado con el tamaño de los negocios o con la confianza crediticia percibida por los suplidores.

Comparación: Esto coincide con UN Women (2022), que subraya la mayor dificultad de las mujeres para acceder a crédito comercial.

**16. Seleccione los principales factores que afectan negativamente el desarrollo de su negocio.**

Chi-cuadrado: 25.67. p-Valor: 0.011 (significativo).

Interpretación: Las mujeres mencionan con mayor frecuencia factores como falta de financiamiento y desafíos familiares. Los hombres reportan más problemas relacionados con competencia del mercado o carga fiscal.

Comparación: Según Harvard Business Review (2021), las diferencias reflejan roles sociales y prioridades distintas.

**17. ¿Qué ajustes ha tenido que hacer ante las situaciones ocasionadas por el huracán María, la pandemia del COVID-19 y la tormenta Fiona?**

Chi-cuadrado: 19.87. p-Valor: 0.009 (significativo).

Interpretación: Las mujeres optaron con mayor frecuencia por ajustes operativos como la diversificación de servicios y ventas en línea. Los hombres implementaron más estrategias financieras, como renegociación de deudas.

**18. ¿Estaría dispuesto a colaborar con futuros microempresarios como mentor de emprendimiento?**

Chi-cuadrado: 14.78. p-Valor: 0.017 (significativo).

Interpretación: Más mujeres están dispuestas a participar como mentoras en comparación con los hombres. Esto puede reflejar una inclinación a compartir experiencias y apoyar a otros en el ecosistema emprendedor.

Comparación: Esto es consistente con la resiliencia femenina documentada en Global Entrepreneurship Monitor (2022).

**19. ¿Cómo promueve su empresa la responsabilidad social?**

Chi-cuadrado: 27.92. p-Valor: 0.004 (significativo).

Interpretación: Las mujeres destacan más prácticas relacionadas con la inclusión y el empoderamiento comunitario. Los hombres tienden a enfocarse en estrategias tradicionales como donaciones o prácticas ambientales. Las mujeres destacan acciones inclusivas y de empoderamiento comunitario, mientras que los hombres se enfocan en donaciones tradicionales.

Comparación: OECD (2021) respalda estas diferencias en prácticas empresariales.

**20. ¿Ha recibido alguna invitación de una agencia de gobierno o incubadora para participar en ayudas o servicios para su empresa?**

Chi-cuadrado: 16.43. p-Valor: 0.013 (significativo).

Interpretación: Las mujeres reportan recibir más invitaciones para participar en programas de apoyo empresarial. Esto puede deberse a iniciativas específicas que promueven la inclusión de mujeres en el emprendimiento.

Más mujeres reportan haber recibido invitaciones para programas de apoyo empresarial.

Comparación: Esto refleja políticas inclusivas destacadas por UN Women (2022).

**21. ¿Qué ajustes implementó ante los desafíos ocasionados por el huracán María y la pandemia?**

Chi-cuadrado: 23.56. p-Valor: 0.008 (significativo).

Interpretación: Las mujeres implementaron estrategias de diversificación, como ventas en línea y entrega a domicilio. Los hombres enfocaron sus esfuerzos en renegociación de contratos y ajustes financieros. Más mujeres muestran intención de diversificar sus negocios mediante estrategias como ventas en línea o servicios adicionales. Los hombres tienden a enfocarse en expansión tradicional de sus operaciones.

Comparación: Global Entrepreneurship Monitor (2022) señala la diversificación como estrategia clave femenina.

**22. ¿Considera expandir o diversificar su empresa a corto plazo?**

Chi-cuadrado: 18.23. p-Valor: 0.006 (significativo).

Interpretación: Las mujeres muestran mayor intención de diversificar sus negocios en comparación con los hombres. Esto puede reflejar una estrategia para adaptarse a cambios en el mercado o asegurar sostenibilidad a largo plazo. Las mujeres destacan necesidades en marketing y desarrollo de habilidades digitales. Los hombres priorizan áreas financieras y legales. Las diferencias en necesidades de fortalecimiento empresarial son estadísticamente significativas.

Para los hallazgos 22 al 33 se muestran consistencias con patrones globales en género y emprendimiento, con matices culturales específicos para Puerto Rico que subrayan las barreras estructurales y la resiliencia de las empresarias.

**23. ¿En qué áreas necesita fortalecimiento empresarial?**

Chi-cuadrado: 26.78. p-Valor: 0.002 (significativo).

Interpretación: Las mujeres solicitan más apoyo en áreas de marketing y desarrollo de habilidades digitales.

Los hombres se enfocan en temas financieros y legales. Las diferencias significativas observadas reflejan cómo hombres y mujeres enfrentan desafíos de manera distinta en el entorno empresarial.

Las mujeres tienden a adoptar un enfoque más comunitario, diversificado y orientado a la colaboración, mientras que los hombres priorizan estrategias financieras y operativas más tradicionales.

**24. ¿Qué factores afectan negativamente su negocio?**

Chi-cuadrado: 29.15. p-Valor: 0.001 (significativo).

Interpretación: Las mujeres identifican más frecuentemente la falta de tiempo y recursos como factores negativos. Los hombres mencionan con mayor frecuencia la competencia y la carga fiscal como barreras principales.

**25. ¿Cuánto tiempo podría operar ante una crisis?**

Chi-cuadrado = 19.78, p = 0.005 (significativo).

Interpretación: Las mujeres reportan tener recursos para operar por menos de 3 meses. Los hombres indican mayor capacidad para sostener operaciones durante períodos más largos. Las diferencias en resiliencia financiera son estadísticamente significativas.

**26. ¿Qué cambios legislativos propone para fortalecer las PyMEs?**

Chi-cuadrado: 20.78. p-Valor: 0.011 (significativo).

Interpretación: Las mujeres abogan más por medidas de apoyo directo, como incentivos financieros y reducción de requisitos burocráticos.

Los hombres proponen con mayor frecuencia reformas estructurales, como ajustes fiscales y acceso a créditos.

**27. Planes de sucesión empresarial.**

Chi-cuadrado = 18.67, p = 0.014 (significativo).

Interpretación: Más hombres consideran planes de sucesión con familiares o socios. Las mujeres muestran menor interés, posiblemente debido a la etapa inicial de sus negocios. Las diferencias en intención de sucesión empresarial son estadísticamente significativas.

**28. ¿Qué tipo de apoyo educativo recibió sobre administración de empresas?**

Estadístico Chi-cuadrado: 22.34. p-Valor: 0.009 (significativo).

Interpretación: Las mujeres mencionan más programas de capacitación ofrecidos por agencias gubernamentales o instituciones académicas. Los hombres reportan aprender mayormente por experiencia directa o apoyo informal.

**29. ¿Considera migrar a otro país a corto plazo?**

Estadístico Chi-cuadrado: 17.89. p-Valor: 0.015 (significativo).

Interpretación: Más hombres consideran la posibilidad de migrar a otros países en busca de mejores oportunidades empresariales. Las mujeres muestran mayor intención de mantener sus operaciones en Puerto Rico, aunque diversifican para ser más resilientes.

**30. Días más activos de ventas**

Chi-cuadrado = 16.89,  $p = 0.019$  (significativo).

Diferencias: Las mujeres reportan mayor actividad en fines de semana (viernes y sábado). Los hombres destacan días laborales como lunes y martes. Las diferencias en días de ventas más activos son estadísticamente significativas.

**31. ¿Cuánto tiempo podría operar con los recursos actuales ante una crisis?**

Estadístico Chi-cuadrado: 19.78. p-Valor: 0.005 (significativo).

Interpretación: Las mujeres indican que podrían sostener sus operaciones por períodos más cortos (menos de 3 meses). Los hombres reportan mayor capacidad para operar durante períodos más largos, posiblemente debido a mayores reservas de capital. Las mujeres parecen enfocarse más en estrategias de sostenibilidad a corto plazo y en la necesidad de apoyos inmediatos, mientras que los hombres tienden a priorizar planes de expansión y estructuras de largo plazo.

**32. ¿Ha desarrollado un plan de reestructuración o diversificación de servicios tras eventos climáticos y pandemias?**

Estadístico Chi-cuadrado: 23.45. p-Valor: 0.007 (significativo).

Interpretación: Las mujeres son más propensas a desarrollar planes de diversificación como ventas en línea o servicios de entrega. Los hombres reportan más acciones relacionadas con la consolidación de operaciones tradicionales.

### **33. ¿Qué factores propone cambiar legislativamente?**

Chi-cuadrado = 20.78, p = 0.011 (significativo).

Interpretación: Las mujeres priorizan incentivos financieros y reducción de trámites burocráticos. Los hombres proponen reformas fiscales y acceso a créditos. Las diferencias en propuestas legislativas son estadísticamente significativas.

## **Conclusiones**

El análisis de las diferencias de género en el ecosistema emprendedor presentado en este estudio revela hallazgos críticos que subrayan la complejidad y las desigualdades estructurales que enfrentan hombres y mujeres en su camino empresarial. Este trabajo no solo identifica disparidades significativas en variables como acceso a financiamiento, estrategias operativas y diversificación, sino que también destaca la resiliencia, creatividad y enfoque colaborativo de las empresarias como un motor clave para la innovación y la sostenibilidad empresarial.

Las mujeres, a pesar de enfrentarse a mayores barreras estructurales y limitaciones de recursos, han demostrado una notable capacidad para adaptarse y prosperar, especialmente en contextos de crisis como desastres naturales y pandemias. Su preferencia por estrategias diversificadas, el uso de tecnologías digitales y su inclinación hacia la mentoría y colaboración comunitaria representan un

enfoque integral que contrasta con las estrategias financieras y operativas más tradicionales adoptadas por los hombres.

Este contraste tiene implicaciones importantes para el diseño de políticas públicas, ya que pone de manifiesto la necesidad de intervenciones diferenciadas que aborden las necesidades específicas de cada género.

La evidencia presentada refuerza la necesidad de reducir las barreras de entrada para las mujeres en sectores dominados por hombres, fomentar el acceso a redes empresariales y financiamiento formal, y promover políticas inclusivas que no solo reduzcan la burocracia, sino que también apoyen el crecimiento de estructuras legales más complejas. Asimismo, es fundamental ampliar los programas de capacitación y mentoría para fortalecer las habilidades técnicas y operativas de las mujeres, permitiéndoles competir en igualdad de condiciones.

Este estudio no solo contribuye a una comprensión más profunda de las dinámicas de género en el ecosistema emprendedor, sino que también sienta las bases para futuras investigaciones y el desarrollo de estrategias que impulsen un ecosistema empresarial más equitativo e inclusivo. Fomentar la equidad de género en este ámbito no solo es un imperativo ético, sino también una oportunidad para capitalizar el potencial colectivo de hombres y mujeres, mejorando la productividad, innovación y sostenibilidad económica a nivel global.

## **Recomendaciones Inclusivas para Estimular el Empresarismo**

### **Fomentar el Acceso a Financiamiento**

Crear programas de financiamiento adaptados a las necesidades de microempresas, pequeñas y medianas asegurando que las condiciones de acceso sean equitativas para todos los emprendedores potenciando mujeres. Introducir microcréditos, subvenciones y líneas de crédito flexibles que consideren factores como el tamaño del negocio, la experiencia previa y las redes de apoyo disponibles.

Establecer alianzas con el sector privado para ampliar la disponibilidad de financiamiento a través de iniciativas como fondos de inversión para startups y emprendimientos en sectores emergentes y agrícolas.

#### **Hacer recurrentes las Redes de Mentoría y Capacitación**

Desarrollar redes de mentoría recurrentes donde empresarios y docentes en las Ciencias de Administración de Empresas con experiencia docente y práctica puedan guiar a nuevos emprendedores, con énfasis en compartir habilidades prácticas, estrategias de resiliencia y conocimientos técnicos.

Ofrecer programas de capacitación integral en áreas clave como digitalización, liderazgo, manejo financiero y estrategias de sostenibilidad, diseñados para ser accesibles a emprendedores con diferentes niveles de experiencia y recursos. Implementar programas comunitarios que promuevan el intercambio de experiencias entre emprendedores de distintas regiones y sectores e incentivar el networking entre ellos.

#### **Simplificar Barreras Administrativas y Regulatorias**

Modernizar los procesos de registro y regulación empresarial a través de plataformas digitales, reduciendo los costos y tiempos asociados. Establecer procesos ágiles para trámites empresariales, como la otorgación de permisos facilitando la creación y expansión de negocios. Establecer procesos de

sectorización de negocios en el que la poca planificación incentiva el desarrollo de empresas en la misma industria y mercado saturando la demanda y precarizando a todos los competidores.

Diseñar incentivos fiscales para nuevos negocios y proyectos de expansión que cumplan con criterios de sostenibilidad, innovación y generación de empleo.

### **Promover la Diversificación y el Crecimiento Sostenible**

Incentivar la diversificación de productos y servicios mediante apoyo técnico y financiero, ayudando a los negocios a adaptarse a cambios en el mercado o enfrentar crisis. Estimular la adopción de tecnologías digitales y estrategias de comercialización en línea, facilitando la expansión hacia nuevos mercados locales e internacionales. Promover la colaboración entre emprendedores mediante la creación de cooperativas, asociaciones empresariales y proyectos conjuntos en sectores clave.

### **Diseñar Políticas Públicas Inclusivas**

Asegurar que las políticas públicas para el empresarismo sean inclusivas, abordando las barreras estructurales y promoviendo oportunidades equitativas. Implementar estrategias que consideren las necesidades específicas de diferentes grupos, como emprendedores en áreas rurales, jóvenes empresarios y aquellos que enfrentan desafíos adicionales por roles sociales. Crear programas que equilibren las oportunidades en comunidades urbanas y rurales, fortaleciendo las capacidades locales y facilitando el acceso a recursos.

### **Invertir en Infraestructura y Acceso Tecnológico**

Desarrollar centros de innovación y espacios de coworking en diversas localidades, ofreciendo herramientas tecnológicas, conectividad y servicios de apoyo para emprendedores. Garantizar la

conectividad digital en comunidades rurales y remotas, permitiendo que los negocios tengan acceso a plataformas de comercio en línea y redes empresariales globales. Establecer incubadoras y aceleradoras para proyectos innovadores en sectores como tecnología, agricultura sostenible y energías renovables.

### **Apoyo Durante Crisis y para la Resiliencia Empresarial**

Diseñar planes de respuesta rápida que proporcionen apoyo financiero y capacitación a negocios afectados por crisis como desastres naturales o pandemias. Brindar asistencia técnica para desarrollar estrategias de resiliencia, incluyendo diversificación de ingresos y optimización de recursos. Ofrecer seguros accesibles para pequeños negocios, cubriendo riesgos asociados con crisis económicas, ambientales o sociales.

### **Monitorear y Evaluar el Impacto de las Empresas en Etapas Posteriores a la Aceleración**

Implementar sistemas de monitoreo que recojan datos desagregados por región, sector y tipo de negocio, permitiendo identificar áreas de mejora y ajustar las políticas y programas. Realizar estudios periódicos para evaluar el impacto de las políticas públicas y garantizar que estén alineadas con las necesidades cambiantes de los emprendedores.

Involucrar a los empresarios en el diseño y evaluación de iniciativas, asegurando que sus experiencias y perspectivas sean consideradas en la toma de decisiones.

## Referencias

Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8–24.

<https://doi.org/10.1108/17566260910942318>

Carter, S., Shaw, E., Lam, W., & Wilson, F. (2007). Gender, entrepreneurship and bank lending: The criteria and processes used by bank loan officers in assessing applications. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 427–444. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00181.x>

Global Entrepreneurship Monitor. (2022). *Global Entrepreneurship Monitor 2022 global report*. <https://www.gemconsortium.org/>

Harvard Business Review. (2021). *Women entrepreneurs and their resilience in a crisis*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/>

Kelley, D. J., Singer, S., & Herrington, M. (2021). *Global Entrepreneurship Monitor: Women's entrepreneurship report*. GEM. <https://www.gemconsortium.org/>

OECD. (2021). *Entrepreneurship policies through a gender lens*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/71c7a9bb-en>

UN Women. (2022). *Women's economic empowerment: Policy recommendations*.

<https://www.unwomen.org/>

World Bank Group. (2023). *Gender equality in entrepreneurship*. <https://www.worldbank.org/>



# Revista Académica Digital: Aula & Empresa

Departamento de Administración de Empresas UPR en Humacao  
Centro de Desarrollo Empresarial

Volumen 2 / No. 5 / agosto – diciembre 2025

Artículo de Investigación Académica

## PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES DE LA GENERACIÓN MILLENNIAL, MATRICULADAS EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO, EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPECTATIVAS LABORALES. EVOLUCIÓN PROFESIONAL DEL GÉNERO Y SUS IMPLICACIONES EN LA SOCIEDAD

Marielena Suárez Rivera<sup>1</sup>

Departamento de Administración de Empresas

Carlos O. Figueroa Pérez<sup>2</sup>

Universidad de Puerto Rico en Humacao

[carlos.figueroa7@upr.edu](mailto:carlos.figueroa7@upr.edu)

ORCID iD 0009-0004-3971-6396

José A. Baldaguez Matos<sup>3</sup>

Universidad de Puerto Rico en Humacao

[jose.baldaguez1@upr.edu](mailto:jose.baldaguez1@upr.edu)

Luis Ernesto Soto Montes<sup>4</sup>

Universidad de Puerto Rico en Humacao

[ernesto.soto@upr.edu](mailto:ernesto.soto@upr.edu)

ORCID iD: 0009-0003-8392-2114

Recibido 16/10/2025 por: Dr. José A. Baldaguez Matos, Editor

Aceptado 22/10/2025 por: Dr. José A. Baldaguez Matos, Editor

**Publicado: 22 de octubre de 2025**

<sup>1</sup> Estudiante Programa Honor, Graduada de Bachillerato en ADEM y Programa de Honor UPR en Humacao

<sup>2</sup> DBA, MBA, BBA CM, CE AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, Co-director Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas. Humacao, Puerto Rico, PR 00771.

<sup>3</sup> MS, BBA, PH. D., Director Departamento y Revista Aula & Empresa

<sup>4</sup> DBA, MBA, BBA, MC, MC, AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, IT Faculty Senior Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas. Humacao, Puerto Rico.

**ISSN: En Proceso**





Universidad De Puerto Rico en Humacao  
Programa Académico de Honor

Percepción de las Mujeres Generación Millennials, matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao, en cuanto a la Maternidad y sus expectativas laborales. Evolución profesional del Género y sus implicaciones en la sociedad

por  
Marielena Suárez Rivera  
Departamento de Administración de Empresas

Tesina  
Presentada en cumplimiento parcial de los requisitos del Programa Académico de Honor de la Universidad de Puerto Rico en Humacao.

julio de 2017

Universidad de Puerto Rico en Humacao Certificación  
de Aprobación de Propuesta de Investigación

22/10/2025 por: Dr. José A. Baldaguez Matos, Editor

**ISSN: En Proceso**



Tesina Aprobada por:

Dr. Carlos O. Figueroa Pérez, Mentor  
Departamento de Administración de Empresas

Prof. José A. Baldañez Matos, Lector  
Investigador Institucional del Decanato de Estudiantes

Dr. Ernesto Soto Montes, Lector  
Departamento de Administración de Empresas

©Copyright, 2017

Marielena Suárez Rivera. Derechos Reservados

Percepción de las Mujeres Generación Millennials matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao en cuanto a la Maternidad y sus expectativas laborales. Evolución profesional del Género y sus implicaciones en la sociedad.

Por  
Marielena Suarez Rivera  
Dr. Carlos O. Figueroa Pérez  
Prof. José A. Baldañez Matos  
Dr. Ernesto Soto Montes

**ISSN: En Proceso**



## Resumen

La mujer de la Generación Millennials (nacidas entre el 1979 y 1994) se destaca por tener ambiciones de trabajar fuerte para escalar puestos no comunes en comparación a generaciones que le anteceden, enfocándose en las decisiones que puedan tomar a largo plazo cuales se posicionan en alcanzar altos niveles de educación graduada y lograr una estabilidad económica adecuada. La investigación, se fundamenta en una combinación entre el enfoque cuantitativo y cualitativo, con una muestra de 260 mujeres voluntarias que exploró si existe una relación entre la preparación académica, escalar posiciones profesionales y la interpretación de la perspectiva tradicional de la denominación mujer de familia. Los resultados obtenidos se enfocan en las expectativas laborales y el concepto de maternidad de la mujer estudiante de la UPRH distribuidas a su vez por la Generación Y o "Millennials" y otras generaciones precedentes como la Baby Boomers (1964 o antes), Generación X (entre el 1965 y 1978), y posterior como la Generación Z (a partir del 1995). Los resultados destacan una valorable contribución ante la concientización en la sociedad en cuanto al desarrollo de la mujer en escenarios académicos, laborales, sociales y hasta tecnológicos no menos importante partiendo que la mujer representa el 52 % de la población en Puerto Rico. La investigación estimula el comprender la potencialidad de la mujer como agente de cambio social, económico, cultural y familiar. Ésta influye en una atmósfera de espera, por una política pública impregnada en la adaptación social, laboral y gubernamental. Además, la mujer está potenciada debido a lo que ejerce sobre los cambios demográficos en Puerto

**ISSN: En Proceso**



Rico y a nivel mundial.

### **Dedicatoria**

Con admiración y respeto, dedico esta investigación a todas las estudiantes activas tanto en la Universidad de Puerto Rico en Humacao como en Puerto Rico. Por no resignarse, sacrificarse y seguir luchando día a día contra los paradigmas sociales que atacan directamente a la mujer. Son un ejemplo a seguir para las futuras generaciones porque demuestran que a pesar de los obstáculos que arremete la sociedad en contra de la mujer, nada es imposible para alcanzar las expectativas que se tengan ya sea profesional o personal. De igual manera va dirigida a todas las mujeres que en el pasado se enfrentaron a una sociedad patriarcal, solo por hacer valer derechos humanos y demostrar, que al igual que el hombre somos personas capaces ante el mundo.

Continuemos demostrando que somos una parte esencial para la sociedad en todos los sentidos. En especial para la fuerza laboral de Puerto Rico, quienes deben evolucionar el pensamiento y brindar beneficios dignos para la mujer trabajadora. Del mismo modo presentémonos como el mayor potencial en recurso para el progreso de un país que necesita tener políticas públicas equitativas e inclusivas.

**ISSN: En Proceso**



## Agradecimientos

Mis más sinceros agradecimientos a mis padres, Adelia Rivera Figueroa y Edwin Suárez Vázquez, por sus consejos e incalculable apoyo en todo lo que me he propuesto y me propongo en la vida. Siempre me han dado un claro ejemplo de persistencia y perseverancia para luchar por alcanzar las metas trazadas. Gracias a los valores que me han inculcado me he formado como persona de bien, por darme las fuerzas necesarias para levantarme en una derrota y seguir con la frente en alto y sobre todo con humildad.

También, quiero agradecer a los miembros del comité de tesina Prof. José A. Baldaguez Matos y Dr. Ernesto Soto Montes, por estar dispuestos a ayudarme en este proyecto. En especial al Director de Tesina, Dr. Carlos O. Figueroa Pérez, su tiempo y experiencia encaminaron a que esta investigación fuera más allá de lo establecido. De igual forma, le doy gracias a la Dra. María D. Mulero por permitir mi participación en el Programa Académico de Honor. Gracias a esto la investigación fue posible. Finalmente quiero agradecer a las personas, que, de alguna manera u otra, han sido ejemplo de motivación para mí. Gracias a ellos soy una persona visionaria en el futuro, con ansias de crecer como persona tanto académica como profesionalmente.

**ISSN: En Proceso**



### Tabla de Contenido

Capítulo I Introducción ..... 13

    Antecedentes de la investigación..... 13

    Problema de investigación ..... 19

    Objetivos de la investigación..... 23

    Definición de términos y datos relevantes sobre la mujer en Puerto Rico ..... 25

    Justificación del estudio ..... 28

    Diseño del proceso de Investigación ..... 29

    Limitaciones del estudio ..... 30

    Importancia de la Investigación..... 31

Capítulo II Revisión de la literatura ..... 32

    Introducción..... 32

    Trasfondo ..... 33

    Aspectos sociodemográficos..... 37

Capítulo III Procedimientos y metodología ..... 42

    Introducción..... 42

    Ubicación de la población objetivo ..... 43

    Selección de la muestra ..... 43

    Proceso que experimentarán las participantes ..... 44

    Elaboración de instrumento utilizado para recolectar información..... 45

    Protección de confidencialidad..... 45

    Identificación de variables ..... 45

    Definición de variables ..... 46

    Trabajo de campo ..... 46

    El propósito del estudio ..... 47

Capítulo IV Resultados ..... 47

    Radiografía sociodemográfica..... 47

    Análisis Cualitativo ..... 91

Capítulo V Conclusiones, implicaciones y recomendaciones..... 101

    Conclusiones..... 101

    Posibles Consecuencias sobre los resultados ..... 109

    Recomendaciones dirigidas a la Universidad de Puerto Rico y sus Unidades ..... 111

    Recomendaciones dirigidas al Gobierno de Puerto Rico y sus Dependencias ..... 114

    Inherencia para futuras investigaciones..... 116

Referencias..... 116

Apéndice A Junta de Protección de Seres Humanos en la Investigación 122

Apéndice B Consentimiento Informado ..... 123

Apéndice C Instrumento recolección de datos ..... 126

**ISSN: En Proceso**





### Lista de Tablas

Tabla	Página
1 Frecuencia de Generaciones .....	
49	
2 Situación profesional actual .....	
50	
3 Cuántos hijos informan tener los participantes .....	
50	
4 Situación sentimental actual de los participantes .....	
51	
5 Participación de las encuestada en alguna asociación que agrupe sólo mujeres .....	51
6 Con quién vive actualmente las participantes .....	
52	
7 Lugar donde residen los participantes .....	
53	
8 Primera generación estudios de los participantes .....	
53	
9 Interés o no en tener hijos de las participantes .....	
54	
10 Generación e interés de los participantes por tener o no hijos .....	54
11 Interés en seguir estudios graduados de las participantes .....	55
12 Postergación de la maternidad hasta haber terminado el bachillerato .....	55
13 Postergación de la maternidad hasta haber terminado estudios graduados a nivel de maestría o título equivalente .....	56
14 Postergación de la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios graduado a nivel de doctorado o título Equivalente .....	57

**ISSN: En Proceso**





15 Primer asunto de mayor relevancia para la generación Y .....  
57 16 Segundo asunto de mayor relevancia para la generación Y  
..... 58

17 Tercer asunto de mayor relevancia para la generación Y .....  
58

18 Participación de las mujeres Millennials en el estudio .....  
59

19 Interés o no de tener hijos por parte de la mujer Millennials.....  
59

20 Tabulación de la generación Y respecto a la conformidad por el hecho de  
obtener un empleo con el no recibir la misma  
remuneración que el hombre por el mismo trabajo ..... 60

21 Tabulación de la generación Y si aceptaría o no que su futuro patrono no  
practique la equidad en salario entre el hombre y la  
mujer por buscar estabilidad laboral ..... 61

22 Tabulación de la generación Y si el ofrecimiento de beneficios por parte  
de del patrono puede variar tu decisión en  
tener hijos ..... 61

23 Tabulación de la generación Y si crees o no que el tener hijos  
impide que seas una profesional exitosa ..... 62

24 Tabulación de la generación Y si le parece necesaria o no una  
participación más activa de mujeres en el ámbito político y social  
en Puerto Rico ..... 62

25 Tabulación de la generación Y si alguna vez te has sentido  
discriminada o no por ser mujer ..... 63

26 Tabulación de la generación Y en caso de ser madre mientras  
estudia, si continuaría o no estudiando ..... 63

27 Tabulación de la generación Y si considera o no que una alta proporción  
de mujeres se retiran del mercado laboral para cuidar  
sus hijos ..... 64

28 Tabulación de la generación Y si ha contemplado o no emigrar a otro país  
para alcanzar las expectativas  
laborales ..... 64

**ISSN: En Proceso**





29	Tabulación de la generación Y si consideras o no el aborto como una opción en caso de un embarazo no planificado .....	65
30	Existencia de alguna discriminación hacia las mujeres en el empleo en agencias gubernamentales .....	65
31	Percepción desigualdad entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las mujeres en el lugar donde estudian las participantes .....	66
32	Existencia de algún tipo de discriminación en los nombramientos de mujeres en altos puestos en las agencias del gobierno considerados como puestos de confianza .....	67
33	Percepción de desigualdad entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las mujeres en el lugar donde te desarrollas profesionalmente actualmente ya sea empleo o lugar de estudio .....	68
34	Existen o no desigualdades entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las Mujeres en la política de Puerto Rico .....	68
35	Situación profesional actual de la generación Y .....	69
36	Tabulación de la generación Y si tienen o no hijos .....	69
37	Situación sentimental actual de la generación Y .....	70
38	Tabulación de la generación Y si pertenece o no a alguna asociación que agrupe sólo mujeres .....	70
39	Tabulación de la residencia actual de la generación Y .....	71
40	Lugar donde reside la generación Y .....	71
41	Tabulación de si es o no la primera generación de estudios universitarios de la generación Y .....	72

**ISSN: En Proceso**





42	Cruce de variables hijos y conformismo sobre empleo aunque haya discriminación por la remuneración .....	72
43	Cruce de variable hijos y equidad .....	73
44	Cruce de variable hijos y ofrecimiento de beneficios .....	74
45	Cruce de variable hijos y el tener hijos impide que seas una profesional exitosa .....	75
46	Cruce de variable hijos y discriminación .....	76
47	Cruce de variable hijos y continuación de estudios de ser madres .....	77
48	Cruce de variable interés en tener hijos y postergación hasta bachillerato .....	78
49	Cruce de variable interés en tener hijos y postergación hasta maestría .....	79
50	Cruce de variable interés en tener hijos y postergación hasta doctorado .....	80
51	Cruce de variable hijos y retiro del mercado laboral .....	81
52	Cruce de variable interés hijos y aborto.....	82
53	Cruce de variable interés de tener hijos y consideración mujer de familia .....	82
54	Cruce de variable interés en tener hijos y continuación estudios graduados .....	83
55	Cruce de variable emigración y postergación de maternidad por bachillerato .....	84
56	Cruce de variable emigración y postergación de maternidad por maestría .....	85
57	Cruce de variable emigración y postergación de maternidad por	



	doctorado .....	85
58	Cruce de variable emigración y situación profesional actual ..... 86	
59	Cruce de variable emigración y tener hijos .....	
	86 60 Cruce de variable emigración y situación sentimental actual .....	87
61	Cruce de variable emigración y con quien vive actualmente .....	88
62	Cruce de variable emigración y primera generación de estudios .....	88

**ISSN: En Proceso**





## Capítulo I Introducción

### Antecedentes de la investigación

La ideología de Género femenino se remonta al principio de la humanidad trascendiendo durante siglos su recorrido en un camino lleno de obstáculos para lograr repercutir su condición de madre y tener la posibilidad de participar en la sociedad en igualdad. Esta antagónica y discriminatoria definición de la mujer ha ocasionado sin duda su gran evolución y matización ante la sociedad. En principios de la humanidad las mujeres nacían en un mundo donde se les enseñaba a ser un ente pasivo, emocional, casero, casto y puro. Estas características tradicionales de ser mujer se manifestaron a nivel mundial transgrediendo la norma en Puerto Rico de manera vehemente durante la segunda ola del movimiento feminista en la isla. La década del 1970 fue una de movimientos feministas que trajeron al debate público problemas que afectaban a las mujeres como grupo social (Mendoza, 2010).

La sociedad brinda a las personas ciertas construcciones fundamentales para su experiencia y su conducta diaria. Le brinda, además, tipificaciones y criterios de pertinencia predefinidos, puestos a su disposición para ordenar su vida cotidiana. Esta ideología promueve que el control de las instituciones esté en manos de los que dominan como también, el control de los recursos económicos, políticos y sociales. Una de las tipificaciones que la sociedad brinda es la noción sobre el rol de la mujer y el hombre.

El papel femenino, por otro lado, se ha construido como expresivo, dando énfasis al calor humano, la compasión y el apoyo. La construcción de las



estructuras del mundo del trabajo asalariado es, en general, una réplica de la estructura más amplia de la sociedad en general. La realidad de las mujeres estuvo erróneamente construida en la subordinación y la dependencia económica, lo cual conlleva igualmente una subordinación social, emocional y psicológica.

En esta realidad construida de dependencia se le limita su zona de acción, y se le acostumbraba a actuar dentro de unos límites. A la mujer se le socializa para que su nivel de riesgo sea menor y para que su zona de comodidad sea más estrecha. (Bravo, Colberg, Martínez, Martínez, Méndez, Maldonado, 1994).

A pesar de Puerto Rico prosperar en el machismo idealista posterior a la invasión norteamericana, se monopolizó la economía de Puerto Rico. Ante esto, fueron estableciéndose corporaciones azucareras y tabacaleras, lugar donde las mujeres fueron ganando una función más visible dentro de la sociedad puertorriqueña al incorporarse en un gran porcentaje a la fuerza trabajadora (Acosta-Belén, 1980). Al pasar de los años empresas tanto multinacionales como las PyMES (Pequeña y Medianas Empresas) han tenido que incorporar diferentes generaciones en su vital componente de recursos humanos cuales se destacan los “baby boomers” personas nacidas entre 1946 a 1964 cuya diferenciación era pensar en el propósito y el valor de sus trabajos ya que crecieron en una época con una veloz evolución, en adición a que fomentaron el agregar valor a las empresas (Zavala Gerardo, 2012).

El desarrollo de los " baby boomers" obtuvo factores primordiales sobre la industrialización del gobierno, la ampliación de controles sobre el movimiento obrero, en el cual las mujeres habían desempeñado un rol activo (Acosta, 1980).



Esta Generación al igual que la que le antecedió fue desfavorable para la mujer ya que vivió una terrible lucha interna entre el mundo de oportunidades que se presenta fuera de casa, el éxito social y profesional frente a la culpa del "abandono" a los hijos, al hogar, al marido y todo aquello que aprendió era y debía ser su prioridad (Zavala Gerardo, 2012). Esta somatología fue evidencia y origen a cómo la mujer fue progresando en el sentido de establecer sus prioridades en relación con lo que fue subestimada en el ámbito personal, educativo y laboral.

La transformación de la economía puertorriqueña de un sistema de plantación agrícola a uno de producción tecnológico-industrial y el proceso acelerado de industrialización en la década de 1950 estuvo acompañado de un proceso de modernización. La situación y función de la mujer, así como los valores y patrones tradicionales puertorriqueños característicos de la sociedad agraria, se vieron afectados. En la segunda mitad de la década del 60 se presentó un gran porcentaje de mujeres con estudios superiores, siendo la tercera parte de la fuerza trabajadora ocupada por la mujer y el 46 por ciento de los empleados públicos (Acosta, 1980).

Estos avances otorgaron paso al surgimiento de la Generación X, los nacidos entre el 1965 y 1979. Esta generación, es representativa del equilibrio frente a las características más dominantes de otras generaciones (Hudson, 2016).

Las mujeres X comienzan a tener más éxito en el campo laboral que sus parejas, en virtud de mostrar mayores habilidades, conocimientos y actitudes que los hombres. Progresivamente se observa un aumento de la mujer con estudios



superiores incrementando su presencia en el mercado laboral en el sector público y privado a su vez, aumentando los conflictos y las posibilidades de fracaso matrimonial (Zavala, 2012).

Menciona Fragoso (2014) que se manifestó un crecimiento del empleo femenino en el sector de administración pública entre 1970 y 1980. Aunque era evidenciado la falta de igualdad en salarios aun teniendo la misma o mayor preparación académica. Esta definición mantiene una relación dual con un artículo de la revista Diálogo Digital (2010) cual expresaba que en pleno siglo XXI las mujeres siguen obteniendo un salario más bajo que el de los hombres, aun teniendo mayor nivel académico que ellos. A pesar de que la mujer posea mayor educación que el hombre al entrar al mercado laboral, sólo un 12 por ciento de las mujeres ocupa puestos directivos o gerenciales en sus trabajos. Unos de los factores que mantiene este patrón es la discriminación por razón de género. El rol patriarcal ha puesto a las mujeres en desventaja salarial, debido a que los patronos ven como un problema contratar a mujeres que pueden interrumpir su trabajo por su función de madre. Este análisis ha sido marco de acción a tener una mujer evolucionada en pensamiento, con diferentes personalidades que no se asemejan a lo que la sociedad tradicional quiso hacer de la mujer.

Por otra parte, la llamada Generación Y o “Millennial” nacidos entre 1980 a 1994, manifiesta a mujeres con preferencia por lo abstracto y por el pensamiento conceptual.

Esto les ayuda a integrar información en un mundo dominado por los datos y a obtener conclusiones a partir de las cuales un equipo puede actuar (Hudson,



2016). Esta definición lleva a la mujer Millennial a ser confiada en sí mismas con puros pensamientos críticos, donde busca ser tratada y vista con los mismos derechos que el hombre. Esta Generación de mujeres se describe como una generación difícil, poco flexibles para amoldarse a las estructuras corporativas tradicionales, con una sed insaciable de reconocimiento. La llamada Generación de los Millennial se ha convertido en un reto para las empresas que se manejan en ecosistemas laborales estrictos y regulados (Rivera, Yalixa 2016).

Estas mujeres manifiestan y ejercen ambiciones de trabajar fuerte, escalar a puestos no comunes, enfoques directos en las decisiones que pueden tomar a largo plazo e instando a sus pares a luchar y a dedicarse a lo que son capaces y pueden llegar a ser. Roco (2015) publicó un artículo para la empresa multinacional PricewaterhouseCopper en el que destaca que “las generaciones anteriores a la Millennials buscan más estabilidad, permanencia y estar en ambientes laborales tranquilos. Son más temerosas al momento de considerar cambios asociados al desarrollo de carrera”. Esto es evidenciando como con el pasar de generación en generación la mujer ha evolucionado en pensamiento a pesar de limitarse por la sociedad y recibir acciones directas a coaccionarle para sentirse como un ser inferior.

La mujer Millennial, en continuación a sus generaciones predecesoras, ha razonado y actuado demostrando que no solo se asemeja al hombre, sino que puede lograr los mismo o inclusive superarle dependiendo del tiempo y espacio.

Como bien destaca (Mendoza, 2010) es importante recurrir al pasado, y ver las protagonistas y luchadoras de los derechos de las mujeres, para saber dónde



la mujer está ubicada como ente social en el presente. Las luchas de las mujeres en el pasado, visibilizan las injusticias que históricamente han vivido las mujeres, pero, a la vez, ofrecen una luz de esperanza para las/os que luchan en el presente por una justa sociedad.

Esta evolución social y económica contribuyeron a la conceptualización de la **perspectiva de género** cual su definición propone y permite el análisis profundo de las relaciones sociales entre hombres y mujeres, con el fin de esclarecer las diferencias e inequidades que están vinculadas al género (Serrano, P. 2012). El concepto ha sufrido distorsiones a través de la historia según, Reyes, E; Ortiz, C; Rivera, C; Purcell, P & Ruiz, G. (2016) y Puerto Rico no ha estado exento de dicha transición.

Para la época de los 90 se aprobó la “Ley Orgánica del Departamento de Educación”, con el propósito de asegurar la implementación de un currículo enfocado en la perspectiva de género en los planteles educativos cuyo objetivo entendiéndose conceptual se fundamentó en la educación, el análisis y la búsqueda de la equidad entre los géneros. No obstante, a través de dicho análisis surge la educación sobre perspectiva de género, la cual permite evaluar las inequidades económicas, laborales, socio-culturales y en la salud (Serrano, P. 2012).

En una futurista denominación, (Hannan, C. 2001) establece que la perspectiva de género no pretende establecer necesariamente que los hombres y mujeres son iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no se encuentran sujetas o dependientes al sexo biológico con el cual se nace. Muy probable la inestabilidad de la interpretación de la perspectiva del género a pesar



de estar relacionado a este objetivo haya recibido una desconexión cuando dicho enfoque ha dejado rezagado el acercamiento hacia la equidad de derechos, el respeto, la deconstrucción de estereotipos, la libertad decisional, la integridad y la dignidad humana que define (Hannan, C. 2001).

Esta definición pródiga, fundamentada en la distorsión de la exposición del motivo y las acciones que le resguardan otorga el conocer la percepción de las mujeres Generación "Millennials" matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao, en cuanto a la maternidad y sus expectativas laborales, evolución profesional del género y sus implicaciones en la sociedad.

### **Problema de investigación**

La evolución profesional del género y sus implicaciones en la sociedad ejercen el realizar un contraste con la literatura para conocer si la Mujer Millennials en PR está optando por no tener hijos, cual define que a pesar de que esta ejerce cada día mayores cambios y evolución por género, la sociedad y el gobierno no se está adaptando ante nuevas generaciones si nos comparamos con otros países desarrollados.

Un ejemplo es Canadá en donde se la sociedad fortalece la definición de equidad y se adaptan a lo que sus ciudadanos le pueden ofrecer, en especial si se trata de mujeres profesionales que tienen en consideración procrear o adoptar niños.

En un estudio de (Gómez & Martí, 2004) titulado *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia* se alude a que “por un lado,



las instituciones públicas, en particular el estado, debe crear el marco adecuado para facilitar el equilibrio.

Por otro, la empresa tiene que replantearse la concepción tradicional del trabajo y de la organización ante la nueva realidad social”. Los "Millennials" en Puerto Rico representan el 22 % de la población actual según la agencia de publicidad De La Cruz & Associates (2016).

Un artículo publicado por el periódico de circulación nacional el Nuevo Día (2016) realizado por el psicólogo industrial, Adrián Silva, menciona que los Millennials son una generación radical que está trayendo a la escena laboral cambios realmente significativos que impactan las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas de los países. Los estudios describen como un grupo que se inclina por ideas progresistas, tienen una percepción distinta sobre la composición de lo que debe ser una familia con mayor sensibilidad a las desigualdades y con una visión laboral distinta a sus generaciones anteriores. El psicólogo industrial Silva, comenta en este artículo “ellos reconocen que el trabajo es importante, pero prefieren una mayor flexibilidad.

Como lo es el tiempo compensatorio, entrar más tarde o saltarse la hora de almuerzo y salir más temprano”. Por lo que al utilizar estas referencias podemos destacar que en Puerto Rico existen pocos beneficios para la mujer trabajadora con deseos de tener un niño, al no haber flexibilidad, asistencia, recursos e inclusión realista en los escenarios laborales.

Esta epidemia atraída por un mercado laboral del tiempo medio y conceptualización empresarial del ganar - ganar hace efímeras estrategias



patronales claras para la retención de profesionales más allá de las impuestas legalmente. Esta antagónica realidad es matizada por Nuria Ortiz (2011), quien destaca que “la diferencia del género es aún más abismal en los meses de vacaciones de verano versus los quince días al año de vacaciones que tienen los padres que trabajan a tiempo completo. Los escasos dos meses pagos garantizados por ley de maternidad son insuficientes para proveer una transición adecuada y regresar a laborar a tiempo completo”. Esta relevante información destaca la necesidad de conocer el efecto que posee en la sociedad las mujeres modernas, sin hijos por propia elección, no por el efecto de atraer epidémicos recuerdos ancestrales de pretender atribuirle la regeneración humana sino más bien el que muy probable, la propia sociedad le está destinando a la mujer una trasgresión a casamientos tardíos o menos proporción de casamientos, mayor uso de anticonceptivos, abortos y un cambio en el papel y estatus de la mujer.

Chamie, J., & Mirkin, B. (2012) manifiestan que las mujeres especialmente de alto nivel educativo que buscan igualdad de género tiene más que perder cuando se convierten en madres en términos de empleo, carrera, y los costos de las oportunidades relacionadas, que los hombres cuando se convierten en padres. Los autores destacan que partiendo de una tasa de nacimiento de menos de dos niños por mujer en casi todos los países del occidente y un número creciente de países en desarrollo repercutirá en una disminución en la población ocasionada por el aumento de la falta de hijos.

Estos cambios demográficos tendrán consecuencias para los programas de gobiernos, implicaciones indeseables para las personas mayores y otras



repercusiones, incluyendo pequeños cohortes poblacionales, aumento del envejecimiento de la población, y los desequilibrios demográficos entre los grupos educativos. Por otra parte, Chamie, J., & Mirkin, B. (2012), autores destacados en temas de población mundial de las Naciones Unidas, destacan un aspecto que emerge a definir nuestro problema de investigación; conocer si los resultados de su investigación en el que las tasas de infecundidad están fuertemente conectadas con el nivel educativo de la mujer son resultados comparables con las mujeres Millennials, matriculadas en la UPR en Humacao.

Este es un sector representativo de la mujer Millennial inclusiva en la educación superior en Puerto Rico, las cuales se estima en 139,814 para el año académico 2014-2015 y distribuidas a su vez en 99 instituciones de educación superior operante en Puerto Rico y autorizada por el Consejo de Educación.

La comparación sobre resultados emerge conocer si la mujer Millennial, de la UPR en Humacao, tiene más probabilidad de no tener hijos que las mujeres con educación secundaria.

Por otra parte, si su definición de mujeres jóvenes con alta educación le define como más propensas a elegir su carrera y posponer el desarrollo de la familia y si estas pretenden permanecen sin hijos después de una serie de aplazamientos incluyendo más alta educación.

Es meritorio, además, destacar que estos hallazgos poseen grandes elocuciones sobre cambios demográficos el cual poseen implicaciones de largo alcance especialmente con respecto a la fuerza laboral doméstica, niveles de inmigración, patrones de voto, impuestos, gastos de pensiones, fondos educativos,



y costos de atención médica. Por otra parte, los autores ejercen una relación conductual sobre parejas envejecidas sin hijos en especial las mujeres es probable que sean afectadas de manera desproporcionada. En Italia, estudios encontraron que parejas sin hijos no tenían seguro de salud y soporte social que los hijos adultos y profesionales de carreras pudieran proporcionar. En forma similar en EE.UU. basado en experiencias de muchos estados, adultos mayores sin hijos son más propensos a tener costos médicos más altos y más complejas necesidades médicas que parejas mayores con hijos. Chamie, J., & Mirkin, B.

(2012).

### **Objetivos de la investigación**

La investigación en perspectiva pretende conocer como bien ejemplifica parte del problema de investigación, si en la actualidad el aumento en educación y oportunidades para las mujeres ha llevado a casamientos tardíos, menos proporción de casamientos, mayor uso de anticonceptivos, abortos, aumento en la elección de carreras profesionales y un cambio en el papel y status de la mujer. Como resultado la proporción de mujeres sin hijos en países desarrollados y en muchos países en desarrollo está por encima del 3 % (Chamie & Mirkin, 2012).

Este estudio posee como objetivo principal conocer si existen diferencias y similitudes con los hallazgos de estos dos autores, con el descubrir si en Puerto Rico la mujer profesional está optando por la misma tendencia que las mujeres investigadas por Chamie, J., & Mirkin, B. (2012). Menciona Ortiz (2011) “la estructura rígida predominante en la mayoría de los puestos de trabajo es arcaica y choca con las necesidades de las mujeres profesionales”. Por lo que en este



estudio se intenta explorar si existen similitudes entre la preparación académica, escalar posiciones profesionales y cambiar la perspectiva tradicional de ser una mujer de familia.

En Puerto Rico, la población femenina actual es de un 51.9 %. En adición a que según la Junta de Planificación (2016) la proyección de edades de mujeres en Puerto Rico con mayor número se concentra en 20 a 24 años y 50 a 59 años. En relación con la proyección de mujeres en Puerto Rico, la Universidad de Puerto Rico en Humacao (UPRH) manifiesta una matrícula total para el año 2014 – 2015 de 3,628 estudiantes activos de los cuales 2,285 (63 %) son féminas.

Por otra parte, la UPRH, posee dentro de su Área de Mercado el 4to pueblo con más mujeres en la isla (San Juan, Bayamón, Carolina y **Caguas**) y el primero con menos mujeres (Culebra, Maricao, Las Marías y Maunabo) según datos provistos por la Junta de Planificación.

1. Articulando la relevancia de la investigación y sus aportes para la sociedad destacando el rol de la Universidad, las políticas públicas que debe estimular el gobierno y los grandes retos que enfrentan las organizaciones empresariales en Puerto Rico derivan el investigar:
2. ¿Cuáles son las expectativas laborales y percepción sobre la maternidad de las estudiantes Generación Y de la UPRH? Desarrollar un análisis de similitud o contraste con mujeres Millennials de países desarrollados, donde va en aumento las que están sacrificando tener familias por escalar posiciones en los trabajos.



3. En perspectiva se destacan seis preguntas principales que figuran como marco de acción investigativa:
4. ¿Cuáles son los intereses profesionales de las estudiantes de la Generación Millennials de la UPRH?
5. ¿La mujer puertorriqueña de la Generación Millennials de la UPRH le interesa tener hijos?
6. ¿Existe relación entre los planes profesionales de la Generación Millennials y su deseo con tener hijos?
7. ¿La mujer puertorriqueña de la Generación Millennials de la UPRH percibe alguna discriminación hacia la mujer?
8. ¿Cuáles metas a corto plazo son más importantes para las mujeres Millennials en la UPRH?
9. ¿La emigración estará relacionada con la decisión de postergar la maternidad en las mujeres Generación Millennials de la UPRH?

### **Definición de términos y datos relevantes sobre la mujer en Puerto Rico**

La Generación Y conocida también como Millennials es muy ambiciosa, socialmente segura y con habilidades relacionales (Hudson, 2016). Una comentada relación en el desarrollo que ha tenido la mujer tanto en su educación para ser profesional, nivel de familia y la situación económica de Puerto Rico, crea en los pensamientos individuales una interpretación de condicionar el desarrollo familiar a las generaciones actuales por los intereses de cada cual. García y Stein (2008) definen el término **generación** como “un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de



sus predecesores”. Dependiendo de la generación perteneciente, la mujer se va destacando con diferentes características donde se envuelven comportamientos y actitudes que hacen de su desarrollo uno específico e **implantan un modelo laboral donde las empresas deben ajustarse y adaptarse a ello para estar en el entorno preciso y así alcanzar sus objetivos.**

Según datos provistos por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, para el 2011 las mujeres mayores de 18 años constituían un **53 %** de la población total en Puerto Rico, existiendo igualmente una brecha en los ingresos por género, donde el hombre para ese año ganaba \$8,000 más en su salario que la mujer siendo una realidad los cambios demográficos que han surgido en el país. Simultáneamente se ha incrementado el número de féminas en los estudiantes universitarios.

Se presume que el discrimen por género podría ser una variable que influye al igual que la subestimación de la capacidad de la mujer y la obstrucción a una inserción exitosa a posiciones más remuneradas esto, a pesar de la amplia promulgación de la **perspectiva de género** cual pretende que los derechos, responsabilidades y oportunidades no se encuentran sujetas o dependientes al sexo biológico con el cual se nace (Hannan, 2001). Partiendo de esta analogía se destaca que la **Transgresión** es definida por la Real Académica Española como: Acción y efecto de transgredir y este último sinónimo se le conoce como la acción de quebrantar, violar un precepto, ley o estatuto.

Por otra parte, Ortiz Nuria (2011) identifica el mayor obstáculo para el desarrollo profesional de la mujer como, indudablemente, la familia. Un artículo



publicado por la revista *Debate Público reflexión de Trabajo Social* (Robles & Di Leso, 2011) identifica la palabra familia dada por Elizabeth Jelin en 1998 como “una institución social anclada en necesidades humanas universales de base biológica: la sexualidad, la reproducción y la subsistencia cotidiana. Sus miembros comparten un espacio social definido en términos de relaciones de parentesco, conyugalidad y pater/maternalidad”. Esto fundamenta el que se pueda reflejar cómo la mujer se ve obligada a elegir cuáles son sus prioridades en la vida, si optar por tener una familia o ser ambiciosa y aspirar a puestos que a través de la historia han sido ocupados por el hombre.

Posicionando datos relevantes sobre la mujer en Puerto Rico y el objeto de estudio sobre la Percepción de las Mujeres Generación Millennials, matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao, en cuanto a la Maternidad y sus expectativas laborales se destacan datos relevantes como:

- Para el año 2025 partiendo desde el año 2015 la población de mujeres en Puerto Rico se proyecta disminuirá en 136,535 mujeres residentes en Puerto Rico (Junta de Planificación de PR, 2016);
- La proyección de edades de mujeres en Puerto Rico con mayor número se concentra en 20 a 24 años, 50 a 54 años y 55 a 59 años (Junta de Planificación de PR, 2016);
- Las proyecciones menores se observan en las edades de 0 a 4 años, 5 a 9 años, 10 a 14 años y 15 a 19 años (Junta de Planificación de PR, 2016); • La matrícula total féminas en educación a nivel superior en Puerto Rico Subgraduado (100,753 tiempo completo) (20,481 tiempo parcial) Graduado



12,272 tiempo completo y 6,308 tiempo parcial. Total 139,814 (Consejo de Educación de Puerto Rico, 2014-2015).

Durante el 2013 y el 2014, el por ciento de los emigrantes que son varones aumentó 4 puntos porcentuales de 49 % a 53 % y las mujeres de un 52 % disminuyó a un 48 %.

De otra parte, la población de Puerto Rico muestra una constante tendencia del 2005-14 de mayoría femenina (52 %) en la población (Perfil del Migrante, 2014).

### **Justificación del estudio**

Se puede afirmar que en Puerto Rico varios expertos han analizado por años la tasa de natalidad. Cortés (2016) menciona que se espera que a partir de este año comience un proceso de reducción natural de la población puertorriqueña. El periódico *El Nuevo Día* presentó un artículo donde se menciona que “Si se mira desde un punto de vista histórico, actualmente tenemos la misma cantidad de personas que había en el 1990. Con este panorama, la población va a seguir reduciéndose y envejeciendo” por Luis Cruz Batista, director ejecutivo de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP). Investigadores han advertido que este cambio en la tasa de fecundidad, unido a patrones de migración y expectativa de vida más alta, entre otros, requerirá que nuestra reducida fuerza laboral trabaje más, menciona Ortiz (2011). Sin embargo, un factor que no se está tomando en cuenta para un futuro relacionarse a efectos en la tasa de natalidad son las mujeres Millennials. Sepúlveda (2015) destaca que una característica adicional que rompe con los moldes conocidos es que en el mundo sólo el 4 % de las



mujeres de la Generación Y deja su trabajo por dedicarse a su familia. “En las generaciones anteriores esta es una de las principales razones por las que dejan una organización”. Cabe incluir que en Puerto Rico no hay estudios que vinculen a la Generación Y de la mujer en la fuerza laboral y cómo se afecta el desarrollo de la familia.

Aunque en el estudio de Gómez y Martí (2004) menciona que no necesariamente una mayor presencia de la mujer fuera del hogar ha de implicar siempre una caída sostenida de la natalidad. Se puede acentuar que esta teoría se refleja en países desarrollados.

Ante este panorama resulta sumamente importante el que se conozca la Percepción de las Mujeres Generación Millennials, matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao, en cuanto a la Maternidad y sus expectativas laborales y se identifique si los hallazgos sobre esta población convergen con los hallazgos definidos por (Chamie, J. & Mirkin, B., 2012).

Es justificable la identificación sobre el fenómeno demográfico de personas que elige no tener hijos, cual aumenta considerablemente a través de las generaciones con mayor enfoque productivo. Más justificable resalta el que el fenómeno recibe poca atención a nivel mundial (Chamie, J. & Mirkin, B., 2012).

## **Diseño del proceso de Investigación**





académica; y (4) la paralización de la actividad por dos meses ocasionando una desvinculación universitaria de la población objeto del estudio.

### **Importancia de la Investigación**

El estudio va enfocado en conocer la percepción de las mujeres Generación Millennials, matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao, en cuanto a la maternidad y sus expectativas laborales y la evolución profesional del género y sus implicaciones en la sociedad. Por otra parte, el estudio pretende descifrar cuanto conoce la mujer Millennial sobre las implicaciones de tener hijos. El estudio inserta vasta pertinencia, ya que en Puerto Rico existe una carencia de investigaciones relacionadas con las diferencias sociales y culturales sobre la mujer, siendo poblacionalmente el mayor grupo y posicionado el género como una fortaleza para el mejoramiento multisectorial y de desarrollo progresivo del país.

Una vital importancia se caracteriza por la necesidad de crear una nueva visión y analizar lo que serán los habitantes del país en un futuro para poder retenerlos y así evitar cambios drásticos antes de recibir efectos negativos en variables demográficas, económicas y sociales. Se considera oportuno el que los hallazgos sean utilizados para la toma de decisiones que redunden en política pública utilizando como mecanismo de acción la vinculación de la Universidad y su misión con el país.

Por último, posicionamos, según Chamie y Mirkin (2012), una tasa de nacimiento de menos de dos niños por mujer en casi todos los países del occidente y un número creciente de países en desarrollo se asegura una disminución en la población. No menos importante, el aumento de la falta de hijos



tendrá consecuencias para los programas de gobiernos, implicaciones indeseables para las personas mayores y otras repercusiones, incluyendo pequeños cohortes de niños, aumento del envejecimiento de la población, y los desequilibrios demográficos entre los grupos educativos. En el caso de Puerto Rico hemos comenzado como sociedad a experimentar efectos como la poca matrícula en escuelas públicas, excedente de maestros, una decreciente población de médicos especialistas en pediatría y proyecciones menores de mujeres en Puerto Rico cual se observan en las edades de 0 a 4 años, 5 a 9 años, 10 a 14 años y 15 a 19 años (Junta de Planificación de PR, 2016.)

## Capítulo II Revisión de la literatura

### Introducción

Dentro de todas las luchas que ha tenido la mujer puertorriqueña por lograr la equidad, la más difícil ha sido la pugna de la sociedad con pensamientos y actitudes tradicionales, las cuales permanecen perpetuadas por el pasado. Varios acontecimientos han servido de influencia para marcar el desarrollo racional en cada individuo desde una perspectiva de género, término definido por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1977) y que en su última oración menciona que “el objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”. Por esta razón esta investigación va enfocada en descubrir cómo piensa la mujer estudiante de la Generación Millennials sobre la maternidad y las expectativas profesionales que posee y aspira teniendo en consideración el fuerte constructivismo social que se vive en Puerto Rico. Es de conocimiento que la



errónea educación que se impone en las escuelas del país no crea un sentido de equidad poblacional, ya que se han presentado fuertes luchas para reestructurar el Departamento de Educación de Puerto Rico tomando como evidencia las palabras de un ciudadano, el cual menciona que “educar con perspectiva de género es que los niños crezcan con una mirada más en la línea de la igualdad que a las diferencias” (Márquez, 2011).

### **Trasfondo**

Uno de los estudios más relevantes en convergencia a nuestro objeto de estudio destaca según Gómez y Martí (2004) cual involucró a 300 a mujeres que se desempeñaban tanto profesionalmente con paga como con obligaciones familiares, una confirmación sobre las fuertes complicaciones que ha traído “la incorporación de la mujer al mercado de trabajo: La fertilidad de la mujer, la relación de pareja, la dedicación a la familia, y las implicaciones laborales para la mujer”. Esta implicación ha impactado a la mujer en el retraso en la edad de la maternidad, el descenso del número de hijos, y las implicaciones de las mujeres profesionales que tienen hijos al no recibir apoyo de sus patronos y al traer efectos negativos por no darles opciones tanto en el momento de maternidad como en momentos de apoyo. Dentro de la flexibilidad que ellos dicen tener es la disminución de la jornada laboral para que puedan hacer acto de sus necesidades, tomándose en cuenta una disminución al salario. En este estudio se destaca que las empresas no han desarrollado un balance para impulsar el bien del empleado y esto ha traído tales efectos.



Un artículo reciente publicado por el Nuevo Día titulado *¿Por qué las mujeres ganan menos dinero que los hombres?* Bloomberg (2016) mostró que mientras el hombre gana un dólar la mujer gana 79 centavos. Según ella las mujeres ganan menos porque deciden trabajar menos horas o porque las limitadas opciones de cuidado infantil no les dejan otra alternativa.

La autora del análisis menciona que “la diferencia aumenta cuando las mujeres avanzan en su desarrollo profesional, probablemente porque las tareas relacionadas con el cuidado de los niños limitan en forma desproporcionada sus opciones y, por ende, sus salarios”. Con esto se evidencia que a pesar de la educación que está recibiendo la mujer no se considera a puestos que a través de la historia han sido ocupados por el hombre, por ser interrumpidas por el periodo de maternidad. A través de la situación Bloomberg (2016) propone que “el país resuelva que hacer para que el cuidado infantil sea más asequible para las madres solas o que se entreguen licencias de paternidad más generosas y equitativas”. Esto demuestra la poca adaptación que ha tenido tanto la sociedad como el gobierno ante nuevas generaciones.

Debido a los retos que evidentemente enfrentan las mujeres profesionales, un estudio de Rocco (2015), con opiniones de más de 10,000 mujeres encuestadas en 76 países con edades de 20-35, demostró que la motivación de la mujer Generación Millennial es desarrollarse en una empresa donde se le permita crecer en su profesión. En adición, destaca otros motivadores adicionales como trabajos flexibles, calidad en los beneficios que recibe y salarios justos y competitivos. Se destaca del estudio fue su perspectiva sobre el desarrollo de la



familia, ya que solo el 4 % de las mujeres encuestadas notificó que estarían dispuestas a dejar sus trabajos por dedicarse a su familia.

Cabe destacar que la estrategia de esta empresa para atraer y satisfacer las necesidades de sus empleados matizó en consideraciones de sentir a la mujer trabajadora más cómoda y observar las responsabilidades que tiene para así ofrecerles ciertos beneficios de ayuda y así lograr mayor productividad en la labor del trabajador.

Al haber mayor número de líderes féminas, han creado tácticas de atracción donde no limitan a la mujer, estableciendo programas de inclusión, flexibilidad laboral y de familia en el mundo profesional donde ellas se sienten cómodas y con oportunidades de evolución en puesto sin importar su estado.

Estas estrategias han circulado una sociedad que va creciendo y son las parejas que prefieren aumentar y disfrutar sus ingresos antes de tener hijos en los países desarrollados. Según el artículo del periódico colombiano, *El Tiempo*, “se llaman ‘Dinks’ (Double Income No Kids, por sus siglas en inglés) y son un modelo de pareja que no solo está creciendo en los países desarrollados, sino que socialmente es cada vez más aceptado. Sus características son: (1) intereses en común que pasan por no tener hijos; (2) realizarse profesionalmente y disfrutar el dinero y el tiempo libre en viajes; (3) vida social; y (4) lujos. Su propósito es: hacer vida en pareja sin obstáculos. En el mismo artículo se destaca la posibilidad de que esas personas se sientan vacíos en una edad mayor y que no sean aceptados dependiendo de la cultura. Sin embargo, muchas de las personas entrevistadas mencionan que llenan su vacío con sobrinos y su centro de atención son ellos



mismos. También indican que se sienten felices y con más probabilidad de disfrutar sus vidas.

Como se mencionó anteriormente, el constructivismo social en algunos países es tan fuerte que las que toman esta decisión tan sensible podrían no ser aceptadas como lo menciona la terapeuta Alicia del Socorro Durán (2013), profesora de Psicología de la Universidad Javeriana:

El mayor temor de las mujeres que rechazan ser mamás es ser consideradas egoístas. Pero lo que uno ve en consulta es que algunas parejas que en su momento decidieron no tener niños muestran cierto arrepentimiento cuando comienzan a envejecer, pues anhelan el acompañamiento y el apoyo de sus hijos.

Sin embargo, destaca Alicia del Socorro Durán (2013) que la realidad es otra, ya que la mayoría de los entrevistados manifestó saber que disfrutaban sus vidas compartiendo con sus parejas y que no tienen que pasar su vida invirtiendo en la comodidad de los hijos como lo es la escuela, la salud, y sus necesidades personales. También, mencionaron que disfrutaban de placeres en la vida como lo es viajar por distintas partes de mundo. Cabe destacar que una de ellas hizo mención a como su familia ha hecho alusión al no tener hijos ya que su mamá ya se resignó a no tener nietos, su padre le dice que con los años aflorará su “instinto maternal”. En adición, su suegra no se cansa de decirle que “una linda bebita alegraría su hogar”. Pero ella sigue firme en su decisión. Esto evidenciando como la sociedad es capaz de tratar de influir en una decisión que solo le corresponde a



la persona que va a tomar el riesgo en un futuro. En adición, situando lo que han creado del estereotipo femenino al ser seres reproductores.

### **Aspectos sociodemográficos**

Es importante recalcar que es un hecho que la mujer a nivel global está optando por no tener hijos. Así lo menciona un artículo de BBC (2011). “En Estados Unidos, el censo nacional de 2009 muestra que el 44 % de mujeres prefieren no quedar embarazadas. Pero muchas sociedades, principalmente las que más promueven las políticas pro natales, se resisten a la idea de que las mujeres no quieran ser madres”. “Siempre asumí que tendría hijos, pero cuando me casé inmediatamente algo me frenó”, dice Nicki Defago, autora del libro *Childfree and Loving It* (Sin hijos y feliz). “Me encanta tener mi propio espacio y pasar dos meses al año viajando. Además, están mi profesión y mis amistades”. Por tal razón eligen un estilo de vida propio sin tomar en consideración tener hijos. Así la autora menciona que: “en lugar de desear una carrera y una familia, están comenzando a optar por una o la otra. Esto ha llevado a la comprensión de que algunas mujeres son más felices sin hijos”, añade la experta.

Lo interesante de este artículo es cómo evidencian que las personas ven la sociedad como una patriarcal al mencionar el que se preguntan el por qué una mujer en estos tiempos no quiera tener hijos. En respuesta a esto Barash (2011) comenta que:

La característica más notable de la especie humana es la capacidad para decir no. Durante más del 99.9 % de su historia evolutiva, los



seres humanos no han tenido el lujo de decidir si reproducirse o no: simplemente bastaba con involucrarse en una relación sexual para solucionar ese problema.

Pero un día ocurrió algo extraordinario en esta escena: el control natal. Y gracias a éste, las mujeres (y los hombres) tuvieron la oportunidad de ejercitar su poder de decisión y, si así lo deseaban, ahorrarse el dolor, riesgo e inconveniencia de tener y criar hijos.

En una relación conductual Chamie y Mirkin (2012) exponen que “La era moderna con el aumento en educación y oportunidades para las mujeres ha llevado a casamientos tardíos, carreras profesionales, menos proporción de casamientos, mayor uso de anticonceptivos, abortos y un cambio en el papel y status de la mujer”. Así que hacen referencia a que en los países desarrollados el 3 % de la mujer profesional sin hijos va en aumento. Esto demuestra que, a la mujer, a través del tiempo, ha ganado varios derechos equitativos, que se han ido incluyendo en una sociedad con oportunidades para todos los géneros, incluso al aprovecharlos le dan un sentido a la vida totalmente distinto a lo que eran, para así velar por lo que son sus prioridades como lo es desarrollarse en la fuerza laboral. Sin embargo, lo más que se puede destacar es que los países no saben adaptarse a la sociedad que estamos viviendo hoy, ya que menciona que “es dudoso que los gobiernos puedan proveer suficiente ayuda financiera y recursos para cuidar del creciente número de personas mayores sin hijos”. Estas posibles consecuencias no están exentas para Puerto Rico. Tan reciente como para junio de 2017 La Junta de Planificación de Puerto Rico expone en su informe de progreso Reto



Demográfico que la población en términos de su cuantía, estructura y los cambios que se producen en el transcurso del tiempo son de mucha importancia en el desarrollo integral del país.

Por otro lado, el estimado anual de la población del Censo de los Estados Unidos, la población de niños y adolescentes en Puerto Rico presenta una tendencia descendente y durante el período de **2005-2016**, este grupo disminuyó de 1,142,326 en 2005 a 790,579 personas en el año 2016, una merma de **351,747** personas (Junta de Planificación de PR, 2017).

En ese contexto, la consideración de los factores relacionados a la población resulta indispensable en la formulación de las políticas públicas y en la planificación de programas e intervenciones del gobierno. Ellos constituyen la base para evaluar las tendencias pasadas y proyectar situaciones con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población. Actualmente no están condicionados al valor que tiene la mujer como recurso, mayor aun cuando la mediana edad de la población total aumentó de 32.2 a **40.8**. Para el grupo de mujeres había aumentado de 33.8 a **42.5**, ganando 8.7 años, y para los hombres aumentó de 30.5 a 38.9 años, ganando 8.5 años (Junta de Planificación de PR, 2016). Por ende, puede traer un sin número de consecuencias, como lo es la emigración, falta de población productiva laboralmente, aumento en costos de servicios médicos y una desintegración de servicios y ventas sobre la ideología comercial de la niñez.

Un artículo publicado por el periódico *El Nuevo Día* hace mención a que las generaciones que van saliendo de la universidad al mundo laboral no están



consiguiendo empleo y por ende están tomando medidas drásticas como lo es irse del país o continuar estudiando esta última como primera alternativa.

Judith Rodríguez, demógrafa analista del estudio menciona:

Esto es grave porque la tradición, en término de generaciones, es que estos jóvenes supuestamente deben estar dentro del mundo laboral y deben ser independientes económicamente y en muchos de ellos se propiciaba el que fueran comprando sus propiedades, su carro y que se pudieran casar. Coincide con la edad de casarse. Por eso es que la edad de casarse se ha ido retrasando.

Incluso añade que:

Se retarda el casamiento y por eso vemos mucha gente que hoy día sus hijos los tienen después de los 30 años. Eso tiene un efecto de retardar la natalidad entre sectores de gente que tienen educación. No tienen seguridad en el empleo. Si no tienes eso, estás como en un limbo porque no pueden prácticamente comprarse nada.

Sin embargo, ante esta realidad no vemos que el gobierno tome medidas ante el asunto. Es evidente que la mujer de estos días tiene otras percepciones y otras prioridades en la vida.

Un artículo reciente de la revista *The Economist* titulado *¿Why put a ring on it?* (2016) menciona que en el libro escrito por Rebecca Traister, *All the Single Ladies*, las mujeres toman el matrimonio como una decisión de ellas, no como lo ha marcado la sociedad con que debe ser un destino. Incluso, habla sobre el



sentimiento de libertad al primero desarrollarse como mujeres profesionales con puestos altos a por optar casarse o embarazarse tardíamente.

Cabe destacar que comunican que las mujeres de hoy día están cambiando la sociedad al punto de ser un ente clave como para elegir al presidente de los Estados Unidos de América, esto justificándose por estar conscientes de sus derechos reproductivos y por la lucha de tener una remuneración más justa. En adición a que es notable el porcentaje de ser económicamente independientes, lo que inquieta la disminución de familias tradicionales en personas conservadoras que creen en la familia de madre, padre e hijos. Haciendo hincapié en que la mujer profesional de alto rendimiento no tiene prisa por encontrar a alguien que la iguale.

Además, ha aumentado la tasa de mujeres que están teniendo sus hijos después de los 35 años. Lo que significa que la sociedad va evolucionando tanto demográficamente como socioeconómicamente y esto al aumento de mujeres con perspectivas ambiciosas que no son atraídas por otra cosa que no sea ser alguien en la vida y disfrutar de todas las cosas que les ofrece el mundo. Parecería que la propia sociedad que hace cientos de años discriminaba contra la mujer ha recibido una gran lección a tal punto que hoy depende de la mujer la estabilidad poblacional y de desarrollo económico del que tanto dependen los países desarrollados.



## Capítulo III Procedimientos y metodología

### Introducción

La investigación integró el método científico descriptivo que implica descifrar enfoques cuantitativo y cualitativo por derivación. Esto manifiesta el utilizar una tipología generada para analizar datos cuantitativos y cualitativos por medio de aplicar mediciones de intervalo o razón y obtener factores mediante el análisis respectivo.

Para analizar los datos cuantitativos se utilizó un análisis descriptivo de medidas de tendencia central, tablas de contingencia con las pruebas de asociación de Chi Cuadrada y correlación de Pearson. Estos factores se utilizan posteriormente como una tipología para identificar categorías y temas en datos cualitativos producidos mediante preguntas abiertas.

Las información cualitativa fue analizada con el programa Nvivo, aplicación que analiza texto de manera repetitiva. Se organizaron las respuestas de preguntas abiertas para luego crear categorías y subcategorías al encontrar perspectivas en datos no estructurados. Este estudio se basa en vincular los hallazgos tanto cuantitativos como cualitativos, de manera que se asocia la idea de una realidad existente comprobada por datos con los paradigmas constructivistas, ya que el rol de la mujer puertorriqueña se debe a lo que la sociedad ha querido hacer de ellas.



En este estudio se investigó la Percepción de las Mujeres Generación Millennials, matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao, en cuanto a la Maternidad y sus expectativas laborales. Evolución profesional del Género y sus implicaciones en la sociedad.

Se evaluaron su percepción sobre tener hijos y cuáles han sido las causas para el mismo basándose en distintos artículos que han obtenido difusión pública donde se menciona que la mujer profesional aspira a tener puestos de altura antes de o sin tener hijos. En adición, se exploró si el caso de la mujer puertorriqueña con metas a ser profesionales exitosas es igual a la de países desarrollados donde se conoce que hay un aumento continuo en la población de mujeres con casamientos tardíos, profesiones exitosas y la decisión de postergar el término familia, donde se involucra madre, padre e hijos.

### **Ubicación de la población objetivo**

La población objeto de nuestra investigación consta de 260 estudiantes mujeres matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao en último y penúltimo año académico, representativas de la población universitaria femenina en el recinto que se aproxima a 2,457 cual un aproximado de 800 de estas se encuentran circulando en último y penúltimo año académico.

### **Selección de la muestra**

Este trabajo de investigación utilizó una muestra aleatoria de tipo intencionado, la muestra constó de 260 estudiantes mujeres matriculadas en la Universidad de Puerto Rico en Humacao.

Las mujeres se clasificaron en cuatro generaciones partiendo de la Baby



Boomers nacidas en el 1964 o antes Generación X nacidas entre el 1965 y 1978, Generación Y (Millennials) nacidas entre el 1979 y 1994 y la Generación Z nacidas a partir del 1995. La fuente de recopilación de datos fue un cuestionario electrónico con preguntas cerradas y abiertas. Los datos sólo están disponibles en formato electrónico y localizado en una memoria portátil. Como parte de la inclusión se denominaron solo estudiantes féminas activas en la UPRH y la exclusión figuró en aquellas que no sean estudiantes activas. Las participantes no recibieron ningún tipo de incentivos.

### **Proceso que experimentarán las participantes**

En el momento de contribuir a la investigación, a cada persona que cualificó con los criterios, se le envió por el correo electrónico de la Universidad un documento para contestar y para que así sea participe del mismo de manera voluntaria. Al aceptar, se le realizaron una serie de preguntas tanto abiertas como cerradas. El estudio obtuvo un aproximado de tiempo para ser contestado de alrededor de 20 a 25 minutos. Las preguntas fueron directamente dirigidas a la investigación, y no se realizaron preguntas que revelaran la identidad de la participante.

Se identificaron a las estudiantes a través de promociones por el canal de correo electrónico Institucional y estos fueron enviados sólo a estudiantes activas de la UPR en Humacao. Antes de que la alumna tuviera acceso al cuestionario se especificaron los criterios de inclusión para que pudiera participar. Se describió que la colaboración era opcional, y puede decidir si participar o no.



De abrir el documento y no querer continuar, se estableció que podría abandonarlo a cualquier momento sin consecuencia alguna. Al ser por correo electrónico, las participantes tuvieron a elección tanto el tiempo y espacio como el medio tecnológico más accesible para contestar el cuestionario de modo que se establecieron parámetros de comodidad y privacidad ante el periodo de participación. Debido a ser el estudio por correo electrónico, no se le requirió información personal que identificara al participante. En el momento de someter las contestaciones, sólo la investigadora y miembros del Comité de Investigación recibieron las contestaciones junto con los porcentajes dependiendo de la pregunta. El material recopilado está custodiado por la investigadora y solo será utilizado para los propósitos de la investigación. Luego de tres años los datos serán desechados al borrar la información del archivo y destruir este por incineración.

### **Elaboración de instrumento utilizado para recolectar información**

El instrumento fue un cuestionario electrónico con un aproximado de 60 preguntas tanto abiertas como cerradas dirigido a todas las estudiantes activas de la UPRH. El tiempo necesario para completar el mismo se aproximó de 20 a 25 minutos.

### **Protección de confidencialidad**

Al ser el estudio por correo electrónico, no se le solicitó información personal que identificara a la participante.

### **Identificación de variables**

- Variable independiente: Migración, Situación Sentimental, Generación e



Hijos.

- Variables Dependiente: Maternidad, Expectativas Laborales,

### **Definición de variables**

Las variables utilizadas en esta investigación poseen la aplicabilidad de desarrollar un nuevo pensamiento sobre las mujeres matriculadas en UPRH con expectativas laborales ya que se evaluará su percepción sobre tener hijos y cuáles han sido las causas para el considerar tener hijos o no. A su vez, con el mismo propósito, se cuantificó para evaluar alguna relación existente a las que prefieren ser profesionales exitosas antes de tener hijos, migración, expectativas profesionales, discrimen y asuntos de mayor relevancia para la Mujer.

### **Trabajo de campo**

Para recopilar la información esta investigación realizó un estudio de campo en la Universidad de Puerto Rico en Humacao. El procedimiento se desarrolló de la siguiente forma:

1. Tomar las certificaciones "The National Institutes of Health" (NIH) Office of Extramural Research y Junta de Protección de Seres Humanos en la Investigación (JPSHI).
2. Obtener la certificación de la oficina de Junta de Protección de Seres Humanos en la Investigación (JPSHI).
3. Invitación a la población bajo estudio a participar de la investigación.
4. Distribución de los cuestionarios vía correo electrónico Institucional.
5. Autorización por parte de las participantes y aceptación del consentimiento informado.



6. Recopilación de la información
7. Análisis de los resultados
8. Conclusiones y recomendaciones.
9. Publicación del estudio

### **El propósito del estudio**

Este trabajo de investigación contribuirá sin duda a la concienciación de la población en cuanto al desarrollo de la mujer como una población importante en Puerto Rico. Incluso, como un potencial recursos en la fuerza laboral del País, siempre y cuando la sociedad se adapte a los cambios crecientes.

En adición, pretende entender las actitudes y pensares de las mujeres Millennials actualmente, ya que están catalogadas cómo mujeres ambiciosas y seguras de sí mismas, aunque todavía se consideran que no tienen las mismas oportunidades que los hombres. Además, se pretende obtener datos empíricos sobre la percepción de la mujer y la maternidad, así como sus descripciones socios demográficos e intereses personales y profesionales.

## **Capítulo IV Resultados**

### **Radiografía sociodemográfica**

Se destaca de los resultados obtenidos que un 71.5 % (186) de las participantes pertenecen a la Generación Z, un 26.5 % (69) pertenece a la Generación Millennials, 1.2 % (3) pertenecen a la Generación X y un .8 % (2) pertenece a la Generación Baby Boomers. La tabla 1 muestra la clasificación en relación con la generación a la que pertenecen.



Tabla 1

*Frecuencia de Generaciones*

Generaciones	Frecuencia	Porcentaje
En el 1964 o antes (Baby Boomers)	2	0.8
Entre el 1965 y 1978 (X)	3	1.2
Entre el 1979 y 1994 (Millennials)	69	26.5
A partir del 1995 (Z)	<b>186</b>	71.5
Total	260	100.0

La tabla 2 muestra, entre otro resultado significativo, un 62.3 % (162) indicó que son estudiantes a tiempo completo. Por otro lado, el segundo porcentaje con mayor cantidad fue de un 31.5 % (82), las cuales mencionaron que estudian y trabajan para un patrono. Entre las demás opciones se desenlaza en un 4.2 % (11), mujeres que estudian y trabajan por cuenta propia y un .8 % (2), quienes estudian a tiempo parcial.

Tabla 2

*Situación profesional actual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Estudiante a tiempo parcial	2	.8	.8	.8
Estudiante a tiempo completo	<b>162</b>	62.3	62.3	63.1
Estudiando y trabajando (trabajo para otra persona)	<b>82</b>	31.5	31.5	94.6
Estudiando y trabajando (por cuenta propia)	11	4.2	4.2	98.8
Otro	3	1.2	1.2	100.0
Total	260	100.0	100.0	



La tabla 3 muestra los resultados de las mujeres participantes que tienen hijos en la UPRH. Entre ellos, sobresale que un 90 % (234) no tiene hijos, a diferencia de un 10 % (26) de participantes que tienen hijos.

Tabla 3

*Cuántos hijos informan tener los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
No	<b>234</b>	90.0	90.0	90.0
Si	26	10.0	10.0	100.0
Total	260	100.0	100.0	

La tabla 4 hace referencia a la situación sentimental actual de cada participante, obviando su generación. Un 51.9 % (135) indicó estar soltera, un 40 % (104) está en una relación de noviazgo, un 4.2 % (11) mencionó estar en otro tipo de situación sentimental no provista en las opciones a escoger, un 2.7 % (7) está casada y un 1.2 % (3), indicó estar divorciada. Evidentemente, la mayoría de las participantes indicó estar en una situación sentimental de soltería o de noviazgo.

Tabla 4

*Situación sentimental actual de los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Soltera	<b>135</b>	51.9	51.9	51.9
Noviazgo	<b>104</b>	40.0	40.0	91.9
Casada	7	2.7	2.7	94.6
Divorciada	3	1.2	1.2	95.8
Otro	11	4.2	4.2	100.0
Total	260	100.0	100.0	



La tabla 5 exhibe los resultados de la cantidad de mujeres participantes en el estudio que pertenecen a alguna asociación que agrupe solo a mujeres. En ella se muestra que un 96.9 % (252) no pertenece a asociaciones que involucren solo al género femenino. Mientras que un 3.1 % (8), es parte de alguna organización.

Tabla 5

*Participación de las encuestada en alguna asociación que agrupe sólo mujeres*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
No	<b>252</b>	96.9	96.9	96.9
Si	8	3.1	3.1	100.0
Total	260	100.0	100.0	

La tabla 6 resume el entorno familiar al que están adaptadas las participantes. Como se puede visualizar, un 46.5 % (121) de las participantes vive con ambos padres. En cambio, un 28.1 % (73), vive con su madre, un 9.6 % (25), vive con su pareja, un 6.2 % (16) vive sola, un 3.8 % (10) vive con sus abuelos, un 3.1 % (8) vive con su padre y un 2.7 % (7) menciona no vivir entre las opciones provistas. En estos resultados se puede destacar que la mayoría de las participantes están habituadas a una familia compuesta por ambos padres. Sin embargo, de igual manera expone que, aproximadamente la mitad de las participantes viven con su madre.

Tabla 6

*Con quién vive actualmente las participantes*



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Con mi Madre	73	28.1	28.1	28.1
Con mi Padre	8	3.1	3.1	31.2
Ambos Padres	<b>121</b>	46.5	46.5	77.7
Abuelos	10	3.8	3.8	81.5
Sola	16	6.2	6.2	87.7
Con mi Pareja	25	9.6	9.6	97.3
Otro	7	2.7	2.7	100.0
Total	260	100.0	100.0	

La tabla 7 en relación con la tabla 6 muestra que el lugar donde la mayoría de las participantes reside con un 64.6 % (168) es en la propiedad de los padres, un 13.1 % (34) vive en un lugar rentado, un 8.5 % (11) vive en la propiedad de los abuelos, un 8.1 % (21) vive en un lugar propio, un 4.2 % vive en su hospedaje, compartido con varios estudiantes, y un 1.5 % vive en otro tipo de lugar.

Tabla 7

*Lugar donde residen los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Lugar propio	21	8.1	8.1	8.1
Lugar rentado	34	13.1	13.1	21.2
Propiedad Padres	<b>168</b>	64.6	64.6	85.8
Propiedad Abuelos	22	8.5	8.5	94.2
Hospedaje (con varios estudiantes)	11	4.2	4.2	98.5
Otro	4	1.5	1.5	100.0
Total	260	100.0	100.0	



La tabla 8 revela si las participantes son quienes únicamente cursan estudios universitarios en su familia. Significativamente un 59.6 % (155) indicó que ellas son las únicas en su familia que están cursando un grado en la universidad. En cambio, un 40.4 % (105) no son las únicas que en su familia están cursando estudios universitarios. Esto evidenciando que la mujer que se prepara con estudios universitarios va en aumento, desde las distintas generaciones que participaron en el estudio e independientemente del entorno que las rodea.

Tabla 8

*Primera generación estudios de los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
No	105	40.4	40.4	40.4
Si	155	59.6	59.6	100.0
Total	260	100.0	100.0	

**Maternidad y Expectativas Laborales**

La tabla 9 en relación directa a los objetivos del estudio el 76.9 % (200) de las mujeres manifestó interesar tener hijos y el 23.1 % (60) manifestó el no interesarle.

Tabla 9

*Interés o no en tener hijos de las participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
No	60	23.1	23.1	23.1
Si	<b>200</b>	76.9	76.9	100.0
Total	260	100.0	100.0	



La tabla 10 muestra la distribución del interés en la maternidad según las generaciones. Se destaca que las mujeres nacidas en el 1994, 1 de 2 participantes le interesa. En el caso de las nacidas entre el 1965 y 1978, 3 de 3 participantes le interesa. Para las nacidas entre el 1979 y 1994, 55 de 69 les interesa. Por último, para las nacidas a partir del 1994, 141 de 186 participantes le interesa tener hijos.

Tabla 10

*Generación e interés de los participantes por tener o no hijos*

		Interés en tener o no hijos		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	En el 1964 o antes BB	1	1	2
	Entre el 1965 y 1978 X	0	3	3
	Entre el 1979 y 1994 Y	14	55	69
	A partir del 1995 Z	45	141	186
<u>Total</u>		<u>60</u>	<u>200</u>	<u>260</u>

La tabla 11 presenta los resultados de las mujeres que seguirán estudios graduados. Un 91.9 % (239) seguirá sus estudios graduados, mientras que, un 8.1 % (21) dejará sus estudios hasta un nivel subgraduado.

Tabla 11

*Interés en seguir estudios graduados de las participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido acumulado	Porcentaje
No	21	8.1	8.1	8.1
Si	239	91.9	91.9	100.0
Total	260	100.0	100.0	

La tabla 12, ante la postergación de la maternidad hasta culminar el grado de maestría el 77.3 % (201) manifestó que sí lo haría, un 22.7 % (59) expresó disposición a no postergar la maternidad.



Tabla 12

*Postergación de la maternidad hasta haber terminado estudios graduados a nivel de maestría o título equivalente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido acumulado	Porcentaje
No	59	22.7	22.7	22.7
Si	<b>201</b>	77.3	77.3	100.0
Total	260	100.0	100.0	

**Tablas de Contingencia sobre el total de la muestra obtenida**

La tabla 13 muestra los resultados de cuáles asuntos en segundo lugar podrían tener mayor relevancia en la vida de las participantes. Primeramente, para la generación nacida en el 1964 o antes, los temas que consideran con mayor relevancia son:

Desarrollar una empresa y estudiar y continuar estudiando hasta obtener títulos graduados. Para la generación nacida entre el 1965 y 1978, los temas con mayor relevancia son: adquirir una vivienda para independizarse y pasar más tiempo con los familiares. Para la generación nacida entre el 1979 y 1994, el asunto con mayor relevancia es: adquirir una vivienda para independizarse; de igual manera para la generación nacida a partir del 1995.

Tabla 13

*Segundo asunto de mayor relevancia para la generación Y*

		Parte II C Asuntos de mayor relevancia para usted como Mujer						
		Estudiar y continuar estudiando hasta obtener títulos graduados	Tener más posibilidades de acceso a formación universitaria graduada	Adquirir una vivienda para independizarme.	Pasar más tiempo con mis familiares	Desarrollar una empresa	Lograr una estabilidad entre mi vida personal y profesional	Total
1. Año de Nacimiento	En el 1964 o antes	1	0	0	0	1	0	2



Entre el 1965 y 1978	0	0	1	1	1	0	3
<b>Entre el 1979 y 1994</b>	9	8	<b>20</b>	4	2	18	69
A partir del 1995	18	21	<b>54</b>	16	7	31	186
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>75</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>49</b>	<b>260</b>

La tabla 14 muestra los resultados de cuáles asuntos podrían tener mayor relevancia en la vida de las participantes. Primeramente, para la generación nacida en el 1964 o antes, el tema que consideran con mayor relevancia es: contar con un empleo estable, de igual manera para la generación nacida entre el 1965 y 1978. Para la generación nacida entre el 1979 y 1994, el asunto con mayor relevancia es: contar con un empleo estable. Para la generación nacida a partir del 1995, el asunto con mayor relevancia es: lograr una estabilidad entre mi vida personal y profesional.

Tabla 14

*Tercer asunto de mayor relevancia para la generación Y*

		Parte II C Asuntos de mayor relevancia para usted como Mujer							Total
		Estudiar y continuar estudiando hasta obtener títulos graduados.	Tener posibilidad de acceder a forma universitaria	Hacer deporte o actividades al aire libre.	Desarrollar una empresa.	Lograr una estabilidad entre mi vida personal y profesional.	Contar con un empleo estable.	Adoptar Hijos	
1. Año de Nacimiento	En el 1964 o antes	0	0	0	0	0	2	0	2
	Entre el 1965 y 1978	0	0	0	0	1	2	0	3
	Entre el 1979 y 1994	0	0	0	5	24	33	0	69
	A partir del 1995	1	1	3	7	82	67	4	186
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>107</b>	<b>104</b>	<b>4</b>	<b>260</b>

**Resultados sobre mujeres Millennials**



La tabla 15 expone la cantidad de mujeres Millennials que participaron en la investigación. De 260 voluntarias, 69 son nacidas entre el 1979 y 1994, dato concerniente que las ubica en dicha generación.

Tabla 15

*Participación de la mujeres millennials en el estudio*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
		<u>100.0</u>		
Entre el 1979 y 1994	69		100.0	100.0

La tabla 16 muestra los resultados de las participantes Millennials matriculadas en la UPRH que les interesa tener hijos. En dicha tabla se puede observar que un 79.7 % (55) le interesa tener hijos. En cambio, un 20.3 % (14) de las participantes no le interesa tener hijos.

Tabla 16

*Interés o no de tener hijos por parte de la mujer millennials*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
No	14	20.3	20.3	20.3
Si	55	79.7	79.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

La tabla 17 revela los resultados la cantidad de Millennials participantes de la investigación que postergarían la maternidad hasta terminar su ciclo de estudios subgraduados. En ella nos podemos percatar que en efecto un 76.8 % (53)



postergaría tener hijos hasta que termine su bachillerato, versus, un 23.2 (16) que no evitaría tener hijos mientras transcurre su bachillerato.

Tabla 17

*Postergación o no de la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios de bachillerato*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido acumulado	Porcentaje
No	16	23.2	23.2	23.2
Si	53	76.8	76.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

La tabla 18, similar a la tabla 20, presenta los datos de la cantidad de mujeres Millennials que les interesa terminar un nivel de grado de maestría antes de tener un hijo.

En dicha tabla se destaca que un 65.2 % (45) prefiere posponer la maternidad. En cambio, un 34.8 % (24) no le interesa posponer la maternidad hasta acabar con sus estudios de maestría.

Tabla 18

*Postegación o no la maternidad hasta haber terminado estudios graduados a nivel de maestría o título equivalente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
No	24	34.8	34.8	34.8
Sí	45	65.2	65.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	



En relación con la tabla 17 y tabla 18, la tabla 19 muestra los resultados de cuántas mujeres Millennials de la UPRH están dispuestas a posponer la maternidad hasta culminar sus estudios a nivel graduado. En ella se puede observar que un 66.7 % (46) prefiere tener hijos antes de tener un título de doctorado. En cambio, un 33.3 % (23), en efecto postergaría la maternidad para obtener estudios graduados. Lo que comprueba que la mujer Millennials elige tener un título hasta nivel de maestría antes que tener un hijo.

Tabla 19

*Postergación o no de la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios graduado a nivel de doctorado o título equivalente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
No	46	66.7	66.7	66.7
Sí	23	33.3	33.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

La tabla 20 muestra los resultados de las mujeres Millennials que se conformarían por el hecho de obtener un empleo con no recibir la misma remuneración que el hombre por el mismo trabajo. Un 99 % (68) indicó que no se conformaría y un 1 % (1) indicó conformarse en un trabajo dónde por ser mujer no recibiría la misma remuneración que el hombre.

Tabla 20

*Tabulación de la generación Y respecto a la conformidad por el hecho de obtener un empleo con el no recibir la misma remuneración que el hombre por el mismo trabajo*



		Escala de respuestas Sí o No [3. ¿Te conformarías por el hecho de obtener un empleo con el no recibir la misma remuneración que el hombre por el mismo trabajo?]		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	68	1	69
Total		68	1	69

La tabla 21 muestra los resultados de las mujeres Millennials que aceptarían que su futuro patrono no practique la equidad en salario entre el hombre y la mujer por buscar estabilidad laboral. Un 94 (65) indicó no aceptarlo, mientras que, un 6 % (4) indicó aceptar un trabajo con desigualdad hacia la mujer por obtener estabilidad laboral.

Tabla 21

*Tabulación de la generación Y si aceptaría o no que su futuro patrono no practique la equidad en salario entre el hombre y la mujer por buscar estabilidad laboral*

		Escala de respuestas Sí o No [4. ¿Aceptarías que tu futuro patrono no practique la equidad en salario entre el hombre y la mujer por buscar estabilidad laboral?]		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	65	4	69
Total		65	4	69



La tabla 22 muestra los resultados de las mujeres Millennials que cambiarían la decisión de tener hijos por ofrecimientos laborales como tiempo en maternidad y flexibilidad laboral. Un 61 % (42) indicó que la decisión de tener hijos no variaría por el ofrecimiento de beneficios laborales. En cambio, un 39 % (27) variaría la decisión.

Tabla 22

*Tabulación de la generación Y si el ofrecimiento de beneficios por parte de del patrono puede variar tu decisión en tener hijos*

		Escala de respuestas Sí o No [5.¿El ofrecimiento de beneficios, como tiempo en maternidad y flexibilidad en trabajar desde el hogar, por parte de un patrono puede variar tu <u>decisión en tener hijos?</u> ]		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	42	27	69
Total		42	27	69

La tabla 23 muestra los resultados de las mujeres Millennials que creen que tener hijos les impide que sean profesionales exitosas. Un 94 % indicó que el tener hijos no impide ser profesionales exitosas y un 6 % indicó que sí impide.

Tabla 23

*Tabulación de la generación Y si crees o no que el tener hijos impide que seas una profesional exitosa*



		Escala de respuestas Sí o No [6. ¿Crees que el tener hijos impide que seas una profesional exitosa?]		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	65	4	69
Total		65	4	69

La tabla 24 muestra los resultados de las mujeres Millennials que creen necesario una participación más activa de mujeres en el ámbito político y social en Puerto Rico. Un 97 % (67) indicó que se necesita participación más activa y un 3 % (2) indicó que no es necesaria una participación más activa en el ámbito político y social en Puerto Rico.

Tabla 24

*Tabulación de la generación Y si le parece necesaria o no una participación más activa de mujeres en el ámbito político y social en Puerto Rico*

		Escala de respuestas Sí o No [7. ¿Te parece necesaria una participación más activa de mujeres en el ámbito político y social en P.R.?)		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	2	67	69
Total		2	67	69

La tabla 25 muestra los resultados de las mujeres Millennials que se han sentido discriminadas por ser mujer. Un 59 % (42) indicó que se ha sentido discriminada, mientras que, un 41 % indicó no haberse sentido discriminada por ser mujer.

Tabla 25



*Tabulación de la generación Y si alguna vez te has sentido discriminada o no por ser mujer*

		Escala de respuestas Sí o No [9. ¿Alguna vez te has sentido discriminada por ser mujer?]		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	28	<b>41</b>	69
Total		28	41	69

La tabla 26 muestra los resultados de las mujeres Millennials que en caso de ser madres continuarían estudiando. Un 97 % (67) indicó que continuarían y un 3 % (2) indicó que no continuarían estudiando.

Tabla 26

*Tabulación de la generación Y en caso de ser madre mientras estudia, si continuaría o no estudiando*

		Escala de respuestas Sí o No [11. ¿En caso de ser madre mientras estudias, continuarías estudiando? ]		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	2	67	69
Total		2	67	69

La tabla 27 muestra los resultados de las mujeres Millennials que consideran que una alta proporción de mujeres se retiran de sus trabajos para cuidar a sus hijos. Un 67 % (46) indicó que sí se retiran, mientras que, un 33 % (23) indicó que las mujeres no se retiran de sus empleos por cuidar a sus hijos.

Tabla 27



*Tabulación de la generación Y si considera o no que una alta proporción de mujeres se retiran del mercado laboral para cuidar sus hijos*

		Escala de respuestas Sí o No [15. ¿Consideras que una alta proporción de mujeres se retiran del mercado laboral para cuidar sus hijos?]		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	23	46	69
Total		23	46	69

La tabla 28 muestra los resultados de las mujeres Millennials que contemplan emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspiran. Un 84 % (58) indicó que por alcanzar sus metas emigrarían a otro país, mientras que, un 16 % (11) indicó que no emigrarían a otro país para alcanzar a metas laborales que aspiran.

Tabla 28

*Tabulación de la generación Y si ha contemplado o no emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspira*

		Escala de respuestas Sí o No [16. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspiras?]		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	11	<b>58</b>	69
Total		11	<b>58</b>	69



La tabla 29 muestra los resultados de las mujeres Millennials que consideran el aborto como una opción en caso de no haber planificado el embarazo.

Un 39 (57 %) que contemplaría abortar por un embarazo no deseado, mientras que, un 30 (43 %) indicó que no abortarían por quedar embarazadas inesperadamente.

Tabla 29

*Tabulación de la generación Y si consideras o no el aborto como una opción en caso de un embarazo no planificado*

		Escala de respuestas Sí o No [18. ¿Consideras el aborto como una opción en caso de un embarazo no planificado?]		Total
		No	Sí	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	39	30	69
	Total	39	30	69

La tabla 30 muestra la perspectiva de las mujeres en cuanto a sentir discriminación en algún empleo en agencias gubernamentales. Un 39.1 % (27) está de acuerdo, un 33.3 (23) no estás ni en de acuerdo ni en desacuerdo, un 21.7 % (15) está totalmente de acuerdo, un 2.9 % (2) está poco de acuerdo y un 2.9 (2) está nada de acuerdo. En está tabla se demuestra que la mujer siente algún tipo de discrimen en las agencias gubernamentales, entiéndase por parte de las políticas laborales que ofrece el gobierno, quien en efecto es el patrono.

Tabla 30



*Existencia de alguna discriminación hacia las mujeres en el empleo en agencias gubernamentales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	2	2.9	2.9	2.9
Poco de acuerdo	2	2.9	2.9	5.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	33.3	33.3	39.1
De acuerdo	27	39.1	39.1	78.3
Totalmente de acuerdo	15	21.7	21.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

La tabla 31 muestra los resultados de la percepción de las mujeres en cuanto a recibir algún tipo de desigualdad entre ellas y los hombres.

Un 55.1 %(38) no está nada de acuerdo, un 17.4 % (12) está poco de acuerdo, un 15.9 % no está ni de acuerdo un en desacuerdo, un 5.8 % (4) está de acuerdo y un 5.8 % (4) está totalmente de acuerdo en recibir desigualdad en su lugar de trabajo. A base de la tabla 6 y en relación con la siguiente tabla, se puede deducir que las mujeres trabajan en empresa privada al no sentir algún tipo de desigualdad en el trato que se le da en sus respectivos empleos.

Tabla 31

*Percepción desigualdad entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las mujeres en el lugar donde estudian las participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	<b>38</b>	55.1	55.1	55.1
Poco de acuerdo	12	17.4	17.4	72.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15.9	15.9	88.4
De acuerdo	4	5.8	5.8	94.2
Totalmente de acuerdo	4	5.8	5.8	100.0



Total 69 100.0 100.0

La tabla 32 muestra los resultados de la percepción de las mujeres en cuanto a la discriminación que podría existir en los nombramientos de mujeres en altos puestos en las agencias del gobierno, entiéndase puestos de confianza. Un 31.9 % (22) expresaron estar totalmente de acuerdo, un 30.4 % (21) expresaron estar de acuerdo, un 29.0 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 5.8 % (4) está poco de acuerdo y un 2.9 % no está nada de acuerdo.

Lo que comprueba que las políticas gubernamentales, según la perspectiva de las Millennials, discrimina a la mujer y no están adaptadas a las futuras generaciones.

Tabla 32

*Existencia de algún tipo de discriminación en los nombramientos de mujeres en altos puestos en las agencias del gobierno considerados como puestos de confianza*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	2	2.9	2.9	2.9
Poco de acuerdo	4	5.8	5.8	8.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	29.0	29.0	37.7
De acuerdo	21	30.4	30.4	68.1
Totalmente de acuerdo	22	31.9	31.9	100.0
Total	69	100.0	100.0	

La tabla 33 muestra los resultados de la discriminación que percibe la mujer en el lugar donde se desarrolla profesionalmente, ya sea estudio o trabajo. Se puede observar que el lugar en donde están progresando para cumplir sus metas un 56.5 % (39) no está nada de acuerdo, un 15.9 % (11) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 13.0 % (9) está de acuerdo, un 7.2 % (5) está en total acuerdo



y un 7.9 % (5) está poco de acuerdo en sentir desigualdad entre mujeres y hombres. A base de los resultados se deduce que en el lugar dónde la mujer Millennials decide desarrollarse como profesional no siente ningún tipo de desigualdad entre el trato que se le da a ella o al hombre.

Tabla 33

*Percepción de desigualdad entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las mujeres en el lugar donde te desarrollas profesionalmente actualmente ya sea empleo o lugar de estudio*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	39	56.5	56.5	56.5
Poco de acuerdo	5	7.2	7.2	63.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15.9	15.9	79.7
De acuerdo	9	13.0	13.0	92.8
Totalmente de acuerdo	5	7.2	7.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

La tabla 34 muestra la percepción de las mujeres Millennials en cuanto a la posible existencia de discriminación hacia la mujer en la política de Puerto Rico. Un 52.2 % (36) está totalmente de acuerdo, un 26.1 % (18) está de acuerdo, un 20.3 % (14) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 1.4 % (1) no está nada de acuerdo con la existencia de discriminación en la política de Puerto Rico. Lo que evidencia que la mujer Millennials siente discriminación con las políticas establecidas por el gobierno de Puerto Rico como patrono.

Tabla 34

*Existen o no desigualdades entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las Mujeres en la política de Puerto Rico*



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	1	1.4	1.4	1.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	20.3	20.3	21.7
De acuerdo	18	26.1	26.1	47.8
Totalmente de acuerdo	<b>36</b>	<b>52.2</b>	<b>52.2</b>	<b>100.0</b>
Total	69	100.0	100.0	

La tabla 35 muestra los resultados de la situación profesional actual de las mujeres Millennials matriculadas en la UPRH. Se puede observar que un 33 (48 %) de las participantes son estudiantes a tiempo completo, un 29 (42 %) estudia y trabaja para un patrono, un 5 (7 %) estudia y trabaja por cuenta propia, un 1 (1 %) es estudiante a tiempo parcial y un 1 (1 %) no clasifica su situación profesional actual con las opciones provistas.

Tabla 35

*Situación profesional actual de la generación Y*

	2. ¿Cuál es tu situación profesional actual?					Total		
	Estudiante a tiempo para	Estudiante a tiempo trabajando para (por cuenta	Estudiando y trabajando otra persona)	Estudiando y trabajando propia)	Otro a (trabajo			
1Nacimiento. Año de	Entre el 1979	1994	y	1	33	29	5	1
	69							
Total	1	33	29	5	1	69		

La tabla 36 muestra los resultados de las mujeres Millennials que tienen hijos en la UPRH. Se puede observar que un 53 (77 %) no tiene hijos y un 16 (23) tiene hijos.

Tabla 36



*Tabulación de la generación Y si tienen o no hijos*

		3. ¿Tiene hijos?		Total
		No	Si	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	53	16	69
Total		53	16	69

La tabla 37 muestra la situación sentimental actual de las mujeres

Millennials en la UPRH.

Un 32 (46 %) está en un estado de soltería, un 26 (38 %) está en una situación sentimental de noviazgo, 4 (6 %) está casada, un 4 (6 %) se categoriza en otro tipo de situación y un 3 (4 %) está divorciada.

Tabla 37

*Situación sentimental actual de la generación Y*

4. ¿Cuál es tu situación sentimental actual?		Total					
		Soltera	Noviazgo	Casada	Divorciada	Otro	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	32	26	4	3	4	69
Total		32	26	4	3	4	69

La tabla 38 muestra que un 66 (96 %) de las mujeres Millennials pertenece a alguna asociación que agrupe solo a mujeres y un 3 (4 %) indicó no pertenecer a alguna asociación que agrupe solo a mujeres.

Tabla 38

*Tabulación de la generación Y si pertenece o no a alguna asociación que agrupe sólo mujeres*

5. ¿Pertenece a alguna asociación		Total que agrupe sólo mujeres?		
		No	Si	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	66	3	69
Total		66	3	69



Total 66 3 69

La tabla 39 muestra los resultados del entorno familiar de las mujeres Millennials de UPRH. En ella se puede observar que un 23 (33 %) viven con ambos padres, un 17 (25 %) vive con su madre, un 14 (20 %) vive con su pareja, un 9 (13 %) vive sola, un 3 (4 %) vive con su padre, un 2 (3 %) vive en otro tipo de las opciones provistas y un 1 (1 %) vive sola.

Tabla 39

*Tabulación de la residencia actual de la generación Y*

6. ¿Con quién <u>vive actualmente?</u>		Total						
		Con mi Madre	Con mi Padre	Ambos Padres	Abuelos	Sola	Con mi Pareja	Otro
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	17	3	23	1	9	14	2
Total		17	3	23	1	9	14	2

La tabla 40 muestra los resultados del lugar donde reside la mujer millennials de la UPRH. Un 55 % (38) vive en la propiedad de sus padres, Un 25 % (17) vive en un lugar rentado, un 9 % (6) vive en un lugar propio, un 9 % (6) vive en la propiedad de sus abuelos y un 1 % (2) vive en hospedaje con varios estudiantes.

Tabla 40

*Lugar donde reside la generación Y*

7. El lugar donde reside es:		Total					
		Lugar propio	Lugar rentado	Propiedad Padres	Propiedad Abuelos	Hospedaje (con varios estudiantes)	
2	Entre el 1979 y 1994	2	17	38	6	17	6
Total		2	17	38	6	17	6



Total 6 17 38 6 2 69

La tabla 41 muestra los resultados de las mujeres Millennials que en su familia son quienes único cursan estudios graduados. De 69 participantes 39 (47 %) son quienes único cursan estudios universitarios. Por el contrario, en la familia de 30 (43 %) de ellas, más personas cursan estudios graduados.

Tabla 41

*Tabulación de si es o no la primera generación de estudios universitarios de la generación Y*

		8. ¿En su familia directa, es usted quien único cursa estudios universitarios?		Total
		No	Si	
1. Año de Nacimiento	Entre el 1979 y 1994	30	39	69
Total		30	39	69

La tabla 42 muestra que no existe una correlación significativa entre el interés en tener hijos con conformarse en obtener un empleo y no recibir la misma remuneración que el hombre por el mismo trabajo. Sin embargo, cabe destacar que, hay un alto número de mujeres Millennials interesadas en tener hijos que no aceptarían obtener un empleo, donde su salario fuera más bajo que el del hombre por el hecho de ser mujer. Este resultado contesta la Pregunta 4: ¿La mujer Millennials percibe alguna discriminación hacia la mujer?



Tabla 42

*Cruce de variables hijos y conformismo sobre empleo, aunque haya discriminación por la remuneración*

		Escala de respuestas Sí o No [3. ¿Te conformarías por el hecho de obtener un empleo con el no recibir la misma remuneración que el hombre por el mismo trabajo?]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	No	14	0	14
	Sí	54	1	55
Total		68	1	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	.258 <sup>a</sup>	1	.611		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.457	1	.499		
Fisher's Exact Test				1.000	.797
Linear-by-Linear Association	.255	1	.614		
N of Valid Cases	69				

La tabla 43 muestra que no hay correlación significativa entre el interés por tener hijos y la aceptación a una desigualdad en salario por obtener estabilidad laboral. Por otro lado, hay un alto número de mujeres Millennials que les interesa tener hijos, pero no aceptarían que su patrono discrimine en términos de salarios, por ser mujer, solo por tener estabilidad laboral. Lo que confirma que las mujeres Millennials entienden que hay discrimen en salarios por razón de sexo. Este resultado contesta la Pregunta 4: ¿La mujer Millennials percibe alguna discriminación hacia la mujer?



Tabla 43

*Cruce de variable hijos y equidad*

		Escala de respuestas Sí o No [4. ¿Aceptarías que tu futuro patrono no practique la equidad en salario entre el hombre y la mujer por buscar estabilidad laboral?]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	No	13	1	14
	Sí	52	3	55
Total		65	4	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	.058 <sup>a</sup>	1	.809		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.055	1	.814		
Fisher's Exact Test				1.000	.605
Linear-by-Linear Association	.057	1	.811		
N of Valid Cases	69				

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.029	.129	-.238	.813 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.029	.129	-.238	.813 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			

La tabla 44 muestra que no existe correlación significativa entre el interés por tener hijos con el ofrecimiento de beneficios laborales, como tiempo en maternidad y flexibilidad en trabajar desde el hogar.

Por otro lado, dicha tabla muestra que las mujeres Millennials interesadas en tener hijos, no variarían su decisión por la obtención de beneficios laborales



que flexibilizarían su trabajo. Este resultado contesta la Pregunta 2: ¿La mujer puertorriqueña de la generación Millennials de la UPRH le interesa tener hijos?

Tabla 44

*Cruce de variable hijos y ofrecimiento de beneficios*

		Escala de respuestas Sí o No [5. ¿El ofrecimiento de beneficios, como tiempo en maternidad y flexibilidad en trabajar desde el hogar, por parte de un patrono puede variar tu decisión en tener hijos?]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	No	10	4	14
	Sí	32	23	55
Total		42	27	69

**Chi-Square Tests**

			Value (2- Exact Sig. (1sided)	df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	.822 <sup>a</sup>	1	.365			
Continuity Correction <sup>b</sup>	.360	1	.548			
Likelihood Ratio	.849	1	.357			
Fisher's Exact Test				.541		.278
Linear-by-Linear Association	.810	1	.368			
N of Valid Cases	69					

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.109	.114	.899	.372 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.109	.114	.899	.372 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			

La tabla 45 muestra que no hay correlación entre el interés en tener hijos con que estos impidan que las Millennials sean profesionales exitosas.



En contraste, los resultados en dicha tabla representan que el desear tener hijos está por encima de la presunción de que sean un impedimento para ser una profesional exitosa. Este resultado contesta la Pregunta 3: ¿Existe relación entre los planes profesionales de la Generación Millennials y su deseo con tener hijos?

Tabla 45

*Cruce de variable hijos y el tener hijos impide que seas una profesional exitosa*

		Escala de respuestas Sí o No [6. ¿Crees que el tener hijos impide que seas una profesional exitosa?]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	No	12	2	14
	Sí	53	2	55
Total		65	4	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	2.317 <sup>a</sup>	1	.128		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.778	1	.378		
Likelihood Ratio	1.880	1	.170		
Fisher's Exact Test				.181	.181
Linear-by-Linear Association	2.284	1	.131		
N of Valid Cases	69				

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.183	.152	-1.526	.132 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.183	.152	-1.526	.132 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			



La tabla 46 muestra que no existe correlación significativa entre el interés por tener hijos con las mujeres Millennials se sientan discriminadas por ser mujer. Sin embargo, los resultados muestran que se han sentido discriminadas, en mayor grado, las que desean tener hijos.

Tabla 46

*Cruce de variable hijos y discriminación*

		Escala de respuestas Sí o No [9. ¿Alguna vez te has sentido discriminada por ser mujer?]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	No	3	11	14
	Sí	25	30	55
Total		28	41	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	2.672 <sup>a</sup>	1	.102		
Continuity Correction <sup>b</sup>	1.768	1	.184		
Likelihood Ratio	2.851	1	.091		
Fisher's Exact Test				.133	.090
Linear-by-Linear Association	2.633	1	.105		
N of Valid Cases	69				

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.197	.106	-1.643	.105 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.197	.106	-1.643	.105 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			



La tabla 47 muestra que existe correlación significativa entre el interés en tener hijos y seguir estudiando mientras se es madre. Este resultado está relacionado con el que a la mujer Millennials le interese tener hijo con continuar estudiando, aunque sea madre dato que resalta la importancia de los estudios dentro de sus interés profesionales. El resultado contesta la Pregunta 5: ¿Cuáles metas a corto plazo son más importantes para las mujeres Millennials en la UPRH?

Tabla 47

*Cruce de variable hijos y continuación de estudios de ser madres*

	Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	Escala de respuestas Sí o No [11. ¿En caso de ser madre mientras estudias, continuarías estudiando? ]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	No	2	12	14
	Sí	0	55	55
Total		2	67	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	8.092 <sup>a</sup>	1	.004		
Continuity Correction <sup>b</sup>	3.812	1	.051		
Likelihood Ratio	6.622	1	.010		
Fisher's Exact Test				.039	.039
Linear-by-Linear Association	7.974	1	.005		
N of Valid Cases	69				

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.342	.116	2.983	.004 <sup>c</sup>



Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.342	.116	2.983	.004 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			

---

La tabla 48 muestra que no existe una correlación entre el interés por tener hijos con postergar la maternidad hasta haber terminado su bachillerato. Sin embargo, aunque estadísticamente no hay relación significativa, los datos presentan una tendencia hacia tener hijos y postergar la maternidad por un bachillerato. Este resultado contesta la pregunta 2. ¿La mujer puertorriqueña de la Generación Millennials de la UPRH le interesa tener hijos? y marca una radiografía sobre la Pregunta 5: ¿Cuáles metas a corto plazo son más importantes para las mujeres Millennials en la UPRH?



Tabla

*Cruce de variable i*  
48

*Interés en tener hijos y postergación hasta bachillerato*

	Escala de respuestas Sí o No [12. ¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios subgraduado (entiéndase BACHILLERATO)?]		Total	
	No	Sí		
Escala de respuestas Sí o No	No	2	12	14
[2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	Sí	14	41	55
Total		16	53	69

**Chi-Square Tests**

			Value (2- Exact Sig. (1sided)	df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. sided)
Pearson Chi-Square	.782 <sup>a</sup>	1	.377			
Continuity Correction <sup>b</sup>	.280	1	.597			
Likelihood Ratio	.850	1	.357			
Fisher's Exact Test				.494		.310
Linear-by-Linear Association	.770	1	.380			
N of Valid Cases	69					

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.106	.105	-.876	.384 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.106	.105	-.876	.384 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			



Tabla

*Cruce de variable i*

La tabla 49 muestra que no existe una correlación entre el interés por tener hijos y postergar la maternidad hasta haber terminado los estudios graduados a nivel de maestría. Estos resultados indican que la mujer Millennials a medida que le interese tener hijos, antes que todo, estaría dispuesta a postergar la maternidad hasta culminar sus estudios de maestría. Este resultado contesta la pregunta 2. ¿La mujer puertorriqueña de la Generación Millennials de la UPRH le interesa tener hijos? y marca una radiografía sobre la Pregunta 5: ¿Cuáles metas a corto plazo son más importantes para las mujeres Millennials en la UPRH?

49

*Interés en tener hijos y postergación hasta maestría*

	Escala de respuestas Sí o No [13. ¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado estudios graduados a nivel de MAESTRÍA o título equivalente? ]		Total
	No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	1	13	14
	23	32	55
Total	24	45	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	5.915 <sup>a</sup>	1	.015		
Continuity Correction <sup>b</sup>	4.485	1	.034		



Tabla

*Cruce de variable i*

Likelihood Ratio	7.189	1	.007		
Fisher's Exact Test				.025	.012
Linear-by-Linear Association	5.829	1	.016		
N of Valid Cases	69				

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.293	.082	-2.506	.015 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.293	.082	-2.506	.015 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			

La tabla 50 muestra que existe una correlación inversa entre el interés por tener hijos y postergar la maternidad hasta haber terminado los estudios graduados a nivel de doctorado. La correlación indica que la mujer Millennials está interesada en tener hijos, sin embargo, no estarían dispuestas a posponer la maternidad hasta culminar sus estudios de a nivel de doctorado. Este resultado contesta la pregunta 2. ¿La mujer puertorriqueña de la Generación Millennials de la UPRH le interesa tener hijos? y marca una radiografía sobre la Pregunta 5: ¿Cuáles metas a corto plazo son más importantes para las mujeres Millennials en la UPRH?

50

*nterés en tener hijos y postergación hasta doctorado*

Escala de respuestas	Sí o No [14.	Total
¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios graduado a nivel de DOCTORADO o título equivalente?]		



Tabla

*Cruce de variable i*

	No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No	No	11	14
[2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	Sí	12	55
Total	46	23	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	16.175 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	13.722	1	.000		
Likelihood Ratio	15.585	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	15.940	1	.000		
N of Valid Cases	69				

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.484	.112	-4.529	.000 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.484	.112	-4.529	.000 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			

La tabla 51 muestra que no existe correlación significativa entre el interés en tener hijos y el retirarse del mercado laboral para cuidarlos. Cabe destacar que las mujeres Millennials, aunque les interesa tener hijos, hay un alto grupo de mujeres que no consideran retirarse de sus respectivos trabajos para cuidarlos. Este resultado contesta la Pregunta 3: ¿Existe relación entre los planes profesionales de la Generación Millennials y su deseo con tener hijos?

*Cruce de variable hijos y retiro del mercado laboral*

		Escala de respuestas Sí o No [15. ¿Consideras que una alta proporción de mujeres se retiran del mercado laboral para cuidar sus hijos?]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	No	5	9	14
	Sí	18	37	55
Total		23	46	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	.045 <sup>a</sup>	1	.832		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.044	1	.833		
Fisher's Exact Test				1.000	.533
Linear-by-Linear Association	.044	1	.834		
N of Valid Cases	69				

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.025	.122	.209	.835 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.025	.122	.209	.835 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			

La tabla 52 muestra que existe una correlación inversa entre el interés por tener hijos y considerar el aborto como una opción de embarazo no planificado. Por lo tanto, mientras está el interés por tener hijos, las mujeres Millennials no consideran el aborto como opción para un embarazo no deseado y el desinterés por tener hijos si consideraría un aborto. Este resultado destaca el contestar la



Pregunta 2: ¿La mujer puertorriqueña de la Generación Millennials de la UPRH le interesa tener hijos?

Tabla 52

*Cruce de variable interés hijos y aborto*

		Escala de respuestas Sí o No [18. ¿Consideras el aborto como una opción en caso de un embarazo no planificado?]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	No	2	12	14
	Sí	37	18	55
Total		39	30	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.749 <sup>a</sup>	1	.000	
Continuity Correction <sup>b</sup>	10.684	1	.001	
Likelihood Ratio	13.448	1	.000	
Fisher's Exact Test			.001	.000
Linear-by-Linear Association	12.565	1	.000	
N of Valid Cases	69			

**Symmetric Measures**

	Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-.430	.100	-3.897	.000 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-.430	.100	-3.897	.000 <sup>c</sup>
N of Valid Cases	69			

La tabla 53 muestra que existe una correlación significativa entre el interés por tener hijos y considerarse una mujer de familia. Por consiguiente, mientras mayor es



el interés en tener hijos más la mujer Millennials se considera mujer de familia. Este resultado destaca la Pregunta 2: ¿La mujer puertorriqueña de la Generación Millennials de la UPRH le interesa tener hijos?

Tabla 53

*Cruce de variable interés de tener hijos y consideración mujer de familia*

	Escala de respuestas Sí o No [19. ¿Te consideras una mujer de familia?]		Total
	No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	No	Sí	
	7	7	14
	6	49	55
Total	13	56	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	11.152 <sup>a</sup>	1	.001		
Continuity Correction <sup>b</sup>	8.742	1	.003		
Likelihood Ratio	9.463	1	.002		
Fisher's Exact Test				.003	.003
Linear-by-Linear Association	10.991	1	.001		
N of Valid Cases	69				

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.402	.137	3.594	.001 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.402	.137	3.594	.001 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			

La tabla 54 muestra que existe una correlación, entre el interés por tener hijos y seguir estudios graduados. Por lo tanto, mientras más es el interés por tener



hijos más la mujer Millennials seguirá estudios graduados. Este resultado contesta  
 Pregunta 3: ¿Existe relación entre los planes profesionales de la  
 Generación Millennials y su deseo con tener hijos?

Tabla 54

*Cruce de variable interés en tener hijos y continuación estudios graduados*

		Parte II A Escala de respuestas Sí o No [1.¿Vas a seguir estudios graduados?]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No	No	4	10	14
[2.¿Cómo mujer le interesa tener hijos?]	Sí	4	51	55
Total		8	61	69

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2sided)	Exact Sig. (2sided)	Exact Sig. (1sided)
Pearson Chi-Square	4.939 <sup>a</sup>	1	.026		
Continuity Correction <sup>b</sup>	3.079	1	.079		
Likelihood Ratio	4.087	1	.043		
Fisher's Exact Test				.048	.048
Linear-by-Linear Association	4.867	1	.027		
N of Valid Cases	69				

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.268	.147	2.273	.026 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.268	.147	2.273	.026 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		69			



La tabla 55 muestra que hay un alto porcentaje de mujeres Millennials que postergarían la maternidad hasta terminar el bachillerato. A su vez contemplan la posibilidad de emigrar a otros países para alcanzar expectativas laborales a las que aspiran. Por lo tanto, la mujer Millennials, a este nivel subgraduado, postergará la maternidad en vías de alcanzar sus expectativas laborales fuera de Puerto Rico.

Tabla 55

*Cruce de variable emigración y postergación de maternidad por bachillerato*

		Escala de respuestas Sí o No [12. ¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios subgraduado (entiéndase BACHILLERATO)?]		Total
		No	Sí	
Escala de respuestas Sí o No [16. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspiras?]	No	2	9	11
	% del Total	2.9 %	13.0 %	15.9 %
	Sí	14	<b>44</b>	58
	% del Total	20.3 %	63.8 %	84.1 %
Total	Cantidad	16	53	69
	% del Total	23.2 %	76.8 %	100.0 %

La tabla 56 en relación con la tabla 58, muestra que hay un alto número de mujeres Millennials que postergarían la maternidad hasta terminar la maestría. A su vez contemplan la posibilidad de emigrar a otros países para alcanzar expectativas laborales. Por lo que, a nivel de maestría, la maternidad será pospuesta en vías de alcanzar sus expectativas laborales fuera de Puerto Rico, aunque a menor grado de nivel subgraduado.

Tabla 56

*Cruce de variable emigración y postergación de maternidad por maestría*



Escala de respuestas Sí o No [16. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspiras?]	Escala de respuestas Sí o No [13. ¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado estudios graduados a nivel de MAESTRÍA o título equivalente? ]		Total
	No	Sí	
No	Cantidad	3	8
	% del Total	4.3 %	11.6 %
Sí	Cantidad	21	37
	% del Total	30.4 %	53.6 %
Total	Cantidad	24	45
	% del Total	34.8 %	65.2 %

La tabla 57, en relación con las tablas 59 y 58, muestra que hay un alto número de mujeres Millennials que no postergarían la maternidad hasta terminar un nivel de estudio a nivel de doctorado. Sin embargo, cabe destacar que hay una alta posibilidad de emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales.

Tabla 57

*Cruce de variable emigración y postergación de maternidad por doctorado*

Escala de respuestas Sí o No [16. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspiras?]	Escala de respuestas Sí o No [14. ¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios graduado a nivel de DOCTORADO o título equivalente?]	Escala de respuestas Sí o No [14. ¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios graduado a nivel de DOCTORADO o título equivalente?]		Total
		No	Sí	
No	Count	9	2	11
	% of Total	13.0 %	2.9 %	15.9 %
Sí	Count	37	21	58
	% of Total	53.6 %	30.4 %	84.1 %
Total	Count	46	23	69
	% of Total	66.7 %	33.3 %	100.0 %

La tabla 58 muestra que hay un alto número de mujeres Millennials que tienen como situación profesional actual ser estudiantes a tiempo completo y con expectativas de emigrar a otro país para alcanzar sus objetivos laborales. Lo que



significa que prefieren estudiar a tiempo completo para estar lo suficientemente preparadas para alcanzar sus expectativas laborales, con una alta probabilidad de que sea fuera de Puerto Rico.

Tabla 58

*Cruce de variable emigración y situación profesional actual*

		2. ¿Cuál es tu situación profesional actual?					Total
		Estudiante a tiempo parcial	Estudiante a tiempo completo	Estudiante y trabajando (trabajo para otra persona)	Estudiante y trabajando (por cuenta propia)	Otro	
Escala de respuestas Sí o No [16. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspiras?]	Count	0	4	6	1	0	11
	% of Total	0.0 %	5.8 %	8.7 %	1.4 %	0.0 %	15.9 %
	Count	1	29	23	4	1	58
	% of Total	1.4 %	<b>42.0 %</b>	33.3 %	5.8 %	1.4 %	84.1 %
Total	Count	1	33	29	5	1	69
	% of Total	1.4 %	47.8 %	42.0 %	7.2 %	1.4 %	100.0 %

La tabla 59 muestra que hay un alto número de mujeres Millennials que no tienen hijos contemplan emigrar a otro país para alcanzar sus objetivos laborales. De igual manera, las mujeres Millennials que tienen hijos, estarían dispuestas a emigrar a otro para alcanzar sus expectativas laborales.

Tabla 59

*Cruce de variable emigración y tener hijos*

		3. ¿Tiene hijos?		Total
		No	Si	
		10		
Escala de respuestas Sí o No [16. No ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspiras?]	Count		1	11
	% of Total	14.5 %	1.4 %	15.9 %
	Count	43	15	58
	% of Total	62.3 %	<b>21.7 %</b>	84.1 %
Total	Count	53	16	69
	% of Total	76.8 %	<u>23.2 %</u>	<u>100.0 %</u>



La tabla 60 muestra que hay un alto número de mujeres Millennials con una situación sentimental de soltería que prefieren emigrar el país para alcanzar las expectativas laborales que aspiran. Sin embargo, de las que no pretenden emigrar en su mayoría se encuentran en relaciones noviazgo.

Tabla 60

*Cruce de variable emigración y situación sentimental actual*

		4. ¿Cuál es tu situación sentimental actual?					Total	
		Soltera	Noviazgo	Casada	Divorciada	Otro		
Escala de respuestas Sí o No [16. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspiras?]	Sí	Count	3	7	0	0	1	11
	No	% of Total	4.3 %	10.1 %	0.0 %	0.0 %	1.4 %	15.9 %
	Sí	Count	29	19	4	3	3	58
		% of Total	42.0 %	27.5 %	5.8 %	4.3 %	4.3 %	84.1 %
Total		Count	32	26	4	3	4	69
		% of Total	46.4 %	37.7 %	5.8 %	4.3 %	5.8 %	100.0 %

La tabla 60 muestra que hay un alto número de mujeres Millennials que viven con ambos padres y que prefieren emigrar a otro país para alcanzar sus expectativas laborales. Lo que significa que buscarían independizarse para alcanzar sus expectativas laborales fuera de Puerto Rico seguido de un alto porcentaje que desea emigrar y sólo viven con su madre.

Tabla 61

*Cruce de variable emigración y con quien vive actualmente*

6. ¿Con quién vive actualmente?							Total
Con mi Madre	Con mi Padre	Ambos Padres	Abuelos	Sola	Con mi Pareja	Otro	



Escala de respuestas Sí o No [16. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar expectativas laborales que aspiras?]	Count	2	0	6	0	2	1	0	11
	% of Total	2.9 %	0.0 %	8.7 %	0.0 %	2.9 %	1.4 %	0.0 %	15.9 %
	Count	15	3	17	1	7	13	2	58
	% of Total	<b>21.7 %</b>	4.3 %	24.6 %	1.4 %	10.1 %	18.8 %	2.9 %	84.1 %
Total	Count	17	3	23	1	9	14	2	69
	% of Total	24.6 %	4.3 %	33.3 %	1.4 %	13.0 %	20.3 %	2.9 %	100.0 %

La tabla 62 muestra que hay un alto número de mujeres Millennials que en su familia son quienes único cursan estudios universitarios y prefieren estar preparadas académicamente para alcanzar sus expectativas laborales fuera de Puerto Rico.

Tabla 62

*Cruce de variable emigración y primera generación de estudios*

Escala de respuestas Sí o No No [16. ¿Has contemplado emigrar a otro país para Sí alcanzar las expectativas laborales que aspiras?]	Count	8. ¿En su familia directa, es usted quien único cursa estudios universitarios?		Total
		No	Si	
	Count	8	3	11
	% of Total	11.6 %	4.3 %	15.9 %
	Count	22	36	58
	% of Total	31.9 %	52.2 %	84.1 %
Total	Count	30	39	69
	% of Total	<u>43.5 %</u>	<u>56.5 %</u>	<u>100.0 %</u>

**Análisis Cualitativo**

El total de participantes considerado a que pertenecen a todas las generaciones presentadas, en el transcurso de la investigación, contestaron ciertas



preguntas de manera abierta. En las respectivas tuvieron el espacio de manifestar sus perspectivas, de una manera amplia, sobre un tema en específico. Para realizar este análisis se utilizó el programa Nvivo, el cual agrupa por clasificaciones las respuestas cualitativas de las participantes. A pesar de que los estilos de APA sugieren ubicar las tablas en la sección de apéndice, éstas fueron expuestas antes de cada análisis para una mejor comprensión del lector. A continuación, se presentarán las interrogantes con los resultados que sobresalieron significativamente.

### 1. ¿Cuáles son sus intereses profesionales una vez culmine su preparación académica en la UPR en Humacao?

Name	Sources	References
Beneficios Laboral	1	1
Doctorado	1	9
Emigrar EU	1	3
Empleo y familia	1	1
Enlistarse en el Air	1	1
Estudio y trabajo	1	3
Estudios fuera del	1	6
Estudios graduado	1	73
Estudios Graduado	1	3
Familia y estudios	1	1
Maestría	1	28
Maestría y Familia	1	1
Negocio Propio	1	10
Trabajar	1	37
Trabajo maestría	1	21
Trabajo y doctorado	1	3

Drag selection here to code to a new node

Click to edit

1. ¿Cuáles son sus intereses profesionales una vez culmine su preparación académica en la UPR en Humacao?"  
Seguiré mis estudios graduados en psicología, ya sea en el país o fuera del mismo.  
Comenzar estudios graduados.  
Ejercer y continuar una maestría.  
Estudios graduados.  
Conseguir empleo y continuar estudiando.  
Continuar estudios postgraduados.  
Entiendo hasta este momento que no terminaré preparación en UPRH ya que el grado no lo requiere y puedo entrar directamente al mismo. De esta manera entraría la Maestría Doctoral en Farmacia en Estados Unidos...  
Proseguir estudios graduados  
Adquirir un empleo en conforme a mis estudios.  
continuar estudios graduados  
Conseguir una Maestría y luego un buen trabajo.  
Grado de doctorado en medicina  
Conseguir trabajo y continuar estudios en maestría.  
Continuar maestría  
Pasar mi revalidación y mudarme a EE.UU. con mi familia

Como muestra la tabla, la mayoría de las mujeres matriculadas en la UPRH manifestó que una vez culmine su preparación académica en el recinto proseguirán a obtener estudios graduados. Cabe destacar que, al mencionar estudios graduados, eran enfáticas alcanzar, ya sea Maestría, Doctorado o ambos. Entre los ejemplos que se pueden citar son:

- “Cuando culmine mi preparación académica, deseo seguir estudios graduados”



- “Seguir mis estudios de maestría y doctorado dentro del área de concentración para la adquisición de nuevo conocimiento”
- “Una vez obtenga mi título de Bachillerato en Ciencias Marinas, continuaré estudiando hasta obtener mi Maestría y Doctorado en esta rama”
- “Lograr una maestría (como mínimo) en Biología”
- “Seguir mis estudios hasta el Doctorado ya que es vital para las profesiones relacionadas a la Psicología”

## 2. ¿Existe relación positiva entre sus intereses profesionales y el deseo de tener hijos?

Preguntas abiertas		
Name	Nodes	References
P01 - Intereses personales	17	224
P02 - Relacion positiva	2	168
P03 - Percepcion discriminacion mujer	2	138
P04 - Metas	15	216
P05 - Espectativas	9	207
P06 - Sacrificio tener hijos escalar posicion	1	55
P07 - Sacrificio empleo hijos	1	153
P08 - Complado emigrar	1	174
P09 - Dificultades importantes	13	34
P10 - Mayor dificultad	0	0
P11 - Recomendaciones beneficio mujer	0	0

P01 - Intereses personales	P02 - Relacion positiva
<p>Si</p> <p>Si existe una relación positiva debido a que al estar preparada en el ámbito profesional me ayudará en el futuro a poder brindarles a mis hijos una buena calidad de vida.</p> <p>Si, mis intereses profesionales son motivados por mi deseo de tener mas hijos</p> <p>Si</p> <p>Si</p> <p>No [NEGATIVO].</p> <p>Si</p> <p>Creo que inconscientemente siempre está esa relación, porque a la hora de tener hijos, queremos estar lo más estable posible para brindarle a nuestros hijos lo mejor. Por esta razón, mi respuesta es si.</p> <p>No [NEGATIVO] planeo tener hijos luego de culminar mis estudios.</p> <p>Si, existe una relación positiva entre los intereses profesionales y el deseo de tener hijos basada en la obtencion de ambas a tiempos pre-establecidos.</p> <p>Si</p> <p>No [NEGATIVO]</p> <p>Si, tengo uno.</p> <p>No [NEGATIVO]</p> <p>Si existe una relación positiva</p>	<p>Click to edit</p>

Como muestra la tabla, la mayoría de mujeres matriculadas en la UPRH mencionó que existe una relación positiva entre sus intereses profesionales y el deseo de tener hijos. Esto entiéndase a que no ven la existencia de un impedimento entre alcanzar sus intereses profesionales y, a la vez, interesarles tener hijos. Aunque cabe destacar que, un gran porcentaje de mujeres contestó de manera explicativa que, desearían desarrollarse profesionalmente antes de tener hijos para lograr mayor estabilidad económica y así sustentarlos. Entre los ejemplos que se pueden citar son:



- “Sí, porque cuando ya tenga trabajo en lo que estudié puedo tener hijos ya que los puedo mantener por mi cuenta”
- “Sí, mis intereses profesionales son para brindarle una mayor estabilidad a mis hijos cuando decida tenerlos”
- “Sí, entiendo que puedo tener hijos, mientras crezco profesionalmente”
- “Tendría hijos luego de obtener mis estudios y preparación formal para poder proveerles todo lo que necesiten”
- “Sí, pero todo a su tiempo. Quisiera terminar mis estudios, conseguir trabajo y luego tener una familia.

### 3. ¿Percibe alguna discriminación hacia la mujer en ambientes profesionales?

Preguntas abiertas			P01 - Intereses personales	P02 - Relacion positiva	P03 - Percepcion discriminacio
Name	Nodes	References	Click to edit		
P01 - Intereses personales	17	224	Sí, no solo en la paga, también en las tareas y los cargos en que colocan a la mujer.		
P02 - Relacion positiva	2	168	Sí.		
P03 - Percepcion discriminacion mujer	2	138	Sí. Más aún cuando pasan por violencia doméstica porque lo confunden.		
P04 - Metas	15	216	Sí, en algunos ambientes profesionales he percibido discrimen hacia la mujer		
P05 - Espectativas	9	207	No la percibo, pero se que existe una discriminacion hacia las mujeres		
P06 - Sacrificio tener hijos escalar posicione	1	55	No [NEGATIVO].		
P07 - Sacrificio empleo hijos	1	153	Creo que actualmente hay mucha discriminación indirecta en los ambitos profesionales y que se quiere disimular pero esta ahí. En casi la mayoría de los trabajos casi siempre se elije a		
P08 - Complado emigrar	1	174	hombres para tareas mas importantes y posiciones que a mujéres, al igual que con cosas delicadas se prefiere confiar a un hombre sobre una mujer.		
P09 - Dificultades importantes	13	34	Sí.		
P10 - Mayor dificultad	0	0	Sí.		
P11 - Recomendaciones beneficio mujer	0	0	No [NEGATIVO].		

Como muestra la tabla, la mayoría de las mujeres matriculadas en la UPRH percibe alguna discriminación hacia la mujer. De hecho, al contestar sí afirmativamente mencionaron algunas áreas donde entienden que el discrimen laboral por sexo se ve marcado como en términos de salario o puestos de alto rango. Entre los ejemplos que se pueden citar son:



- “Claro. En mi trabajo a tiempo parcial el gerente es hombre y solo 3 de mis aproximadamente 9 supervisores son mujeres”
- “Sí, desde la diferencia en salario hasta la actitud de objeto hacia la mujer”
- “He observado que muchas veces son hombres los que tienen las altas posiciones”
- “Sí, referentes a beneficios, sueldo y posición de empleo”
- “Sí, siempre, en ambos lugares de trabajo de mis padres, pero en especial en el trabajo de mi madre, Policía de Puerto Rico.
- “Sí, muchas veces se dan casos en donde el salario de una mujer no es igualitario al del hombre aun teniendo la misma preparación y capacidades para ejercer el puesto”

**4. ¿Cuáles metas a corto plazo son más importantes para usted como mujer?**

Name	Sources	References
P04	0	0
Bachillerato	1	12
Bachillerato	1	9
Bachillerato	1	1
Estabilidad	1	15
Familia	1	1
familia nego	1	1
Independiza	1	20
Irse del país	1	1
Maestría y d	1	10
Negocio Pr	1	3
Profesional	1	6
Terminar ba	1	113
Trabajar	1	19
Trabajar y te	1	4
Matriza	1	1

Node	References
4. ¿Cuáles metas a corto plazo son más importantes para usted como mujer?	20
Terminar el bachillerato.	1
Obtener mi maestría y doctorado.	1
Trabajar, tener un hogar, casarme y luego tener hijos.	1
Terminar mis estudios. Viajar.	1
Terminar el bachillerato y tener un hogar estable con hijos.	1
Perfeccionar mi inglés y comenzar a estudiar leyes.	1
Terminar requisitos en este semestre para el Doctorado en Farmacia...	1
Culminar mi bachillerato	1
Independizarse, tener un empleo donde pueda satisfacer las necesidades básicas	1
terminar bachillerato, obtener empleo estable	1
Graduarme de Bachillerato y comenzar estudios graduados.	1
Superación profesional	1
Graduarme de Bachillerato y continuar estudios.	1
Mis estudios ahora mismo	1
Graduarme del bachillerato en mayo 2018	1
Independizarme.	1
Graduarme, tener mi propio auto, tener mi propia casa, viajar, tener un trabajo estable, manejar mi propia empresa.	1
Subir de puesto en mi trabajo	1

Como muestra la tabla, la mayoría de las mujeres matriculadas en la UPRH expresaron que la meta más importante de alcanzar a corto plazo es culminar sus estudios subgraduados, entendiéndose Bachillerato. Sin embargo, adicional a



terminar su bachillerato mencionaron que buscan independizarse y buscar un trabajo estable en el área de estudio. Entre los ejemplos que se pueden citar son:

- “Culminar el grado de BA”
- “Independizarse, tener un empleo dónde pueda satisfacer las necesidades básicas”
- “Terminar Bachillerato, obtener empleo estable”
- “Terminar la universidad y conseguir un buen trabajo”
- “Culminar mi Bachillerato e ir abonando económicamente a mi cuenta, pues de eso voy a contar para mi independencia dentro de unos años que espero no sea tan lejano”

## 5. ¿Cuáles son las expectativas de trabajo que tienes como mujer?

Name	Sources	References
Trabajar y te	1	4
Viajar	1	1
P05	0	0
0 Discrimen	1	59
Desarrollo P	1	50
Empleo Esta	1	37
Estabilidad	1	1
Flexibilidad	1	14
Negocio Pr	1	26
Profesional	1	12
Puesto de Li	1	7
Terminar Est	1	1
P06	0	0
P07	0	0
P08	0	0

**P05 - Espectativas**

Click to edit

Tener un sueldo igualitario y conforme a la realidad puertorriqueña.  
Igual trato en todos los ámbitos  
Trabajar en una gran empresa o fundar una.

Que me vean como un individuo igual que mis compañeros.  
Llegar a ser mi propia Jefa

Mis expectativas son trabajar en un lugar que valore la diversidad y que se enfoque en la equidad.  
Lograr conseguir un trabajo dentro de mi area de estudio y que me llene profesionalmente.  
Un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo donde se trate con respeto e igualdad a todos los empleados.  
Horarios más flexibles.

Como muestra la tabla, la mayoría de las mujeres matriculadas en la UPRH expresó que tiene como expectativa de trabajo no ser discriminada en el ámbito laboral por razón de sexo, ya sea con la remuneración y con el trato que se le da por ser mujer.



En adición, mencionaron que, otra expectativa es buscar desarrollarse en altos niveles profesionalmente hasta tener su propia empresa. Entre los ejemplos que se pueden citar son:

- “Retarme constantemente y que el hecho de que sea mujer no sea una limitación en el lugar de trabajo. Trabajar en un ambiente donde se valore la diversidad y no se discrimine”
- “Un trabajo donde pueda demostrar como mujer que puedo manejar puestos de alta responsabilidad”
- “Un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo donde se trate con respeto e igualdad a todos los empleados”
- “Poder recibir el mismo apoyo y las mismas condiciones que un hombre”
- “Tener mi propia empresa”

**6. ¿Sacrificarías tener hijos por escalar posiciones de mayor**

**responsabilidad en una empresa? En relación con esta pregunta, de ser Sí**

**¿Por qué? De ser No, ¿Por qué?**

Preguntas abiertas		
Name	Nodes	References
P01 - Intereses personales	17	224
P02 - Relacion positiva	2	168
P03 - Percepcion discriminacion mujer	2	138
P04 - Metas	15	216
P05 - Expectativas	9	207
P06 - Sacrificio tener hijos escalar posicione	1	55
P07 - Sacrificio empleo hijos	1	153
P08 - Complado emigrar	1	174
P09 - Dificultades importantes	13	34
P10 - Mayor dificultad	0	0
P11 - Recomendaciones beneficio mujer	0	0

P05 - Expectativas	P06 - Sacrificio tener hijos esc
Click to edit	
6. ¿Sacrificarías tener hijos por escalar posiciones de mayor responsabilidad en una empresa? En relación a esta pregunta, de ser Sí ¿Por qué? De ser No [NEGATIVO], ¿Por qué?	
No. Deseo alcanzar mis mayores logros profesionales y obtener un empleo estable, pero igualmente mi vida personal tiene el mismo valor por lo que tener una familia tiene tambien su importancia y voy a establecer un espacio adecuado en mi vida para esto. El empleo me puede proveer dinero y cierta satisfacción, pero jamás cubrirá la felicidad de tener mi propia familia.	
No [NEGATIVO], porque pretendo ser mi propia jefa.	
No [NEGATIVO], porque es una meta que tengo y no la podré cumplir cuando tenga 50 años por estar trabajando.	
Sí, podría tener hijo luego de llegar a la posición	
No [NEGATIVO], quiero tener hijos, es una meta y anhelo.	
Sí porque mi mayor satisfacción es crecer profesionalmente.	
No. Si ya yo me formé como profesional, terminé mi grado y ya estoy trabajando en lo que quería y me dan posiciones altas no voy a sacrificar esa oportunidad de tener hijos. Ya yo me formé como profesional que es lo que quería...	
No [NEGATIVO], porque los hijos no son impedimentos para poder desarrollarse en una empresa	
No [NEGATIVO], el tener hijos no te hace menos eficiente .	
Sí, porque considero mas importante, en este momento, la idea de tener un trabajo estable	

Como muestra la tabla, la mayoría de las mujeres matriculadas en la UPRH no sacrificarían tener hijos por escalar posiciones de mayor responsabilidad en



una empresa porque entienden que el tener un hijo **no es un impedimento para poder alcanzar sus metas profesionales** como es el caso de llegar a puestos altos en su empleo. Entre los ejemplos que se pueden citar son:

- “No. Deseo alcanzar mis mayores logros profesionales y obtener un empleo estable, pero igualmente mi vida personal tiene el mismo valor por lo que tener una familia tiene también su importancia y voy a establecer un espacio adecuado en mi vida para esto. El empleo me puede proveer dinero y cierta satisfacción, pero jamás cubrirá la felicidad de tener mi propia familia”
- “No, porque los hijos no son impedimentos para poder desarrollarse en una empresa”
- “No, el tener hijos no te hace menos eficiente”
- “No, porque uno tiene que aprender a balancear su vida profesional con la responsabilidad de ser madre ambos se pueden llevar a cabo si uno se propone y se organiza”
- “No, pienso que, aunque sí es importante tener estabilidad económica también es una meta personal o una satisfacción tener la experiencia de tener una criatura propia y dedicarle el tiempo. Mientras más me tardo por pensar en tener un ascenso, entro en más edad lo cual hace que el tiempo de ser madre tarde sea un tanto difícil”



## 7. ¿Sacrificarías tu empleo por tener hijos? En relación con esta pregunta, de ser Sí ¿Por qué? De ser No, ¿Por qué?

Preguntas abiertas			P05 - Espectativas	P06 - Sacrificio tener hijos esc	P07 - Sacrificio empleo hijos
Name	Nodes	References	Click to edit		
P01 - Intereses personales	17	224	7. ¿Sacrificarías tu empleo por tener hijos? En relación a esta pregunta, de ser Sí ¿Por qué? De ser No [NEGATIVO] ¿Por qué?		
P02 - Relacion positiva	2	168	No [NEGATIVO] si no tengo empleo, cómo podré mantener un hijo o una hija? Tengo que primero estar estable economicamente (entre otros asuntos) para poder proveer el bienestar absoluto de mis hijos.		
P03 - Percepcion discriminacion mujer	2	138	No [NEGATIVO] no sacrificaría ninguna de las dos cosas. Buscaría el balance.		
P04 - Metas	15	216	No [NEGATIVO] porque con que los voy a mantener..		
P05 - Espectativas	9	207	No [NEGATIVO] ¿como mantendre a mis hijos?		
P06 - Sacrificio tener hijos escalar posicione	1	55	No [NEGATIVO]. Siempre hay un balance		
P07 - Sacrificio empleo hijos	1	153	No [NEGATIVO] me gusta sentirme productiva.		
P08 - Complado emigrar	1	174	No [NEGATIVO]. Hay que tener balance y tendría los 2. Si me dieran a escoger pues tendría que analizarlos bien con mi pareja. La opinión de el cuenta también...		
P09 - Dificultades importantes	13	34	No [NEGATIVO] porque hay que luchar por ellos		
P10 - Mayor dificultad	0	0	Sí, si se da el casi de que hay una pareja sustentable que pueda ayudar y se desee twner el hijo.		
P11 - Recomendaciones beneficio mujer	0	0	No [NEGATIVO] no sacrificaría mi estabilidad en estos momentos por tener hijos. Considero que tener hijos debe ser una desicion que conlleva mucha reaponsabilidad, tiempo, dedicacion, y debe ser un evento muy bien planeado.		
			No [NEGATIVO]. Porque mis sueños y metas son de índule profesional, no de tener hijos y no estáis dispuesto a sacrificar mi empleo		

Como muestra la tabla, la mayoría de las mujeres matriculadas en la UPRH **no sacrificaría su empleo** por tener hijos, ya que entienden que un empleo te puede dar la sustentabilidad necesaria para sufragar los gastos o porque entienden que pueden balancear ambas.

Entre los ejemplos que se pueden citar son:

- “No, se debe mantener un balance entre nuestros roles”
- “No, pienso que se pueden hacer ambas cosas sin tener que renunciar a ninguna de ellas”
- “No, porque sería mi sustento para darle lo mejor a mi hijo. No permitiría que el padre se encargue de todo el sustento del hogar”
- “No sacrificaría mi empleo porque no encuentro que sería necesario.

Todo está en encontrar un balance”



- “No, si no tengo empleo, ¿cómo podré mantener un hijo o una hija? Tengo que primero estar estable económicamente (entre otros asuntos) para poder proveer el bienestar absoluto de mis hijos”

**8. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar el nivel de vida que aspiras? En relación con esta pregunta, de ser Sí ¿Por qué? De ser No, ¿Por qué? NO**

Preguntas abiertas		
Name	Nodes	References
P01 - Intereses personales	17	224
P02 - Relacion positiva	2	168
P03 - Percepcion discriminacion mujer	2	138
P04 - Metas	15	216
P05 - Espectativas	9	207
P06 - Sacrificio tener hijos escalar posicion	1	55
P07 - Sacrificio empleo hijos	1	153
P08 - Complado emigrar	1	174
P09 - Dificultades importantes	13	34
P10 - Mayor dificultad	0	0
P11 - Recomendaciones beneficio mujer	0	0

Click to edit

Si, porque en la situacion actual no hay muchas opciones de progreso. Si, las oportunidades en este pais de adquirir un trabajo conforme a los estudiado y q pueda satisfacer las necesidades basicas son minimas.

Si,

Si, porque si el nivel de vida y la oportunidad de empleo que busco no la oferte mi pais, no me puedo quedar aquí esperando que me llegue algo parecido. Hay que moverse a donde están las oportunidades si uno espera alcanzarlas.

Si. La falta de empleo

Si, ya que mi preparacion posterior lo requiere.

Si, el empleo cada vez en más escazo en Puerto Rico y las nuevas leyes crearan niveles más altos de migración.

Si, quiero una buena calidad de vida y educación para mi hijo, adicional que estoy interesada en un balance laboral y familiar

Si, he pensando hacer esto para mis estudios sub graduados.

Si, ya que lo haria si consigo mejores condiciones de empleo.

Si, soy joven y con el paso de los días son mas leyes las que nos perjudican.

Si, porque el estilo de vida en Puerto Rico no es muy saludable para mi ni para mis hijos cuando los tenga. Además que los empleos están escasos.

Lo he pensado, no solamente por razones laborales, sino tambien por razones personales.

Aunque me doleria irme de aquí, me asusta que no pueda vivir tranquilamente si me quedo.

Las mujeres matriculadas en la UPRH contemplan emigrar a otro país para alcanzar el nivel de vida que aspiran por buscar oportunidades y beneficios más amplios en el campo laboral que desean seguir. Entre los ejemplos que se pueden citar son:

- “Sí, las cosas en PR no están muy bien que digamos y cada vez hay más recortes a la clase trabajadora”
- “Sí, las oportunidades en este país de adquirir un trabajo conforme a los estudiado y que puedan satisfacer las necesidades básicas son mínimas”
- “Sí, porque si el nivel de vida y la oportunidad de empleo que busco no la ofrece mi país, no me puedo quedar aquí esperando que me llegue



algo parecido. Hay que moverse a dónde están las oportunidades si uno espera alcanzarlas”

- “Sí mi país no ofrece la oferta de trabajo, ni el salario adecuado para mi bienestar profesional y humano entonces, mi país no es una opción”
- “Sí, porque una vez al emigrar allá obtendré mayor oportunidad de conseguir trabajo y tener mejor calidad de vida”

## **Capítulo V Conclusiones, implicaciones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

A través de los años, la mujer se ha destacado por diferentes características, donde se envuelven comportamientos y actitudes que hacen de su desarrollo uno específico e implantan un modelo laboral donde las empresas deben ajustarse y adaptarse a ello para estar en el entorno preciso y así alcanzar sus objetivos. Al principio de este escrito se presentaron las características de distintas generaciones partiendo desde el 1940 con la Generación Baby Boomer y culminando con la Generación Z. Desde las respectivas particularidades de cada generación se mostró que variando el tiempo y espacio la mujer ha ido evolucionando en pensamiento, hecho que hoy presenta a una mujer decidida en sus acciones y en alcanzar todas las metas que se proponga.

Cabe destacar que, a partir de lo mencionado anteriormente, la sociedad y la política pública de Puerto Rico no han evolucionado, ya que se basan en un concepto antiguo no adaptado a la realidad social de la actualidad. Esto al no incorporar ni tomar en consideración las necesidades de la mujer trabajadora, ya



que existen pocos beneficios y poca flexibilidad, asistencia, recursos e inclusión en los empleos de alto liderazgo de la mujer en comparación con el hombre. Como ejemplo, se puede mencionar la implantación de la Reforma Laboral a principios de enero de 2017, donde en vez de crear fórmulas para atraer al empleado y retenerlo se disminuyeron los pocos recursos que se les daban, como el reducir el tiempo por vacaciones o el término de licencia ordinaria.

Esta nueva política pública no articula tomar en cuenta que la mujer, al ser la población con mayor número de habitantes, cada día demanda expectativas laborales más altas al tener mayor educación superior según datos del Consejo de Educación de P.R.

Este estudio, a pesar de que se interesa en la perspectiva de la mujer Millennials matriculada en UPRH, tuvo una participación significativa de otras generaciones. De 260 participantes voluntarias 69 fueron clasificadas como Millennials. Entre los resultados destacados se pudo vincular el objetivo principal que estaba fundamentado en conocer si existen diferencias y similitudes con los hallazgos de los autores (Chamie & Mirkin, 2012), para descubrir si en Puerto Rico la mujer profesional está optando por la misma tendencia que las mujeres de otros países desarrollados en temas como educación, carreras profesionales, el papel que ejerce la mujer en la sociedad, entre otras. Incluso, se alcanzó el último objetivo, fundamentado en conocer si existe una relación entre la preparación académica, escalar posiciones profesionales y cambiar la perspectiva tradicional de ser una mujer de familia.



Los objetivos influyeron en la elaboración de seis preguntas claves para vincular lo expuesto por los dos autores con las respuestas de las estudiantes

Millennials.

Preponderantemente, se pudo conocer los tres **intereses profesionales** de dicha generación cuales se destaca que la mujer Millennials se dirige a **estudiar y continuar estudiando hasta obtener títulos graduados, adquirir una vivienda para independizarse y lograr una estabilidad entre mi vida personal y profesional** para alcanzar un puesto que vaya a fin con su lugar de estudio siempre y cuando esté sumergida en un ambiente laboral que haga valer sus capacidades y conocimientos.

Este resultado confirma lo que exponen los autores Chamie & Mirkin (2012) cuando mencionan que cada día va incrementando a nivel de países desarrollados una mujer que busca educarse para obtener un desarrollo profesional y conseguir un empleo apto para sus conocimientos.

Por otro lado, se investigó la cantidad de mujeres Millennials matriculadas en la UPRH que le **interesa tener hijos**. Resultó que un **79 %** de la mujer Millennials en estudio desea tener hijos, pero la decisión está condicionada al tiempo y espacio que presencien siendo este interés uno subalterno al obtener mayor educación superior y estabilidad económica. En contraste, sólo el **75 %** de las mujeres generación Z interesan tener hijos bajo la misma condición que la generación Y. Las mujeres Millennials objeto de estudio destacaron que entre sus metas a largo plazo está obtener un grado de estudio a nivel graduado, por lo que postergarían la maternidad hasta realizarse profesionalmente. En otras palabras, la



mujer Millennials busca educarse con niveles superiores, lo que se traduce a alrededor de ocho o más años de estudio, para luego pensar en la **maternidad**. Este resultado confirma otro de los objetivos del estudio y hallazgos de los autores Chamie & Mirkin (2012) cuales destacan que: “las mujeres empiezan a tener hijos más adelante en la vida de lo que lo hicieron en el pasado.

Como resultado de la postergación de la maternidad, mujeres mayores quizá encuentren difícil poder quedar embarazadas. De la misma manera, en que las mujeres de la UPRH están dispuestas a posponer la maternidad para realizarse profesionalmente, por tendencia las estudiantes a nivel de País tomarían la misma decisión si extrapolamos estos resultados a las 139,814 matriculadas en Instituciones de Educación Superior en PR y que en mayor grado pertenecen a la generación Y y Z.

Este resultado tiene un nivel de importancia que como sociedad es alarmante ya que puede concluir en resultados negativos para la población puertorriqueña que al momento se han connotado. Incluso, podrían afectar negativamente al Gobierno por sus políticas públicas derivadas en múltiples instancias arcaicas y de discrimen permeable ante la mujer. El resultado preocupa en mayor relevancia al tener una tasa de natalidad en decadencia que perjudica directamente y que juega con la existencia de distintos sectores como los son las escuelas y todo lo que tiene que ver con el término niñez como lo son productos, servicios y la economía en que operan.

Por otro lado, este resultado repercute tal y como lo define el artículo en perspectiva del estudio manifestando que: La falta de hijos tendrá consecuencias



para los programas de gobiernos, implicaciones indeseables para las personas mayores y otras repercusiones, incluyendo pequeñas cohortes de niños, aumento del envejecimiento de la población, y los desequilibrios demográficos entre los grupos educativos (Chamie & Mirkin, 2012).

Esto evidencia que la política pública de este país está obligada a actuar de una manera inmediata para evitar estos efectos si partimos de datos tan relevantes como que la distribución porcentual de migrantes por edad y sexo destaca que el **50.6** de la migración en PR son mujeres y entre los grupos de edades con mayor migración se encuentran los grupos de **17 a 24 años** y **25 a 34 años**, edades en que por aspectos biológicos, sociales y culturales son consideradas como de mayor preponderancia productiva.

La mayoría de mujeres matriculadas en la UPRH, mencionó que **existe una relación positiva entre sus intereses profesionales y el deseo de tener hijos**. Esto entiéndase a que no ven la existencia de un impedimento entre alcanzar sus intereses profesionales y, a la vez, interesarles tener hijos. Cabe destacar que, un gran porcentaje de mujeres contestó de manera explicativa que, desearían desarrollarse profesionalmente antes de tener hijos para lograr mayor estabilidad económica y así sustentarlos por lo que partiendo de su primer asunto de mayor relevancia se destaca el culminar estudios graduados por lo que la maternidad para las generaciones Y y Z podría tardar un aproximado de 10 años a partir de su edad actual y un agravante ante este resultado es su gran preponderancia a emigrar de Puerto Rico.



Por otro lado, se exploró si la mujer Millennials **siente discriminación por razón de sexo**. Se descubrió que, en sus lugares de trabajo, practicas no equitativas de patronos y áreas del gobierno sienten discriminación en mayor grado en el escenario laboral y político.

Sin embargo, sostienen los resultados en particular en un aproximado de **60 %** de las mujeres en el estudio han sentido ser discriminada por ser mujer. Además, las mujeres particularmente del total de la muestra perciben algún tipo de discriminación en los nombramientos de mujeres en altos puestos en las agencias del gobierno considerados como puestos de confianza. Ante la percepción sobre desigualdades entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las Mujeres en la política de Puerto Rico un **78 %** manifiestan es notable la desigualdad. De igual manera, perciben que los puestos de confianza del Gobierno están regidos por hombres.

Este tema es uno sensible porque según los resultados de la investigación, las expectativas laborales de la mujer es tener un empleo donde sea valorada por sus conocimientos, de hecho, no aceptarían un lugar de trabajo dónde exista preferencias hacia el hombre por razón de sexo por lo que la política pública de del País tiene que evolucionar ya que las mujeres son las que están entrando al mundo laboral con una educación a altos niveles y tienen que valorarlas como tal, ya que podrían tener una reducción en la fuerza laboral. En lo que respecta a las **metas a corto plazo** para la mujer Millennials estas expresaron que la meta más importante de alcanzar a corto plazo es culminar sus **estudios subgraduados**, entiéndase Bachillerato. Sin embargo, al terminar su bachillerato mencionaron que **buscan independizarse y buscar un trabajo estable en el área de estudio**.



Estos resultados cuales fueron expuestos de manera cualitativa son cónsonos con los resultados expuestos por análisis cuantitativo en el estudio.

Por otra parte, se halló que la mujer Millennials matriculadas en UPRH emigraría del País con tal de alcanzar sus expectativas laborales. Este resultado es uno sensible para la sociedad puertorriqueña por los efectos directos que trae a colación, ya que la población de envejecientes estaría en aumento y emigra la potencial fuerza laboral de Puerto Rico, así como el disminuir la tasa de natalidad. Por otra parte, el resultado de la emigración trae consecuencias graves para el país porque la emigración que se está dando es de las personas profesionalmente preparadas en mayor grado la mujer que según datos de la Junta de Planificación de PR se enumera cerca del 50.6 % de los emigrantes en particular entre las edades de 17 a 34 años. Es meritorio que estos resultados agravan la situación de emigrantes si añadimos la clara posposición de la maternidad en la generación Y y Z cual inclusive optarían (43%) por el aborto independientemente de su interés en tener hijos destacando por razón el aborto como una opción en caso de un embarazo no planificado.

A esta aseveración debemos incluir que gran parte de las mujeres con intereses de emigrar en búsqueda de mejores oportunidades aplazarían significativamente su interés por tener hijos y gran parte de ellas actualmente viven solas con su madre por lo que podría interpretarse la emigración de Generación Millennials, Z y sus madres.



Un gran número de la muestra de mujeres obtenida 51.9 % se manifiestan sentimentalmente como solteras lo que antepone un cierto rechazo a la vida de pareja.

Un dato sorprendente es que a pesar de que la Mujer en PR representa un aproximado de 52 % de la población la muestra obtenida en la investigación manifestó en 96.9 % que no participan de asociaciones derivadas sólo para mujeres. El 59% de la muestra manifestó ser **primera generación** de estudios en su familia destacando que en mayor porcentaje interesa migrar más las que se identifican como primera generación de estudio de las que no lo son.

En comparación con los resultados de los autores Chamie, J., & Mirkin, B. (2012) la Mujer de la UPRH prefiere como asuntos de mayor relevancia estudiar y continuar estudiando hasta obtener títulos graduados, adquirir una vivienda para independizarse y lograr una estabilidad entre su vida personal y profesional. Un dato significativo es el que la mujer Millennials que no desea tener hijos y quedara embarazada de manera no planificada estaría dispuesta a abortar. Los resultados del estudio destacan la poca viabilidad de potenciar a la mujer como importancia ante los retos demográficos que enfrenta población mundial. Cabe destacar que en múltiples ideales se han conformado preocupaciones, pero pocos planes de acciones y muchos de los cuales están encaminados en actuar de manera correctiva ante los cambios poblacionales y no proactivos como lo ejemplifica en Plan de Viena de 1982 cual prioriza a través de las Naciones Unidas políticas relativas al envejecimiento son un derecho soberano y una responsabilidad de cada Estado. No es inconcluso el que el gobierno de Puerto Rico se encuentre



desarrollando múltiples planes que integren la demografía. No, obstante en ninguno de ellos se le ha otorgado particular atención a la Mujer destacando su gran importancia social, económica, cultural y de impacto mundial.

### **Posibles Consecuencias sobre los resultados**

En derivación a los resultados obtenidos y hallazgos de la investigación se prevén las siguientes consecuencias sobre el fenómeno de posposición de la maternidad en las generaciones Y y Z en Puerto Rico.

- Si el gobierno y empresa no gestionan cambios significativos sobre las expectativas laborales de las generaciones Millennials y Z aumentará la emigración de esta importante población.
- La emigración de estas generaciones muy probablemente incluirá a su madre o ambos padres.
- El efecto sobre la economía formal en relación a servicios y productos relacionados con la niñez se presume obtendrá una deceleración de 24% anual en la actividad económica por los próximos 10 años.
- Se validan los resultados de los autores Chamie, J., & Mirkin, B. (2012) sobre el aumento de la falta de hijos tendrá consecuencias para los programas de gobiernos, implicaciones indeseables para las personas mayores y otras repercusiones, incluyendo pequeñas cohortes de niños, aumento del envejecimiento de la población, y los desequilibrios demográficos.
- La edad promedio a la que las mujeres tenían su primer hijo subió de 24 a 28 años de edad hasta el 2008 según datos de las Naciones Unidas. En



comparación, en PR aumentó la mediana de edad para el grupo de mujeres de 33.8 a 42.5, ganando 8.7 años lo que significará menor natalidad y muy probable un aumento en riesgos médicos para futuras madres destacando la edad productiva límite definida por la ONU como 40 años.

- Las tasas de infecundidad están fuertemente conectadas con el nivel educativo de la mujer por lo que las Instituciones educativas deben evolucionar en lo que representa la prestación de servicios e investigación.
- Muy probable disminuya la cantidad de mujeres que interesen tener hijos, matrimonios y relaciones de pareja Mujer/Hombre una vez según datos empíricos otro factor que contribuye a una tasa más alta de la falta de hijos entre las mujeres educadas es su renuencia a casarse con un hombre de menos educación que ellas.
- Se estima un aumento considerable en mujeres que llegarán al final de su vida reproductiva sin hijos en particular **dos de cada cinco mujeres a la edad de 40 año no tendrán hijos.**
- Las Políticas expuestas por el gobierno recientemente sobre beneficios de empleo en particular disminución en el tiempo por licencia ordinaria, maternidad, paternidad, cuidado de hijos, empleo a tiempo parcial, seguridad del trabajo, aumento considerable en impuestos entre otros factores aumentará la posposición de la maternidad e inclusive podría



fomentar la erradicación del interés por tener hijos por parte de un gran sector de la mujer en PR.

- Las Políticas expuestas por el gobierno recientemente sobre beneficios de empleo en particular disminución en el tiempo por licencia ordinaria, maternidad, paternidad, cuidado de hijos, empleo a tiempo parcial, seguridad del trabajo, aumento considerable en impuestos entre otros factores aumentará la posposición de la maternidad e inclusive podría fomentar la erradicación por parte de un gran sector de la mujer en PR.

### **Recomendaciones dirigidas a la Universidad de Puerto Rico y sus Unidades**

- La Universidad deben desarrollar mecanismos de estudio recurrentes sobre las generaciones que circulan por sus aulas en la relación a sus expectativas de vida, profesionales, económicas y metas para así poder evolucionar en la prestación de servicios y contribuir a ofrecer una equidad favorable a la Mujer. **Se recomienda la UPR en Humacao desarrolle el primer centro de investigación sobre la Mujer y los cambios entre las generaciones vivientes.**
- La Universidad debe ser un área esencial en la recopilación de estadísticas e investigaciones que fomenten el estudiar los fenómenos demográficos con mayor representatividad. En particular los retos demográficos en relación a los empleos múltiples y efectos adversos a la maternidad.
- Otorgar mayor número de secciones en los cursos de género



- Creación de una política específica sobre la perspectiva de género e integrar su conceptualización y acciones a realizar en el Plan Estratégico de la UPR.
- La creación de asociaciones u organizaciones estudiantiles para potenciar el fortalecimiento humano y social tanto de la mujer como del hombre.
- Ampliación y modernización de los servicios a madres universitarias en relación a:
  - Acuerdos académicos durante procesos de gestación que incluya la culminación de tareas por medio del uso de la metodología a distancia.
  - Mayor atención del sector docente sobre la asistencia, persistencia y aprovechamiento académico estudiantil integrando un sistema de seguimiento y referidos tempranos que redunden en mayor retención y graduación.
  - Recurrencia y fortalecimiento de las actividades para la retención universitaria de estudiantes madres.
  - Integración de servicios de cuidado de niños partiendo de los recursos que posee la UPR y UPR en Humacao.
  - Modernización de pupitres para estudiantes embarazadas, con condiciones de salud por obesidad e impedimento físico. ○ Mejoras considerables de las condiciones de los estacionamientos para embarazadas cual es importante



mencionar la UPR en Humacao es la unidad pionera al integrar este servicio.

- Desarrollar cursos y talleres con crédito sobre la planificación familiar, cuidado pre conceptivo, transgresión del género y transexualismo.
- Desarrollar cursos con crédito sobre las consecuencias del discriminen los prejuicios y prácticas corrientes sobre el principio de igualdad.
- Fortalecer y aumentar la evaluación y avaluación sobre los servicios institucionales a través de procesos recurrentes.
- Integración de una subdivisión en la UPR en Humacao de procuraduría de la mujer.
- Fortalecimiento y recurrencia operacional del Programa de Prevención de Violencia contra la Mujer cual ha sido un programa pionero y exitoso en la UPR en Humacao.
- Adiestramiento y formación de la empleomanía universitaria sobre calidad en servicios centralizado en la retención y distinción de competitividad institucional.
- Involucrar al mercado meta de la UPR en Humacao sobre los retos demográficos y perspectiva de género por medio de comunicación en masas, congresos y conversatorios.



## Recomendaciones dirigidas al Gobierno de Puerto Rico y sus Dependencias

- Ante la situación de que las mujeres Millennials están adquiriendo mayor educación con motivos de alcanzar altas expectativas a nivel profesional es necesario que el gobierno establezca mecanismos para retener a la mujer profesional y hacerla participe de la fuerza laboral a nivel gubernamental y estimule su equidad en el sector privado.
- La política pública debe estar dirigida a fomentar la perspectiva de género para que haya equidad laboral por razón de sexo en las agencias gubernamentales y no sólo debe ser política pública también, debe supervisarse su cumplimiento en el sector empresarial en PR.
- El Gobierno tiene que adaptarse a las generaciones futuras para que haya una evolución en los aspectos laborales y debe reenfocar los servicios cónsonos con los cambios demográficos que experimenta el País en la actualidad.
- Puerto Rico debe desarrollar un proceso de benchmarking con Países desarrollados que mantengan altos índices de natalidad y observar que variables influyen en la tasa de nacimiento.
- La Oficina de la Procuradora de la Mujer debe desarrollar un Plan decenal sobre la potencialización de la Mujer ante los cambios demográficos y desarrollar mayor vinculación con universidades en PR.



- Se destaca como recomendación particularmente expuesto en el análisis FODA desarrollado por la Junta de Planificación de PR sobre la natalidad:
  - La evaluación de los planes médicos sobre la cubierta de ciertos cuidados profesionales para la mujer gestante que en fin pueden disminuir riesgos en el proceso e inclusive minimizar gastos económicos por cesáreas.
  - El acceso a cuidados de niños públicos es limitado y el gobierno ha perdido su control por la poca efectividad y proactividad de la administración de centros Head Star y Child Care lo que ha repercutido, en que estos servicios recaigan en empresas privadas de ganar / ganar lejanas a su función principal y limitando a sectores de poco desarrollo económico sobre su disponibilidad.
  - En Puerto Rico la planificación familiar está dirigida a evitar el embarazo y no la acompaña un enfoque o una política pública que propicie el cuidado pre conceptual para que la mujer pueda planificar embarazos deseados y saludables.
  - Los tratamientos de fertilidad asistida son costosos y no son parte de las cubiertas regulares de los planes médicos.
  - Los centros de cuidado en Puerto Rico no se ajustan a la tendencia laboral de horarios flexibles para apoyar a las madres



y padres que trabajan en fines de semana, días feriados y horarios no tradicionales.

### **Inherencia para futuras investigaciones**

Como futuras investigaciones, luego de la obtención de resultados del estudio en perspectiva, se definen los siguientes nexos:

- Descripción de la generación Z en cuanto a sus expectativas profesionales y personales y si estas varían de las generaciones predecesoras.
- Conocimiento de patronos sobre la evolución profesional y personal de la Mujer y sus implicaciones.
- Vinculación de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la Procuraduría de la Mujer y sus efectos en la perspectiva de género en PR.
- La vinculación social de la perspectiva de género desde su declaración legal hasta la acción afirmativa en PR.

### **Referencias**

Acosta, E. (1980). La mujer en la sociedad puertorriqueña. Río Piedras, PR.:

Ediciones Huracán.

Socorro, A. (2013). Relación entre la experiencia de la separación parental y la construcción de un proyecto de vida del joven y la joven universitarios.

Universitas Psychologica, septiembre-diciembre, 713-725.

BBC, Mundo Noticias, (2011). Cuando una mujer elige no tener hijos.



[http://www.bbc.com/mundo/noticias/2011/03/110225\\_salud\\_mujer\\_hijos\\_men.html](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2011/03/110225_salud_mujer_hijos_men.html)

Bloomberg. (2016). ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres? El Nuevo Día. 12 de abril de 2016.

Bravo, M., Colberg, E., Martínez Ramos, L., Martínez Miranda, M., Méndez, A., & Seijo Maldonado, L. (1994). La construcción social del género y la subjetividad: Educación y trabajo. En A. Colón (Compiladora), Tercer Encuentro de Investigadora: Programa de Intercambio CUNY-UPR (pp. 5683). San Juan, P. R.: Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico.

Cecilia S. (2015). El desembarco de las mujeres “Millennials” en el mercado del trabajo. La Tercera. <http://diario.latercera.com/edicionimpresa/el desembarco de las mujeres millennials en el mercado del trabajo/>

Chamie, J., & Mirkin, B. (2012). Mujeres modernas, sin hijos por propia elección. La Gran Época. Recuperado de <http://www.lagranepoca.com/archivo/23283-mujeres-modernas-hijospropia-eleccion.html>

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1977). Madres sin tener Hijos.

Consejo Educación de PR. Estadístico de datos sobre matrícula Educación Superior en PR.

Córtés, R. (2016). Más decesos que nacimientos. El Nuevo Día.



De La Cruz & Associates (2016). Millennials: generación apegada a la familia.

El Nuevo Día. 5 de febrero de 2016.

<https://www.elnuevodia.com/negocios/consumo/nota/millennialsgeneraciona-pegadaalafamilia-2158983/>

Defago, N. El Tiempo, “se llaman ‘Dinks’ (Double Income No Kids, El Nuevo Día (2015).

El Nuevo Día (2014). Generación de jóvenes sin oportunidad en el mundo laboral.

Elizabeth, J. (1998). Pan y afectos: la transformación de las familias. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1998.

Fragoso, A. (2014, marzo 5). Cronología de la mujer puertorriqueña trabajadora. Retrieved from Entre Paréntesis:

<http://entreparesis.com/2014/03/cronologia-de-la-mujer-puertorriquenatrabajadora/>

García, P., & Stein, G. (2008). Políticas para dirigir a los nuevos profesionales motivaciones y valores de la Generación Y. IESE Business School.

Hannan, C. (2001). Gender mainstreaming: Strategy for promoting gender equality. Office of the

Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women.

Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar.

(2010). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. México Edit.

McGraw Hill.

Hudson. (2016). El Gran Cambio Generacional. Retrieved from <http://es.hudson.com/es-es/centro-de-conocimiento/the-great-generational-shift>.

Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2011). Estadísticas. Recuperado de:



<http://www2.pr.gov/agencias/mujer/Estadisticas/Pages/default.aspx>

Junta de Planificación, (2016). Centro de Datos Censales de PR.

<http://www.jp.gobierno.pr/>

Junta de Planificación de PR, (2017) Reto Demográfico. Informe de Progreso sobre Demografía en PR. Gobernador de PR.

Martí, C., & Gómez, S. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. Barcelona: IESE Business School- Universidad de Navarra.

Linares Gómez, A. (octubre 5, 2013). *La opción de vivir sin hijos*. El Tiempo.

Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13102748>

Marqués, R. (1970). Un niño azul para esa sombra. Puerto Rico: Editorial Cultural.

Mendoza, C. (2010). La transgresión del género femenino durante el segundo periodo del feminismo en Puerto Rico. ResearchGate publications in November, 2010.

Oficina de la Procuradora de las Mujeres (2017). Datos sobre la mujer en PR. <http://www.mujer.pr.gov/>.

Ortiz, N. Y. (noviembre 24,2011). Mujeres en la fuerza laboral. Recuperado de <http://grupocne.org/2011/11/24/mujeres-en-la-fuerza-laboral/>

Reyes, E; Ortiz, C; Rivera, C; Purcell, P & Ruiz, G. (2016). La Educación del Género en Peligro de Extinción: Preparación de Psicoterapeutas Clínicos en Puerto Rico. Revista Puertorriqueña de Psicología, vol. 27, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 80-93. Asociación de Psicología de Puerto Rico. San



Juan, Puerto Rico

Rivera, Y. (2016). El reto de manejar a los Millennials. El Nuevo Día.

Robles, C., & Di Leso, L. (2011). El concepto de familia y la formación académica en Trabajo. Debate Público reflexión de Trabajo Social.

Roco, F. (26 de abril de 2015). El desembarco de las mujeres "Millennials" en el mercado del trabajo. Obtenido de PwC:

<http://www.pwc.com/cl/es/prensa/prensa/2015/el-desembarco-de-lasmujeres--Millennials--en-el-mercado-del-tra.html>

Rodríguez, J. (2014). Generación de jóvenes sin oportunidad en el mundo laboral. El Nuevo Día

<https://www.elnuevodia.com/generaciondejovenessinopportunidadenelmundo laboral>

Serrano, P. (2012). La perspectiva de género como una apertura conceptual y metodológica en salud pública. Revista Cubana de Salud Pública 2012;

38(5): 811-822.

The Economist, (2016). Why put a ring on it?. Single women are reshaping America from marriage to politics to the economy.

<https://www.economist.com/news/books-and-arts/21696942-single-womenare-reshaping-america-marriage-politics-economy-why-put>

Traister R, (2009) All the Single Ladies. Unmarried Women and the Rise of an Independent Nation. Simon & Schuster. [http://www.simonandschuster.com/books/All-the-Single-Ladies/Rebecca-](http://www.simonandschuster.com/books/All-the-Single-Ladies/Rebecca-Traister/9781476716565)

[Traister/9781476716565](http://www.simonandschuster.com/books/All-the-Single-Ladies/Rebecca-Traister/9781476716565)

Velázquez, A. (2016). Perfil del Migrante. Instituto de Estadísticas de PR. San



Juan, PR.

Zavala, G. (2012). Artículos. Retrieved from Gerza:

[http://www.gerza.com/articulos/aprendizaje/todos\\_articulos/comport\\_generaciones.html](http://www.gerza.com/articulos/aprendizaje/todos_articulos/comport_generaciones.html)<https://www.significados.com/> Definición Mujer de Familia



## Apéndice A Junta de Protección de Seres Humanos en la Investigación



24 de enero de 2017

Sa. Marielena Suárez Rivera  
Urb. Mansiones de Las Piedras #19  
Las Piedras, Puerto Rico 00771

RE: Solicitud Núm. 2015-2016-062

Saludos:

Le agradecemos su pronta respuesta a las recomendaciones solicitadas en la investigación: Percepción de las mujeres generación millenials matriculadas en la UPRH en cuanto a la maternidad y sus expectativas laborales. Evolución profesional del género y sus implicaciones en la sociedad.

La Junta de Protección de Seres Humanos en la Investigación aprobó a través del procedimiento de forma **expedita** su solicitud con las siguientes recomendaciones:

1. Deberá proteger toda información sensitiva; cualquier información que afecte el buen nombre de la Universidad de Puerto Rico en Humacao, por lo que no se divulgará ningún dato que afecte a la Institución; de ser así, podría tener repercusiones legales.
2. La vigencia de la solicitud es hasta enero 2018. Si la investigación no ha concluido para esta fecha, tiene que solicitar la renovación de la autorización de acuerdo a los procedimientos de la Junta de Protección de Seres Humanos en la Investigación (JPSHI) y al tipo de revisión correspondiente, por el comité en pleno o expedita. Cualquier modificación posterior a la autorización a la autorización de la JPSHI requerirá consideración y reautorización.
3. Al finalizar el estudio, debe completar el Formulario de Notificación de Terminación de Protocolo.

Le deseamos éxito en su encomienda. Si necesita más información puede comunicarse con el que suscribe o a la oficina de OPIS.

Atentamente,

Dr. Félix López Román  
Presidente JPSHI



## Apéndice B Consentimiento Informado

### PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPECTATIVAS LABORALES. EVOLUCIÓN PROFESIONAL DEL GÉNERO Y SUS IMPLICACIONES EN LA SOCIEDAD.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Esta información puede ser entregada en formato impreso de así requerirlo la participante)

Estimada mujer estudiante de la comunidad universitaria UPR Humacao: Usted ha sido invitada a participar en un estudio de investigación. Antes de que decida participar en el estudio, por favor, lea este consentimiento cuidadosamente. Haga todas las preguntas que tenga, para asegurarse de que entiende los procedimientos del estudio, incluyendo sus riesgos y beneficios. Por favor, pregunte al investigador encargado o cualquier personal relacionado con el estudio para que le explique cualquier palabra o información que usted no deduzca claramente.

#### I. Definiciones o información para mejor comprensión:

- a) Generación Millennials: La llamada generación Y o "Millennials" nacidos entre 1979 a 1994. (Para participar de la investigación no necesariamente debes haber nacido en este periodo de tiempo. Puedes participar y clasificarte en otros periodos de tiempo atribuibles a otras generaciones.)
- b) Investigación: Estudio Estudiantil, que integra, la identificación de un tema o problema social, revisión de literatura, recopilación de datos, análisis, hallazgos, conclusiones, recomendaciones y publicación de información en foros académicos.
- c) Mujer de Familia: Mujer que fomenta una unidad social independientemente de su género, consanguinidad (personas que descienden del mismo progenitor), afinidad (entre el cónyuge y los consanguíneos de su cónyuge) y civil (adopción).

#### II. Propósito del Estudio:

La investigación pretende conocer si la población de mujeres Millennials matriculadas en la UPRH poseen diferencias y similitudes sobre los hallazgos de los autores (Chamie & Mirkin, 2012) en cuanto a que el aumento en educación y oportunidades para las mujeres ha llevado a casamientos tardíos, menos proporción de casamientos, mayor uso de anticonceptivos, abortos, aumento en la elección de carreras profesionales y un cambio en el papel y status de la mujer. El estudio intenta explorar si existe una relación entre la preparación académica, escalar posiciones profesionales y cómo la mujer millennials de la UPRH interpreta la perspectiva tradicional, mujer de familia.

#### III. Beneficios del Estudio:

La participación en este estudio consta en proveer una radiografía confiable de la población a investigar. Como objetivo fundamental los resultados pretenden ser publicados en revistas académicas cuyo enfoque será que la sociedad en PR pueda conocer las expectativas laborales de la mujer estudiante de la UPRH. Además, se contribuya a una mejor concientización de la sociedad en cuanto al desarrollo de la mujer como la mayor población en Puerto Rico, potencial recurso de la fuerza laboral del País y la necesidad de adaptación social, laboral y gubernamental a los cambios crecientes relacionados con la Mujer en particular Generación Millennials.

#### IV. Participantes del Estudio:

Los participantes del estudio se identifican como mujeres estudiantes de la UPRH. Se proyecta utilizar un universo aproximado de 2,457 mujeres estudiantes de la institución para una muestra representativa de 332 mujeres estudiantes cuyo margen de error será de 5 % con un nivel de confianza de 95 % y una heterogeneidad de un 50 %.

#### V. Procedimientos:

Si reúne las condiciones para participar en este estudio y acepta (participar), se le realizará el siguiente procedimiento:



26942017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

- a) En el momento de contribuir a la investigación, a cada persona que cualifique con los criterios se le enviará por el correo electrónico de la universidad un documento electrónico para contestar y que solicita su autorización para que así sea participe del mismo de manera voluntaria. De aceptar, se le harán una serie de preguntas tanto abiertas como cerradas.
- b) El cuestionario electrónico posee una atribución de Salto de Página que del participante no aceptar formar parte de la investigación será redirigido a salir del cuestionario.
- c) Este estudio tomará alrededor de 20 a 25 minutos.
- d) Las preguntas serán directamente dirigidas a la investigación, no se harán preguntas que revelen la identidad de la participante.
- e) Se identificarán a las estudiantes a través de promociones por los dieciséis departamentos de UPRH.
- f) Luego se le notificará a cada departamento sobre la investigación para que, de igual forma, pueda realizar un comunicado y así hacer un llamado a que las estudiantes sean participes.
- g) Antes de que la alumna abra el cuestionario se especificarán los criterios de inclusión para que pueda participar. La colaboración es opcional, puede decidir si participar o no.
- h) De abrir el documento y no querer continuar puede abandonarlo a cualquier momento sin consecuencia alguna. Al ser por correo electrónico, las participantes elegirán tanto el tiempo y espacio como el medio tecnológico más accesible para contestar el cuestionario.
- i) El cuestionario será elaborado para que puedan sentir comodidad y privacidad ante el periodo de participación. Debido a que el canal de transmisión del cuestionario será por correo electrónico, no se le pedirá información personal que identifique a la persona como lo es y sin limitarse al nombre de usuario de la dirección de correo electrónico.
- j) En el momento de someter las contestaciones la investigadora recibirá solo las contestaciones junto con los porcentajes dependiendo de la pregunta. Las participantes no se identificarán con nombre y apellido. Las preguntas solo serán dirigidas a la investigación.
- k) El material recopilado será custodiado por la investigadora. Solo será utilizado para los propósitos de la investigación.
- l) El archivo de respuestas será custodiado por tres años en la residencia de la investigadora y la información a custodiar no identifica directa o indirectamente a los participantes. Luego de tres años los datos serán desechados al borrar la información del archivo y destruir este por incineración.

#### VI. Riesgo o Incomodidad y Medidas a tomarse para minimizar los riesgos:

Los riesgos que el estudio puede estimular para los participantes son cansancio, incomodidad, tensión, o aburrimiento. El participante puede escoger para evitar los riesgos antes identificados solicitar una copia en papel del cuestionario a la investigadora para analizarlo con mayor tiempo y posteriormente contestar el cuestionario electrónico. Además, el sistema de cuestionario en línea no tendrá límite de tiempo de respuesta por lo que el participante puede requerir del tiempo y espacio necesario. La copia del cuestionario, así como copia impresa del Consentimiento Informado de así requerirlo la participante será provista por la investigadora Principal. Los resultados de esta investigación aparecerán totalizados.

#### VII. Pagos o Incentivo al Participante:

No se ofrecerán Pagó o Incentivos para el participante más allá de la otorgación de oportunidad a formar parte de los grandes beneficios que pretende aportar el estudio a la sociedad.

#### VIII. Privacidad y Confidencialidad:

Se mantendrá confidencialidad con su participación al completar este cuestionario. Toda información permanecerá almacenada por un promedio de tres años en un archivo electrónico encriptado, con contraseña en un disco duro externo. Luego de estos tres años estos documentos serán destruidos utilizando el método de incineración. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con la Estudiante:

Marielena Suarez  
[marielena.suarez@upr.edu](mailto:marielena.suarez@upr.edu)  
787-206-0329

De tener alguna pregunta sobre sus derechos como participante o reclamación o queja relacionada con su participación en este estudio, puede comunicarse con la Junta de Protección de Seres Humanos en la Investigación en la Oficina de Programas e Investigación Subvencionadas de la Universidad de Puerto Rico en Humacao, a los teléfonos (787)850-9343, o a correo electrónico [opis.upr@upr.edu](mailto:opis.upr@upr.edu). La Junta de Protección de Seres Humanos en la Investigación (Institutional Review Board) por sus siglas



2842017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

en Inglés) de la Universidad de Puerto Rico en Humacao, han examinado y avalado la propuesta y objetivos de este estudio, incluyendo este documento. La identidad de cada participante será protegida.

IX. **Compensación por Daños:**

Los investigadores, mentores, comité de investigación, UPR en Humacao y UPR no proveen alternativa de pago u otra forma de compensación por posibles daños relacionados con su participación en la investigación. Por ejemplo: salarios no devengados, pérdida de tiempo invertido o sufrimiento. Ninguna forma de remuneración económica será otorgada por lo que es imprescindible conozca que su participación es voluntaria y los riesgos han sido explicados.

X. **Derecho y Participación Voluntaria:**

Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. El contestar esta encuesta es libre y voluntaria. Sus contestaciones e información serán administradas con carácter confidencial. La información que usted brinde será utilizada única y exclusivamente para fines académicos y los objetivos de la investigación previamente expuestos ante usted. No recibirá paga, compensación o beneficio por participar en el estudio. De tener alguna pregunta sobre sus derechos como participante o reclamación o queja relacionada con su participación en este estudio, puede comunicarse con la Junta de Protección de Bienes Humanos en la Investigación en la Oficina de Programas e Investigación Subvencionadas de la Universidad de Puerto Rico en Humacao, a los teléfonos (787)850-9343, o a correo electrónico [ojas.uprh@uprc.edu](mailto:ojas.uprh@uprc.edu). La Junta de Protección de Bienes Humanos en la Investigación (Institutional Review Board) por sus siglas en Inglés) de la Universidad de Puerto Rico en Humacao, han examinado y avalado la propuesta y objetivos de este estudio, incluyendo este documento y ha otorgado el número de solicitud 2015-2016-062.

Para cualquier información relacionada con esta investigación también puede contactar a la investigadora: Marielena Suarez Rivera ([marielena.suarez@uprc.edu](mailto:marielena.suarez@uprc.edu)), (787)206 - 0329.

XI. **Consentimiento:**

He leído la información de esta hoja de consentimiento. El contenido del estudio me ha sido explicado y todas las preguntas sobre el mismo han sido aclaradas. Al contestar el cuestionario ACEPTO participar en el estudio y certifico que mi participación es voluntaria e informada.

\*Obligatorio

1. **Autorización para participar del estudio. \***

Si, acepta participar voluntariamente registre la casilla correspondiente "Acepto participar voluntariamente" y prosiga hasta completar todas las preguntas. Si no acepta participar registre la casilla No acepto participar y será redirigido a salir del cuestionario. De aceptar participar su aprobación al marcar la casilla "Acepto participar voluntariamente" será considerado como su firma de aprobación ante el Consentimiento Informado y participación de la Investigación. **Marca solo un óvalo.**

**Acepto participar voluntariamente** (He comprendido el contenido del Consentimiento Informado y además, he comprendido los riesgos y beneficios del estudio con la investigadora).

**No acepto participar** Deja de rellenar este formulario.

**Gracias por aceptar participar del "PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPECTATIVAS LABORALES. EVOLUCIÓN PROFESIONAL DEL GÉNERO Y SUS IMPLICACIONES EN LA SOCIEDAD."**

A continuación, encontrará las preguntas sociodemográficas, Cuantitativas y Cualitativas relacionadas con la Investigación.



## Apéndice C Instrumento recolección de datos

2942017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

Seleccione la opción que mejor describa su opinión personal. Algunas las preguntas Cuantitativas tienen las opciones de respuesta de Si o No y otras poseen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa su opinión. Sólo podrá, seleccionar una opción como respuesta a cada pregunta.

En cuanto a las preguntas Cualitativas y Socio demográficas conteste según su opinión personal en el espacio provisto para ello o seleccione la alternativa que mejor corresponda.

### 2. Fecha y Hora de Aceptación a Participar \*

Esta información es requisito de la Junta de Protección de Seres Humanos en la Investigación(JPSH) y no identifica sus respuestas como participante de la investigación.

Ejemplo: 16 de diciembre de 2012 11:03 a.m.

## I. Preguntas sociodemográficas

### 3. 1. Año de Nacimiento \*

¿Identifique en cual grupo de edad nació usted?  
Marca solo un óvalo.

- a. En el 1964 o antes
- b. Entre el 1965 y 1978
- c. Entre el 1979 y 1994
- d. A partir del 1995

### 4. 2. ¿Cuál es tu situación profesional actual? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Estudiante a tiempo parcial
- b. Estudiante a tiempo completo
- c. Estudiando y trabajando (trabajo para otra persona)
- d. Estudiando y trabajando (por cuenta propia)
- Otro: \_\_\_\_\_

### 5. 3. ¿Tiene hijos? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Si
- b. No

### 6. 4. ¿Cuál es tu situación sentimental actual? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Soltera
- b. Noviazgo
- c. Casada
- d. Divorciada
- Otro: \_\_\_\_\_



2842017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

7. 6. ¿Pertenece a alguna asociación que agrupe sólo mujeres? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Si
- b. No

8. 8. ¿Con quién vive actualmente? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Con mi Madre
- b. Con mi Padre
- c. Ambos Padres
- d. Abuelos
- e. Sola
- f. Con mi Pareja
- Otro: \_\_\_\_\_

9. 7. El lugar donde reside es: \*

Marca solo un óvalo.

- a. Lugar propio
- b. Lugar rentado
- c. Propiedad Padres
- d. Propiedad Abuelos
- e. Hospedaje (con varios estudiantes)
- Otro: \_\_\_\_\_

10. 8. ¿En su familia directa, es usted quien único cursa estudios universitarios? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Si
- b. No

11. 9. ¿Qué redes sociales utilizas con mayor frecuencia? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Facebook
- b. Twitter
- c. Snapchat
- d. LinkedIn
- e. Instagram
- f. Pinterest
- g. Flickr
- Otro: \_\_\_\_\_



2942017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

12. 10. ¿Qué aplicación de mensaje de texto utiliza con mayor frecuencia? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Texto regular
- b. WhatsApp
- c. Hangouts
- Otro: \_\_\_\_\_

13. 11. ¿Qué marca de celular utilizas? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Apple
- b. Blackberry
- c. HTC
- d. LG
- e. Nokia
- f. Samsung
- g. Sony
- Otro: \_\_\_\_\_

14. 12. ¿Cuál compañía de telefonía utilizas? \*

Marca solo un óvalo.

- a. AT&T
- b. CLARO
- c. T-MOBILE
- d. BOOST
- e. VERIZON
- f. ALLTEL
- g. NET 10
- h. SIMPLE MOBILE
- i. SPRINT
- Otro: \_\_\_\_\_

## II. Preguntas Cuantitativas sobre Maternidad y Expectativas Laborales

---

Sección A: Educación y Maternidad



26142017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

15. Escala de respuestas Si o No \*

Marca solo un dvalo por fila.

	(2) Si	(1) No
1. ¿Vas a seguir estudios graduados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿Cómo mujer le interesa tener hijos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿Te conformarías por el hecho de obtener un empleo con el no recibir la misma remuneración que el hombre por el mismo trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Aceptarías que tu futuro patrono no practique la equidad en salario entre el hombre y la mujer por buscar estabilidad laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿El ofrecimiento de beneficios, como tiempo en maternidad y flexibilidad en trabajar desde el hogar, por parte de un patrono puede variar tu decisión en tener hijos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Crees que el tener hijos impide que seas una profesional exitosa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Te parece necesaria una participación más activa de mujeres en el ámbito político y social en P.R.?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿Las mujeres reciben el mismo apoyo que los hombres, a la hora de practicar deporte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Alguna vez te has sentido discriminada por ser mujer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿Consideras que el rol de la Procuradora de la Mujer es importante y debe permanecer en PR?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ¿En caso de ser madre mientras estudias, continuarías estudiando?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. ¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios subgraduado (entiéndase BACHILLERATO)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. ¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado estudios graduados a nivel de MAESTRÍA o título equivalente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. ¿Postergarías la maternidad hasta haber terminado tu ciclo de estudios graduado a nivel de DOCTORADO o título equivalente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. ¿Consideras que una alta proporción de mujeres se retiran del mercado laboral para cuidar sus hijos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar las expectativas laborales que aspiras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



26142017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

	(2) SI	(1) No
17. ¿Utiliza anticonceptivos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. ¿ Consideras el aborto como una opción en caso de un embarazo no planificado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. ¿Te consideras una mujer de familia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. ¿ Consideras que la falta de acceso a redes sociales y una educación formal, son factores que incidirían en la probabilidad de ocurrencia de un embarazo no planificado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## II. Preguntas Cuantitativas sobre Maternidad y Expectativas Laborales

Sección B: Desarrollo Profesional y Aspectos Laborales (Sólo faltan tres secciones incluyendo esta para culminar). Su participación es importante, por favor continúe.



2542017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

16. Escala de Respuestas: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) Poco de acuerdo y (1) Nada de acuerdo. \*

Marca solo un óvalo por fila.

	(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(2) Poco de acuerdo	(1) Nada de acuerdo
1. ¿ Considera que los empleadores en Puerto Rico se inclinan más hacia los hombres cuando se trata de ascensos internos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿ Consideras como mujer que puedes alcanzar los niveles profesionales más altos en tu empleo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿ Consideras como mujer buscar empleadores con un fuerte historial de diversidad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. La mujer aspira a mejorar condiciones laborales relacionadas con horario y lugar y no necesariamente es importante el ingreso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿ La mujer prefiere que las discusiones de retroalimentación profesional sean frente a frente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿ La mujer prefiere trabajar fuera de su país de origen en búsqueda de mejores condiciones laborales por razones de maternidad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿ La imagen y reputación del lugar de empleo es muy importante a la hora de decidirte a buscar empleo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿ Los costos indirectos laborales de la mujer son más altos que el de los hombres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿ La licencia por maternidad es necesaria para una mejor Calidad de Vida de la mujer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



2942017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

	(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(2) Poco de acuerdo	(1) Nada de acuerdo
10. ¿Existen desigualdades entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las Mujeres en la política de Puerto Rico?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ¿Es preferible trabajar con mujeres en vez de hombres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. ¿Es preferible trabajar con hombres en vez de mujeres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. ¿El aborto es una decisión únicamente de la mujer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. ¿El aborto es un problema de salud pública?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. La mujer recibe mayor educación sexual y reproductiva en su formación educativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. ¿La Mujer prefiere a una mujer como supervisora en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. ¿La Mujer prefiere a un hombre como supervisor en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. En el lugar donde te desamolas profesionalmente actualmente ya sea empleo o lugar de estudio, ¿percibes alguna desigualdad entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las mujeres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. ¿En el lugar donde estudias percibes desigualdad entre mujeres y hombres, o algún tipo de discriminación hacia las mujeres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<https://docs.google.com/forms/d/1471q9DuCB1G-aI1z8YuzNBznk5CRod5vLAvH93Kgl/edit>

10/14



28/4/2017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

	(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(2) Poco de acuerdo	(1) Nada de acuerdo
20. ¿Crees que existe alguna discriminación hacia las mujeres en el empleo en agencias gubernamentales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. ¿Crees que existe algún tipo de discriminación en los nombramientos de mujeres en altos puestos en las agencias del gobierno considerados como puestos de confianza?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. ¿La empresa privada es más proactiva que el gobierno en términos de relaciones laborales entre mujeres y hombres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## II. Preguntas Cuantitativas sobre Maternidad y Expectativas Laborales

Sección C. Asuntos de mayor relevancia para la Mujer. Esta es la penúltima sección para finalizar. Su participación es importante, por favor continúe.



2642017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

17. **Asuntos de mayor relevancia para usted como Mujer. \***

Seleccione sólo tres (3) asuntos de mayor relevancia.  
Selecciona todos los que correspondan.

- 1. Tener Hijos
- 2. Estudiar y continuar estudiando hasta obtener títulos graduados.
- 3. Tener más posibilidades de acceso a formación universitaria graduada.
- 4. Adquirir mayor información sobre salud, enfermedades de transmisión sexual, métodos anticonceptivos.
- 5. Mejorar mis conocimientos en el idioma inglés.
- 6. Adquirir una vivienda para independizarme.
- 7. Pasar más tiempo con mi pareja.
- 8. Pasar más tiempo con mis familiares.
- 9. Participar en organizaciones/asociaciones de diferentes tipos inclusivas a la mujer.
- 10. Participar en charlas y talleres para mujeres.
- 11. Hacer deporte o actividades al aire libre.
- 12. Desarrollar una empresa.
- 13. Lograr una estabilidad entre mi vida personal y profesional.
- 14. Contar con un empleo estable.
- 15. Adoptar Hijos

### III. Preguntas Cualitativas

---

Esta es la última sección para finalizar. Su participación es importante, por favor continúe.

18. 1. **¿Cuáles son sus intereses profesionales una vez culmine su preparación académica en la UPR en Humacao?**

---



---



---



---



---

19. 2. **¿Existe relación positiva entre sus intereses profesionales y el deseo de tener hijos?**

---



---



---



---



---



28/4/2017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

20. 3. ¿Perolbe alguna discriminación haola la mujer en ambientes profesionales?

Five horizontal lines for text input.

21. 4. ¿Cuáles metas a oorto plazo son más importantes para usted como mujer?

Five horizontal lines for text input.

22. 6. ¿Cuáles son las expectativas de trabajo que tienes como mujer?

Five horizontal lines for text input.

23. 8. ¿Sacrificarías tener hijos por escalar posiciones de mayor responsabilidad en una empresa? En relación a esta pregunta, de ser Si ¿Por qué? De ser No, ¿Por qué?

Five horizontal lines for text input.

24. 7. ¿Sacrificarías tu empleo por tener hijos? En relación a esta pregunta, de ser Si ¿Por qué? De ser No, ¿Por qué?

Five horizontal lines for text input.



26/4/2017 PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES GENERACIÓN MILLENNIALS MATRICULADAS EN LA UPRH EN CUANTO A LA MATERNIDAD Y SUS EXPEC...

25. 8. ¿Has contemplado emigrar a otro país para alcanzar el nivel de vida que aspiras? En relación a esta pregunta, de ser Si ¿Por qué? De ser No, ¿Por qué?

Five horizontal lines for handwritten response to question 25.8.

26. 8. Menciona la dificultad más importantes que posees en tu desarrollo como estudiante.

Five horizontal lines for handwritten response to question 26.8.

27. 10. Menciona la mayor dificultad que experimentastes en tu desarrollo personal para poder llegar a la Universidad.

Five horizontal lines for handwritten response to question 27.10.

28. 11. Cuáles recomendaciones o ideas podrías proveer en beneficio de la Mujer?

Five horizontal lines for handwritten response to question 28.11.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO, CALL BOX 060 HUMACAO, PUERTO RICO 00792  
www.uprh.edu • T. 787.858.0100 • F. 787.858.0101 • Promove con Igualdad de Oportunidades de Empleo 50703





October 2025

Por: Carlos O. Figueroa Pérez  
Micro artículo de Reflexión Práctica, Técnico Profesional

# *Más allá de los algoritmos: lo que la IA no puede reemplazar en la Administración del Recurso Humano en la era contemporánea*

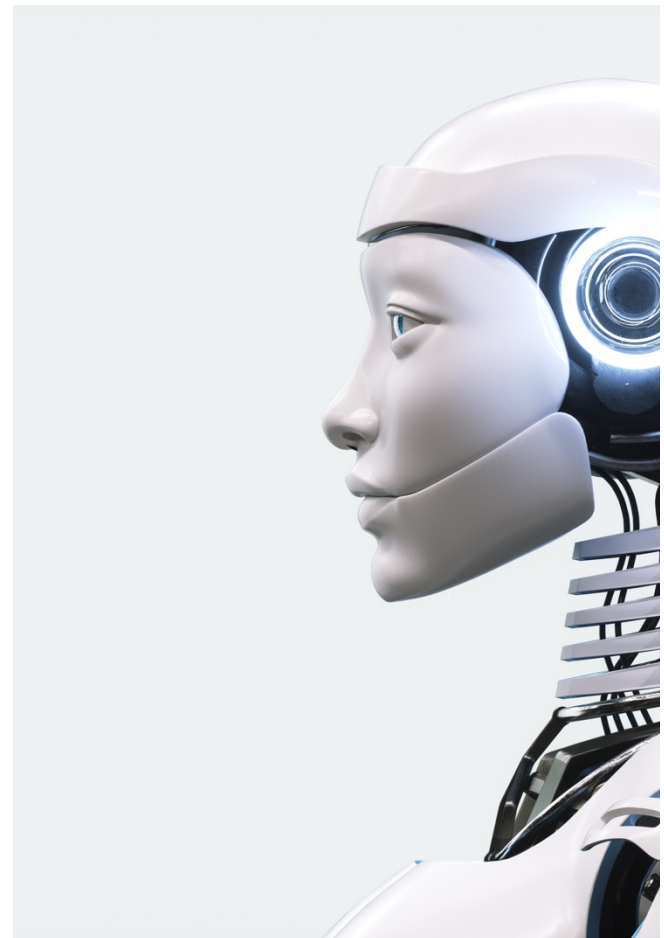
Carlos O. Figueroa Pérez<sup>1</sup>  
Universidad de Puerto Rico en Humacao  
[carlos.figueroa7@upr.edu](mailto:carlos.figueroa7@upr.edu)  
ORCID iD 0009-0004-3971-6396

Recibido 10/01/2025 por: Dr. José A. Baldañez Matos, Editor

Aceptado 10/03/2025 por: Junta Editorial  
Dr. José A. Baldañez Matos, Editor

Publicado: 3 de octubre de 2025

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) en la administración de recursos humanos ha transformado de manera significativa la gestión del talento humano en las organizaciones contemporáneas. Herramientas basadas en algoritmos se utilizan cada vez más en procesos de reclutamiento, análisis de solicitudes de contratación, pruebas psicométricas, entrevistas virtuales y selección de personal (Davenport & Ronanki, 2018). Asimismo, se han extendido hacia programas de adiestramiento, plataformas de desarrollo de competencias, consultas internas y sistemas de comunicación organizacional. Gracias a estas aplicaciones, la IA ha demostrado ser un recurso poderoso para automatizar tareas repetitivas, reducir tiempos operativos y mejorar la precisión en la toma de decisiones (González & Pérez, 2023).



Sin embargo, el debate académico y práctico se intensifica cada día más en torno a lo que la IA no puede sustituir: las dimensiones humanas de la empatía, el juicio ético y el cuidado genuino hacia el empleado (Brynjolfsson & McAfee, 2020). Estos factores resultan críticos en un contexto donde las organizaciones enfrentan cada vez mayores retos para retener y comprometer a su talento (World Economic Forum, 2023). La limitación más evidente de la IA radica en su incapacidad para replicar competencias socioemocionales. Aunque los algoritmos pueden ofrecer experiencias personalizadas, como recordatorios de bienestar, capacitación automatizada o beneficios adaptados a perfiles individuales, cualidades como la empatía, el pensamiento crítico, la resiliencia y la autoconciencia siguen siendo exclusivamente humanas (Goleman, 2021).

<sup>1</sup> DBA, MBA, BBA CM, CE AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, Co-director Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas. Humacao, Puerto Rico, PR 00771.



Dichas capacidades no solo enriquecen la interacción laboral, sino que permiten gestionar conflictos desde sus etapas iniciales, conducir procesos de cambio y acompañar a las personas en circunstancias difíciles, algo que la tecnología, por más avanzada que sea, aún no puede reproducir (Cascio & Montealegre, 2016). La gestión de recursos humanos ha evolucionado hacia un papel más estratégico, y para el 2026 se identifican prioridades fundamentales: el desarrollo de líderes, la consolidación de la cultura organizacional, la planificación estratégica de la fuerza laboral, la gestión del cambio y la incorporación ética de las nuevas tecnologías (Deloitte, 2024). En este escenario, la IA puede convertirse en un apoyo valioso para detectar patrones, realizar análisis predictivos y proyectar escenarios, pero sigue siendo responsabilidad de los líderes humanos interpretar esos datos bajo la óptica de los valores, el contexto cultural y las particularidades organizacionales (Ulrich et al., 2022).

Otro aspecto insustituible es la atención al bienestar integral del empleado. Hoy día, las organizaciones reconocen la importancia de atender no solo la salud física, sino también la salud mental y emocional, fomentando el fortalecimiento profesional y hasta familiar de sus colaboradores (Harvard Business Review, 2023). Aunque las plataformas tecnológicas pueden ofrecer métricas o aplicaciones de autocuidado, la creación de un entorno solidario y el acompañamiento en momentos de crisis requieren de sensibilidad y humanidad (Grant, 2021). De esta manera, tendencias como People Ops refuerzan un modelo de gestión centrado en las personas, que prioriza la experiencia del empleado y la cohesión cultural en entornos presenciales, híbridos y remotos (Google People Operations, 2023). La modernización del espacio laboral demanda crear ambientes inclusivos y coherentes con los valores institucionales, un proceso que solo puede llevarse a cabo con visión estratégica y liderazgo humano (SHRM, 2024).

En conclusión, la IA constituye un aliado imprescindible en la modernización de la gestión de talento, pero su papel debe entenderse como complementario, nunca sustitutivo. Para Puerto Rico, el gran desafío radica en integrar la tecnología con la humanidad, con el fin de construir entornos de trabajo sostenibles, productivos y profundamente humanos. Cabe reflexionar: ¿qué ocurriría si alguna tecnología sustituyera un 25% de los 1,169,000 empleos registrados en Puerto Rico para julio de 2025? (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, 2025).

Sin duda, la respuesta reafirma que, más allá de los algoritmos, el recurso humano continúa siendo la esencia del éxito organizacional.

## Referencias

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2020). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349–375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
- Deloitte. (2024). *Global Human Capital Trends 2024: The human side of transformation*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. (2025). *Informe de empleo en Puerto Rico: Julio 2025*. Gobierno de Puerto Rico.
- Goleman, D. (2021). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- González, L., & Pérez, M. (2023). La inteligencia Artificial en la gestión del talento humano: Desafíos éticos y oportunidades en América Latina. *Revista Latinoamericana de Administración*, 56(2), 45–59.
- Google People Operations. (2023). *Building people-first organizations in the AI era*. Google HR Research.
- Grant, A. (2021). *Think again: The power of knowing what you don't know*. Viking Press.
- Harvard Business Review. (2023). *The future of well being at work*. Harvard Business Publishing.



SHRM. (2024). Workplace trends report 2024: The evolving employee experience. Society for Human Resource Management.

Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2022). Reinventing the organization: How companies can deliver radically greater value in fast-changing markets. Harvard Business Review Press.

World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. Geneva: World Economic Forum. <https://www.weforum.org>





October 2025

Por: Carlos O. Figueroa Pérez & Ileana García Lebrón  
Micro artículo de Reflexión Práctica, Técnico Profesional

# *Interrumpir los Prejuicios y Promover la Innovación: El Nuevo Paradigma de la Administración del Recurso Humano.*

Carlos O. Figueroa Pérez<sup>1</sup>  
Universidad de Puerto Rico en Humacao  
[carlos.figueroa7@upr.edu](mailto:carlos.figueroa7@upr.edu)  
ORCID iD 0009-0004-3971-6396

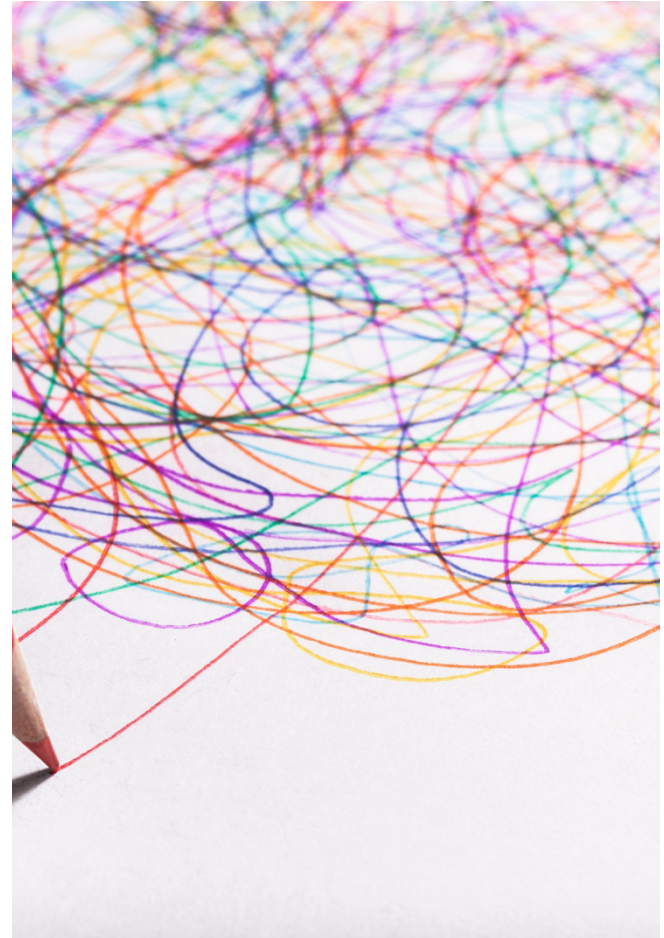
Ileana García Lebrón<sup>2</sup>  
Universidad de Puerto Rico en Humacao  
[ileana.garcia3@upr.edu](mailto:ileana.garcia3@upr.edu)  
ORCID iD: 0009-0003-4548-1012

Recibido 10/01/2025 por: Dr. José A. Baldañez Matos, Editor

Aceptado 10/06/2025 por: Dr. José A. Baldañez Matos, Editor

Publicado: 13 de octubre de 2025

En la era contemporánea, la Administración de Recursos Humanos (ARH) enfrenta el desafío de gestionar el talento desde una visión más humana, inclusiva y tecnológicamente consciente. Lo que he denominado **Organizational HumanTechnoInclusion (OHTI)** © 2025 Carlos O. Figueroa Pérez. All Rights Reserved. ES UN enfoque integrador moderno de la Gestión de Recursos Humanos que promueve la gestión del talento desde una perspectiva centrada en el ser humano, inclusiva y tecnológicamente consciente, donde la tecnología sirve como aliada para el bienestar humano y equidad en el lugar de trabajo erradicando la sustitución unilateral. Este paradigma reconoce que la eficiencia digital y la sensibilidad humana deben coexistir en equilibrio dinámico para fomentar organizaciones sostenibles,



éticas y emocionalmente inteligentes. Las transformaciones impulsadas por la inteligencia artificial (IA), la diversidad cultural y los cambios generacionales obligan a los líderes a desarrollar competencias socioemocionales y éticas que trasciendan la gestión tradicional del capital humano (Figueroa Pérez, 2024). Así, la optimización de los escenarios laborales se sustenta en la aplicación de estrategias que promuevan la equidad, la innovación y el bienestar organizacional.

Desde la perspectiva de Williams y Mihaylo (2019), los líderes efectivos interrumpen los prejuicios dentro de sus equipos a través de prácticas conscientes y estructuradas. Entre las estrategias más relevantes se encuentran la contratación diversa, la definición de criterios objetivos de selección, la rotación equitativa de

<sup>1</sup> DBA, MBA, BBA CM, CE AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, Codirector Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas. Humacao, Puerto Rico, PR 00771.

<sup>2</sup> MBA, BBA, CPA, Stud AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, Enlace y Promotora Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas.



tareas, la promoción de la participación activa en reuniones y la evaluación justa del desempeño. Estas acciones contribuyen a crear espacios inclusivos donde prevalece el mérito sobre el favoritismo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la colaboración.

Por otra parte, los estudios sobre el perfil del empresario de la región centro oriental reflejan la necesidad de fomentar entornos laborales que reconozcan las diferencias de género, experiencia y motivación como elementos de riqueza organizacional (Figuroa Pérez, 2023). Dicho perfil revela que la mayoría de los microempresarios locales operan desde estructuras familiares o comunitarias, con un liderazgo empático y un enfoque de autogestión, lo que demuestra la importancia de una gestión humana sensible a las realidades sociales del entorno. Este hallazgo confirma que la diversidad empresarial puede ser motor de desarrollo económico sostenible cuando se acompaña de políticas de equidad y formación continua.

A la vez, el análisis sobre las diferencias de género en el ecosistema empresarial expone que las mujeres emprendedoras enfrentan más barreras para acceder a capital, reconocimiento y oportunidades de liderazgo. Desde la ARH, estas desigualdades se pueden mitigar mediante programas de mentoría, evaluación justa del desempeño y promoción de la inclusión como valor estratégico (Figuroa Pérez & García Lebrón, 2025). Integrar estas prácticas favorece la justicia organizacional y fortalece la productividad desde la pluralidad.

Finalmente, en la línea de “Más allá de los algoritmos”, se reafirma que ninguna tecnología puede sustituir la empatía, el juicio ético o la capacidad de conexión humana en la gestión del talento (Figuroa Pérez, 2024). Por ello, las quince estrategias propuestas centradas en la equidad, la transparencia y el desarrollo integral reafirman que la administración moderna debe equilibrar la eficiencia tecnológica con la sensibilidad humana. El liderazgo efectivo, basado en la justicia y la inclusión, no solo mejora el desempeño organizacional, sino que dignifica la experiencia laboral como fuente de crecimiento individual y colectivo.

## Referencias

Figuroa Pérez, C. O. (2023). Perfil del empresario de la región centro oriental de Puerto Rico. *Revista Aula & Empresa*, Universidad de Puerto Rico en Humacao.

Figuroa Pérez, C. O. (2024). Más allá de los algoritmos: lo que la inteligencia artificial no puede reemplazar en la administración del recurso humano. *Revista Aula & Empresa*.

Figuroa Pérez, C. O., & García Lebrón, I. (2025). Diferencias de género en el ecosistema empresarial: análisis y tendencias actuales. *Revista Científica de UCES*.

Williams, J. C., & Mihaylo, S. (2019). Cómo los mejores jefes interrumpen los prejuicios en sus equipos. *Harvard Business Review*, 97(6), 112–119.



REVISTA ACADÉMICA DIGITAL

VOLUMEN 02 ENERO A JUNIO, 2025

CALL OF PAPER

Convocatoria para  
publicaciones  
académicas

EDICIÓN AGOSTO - DICIEMBRE 2025



5 DE 5

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL ECOSISTEMA EMPRENDEDOR.

MÁS ALLÁ DE LOS ALGORITMOS. LO QUE LA IA NO PUEDE REEMPLAZAR EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA ERA CONTEMPORÁNEA.

INTERRUMPIR LOS PREJUICIOS Y PROMOVER LA INNOVACIÓN: EL NUEVO PARADIGMA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO.

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL ECOSISTEMA EMPRENDEDOR ESTRATEGIAS, BARRERAS Y OPORTUNIDADES

PERCEPCION DE LAS MUJERES DE LA GENERACION MILLENNIAL, MATRICULADAS EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO, EN CUANTO A LA MATERNIDAD



[Print Label](#)

**Re:** APPL0005120

*Revista Académica Digital: Aula & Empresa*

**Library of Congress**

U.S. ISSN Center

101 Independence Avenue SE

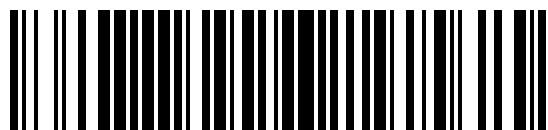
Washington, DC 20540-4284

-----  
Include the lower half of this page in your shipment.

## Packing Slip

Re: APPL0005120

Revista Académica Digital: Aula & Empresa



APPL0005120

**Ship one hardcopy of the publication *Revista Académica Digital: Aula & Empresa* to:**

Library of Congress

U.S. ISSN Center

101 Independence Avenue SE

Washington, DC 20540-4284