PERCEPCIONES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS MASCULINOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL FRENTE A LAS BRECHAS DE GÉNERO

DAYANA MARCELA PERDOMO RODRÍGUEZ

HUENDY BANEZA SUAREZ SÁNCHEZ

CESAR EDUARDO MENDOZA RINCÓN

KATHERINE DAYANA GARCÍA MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2019

PERCEPCIONES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS MASCULINOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL FRENTE A LAS BRECHAS DE GÉNERO

DAYANA MARCELA PERDOMO RODRÍGUEZ

HUENDY BANEZA SUAREZ SÁNCHEZ

CESAR EDUARDO MENDOZA RINCÓN

KATHERINE DAYANA GARCÍA MARTÍNEZ

Trabajo de investigación como requisito para optar al título de

Trabajador Social

Tutor:

CAROLINA RAMÍREZ MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2019

Contenido

pág.

1. El Problema 6

1.1 Planteamiento del Problema 6

1.2 Formulación del Problema 10

1.3 Delimitaciones 10

1.3.1 Delimitación espacial 10

1.3.2 Delimitación temporal 10

1.3.3 Delimitación conceptual 11

1.4 Justificación 11

1.5 Objetivos 13

1.5.1 Objetivo general 13

1.5.2 Objetivos específicos 13

2. Marco Referencial 14

2.1 Antecedentes 14

2.2 Marco Teórico 17

2.2.1 Inversión en la educación 18

2.2.2 La segregación ocupacional 19

2.2.3 Teoría de género 20

2.3 Marco Conceptual 21

2.4 Marco Legal 23

3. Diseño Metodológico 26

3.1 Paradigma de la Investigación 26

3.2 Enfoque de la Investigación 27

3.3 Diseño de la Investigación 27

3.3.1 Ruta metodológica 28

3.4 Población y Muestra 29

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 30

3.5.1 Técnica 30

3.6 Instrumentos 31

3.6.1 Diario de campo 31

3.7 Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos 32

3.7.1 Triangulación 32

4. Hallazgos 33

4.1 Capítulo I: Percepciones sobre la Segregación Ocupacional de los Egresados del Programa de Trabajo social, en Función a su Identidad de Género 33

4.1.1 Aporte desde el trabajo social 37

4.2 Capítulo II: Percepción de los Egresados Masculinos del Programa de Trabajo Social frente a las Competencias de Perfiles Laborales Femeninos 38

4.2.1 Las semejanzas y diferencias 41

4.3 Capítulo III: El Capital Humano que Requieren los Trabajadores Sociales en Función a su Identidad de Género 47

4.3.1 La inversión en la educación 48

4.3.2 Calidad de vida 49

4.3.3 Habilidades y capacidades 50

5. Conclusiones 54

6. Recomendaciones 56

Referencias Bibliográficas 57

Anexos 60

Anexo 1. Mapeo de actores 60

Anexo 2. Rutas de recolección de información 61

Anexo 3. Cuadro categorial 62

Anexo 4. Triangulación 65

Anexo 5. Diarios de campo 88

1. El Problema

1.1 Planteamiento del Problema

El presente proyecto tiene la finalidad de analizar las percepciones acerca de cómo se encuentra actualmente la inserción laboral de los egresados masculinos en relación con las brechas de género, de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta en el área de Trabajo Social en materia de empleabilidad. De acuerdo a lo anterior, se pretende determinar la percepción de los hombres entrevistados frente a estas brechas, el por qué se les facilita y a su vez tienen más oportunidades laborales, en comparación a las mujeres y consecuente a ello, identificar cuáles serían los puntos de quiebre o las brechas existentes que posee esta problemática para el género femenino al momento de encontrar un empleo que se ajuste a las necesidades básicas de los aspirantes, y asimismo, en donde puedan ejercer de manera eficaz y eficiente su profesión.

En relación a lo anterior, a través de lo propuesto y descrito en el marco del plan nacional de desarrollo, y su apuesta a disminuir y combatir las brechas de género que existen en el departamento, es que se llevara a cabo dicha investigación, como estrategia de identificación y reconocimiento de la problemática que agobia a la ciudad de Cúcuta, puesto por medio de la evidencia por parte de los egresados, acerca de cómo están funcionando las brechas de género en la ciudad sobre el aspecto laboral, se puede obtener una información referente a las percepciones de la realidad social en el proceso de inserción que se está llevando a cabo por parte de las empresas o instituciones a la hora de postear una vacante para un profesional, además de conocer cuál es el perfil laboral que exigen, los títulos y cursos profesionales con los que cuentan los egresados, la disponibilidad, los recursos, la experiencia,

entre otras cosas, que limitan y obstaculizan el proceso laboral de las mujeres que no cuentan al 100% con todos los requisitos exigidos por parte de los empleadores y que disminuyen la probabilidad de las mismas en el proceso de ejercer su profesión a totalidad, sin tener que ajustarse a trabajos que no sean los acordes a su campo del saber o simplemente estén inmersas en la población desempleada de la ciudad, de acuerdo a la desigualdad que existe en torno a esta problemática.

Por otro lado, se estudia también, la desigualdad laboral, por parte de la instituciones que promueven con estos actos reprochables a que se vulneren las capacidades y aptitudes de las mujeres y hombres frente a los procesos de igualdad de oportunidades, la libertad de expresión y competitividad laboral, las cuales causan, que se genere un aumento de casos discriminativos hacia la mujer y su conveniencia con el hombre. Se pretende que así sea desde una mínima la participación del egresado hombre del programa de Trabajo Social, se logre ver a la mujer como un ser no competitivo, no capacitado para lo laboral, ni tampoco como una persona que solamente puede generar crecimiento económico a la entidad, si no por el contrario que a través de ellos se extermine la imagen negativa o de carácter pesimista para la contratación de estas, para lograr que disminuya el índice de desigualdad y de desempleo en la ciudad.

Carlota de Barcino afirma que:

> El mundo de la empresa es un mundo complejo, y ni el modelo de trabajo masculino ni el femenino puede proporcionar una organización equilibrada sin el complemento del otro. Pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de la organización; también es preciso que ese equilibrio se dé en cada hombre y cada mujer pues, como personas, se enriquecen mutuamente. (Gonzáles, 2004, p.3).

A partir de lo anterior, se puede entender entonces, que debe existir en las empresas una relación específica entre hombres y mujeres, logrando generar la equidad de género en igualdad de condiciones, para el buen funcionamiento de la institución, lo que promueve el tr abajo en conjunto y en equipo para un alza de crecimiento personal como laboral, fortaleciendo la interacción en las relaciones personales y disminuyendo las brechas de género e incentivando a una organización equilibrada de los mismos. Ahora bien, la inserción laboral es un proceso de inmersión donde influyen ciertos factores para su óptima realización y así gestionar un conjunto efectivo entre la ocupabilidad y la empleabilidad.

En consecuencia a lo anterior, se entiende la ocupabilidad según Blanco (2005) como; "…referencia a la posibilidad de inserción, dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto" (p.207). Por lo anterior, se refieren a la inserción laboral de profesionales titulados, aspectos que se pueden mejorar y adaptar por el demandante, igualmente requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia en la búsqueda de un cargo eficiente.

En la actualidad como bien se ha visto, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 2018; afirma que Cúcuta fue la segunda ciudad con más alto desempleo en 2018, con una tasa de 16,3 %. La cifra está por encima de la registrada en 2017, cuando fue de 15,9 % a lo cual Cúcuta es una de las ciudades con el índice de desempleo más alto. Y por otra parte, Cúcuta sigue siendo la ciudad con la mayor informalidad del país con una tasa del 70,6 % para el trimestre móvil de octubre-diciembre en 2018, esa población creció en 340.000 personas, concentrándose en mujeres de 25 a 54 años que se están dedicando a los oficios del hogar.

Por lo tanto, se ha generado actualmente una situación compleja, desgastante y desmotivante

a la hora de buscar un empleo que ofrezca unas garantías laborales y económicas para los profesionales, optando por entrar a laborar en un cargo que no sea el esperado, ni el del campo del saber, obstaculizando de esta forma, lo que con mérito y mucho esfuerzo se logró en los años anteriores estudiados, con la única esperanza de encontrar un trabajo que se ajuste a esta demanda. Pero la situación crítica que se está generando en la ciudad, sumerge a los profesionales a trabajar en la oferta que pueda equilibrar un poco sus necesidades en cuestión de sobrevivencia o como bien se ha visto a estar desempleados por largos periodos de tiempo.

Teniendo en cuenta lo anterior y hablando de estadísticas y cifras generadas por la ministra de educación, podemos encontrar las brechas existentes para las oportunidades laborales que tienen los recién egresados y que, según las estadísticas del OLE (2016), hay más mujeres graduadas que hombres en todos los niveles de formación, excepto en doctorado que más del 50% de los graduados son mujeres en los niveles técnico, tecnológico y universitario.

De otro lado, el Observatorio Laboral para la Educación Superior (2016), confirma que hoy el país cuenta con una mayor proporción de capital humano calificado. A pesar del incremento del 120% en el número de graduados, se mantiene el crecimiento del mercado laboral. En 2016 hubo cerca de 417.000 graduados frente a 189.000 en 2007 y aún, bajo este panorama, las tasas de vinculación laboral superan el 76% para personas con pregrado y el 90% para personas con posgrado.

Por consiguiente, se genera un bosquejo sobre como la empleabilidad en los profesionales egresados y la brecha existente de hombres y mujeres, que ha creado un desbalance desde diversos ámbitos, ya sean salariales, por experiencia, preferencial, entre otros. Los vacantes, ya sean hombres o mujeres, debe optar por mejorar sus capacidades y tratar de ser más competitivos para lograr alcanzar un puesto donde existan los recursos plenos para realizar una

buena participación ante su institución sobre la sociedad desde el campo de su saber. Desde ese modo se considera pertinente analizar e identificar las brechas de género existentes dentro de los profesionales titulados para la inserción al campo laboral.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son las características de la inserción laboral de los masculinos del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos?

1.3 Delimitaciones

1.3.1 Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de San José de Cúcuta, en la Universidad Simón Bolívar Av. 3 No. 13-34 barrio La Playa.

1.3.2 Delimitación temporal

Esta investigación se estará llevando a cabo en el primer semestre 2019-1 y segundo semestre 2019-2.

1.3.3 Delimitación conceptual

En este proyecto de investigación se trabajaron los conceptos de inserción laboral, capacidades laborales, habilidades personales, competencias personales, equidad de género, discriminación laboral, brechas de género, etc.

1.4 Justificación

El desarrollo de esta investigación sobre la inserción laboral de los egresados desde una perspectiva de género, se fundamenta en que la brecha en equidad de género respecto al trabajo, educación, participación política y reconocimiento social fue durante varios años eviden te, debido a que la mujer era considerada un objeto carente de pensamiento, por lo que su única función era hacerse cargo de su familia y los quehaceres domésticos alrededor de la misma.

Colombia es un país en vía de desarrollo, que originalmente vivió en un patriarcado impuesto por los españoles, durante la conquista, de la cual Nash (1990), considera que:

> El significado de la conquista para las mujeres en el caso de las aztecas, su situación se deterioró con la llegada de los españoles. Las nobles, que fueron tomadas como pareja, perdieron su condición de sacerdotisas y médicas y ganaron un papel cercano a la esclavitud doméstica. Otras pasaron a ocupar la posición de amantes y prostitutas. (s.p.)

Debido a esto, el rol de la mujer fue cambiado, restándole importancia a nivel social y adaptándole a su vez un papel solamente doméstico. Por tanto, era un país gobernado por hombres, donde las mujeres y niñas carecían de derechos económicos políticos y sociales. En busca de cambiar este paradigma se originaron constantes luchas donde muchas

mujeres fueron asesinadas por exigir inclusión social y política, pero sólo hasta 1957 por medio del plebiscito en Colombia la mujer adquirió capacidad para votar, uno de los principales logros en torno a esta problemática social.

En la actualidad, constitucionalmente, según el artículo 44 de la Constitución política; "la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación", brindándosele más garantías respecto a los siglos anteriores, en los que hablar de igualdad o equidad entre un hombre y una mujer era una forma de faltar el respeto al Estado, a la iglesia y a la familia, hablar de trabajo en torno a mujer, que no implicara que esta fuera una empleada doméstica o una madre de familia, era insólito.

Hoy en día, esa concepción de la mujer ha cambiado, se tiene la oportunidad de ejercer un cargo público, trabajar como ingeniera, médica o policía, ganando su propio dinero logrando una independencia económica sin necesidad de contraer matrimonio, sin embargo, después de tantas luchas, movimientos sociales como el feminismo, el desempleo laboral en la mujer continua siendo superior respecto al hombre con un porcentaje de 11.1% y la del género contrario en un 6,7% en 2016 según el DANE, lo llamativo es que la deserción universitaria es más presente en hombres que en mujeres, según el Ministerio de Educación.

Por lo cual se quiere analizar si en la ciudad de Cúcuta en la institución universitaria Simón Bolívar, la participación de la mujer en el campo laboral es mínima, o por el contario la mayor parte de mujeres se encuentran laborando, en campos gerenciales y ganando salarios económicos equivalentes a la profesión que estudiaron, se quiere investigar que cargos ocupan, si se encuentran ejerciendo el programa académico que estudiaron o por el contrario se encuentran ocupando otro labor, desde el punto disciplinar buscamos incentivar a la población estudiantil a

que se capaciten académicamente, ya que su perfil profesional se verá fortalecido, adquiriendo mayores competencias y oportunidades laborales, dependiendo de los resultados que se obtengan se incentivara o se hará reflexionar a la población estudiantil.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos.

1.5.2 Objetivos específicos

Identificar la segregación ocupacional de Trabajadores sociales en función de su identidad de género.

Indagar las competencias relacionadas al género que tiene los egresados masculinos de la Universidad Simón Bolívar que los puede diferenciar del perfil femenino.

Describir cual es el capital humano que demandan los trabajadores sociales en función a su identidad de género.

2. Marco Referencial

2.1 Antecedentes

Los antecedentes descritos a continuación son pertinentes a la investigación ya que permite abordar información del contexto internacional necesaria para observar de una forma macro el ámbito de la inserción laboral.

Autores: Jesús Adrián Padilla Ruezga, 2017.

Título: La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos.

Metodología: recolección de datos, entrevistas.

Aporte: Este antecedentes aporta a la investigación que se está realizando porque tiene una relación con el objetivo planteado pues a partir de los resultados de la misma se puede evidenciar que la ampliación de la oferta de la educación en ese país tiene diversos efectos, uno de ellos, y el más positivo ha sido que una mayor cantidad de personas han tenido la oportunidad de estudiar un nivel universitario lo que equivale a que sea más factible iniciar su espacio laboral.

Autores: Judith Scharager y Loreto Molina, 2011.

Título: Situación Actual de una Muestra de Psicólogos Egresados de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Metodología: Se realizó un muestreo por conveniencia, Las encuestas se realizaron de tres formas; algunas mediante una entrevista cara a cara, otras a través de encuesta telefónica y, un grupo menor, a través del envío del cuestionario vía correo electrónico.

Aporte: el aporte que le brinda a la investigación es interesante ya que allí se exponen los resultados referidos a los requerimientos de formación para el ejercicio profesional, incluyendo habilidades, conocimientos utilizados y estudios de especialización y se revisan las condiciones actuales de empleo, de acuerdo a la estabilidad laboral, satisfacción y nivel de ingresos lo cual es una buena fuente de información para orientar nuestro proyecto de investigación.

Autores: Gladys Beiber, 2014.

Título: inserción laboral de los egresados de la licenciatura en comercio internacional de la UNLU.

Metodología: investigación documental, Se ha realizado una encuesta a un total de 19 egresados.

Aporte: nos brinda información de valor para esta investigación ya que aborda el tema de la educación basada en las competencias con la finalidad de mostrar una visión con anclaje en el marco de las demandas del contexto profesional en el que el egresado deberá desempeñarse así mismo explora la realidad de los egresados durante el período entre el fin de la universidad y el inicio de su vida laboral. Las Teorías de la Reproducción y de Resistencia se abordan para brindar un marco acerca de la función de la educación como agente del cambio de la realidad socioeconómica de las personas.

Los antecedentes Nacionales permiten obtener información necesaria para abarcar la investigación basándose en estudios realizados por otras universidades colombianas.

Autor: Daniel Rojas Rojas, 2014.

Título: Impacto en la situación laboral de egresados de la educación presencial y virtual.

Metodología: estudio comparativo, investigación de tipo cuantitativo pues los análisis se realizarán a partir de recabar datos de este tipo y realizar análisis proporcionales y

estadísticos relacionados con las variables en estudios.

Aporte: permite observar el impacto sobre la situación laboral de los egresados en cuanto a empleabilidad y como la titulación en un programa tecnológico de educación superior se orienta a la formación de habilidades y competencias que los egresados necesitan frente al mercado laboral y por la anterior razón la probabilidad de emplearse debe aumentar.

Autor: Juan Barón, 2012.

Título: Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos probabilidad de empleo formal y salarios.

Metodología: cuantitativo por medio del modelo probabilidad.

Aporte: es importante para la investigación ya que muestra las probabilidades de empleo para los recién graduados e indica un análisis en el cual existen diferencias sustanciales en las probabilidades de encontrar un empleo formal según el área de conocimiento y la región. Asimismo, los resultados de salarios muestran diferencias significativas tanto en regiones como en áreas de conocimiento, en género y en tipo de universidad.

El antecedente local es de gran importancia para tener una información previa del contexto en el que habitamos y así poder realizar una investigación más propicia de nuestro entorno cucuteño.

Autores: Diana Ravelo Mendoza, Leonard Araque Laguado y Mario de Jesús Zambrano Miranda 2016.

Título: Movilidad laboral en la frontera Cúcuta y área metropolitana y los municipios de San Antonio del Táchira y Pedro María Ureña.

Metodología: cuantitativa y se hizo por medio de una encuesta.

Aporte: este aporte es de gran relevancia ya que nos inmerge en el contexto en el cual nos relacionamos día a día pues según la investigación arroja que los resultados sugieren que dos fuertes razones son histórico, debido a los permanentes lazos culturales y sociales que se han mantenido en el territorio que perteneció anteriormente a la gran Colombia; segundo, económico, por la inmensa brecha productiva y salarial que existe entre los dos países, hecho que la vuelve atractiva para los migrantes.

2.2 Marco Teórico

Toda investigación debe estar sustentada por autores expertos que direccionen la ruta del proyecto a investigar, ya que, el conocimiento brindado por las teorías seleccionadas deben concordar con la finalidad del proyecto, y por consiguiente el marco teórico es fundamental, por lo cual se debe tener una clara concepción teórica en torno al problema objeto de investigación para comprender, analizar e identificar las estrategias o el accionar, que pueda servir de sustento a la hora de plantear las categorías que representaran la investigación como tal, y una vez tomadas en el proyecto, deben implementarse desde su saber, para que puedan brindar un aporte significativo a la hora de categorizar la problemática. Por lo dicho anteriormente se presentaran a continuación algunas teorías que sustentaran la finalidad del proyecto y que por ende contribuyeron a la planificación y selección de las categorías trabajadas.

2.2.1 Inversión en la educación

Inicialmente, encontramos la teoría de la inversión en la educación que se define, según Galassi & Andrada, (2006) como; "el conjunto de habilidades capacidades y conocimientos inherentes a los trabajadores. Estas características se adquieren por el estudio, la formación y la experiencia" (s.p.). Es decir, el capital humano se refiere a aquellas habilidades y capacidades que hacen que las personas sean productivas.

Esta teoría se encuentra en relación con la investigación, ya que la educación es un medio que les permite a los individuos poseer mayores ingresos económicos y cumplir sus metas propuestas, por consiguiente, una mujer bien preparada, tendrá la oportunidad de adquirir un empleo y no ser discriminada, porque a mayor capacidad, mayor oportunidad, según la teoría. Por su parte Schütz (1968) afirma que:

> Los recursos gastados en educación pueden considerarse dentro de esta perspectiva como una inversión en la capacidad productiva futura de la gente y dependiendo de los costos y beneficios asociados con una actividad educativa particular y con las oportunidades alternas de inversión, esta actividad puede ser o no ser una inversión atractiva para promover de manera eficiente el desarrollo económico. (Gómez, 2017, p.11)

De acuerdo a lo anterior, la formación recibida durante el trayecto de su vida, será pieza fundamental para participar de forma eficiente en el proceso de producción, los principales autores de esta teoría son Becker y Schutz.

Por consiguiente, es preciso afirmar, que entre mayor estudio, se adquiere mayor conocimiento, el cual se puede ser una arma fundamental en el ámbito laboral, obteniendo mayores oportunidades de conseguir un trabajo, retribuido proporcionalmente a los

estudios obtenidos, favoreciendo tanto a la empresa, como al empleado, por ende la educación esta intrínsecamente relacionada con el progreso económico.

Por otro lado, Becker (1964), hace referencia a que, la mayor parte de las inversiones en capital humano (como: la educación formal, la formación en el trabajo, o las migraciones) elevan las retribuciones a edades avanzadas. Además, si algunos individuos ganan más que otros, es porque invierten más en sí mismos. Por lo anterior dicho entre mayor capacitación y educación mayor será la retribución económica, por ende invertir en educación mejoraría la brecha entre ricos y pobres.

2.2.2 La segregación ocupacional

La teoría expuesta a continuación, es de relevancia en este proyecto, ya que analiza las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres, producidas a partir de la segregación en el empleo, propuesta por Bergmann (1974). Con lo cual podremos evidencias posibles categorías que se presentan.

Cerro (2016) expresa que, la segregación en el empleo, abarca diversos procesos en los que las brechas de género se ven reflejadas en hombres y mujeres, ya que están constantemente separados y escasamente se relacionan entre ellos. También destaca que la segregación se genera, cuando mujeres y hombres realizan diferentes trabajos, y, no entran en competencia.

Cerro (2016), también destaca que la segregación puede ser de dos tipos: Horizontal y vertical. En cuanto a la horizontal es producida cuando los individuos se ven expuestos a dificultades para acceder a la vida profesional, se ven en las mujeres cuando desean entrar o hacer parte del sector masculino, y así mismo en el caso masculino, con cargos de

sector femenino, pero en menor frecuencia.

Referente al vertical, Cerro (2016), hace hincapié, en que se presenta cuando se presentan inconvenientes para ascender en la carrera profesional. Esta problemática es vivenciada principalmente por las mujeres, puesto que no son beneficiadas con cargos afines con sus capacidades y además les niegan poder decisorio.

La segregación ocupacional, según esta teoría de Cerro (2016), termina siendo un fenómeno bastante amplio, que en primer lugar, afecta la movilidad entre ocupaciones femeninas y masculinas y en segundo lugar, afecta negativamente a las mujeres ya que se reducen sus ocasiones y produce diferencias de ingresos con respecto a los hombres, lo que deteriora, según la teoría, la condición económica de la mujer y a su vez, mantiene la desigualdad en relación a las mismas.

Como conclusión a esta teoría, Cerro (2016), resalta que los hombres normalmente reciben salarios más altos, generando nuevamente brechas de género. Es preciso lograr exterminar la discriminación, para que las mujeres puedan aspirar y lograr empleos, sin importar que tradicionalmente hayan sido masculinos, lo que lograría un incremento en la equidad.

2.2.3 Teoría de género

En lo relacionado con los derechos humanos, se puede mencionar la teoría de género, según Collin (1993), nos permite hacer un análisis y lograr comprender lo que define a mujeres y hombres de una manera específica, referente a semejanzas y diferencias. Entonces, la perspectiva de género que se tiene, analiza las diversas posibilidades vitales de mujeres y hombres, y la importancia que posee cada uno en la sociedad.

Por lo tanto esta teoría contribuye parcialmente a la investigación, ya que da una mirada y visión mucho más compleja y critica de lo que en realidad es la perspectiva que se tiene de género y como la misma sociedad y las instituciones están participando para que se dé un desbalance entre los géneros permitiendo que se reproduzca una discriminación y un opaca miento hacia la mujer misma como sexo débil. Permitiendo y sustentando una crítica un poco objetiva acerca de cuáles son las principales diferenciaciones que existen en tanto hombres como mujeres y las limitaciones a las que hacen parte por el simple hecho de prevalecer un patriarcado machista en una percepción un poco feminista.

Por otra parte, como lo plantea Collin (1993), la perspectiva de género implica una mirada ética en torno al desarrollo y la democracia como formas de vida, para lograr enfrentar la inequidad, la desigualdad, y las brechas de género prevalecientes. Es decir, según la teo ría y el autor, la perspectiva de género es una decisión frente a la desigualdad de género; es una forma de ir en contra de daños y destrucción, como una forma de accionar para la erradicación de las mismas.

De acuerdo a lo anterior, es preciso involucrar el estudio acerca de cómo se están implementando las políticas públicas en cuando a las brechas de género, que deben mantener una postura de igualdad y equidad y disminuya la discriminación a las que son expuestos los géneros, en torno también al ámbito laboral.

2.3 Marco Conceptual

Palabras claves: Empleabilidad, género, inserción laboral, perfil profesional.

En este proyecto de investigación se trabajaran los conceptos de Empleabilidad, género, inserción laboral, perfil profesional, etc.

Empleabilidad: Actualmente, la empleabilidad es entendida, según Campos (2002) como; "la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado" (p. 80). Una definición más amplia, es la citada por Weinberg (2004), quien afirma que:

> La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. (s.p.)

De acuerdo a lo anterior, la empleabilidad, es el concepto macro que abarca la investigación, en cuanto a las diferentes condiciones y requerimientos que giran en torno a esta índole laboral.

Género: El género se constituye así, según Abreu (2006):

> En el resultado de un proceso de construcción social mediante el que se adjudican simbólicamente las expectativas y valores que cada cultura atribuye a sus varones y mujeres. Fruto de ese aprendizaje cultural de signo machista, unos y otras exhiben los roles e identidades que le han sido asignados bajo la etiqueta del género. (p.2)

Por lo anterior, es preciso, lograr cambios en torno a la igualdad de género, generar una cultura que extermine el machismo y logre ver la importancia de la dualidad de géneros en cada uno de los roles de la sociedad.

Inserción laboral: Barrón et al. (2003) la definen como; “la consecución y desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida” (p.76). Por otro lado, Miguel (1998) dice que es; “el proceso que recorren los graduados desde que finalizan sus estudios hasta que obtienen un trabajo estable” (p.23). Concepto importante en torno a la investigación, debido a que la inserción laboral, en cuanto a las brechas de género, que es el objeto de estudio del mismo.

Perfil profesional: Barriga (1999), lo describe como; “el perfil profesional como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional” (s.p.). Barriga (1993) menciona que:

> El perfil profesional se elabora luego de haber establecido los fundamentos del proceso curricular y forma parte de un proceso, es una etapa dentro de la Metodología de Diseño Curricular. Además, considera que en el caso del perfil profesional es importante incluir la delimitación de las áreas o sectores donde se realizará la labor del egresado, los principales ámbitos de la actividad profesional a realizar y las poblaciones o beneficiarios de su labor profesional (s.p.).

Es decir, que es preciso construir el perfil profesional para lograr generar un currículo profesional que beneficie sus capacidades y sus oportunidades en cuanto a las oportunidades laborales.

2.4 Marco Legal

El marco legal respecto a la investigación sobre inserción laboral de los egresados universitarios desde una perspectiva de género se presenta a continuación, se desarrollan de citas literales en cuanto a los artículos propuestos en la Constitución Política Colombiana de 1991:

El artículo 13, que afirma que; Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Artículo 25, que expresa que; El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

En cuanto al Artículo 40, determina qué; Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

Por su parte la Ley 22 de 1981; hace mención de que se; Ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (Aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 2106A (XX), de 21 de diciembre de 1965 En relación con las mujeres plantea la urgencia de garantizar los derechos humanos, principalmente los relacionados con el trato igualitario y justo; recibir las mismas oportunidades de formación, capacitación; acceso y distribución a bienes y recurso.

En cuanto a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), estableció que:

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

El Artículo 23, por su parte, destaca que; Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, además toda persona tiene derecho, sin discriminación

alguna, a igual salario por trabajo igual, en consecuencia, toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social".

Finalmente, el Artículo 26, expresa que; toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

3. Diseño Metodológico

3.1 Paradigma de la Investigación

El paradigma metodológico que se desarrolló, en la presente investigación es el paradigma interpretativo. Puesto que, según Ortiz (2000) consiste en; "revelar el significado de las formas particulares de la vida social mediante la articulación sistemática de las estructuras del significado subjetivo que rigen las maneras de actuar de los individuos" (p.44).

De acuerdo a lo anterior, el paradigma interpretativo da la posibilidad de participación de los sujetos sociales, de esta forma los egresados identifican la realidad del fenómeno, para poder lograr un análisis comprensivo en cuanto a las ventajas u obstáculos presentes y que posteriormente sean quienes identifiquen las alternativas de cambio, y por otra parte ellos mismos comprenderán cuales son las competencias que los hombres poseen para que sean mayormente contrataos en el campo laboral en comparación a las mujeres.

Por otra parte, Dilthey (1911), afirma que:

> Que toda manifestación espiritual humana, tienen que ser comprendida dentro del contexto histórico de su época. Si los acontecimientos de la naturaleza deben ser explicados, los acontecimientos históricos, los valores y la cultura deben ser comprendidos. Asegura que la explicación y la compresión son métodos opuestos entre sí, el primero es propio de las ciencias naturales y el segundo es propio de las ciencias del espíritu o ciencias humanas. (p.441)

En consecuencia a lo anterior, el paradigma interpretativo permite al individuo participar por medio de la practica la cual constituye la transformación de la realidad vivenciada y que por medio de esta investigación la cual busca determinar cuáles son los factores que

limitan el proceso laboral de la mujer egresada, al identificar que el hombre profesional posee más ventajas a la hora de entrar en al campo laboral.

3.2 Enfoque de la Investigación

La investigación fue llevada a cabo, mediante el enfoque o metodología cualitativa, que Taylor & Bogdan (1987) afirman que: "se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos; las propias palabras de las personas, habladas o escritas, en la conducta observable" (p7). Dicho lo anterior, la información obtenida bajo este enfoque es de alta confiabilidad, ya que no se alterará bajo ningún criterio lo observado y expresado por el sujeto a intervenir.

3.3 Diseño de la Investigación

La estrategia metodológica que se aplica en la investigación, es análisis de narrativa, este método está dentro del enfoque interpretativo, su objetivo principal es comprender el fenómeno o el tema a estudiar a profundidad, este método resulta relevante ya que la interpretación de la realidad puede variar según las diferentes perspectivas del mundo, se aleja de una verdad absoluta está dispuesta a conocer las diferentes formas de pensar, dando cabida a una o varias interpretaciones del fenómeno.

En concordancia con lo anterior, Spaerkes y Devis (s.f.) afirman que: "La investigación narrativa es un proceso de recogida de información a través de los relatos que cuentan las personas sobre sus vidas y las vidas de otros. Las fuentes de recogida de dichos relatos son

las entrevistas, las cartas, las autobiografías y las historias orales" (s.p.)

En relación con lo anterior, la investigación, destaca la búsqueda acerca del conocimiento de los factores que limitan la participación de la mujer en el campo laboral de la institución universitaria Simón Bolívar, bajo la implementación de este diseño, se pretende recolectar información verídica que permita evidenciar los factores que las limitan, con ayuda de las experiencias de estas mujeres y de las técnicas se podrá obtener una información real para responder al fenómeno.

3.3.1 Ruta metodológica

El análisis de narrativas es una metodología dialógica que se pretende realizar a través de las fases que Bolívar (2012) y Quintero (2011) citado por (Arias y Alvarado, 2015) proponen para el análisis de narrativas en los que denomina momentos o pasos y que se describen a continuación:

Determinación del tema, persona y metodología: Para este proyecto de investigación se determinó que el tema a investigar seria la inserción laboral de los egresados hombres del programa de Trabajo social de la universidad simón bolívar y determinar a partir de las brechas de género que existe actualmente en la ciudad y el programa que está manejando el plan nacional de desarrollo, analizar porque a los hombres se les facilita la obtención de un cargo laboral más rápido que a una mujer que está en las mismas condiciones tanto laborales como académicas.

Recolección de Datos**:** La recolección de datos para esta investigación se realizó por medio de la técnica de bola de nieve y así una vez encontrados los egresados masculinos se dio pie a

una entrevista semiestructurada que nos arrojaría unos datos concisos para poder analizar la información y triangular los resultados.

Análisis de datos e informaciones**:** El análisis de datos e información de esta investigación se dio a cabo por un diario de campo que se realizó en cada visita y entrevista que se le estableció a cada egresado y a partir de esta información recolectada se triangulo la información para los resultados hallados.

3.4 Población y Muestra

La población a tener en cuenta, serán los egresados del programa de Trabajo social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta, de género masculino.

La muestra está compuesta por 4 egresados del programa de Trabajo Social, elegidos por un muestreo de bola de nieve, propuesto por Alloatti (2014), puesto que es un grupo al que no se tiene fácil acceso, se planteó esta muestra específicamente para la obtención de datos reales, promoviendo y contribuyendo a la participación activa de hombres donde se impulsa a la realización y optimo cumplimiento de los objetivos planteados; ya que no es fácil contactar a la gran cantidad de egresados por lo cual se pretende contactar a un egresado allegado y posteriormente realizar la entrevista y así ir adquiriendo datos que permita tener más información respecto a la investigación que se está realizando

En este sentido, como lo señala la autora Alloatti (2014); quien indica que, “la técnica de bola de nieve se sustenta en presuponer que existe un vínculo entre los individuos definidos a partir de criterios determinados por el investigador” (s.p.). Esta técnica es precisa para estudios exploratorios, donde exista una ausencia significativa de datos que permitan estimar un resultado

global. Siendo así la tensión entre describir e interpretar es singular en este caso, especialmente lo que remite a los lazos sociales, porque a medida que describimos vamos definiendo y caracterizando la población, actividad que se encuentra fuertemente imbricada con la interpretación de la misma. Si faltamos en el cuidado y realizamos una descripción o caracterización rápida podemos perder elementos significativos para comprender el caso que estemos trabajando y, claramente, interpretar de manera errada las dinámicas sociales entre los individuos. De cierta manera se trata de "construir" el universo a la medida en que lo vamos describiendo, lo que resulta la plataforma principal para poder comprenderlo.

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.5.1 Técnica

Para la recolección de datos se utilizara *la entrevista semiestructurada*, ya que por medio de ella se podrá contar con mayor información, la cual nos permitirá profundizar en la investigación, en este sentido, para Denzin & Lincoln (2005):

> La entrevista es "una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas". Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador. En investigación cualitativa la entrevista no se basará en cuestionarios cerrados y altamente estructurados, aunque se puedan utilizar, sino en entrevistas más abiertas cuya máxima expresión es la entrevista cualitativa en profundidad, donde no sólo se mantiene una conversación con un informante, sino que los encuentros se repiten hasta que el investigador, revisada cada entrevista, ha aclarado todos los temas emergentes o cuestiones relevantes para su estudio. (p. 643, tomado de Vargas, 2012)

En este sentido, la entrevista semiestructurada logra generar un método preciso para recolectar la información y lograr un estimado, teniendo en cuenta el guion especifico que da cierta amplitud, pero a la vez precisión y dirección en cuanto a la intención de la misma.

3.6 Instrumentos

3.6.1 Diario de campo

El Diario de Campo es uno de los instrumentos que día a día permite sistematizar las prácticas investigativas llevadas a cabo; además permite mejorarlas, enriquecerlas y transformarlas. Según Bonilla y Rodríguez (s.f.); "el diario de campo debe permitirle al investigador un monitoreo permanente del proceso de observación. Puede ser especialmente útil al investigador en él se toma nota de aspectos que considere importantes para organizar, analizar e interpretar la información que está recogiendo" (s.p.). De esta manera, el diario de campo, según Martinez (2007), logra crear un vínculo enriquecedor, entre la dualidad, teoría–práctica, ya que la teoría proporciona elementos vitales en cuanto a las concepciones, y la práctica por su parte logra generar una retroalimentación y generar mayor profundidad, existiendo una relación recíproca entre las mismas.

3.7 Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos

3.7.1 Triangulación

La triangulación es una herramienta que permite la visualización amplia de todos los datos recolectados a partir de la técnica ya mencionada en apartados anteriores. Por consiguiente el análisis de la información se utilizara la triangulación de información de esta manera Denzin (1990), la define como: "la aplicación y combinación de varias metodologías de la investigación en el estudio de un mismo fenómeno" (s.p.). También es entendida, según Rodríguez, Pozo & Gutiérrez, (2006) como; "una técnica de confrontación y herramienta de comparación de diferentes tipos de análisis de datos (triangulación analítica) con un mismo objetivo puede contribuir a validar un estudio de encuesta y potenciar las conclusiones que de él se derivan" (s.p.).

Así mismo Existen diversas posibilidades a la hora de triangular, entre ellas, podemos destacar la triangulación de datos, triangulación de investigador, triangulación teórica, la triangulación metodológica, la triangulación múltiple que es sobre la cual se pretende trabajar en esta investigación.

Para la realización, se utilizara una matriz en las cuales contengan las tres categorías de la investigación con sus respectivas sub categorías y la información que aporta a cada una de las mismas.

4. Hallazgos

En el presente apartado, se encuentra el desarrollo de resultados obtenidos tras la recolección de la información, entendidos así a partir del primer capítulo que abarca por el tiempo, la primera categoría de análisis del proyecto de investigación, siendo este el escenario de la disponibilidad de tiempo.

En el capítulo desarrollado a continuación esta descrita la categoría con sus subcategorías correspondientes, atreves de lo cual se da respuesta a la pregunta que orienta el proceso investigativo, respondiendo a la metodología concreta, ya que se considera la más acorde en el proceso.

4.1 Capítulo I: Percepciones sobre la Segregación Ocupacional de los Egresados del Programa de Trabajo social, en Función a su Identidad de Género

La disponibilidad de recursos de los seres humanos, tal como lo plantea Collin (1993), se comprende desde la perspectiva de género, que implica tener y poseer una mirada ética desde el desarrollo y la democracia como formas de vida, para enfrentar las problemáticas inequidad, la desigualdad, y los oprobios de género prevalecientes. Como afirma a su vez, Lagarde (s.f.), quien se refiere a que las brechas de género, causan de manera una desbalance, al que es preciso combatir, desde los objetivos de una sociedad, en la que usualmente ha predominado la desigualdad laboral y la inequidad salarial.

A partir de los resultados obtenidos para el buen desarrollo del presente capítulo, se logra evidenciar la manera cómo influyen los actores cercanos a los egresados, como la familia y

los entes académicos, en una participan social que no limite al estudiante, sino que lo incentive a que este sea libre y participe en las oportunidades que le brindan los escenarios laborales y fortalezca aún mucho más sus capacidades y habilidades, obtenidas desde la experiencia. Lo que permite ir dando una respuesta a la pregunta bajo la cual se guía este proceso investigativo.

Dicho lo anterior, la perspectiva de género es una toma de posición política frente a la presión de género; es una denuncia de sus daños y su destrucción y es a la vez un conjunto de acciones y alternativas para erradicarlas, minimizando las alteraciones a las que están expuestas todas las personas al ser discriminados(a). Por ende, se afirma con base a los autores señalados, que es la sociedad misma y todo aquel que en esta se encuentra inmerso, los que generan las oportunidades y las igualdades para ambos géneros, a crear procesos participativos y exclusión, además del fomento de la articulación de disponibilidad de recursos, que logren promover el desarrollo personal y social de todos los individuos al máximo, de tal forma que se orienten desde las escuelas a una formación que fomente la igualdad de género y de oportunidades sin ser indiferentes ante ello. A partir de cada una de las respuestas brindadas por los entrevistados hombres, egresados del programa de Trabajo Social de dicha investigación se pueden afirmar las apreciaciones que se desarrollarán a continuación:

La disponibilidad de tiempo y de recursos de los egresados hombres si son una ventaja eficaz:

Al momento de ser contratados en alguna entidad, lo que genera una desigualdad laboral en oportunidades para ambos géneros. Por consiguiente, se evidencia como en primer momento los egresados masculinos si están inmersos en una discusión sobre la discriminación por género.

Desarrollo personal y social con su entorno que contribuye a un buen ejercicio de participación de los egresados.

Para Lagarde (1996); la perspectiva de género desde su teoría, contribuye parcialmente a la investigación, ya que da una mirada y visión mucho más compleja y critica de lo que en realidad es la perspectiva que se tiene de género y como la misma sociedad y las instituciones están participando para que se dé un desbalance entre los géneros permitiendo que se reproduzca una discriminación y un opaca miento hacia la mujer misma como sexo débil. Permitiendo y sustentando una crítica un poco objetiva acerca de cuáles son las principales diferenciaciones que existen en tanto hombres como mujeres y las limitaciones a las que hacen parte por el simple hecho de prevalecer un patriarcado machista en una percepción un poco feminista. (p.2)

Dichos estos aspectos, quedan evidenciados por medio del abordaje de los actores, quienes expresan que en ocasiones, sienten que existe una desigualdad laboral por parte de las empresas a la hora de entrar en la búsqueda de una vacante, uno de los actores afirma que; "se cree que la mujer tiene más obstáculos a la hora de tomar un empleo que implique salir de la ciudad por el tema de su hogar, hijos espeso y demás es como un carácter más sentimental por el tema familiar y las preferencias personales". (**Dc4 P8).** Por otro lado, también mencionan que; **"**Hoy en día se considera que en Colombia tanto hombres como mujeres se les debe de dar la oportunidad para que puedan ejercer sus perfiles profesionales sin ninguna restricción que permita que ellos puedan desarrollarse libremente como profesionales" (**DC3 P9),** es decir que existen casos donde se discrimina a las mujeres por el simple hecho de ser mujeres dificultando el proceso de inmersión en la búsqueda de empleo analizado desde los mismos hombres ya que es evidente la falta de igualdad y equidad que existe para estos casos, por lo expuesto en el apartado del capítulo anterior se denota una mala configuración de los roles expresados por las instituciones.

Competitividad laboral entre ambos sexos:

Por otro lado, se entiende que la competitividad laboral, se presenta como obstáculo para él tema de la igualdad de género, ya que en su mayoría, los profesionales entrevistados manifestaron tener en cierta medida más disponibilidad, en este sentido se dice que la mujer por tener otras tareas aparte de lo laboral, crea un énfasis discriminatorio que a su vez es cultural por el rol que ha asumido la misma durante los años, como afirma uno de los actores; "la verdad no, en mi caso considero que no existe ninguna rivalidad sino al contrario Más bien un apoyo que permite que pueda desarrollarse mucho mejor las propuestas o algunos proyectos que tengan que ver con la resolución de estos temas" (**DC3 P7).** Y además también expresan que; "las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso al mercado en comparación con la población masculina" (**Dc5 P1).**

Por lo anterior, se entiende que tal vez no exista una rivalidad o individualidad entre los géneros, por le expuesto en las entrevistas con los hombres. Por consiguiente dentro de la teoría de la concentración ocupacional, se dice que la segregación ocupacional por razones de género. También cuando las mujeres y los hombres realizan diferentes tipos de trabajos, y, por tanto, estas dos fuerzas no entran en competición.

En conclusión, tras el proceso de recolección de análisis de la información, se puede afirmar que las mujeres, presentan mayor dificultad al momento de encontrar empleo que se ajuste a sus necesidades personales, pues la disponibilidad de tiempo resulta un poco demandante por sus responsabilidades en el entorno familiar. Además, se evidencia que los hombres tienen un acceso más amplio ante una vacante, porque aunque la demanda sea más amplia para las trabajadoras sociales mujeres los estereotipos que existen frente a la mujer, aumenta la posibilidad del hombre de encontrar un empleo. A su vez, los hombres, tienden a tener muchas

más ventajas y disposiciones de recursos cuando se postulan para un empleo y finalmente, las capacidades y las habilidades de los egresados hombres a veces se manifiestan de una manera mucho más compleja, lo cual genera un menor gasto para las instituciones y son mucho más acertados al momento de la competitividad.

4.1.1 Aporte desde el trabajo social

Desde el campo de acción, como trabajadores sociales, pues es de vital importancia intervenir la problemática existente en cuando a la baja participación que existe de la mujer en el campo laboral, comprobando que si se da una desigualdad en género y que por medio de estrategias desde el campo de acción de la carrera, se puede generar una minimización de la problemática, que logre un desarrollo óptimo de las capacidades y habilidades de cada persona sea hombre o mujer, se promueva a la sana participación activa de los profesionales egresados y evitar que siga el aumento la vulneración de los derechos, por ello, proponemos las siguientes acciones:

Retomar la problemática de la desigualdad de género, para que sea abordada no sólo desde una perspectiva laboral y competitiva donde las desigualdades se han vuelto algo común si no que deberían abordarse desde una perspectiva social más general donde la educación a las sociedades desde la primera infancia nos ayude a transformar la perspectiva común de la sociedad en las nuevas generaciones.

Propone un accionar desde un enfoque inclusivo, que tome en cuenta todos los contextos en los que se desenvuelve pues es de gran importancia evitar que se presente obstáculos en cuanto a la libertad de desarrollo en esta medida es pertinente que él abordaje tome características que permitan evolucionar en él tema.

Desarrollar, frente a las capacidades, habilidades, disposición y disponibilidad de los egresados, acciones pertinentes para fortalecer las falencias personales que tiene cada sujeto.

Ejecutar un plan de acción que involucre todos los aspectos que contextualizan la problemática, para lograr un avance progresivo desde la vulnerabilidad laboral de las mujeres, en función de las brechas de género, como componente indispensable para lograr el impacto social de las acciones inclusivas.

Fortalecer y promover la conformación de instancias organizativas de grupos de trabajadores de ambos géneros, que logren transmitir un mensaje de igualdad social desde todos los ámbitos, mediante el fomento de una cultura y la información.

4.2 Capítulo II: Percepción de los Egresados Masculinos del Programa de Trabajo Social frente a las Competencias de Perfiles Laborales Femeninos

En lo relacionado con las *competencias* que tienen los seres humanos y que se pueden mencionar a partir de la teoría de *género*, que inicialmente permiten analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de una manera específica. Tanto en sus semejanzas como diferencias, analiza una vez más las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres, el sentido que cada uno tiene en la vida, las expectativas que estos seres poseen, las oportunidades y las complejas y diversas relaciones sociales que se deben presentar entre ambos géneros para poder de cierta manera mantener una vida en equilibrio y satisfacer sus necesidades básicas por medio de unas competencias entre hombre y mujeres y que realza aún más las brechas de género que actualmente existen a la hora de optar por una vacante.

Por lo tanto, esta teoría contribuye parcialmente a determinar las desigualdades y discriminaciones que existen para ambos sexos, en la búsqueda de empleo, y además da una mirada amplia sobre, como la sociedad está manejando estas brechas y cuáles son los puntos de quiebre que aumentan las desigualdades y limitan las oportunidades de las mujeres a conseguir empleo, pese a sus competencias y habilidades que pueden sobresalir ante una sociedad un tanto "machista" y por lo cual porque las instituciones están participando para que se dé un desbalance entre los géneros permitiendo que se reproduzca una discriminación.

Entonces se puede afirmar que es la sociedad misma la que genera espacios de participación e inclusión en oportunidad de igualdades para ambo sexos. Y que a partir de unas competencias que en algunos casos son más visibles y atribuyen a mejores oportunidades, pueden los hombres sobresalir más que las mujeres, entendiendo que la carrera de trabajo social en su devenir está constituida en su mayoría por mujeres. Razón por la cual, cada una de las respuestas brindadas por los entrevistados hombres, egresados del programa de Trabajo Social de dicha investigación, se puede establecer que las competencias diferenciadoras de los egresados hombres, en comparación a las competencias que poseen las mujeres son mayores las ventajas de estos para ser contratados.

Por consiguiente, se evidencia, cómo en primer momento los egresados masculinos tienen mejores posibilidades de ser contratados como trabajadores sociales en una institución, en comparación con las mujeres, lo que establece una brecha de género en desigualdad para la mujer, ante una carrera que es cierta medida está constituida por mujeres como lo dicho anteriormente.

Y por las siguientes razones y articulando para una mejor comprensión, desde la teoría Marxistas-Feminista, se explica de manera breve como:

> Los hombres ganan más, tienen más tiempo de ocio, socialmente son más reverenciados privilegiados, puestos más reconocidos y son atendidos por mujeres que les hacen la comida, les limpian su casa, les paren y crían hijos, les hacen un hogar-familia (tradicional), y les cuidan. El trabajo femenino para el capitalismo es una externalidad de la que se beneficia ampliamente (s.p.).

En consecuencia a lo anterior, se puede establecer que los hombres, por su condición masculina y por todas aquellas características que prevalecen por encima de las de las mujeres, tienen muchas más oportunidades de encontrar y de ser contratados por las empresas, lo que limita las oportunidades de las mujeres, que tal como lo expresa la teoría, antes y después siguen viéndose como débiles, sumidas en las labores del hogar, en atender y cuidar de los hijos y esposo, su mejor profesión en pocas palabras es de ser madres y amas de casa.

En concordancia a lo anteriormente expuesto y de acuerdo con Federici (2013); "sólo reconociendo la labor de las mujeres en el hogar, a través de un salario, podrá transformarse una actividad esclavizante, explotadora, en un trabajo socialmente reconocido" (p. 34). El capitalismo ha negado siempre el salario para el trabajo doméstico y ha hecho creer a las mujeres que su labor en el hogar, en el cuidado de los hijos, era "un acto de amor" limita las oportunidades de que el trabajo del hogar es el mejor. Para el capital las mujeres son las trabajadoras perfectas. Así mismo Federici (2013), afirma que: "El capital ha obtenido una cantidad increíble de trabajo casi gratuito, y se ha asegurado de que las mujeres, lejos de rebelarse contra ello, busquen obtener ese trabajo como si fuese lo mejor de su vida". Es decir, que el capitalismo devalúa la reproducción, y eso significa que devalúa nuestras vidas para continuar devaluando la producción de trabajadores.

Las mujeres no están afuera de la clase trabajadora, la lucha feminista debe estar totalmente imbricada en la lucha trabajadora y como lo reafirma un entrevistado; "en muchas partes

del mundo que la mujer está para hacer otras cosas y no para ser líder emprendedora" **(DC2 P6).** Lo que apunta y confirma que el capitalismo aún sigue presente en la realidad que vivimos, sumerge a la mujer e incluye en todos los ámbitos al hombre.

Por ende, otro actor afirma; "pienso que el tema cultural es característico de nuestro contexto pues la mujer tiende a ser remunerada mínimamente el trabajo doméstico es una forma de trabajo no remunerado que desmerita el actuar de la mujer en la sociedad principalmente que se venzan los estereotipos existentes en cuanto a lo que culturalmente nos han hecho ver" (DC5 P6). Dicho en forma breve, culturalmente existe la discriminación en todas sus formas, lo que mantiene la brecha de género muy presente y devalúa el trabajo de la mujer constantemente a lo cual las instituciones juegan este rol y estigmatizan el trabajo realizado por ellas y prefieren a su mejor opción contratar personal masculino y así poder minimizar los gastos que según las empresas manifiestan son mayores si en su efecto contratan personal femenino. Después de todo según un entrevistado; "prefiere a un masculino porque consideran que nosotros contamos con más competitividad, confianza en uno mismo, liderazgo y también porque es temas de consenso con la comunidad prefiere tratar con hombres que con mujeres" (DC6 P4). Por consiguiente se confirma lo expuesto en la teoría acerca de las oportunidades labores que tienen las mujeres de los hombres y todo lo que desde ahí radica para que desde los años pasados y actualmente se siga presentando dicha problemática.

4.2.1 Las semejanzas y diferencias

De la misma manera**,** *las semejanzas y diferencias*, es una de las categorías que surgieron en esta investigación. Los géneros suelen generar enfrentamientos, por los estereotipos culturales

establecidos que hacen que se sectorice cada rol, en este sentido, hemos encontrado divergencias es en las evaluaciones realizadas sobre los requisitos educativos y formativos exigidos en el mundo profesional; así, las mujeres expresan sentimientos menos positivos sobre estos temas que los hombres. Según Salanova, Agut y Grau (2000); "Esto puede ser atribuido a que algunas de estas exigencias (manejar informática, nuevas tecnologías, etcétera) pertenecen al estereotipo masculino tradicional (rol de género masculino). Por tanto, esto puede haber generado algún tipo de atenuante o efecto negativo sobre las valoraciones femeninas" (s.p.). Es por esto que en el estudio realizado uno de los entrevistados dice que (**DC2 P1);** "los hombres tienen más disposición al presentarse trabajos de alto riesgo". Igualmente el siguiente entrevistado manifiesta que **(DC6 P12);** "la asertividad es una de mis mejores aliadas a la hora de enfrentarme ante algo, siempre he trato de tomar aire y dirigirme de manera adecuada pero siempre prevaleciendo mis derechos.

En este sentido, la investigación nos va dando luces para entender la segregación que se presenta respecto al tema, es por esto que:

Deaux (1985); Deaux & Lewis (1984); Morales & López (1996) afirman que las mujeres ven mejor que los hombres las demandas de tipo personal e intelectual que plantea el actual mercado de trabajo a los jóvenes que pretenden acceder a él, lo cual puede ser una prueba más de la entrega y total disponibilidad femenina a dar de sí mismas cuanto sea preciso con tal de conseguir la inserción en el mundo del trabajo, superando, incluso, los tradicionales y ampliamente difundidos estereotipos sexistas que atribuyen características laborales instrumentales a los varones, tales y como capacidad de liderazgo, racionalidad, iniciativa, competitividad, y rasgos profesionales expresivos a las mujeres, como habilidades de relación y comunicación, emotividad, colaboración, consenso, capacidad de organización, etcétera.

En relación a lo anterior uno de los entrevistados afirma que según su parecer (**DC6 P11);** "Considero que las mujeres son un poco impulsivas y menos asertivas a la hora de dirigirse pero cabe aclarar que no todas." En esta misma línea el otro entrevistado (**DC6 P 10);** "pienso que los hombre somos más tomados para los trabajos de mayor esfuerzo de riqueza, ya que como hombre pues poseemos más racionalidad a la hora de tomar decisiones cosa que nos favorece a la hora de aplicar a una vacante pero también hay que decir que nuestra actividad casi siempre queda por fuera del hogar desarrollo como profesional considero que mis cualidades han sido de gran ayuda para desenvolverme en esta".

A medida que pasa cada análisis, se logra evidenciar la brecha existente manifestada por cada hombre entrevistado, por el ejemplo, el siguiente afirma que (**DC6 P4);** "Prefiero a un masculino porque consideran que nosotros contamos con más competitividad, confianza en uno mismo, liderazgo y también porque es temas de consenso con la comunidad prefiere tratar con hombres que con mujeres". Finalmente el entrevistado afirmo que (**DC6 P6);** "Somos menos subjetivos ya que no es de mucho interés estar compartiendo temas de la vida personal con los demás compañeros, la mujer al hacerlo genera espacios de confianza negativa que con el tiempo de convierte en problema pues al no ser manejado suele representarse en su actuar profesional o en determinada intervención."

A partir de lo anterior, resulta necesario admitir, que los estereotipos culturales que existen y prevalecen aun después de tanto tiempo en la sociedad, sin duda alguna han marcado la historia de ambos géneros, tanto masculinos como femeninos y ni hablar de la comunidad LGTBI, de tal manera fue acorde para la investigación tener en cuenta la teoría la generación de los estereotipos de Walter Lippman (s.f.), que define "los estereotipos son fundamentalmente una herramienta que facilita la interacción y posibilita la convivencia. Gracias a ellos, se obtiene una idea

preconcebida de la totalidad de los elementos del accionar cotidiano que permite interactuar con normalidad" (s.p.). En efecto el dominio del estereotipo implica un control de los medios sobre la opinión pública, es decir, implica una sustitución de la opinión pública por la opinión publicada, transmitida por los medios de comunicación.

Lo que considera a los estereotipos como algo negativo y erróneo, para definir a un individuo, conocer su verdadera esencia y darle la oportunidad de que genera y transforme su espacio, aumentando mucho más la discriminación, que actualmente viven las mujeres por el simple hecho de ser mujeres y tener una etiqueta que las define como el sexo débil, aquellas que generan discordia por su pensar y espíritu de lucha, por su situación familiar en aquellas que son madres o tienen el cuidado de alguna de sus familiares, por su condición de embarazo entre otras.

En otros términos, el estereotipo y el prejuicio recrean una imagen inválida acerca de las cosas personas y grupos sociales, pero en ciertos momentos los estereotipos ayudar a la clasificación de los comportamientos que tienen los individuos. Lo cual prueba que "los estereotipos de género son el conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de varones y mujeres, generadas en torno a la idea acerca de cómo debemos comportarnos y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público además de cómo deben relacionarse entre sí" (DC1 P3), lo que conlleva a que las acciones y la manera de vivir de cada persona favorece y desfavorece en su medida las oportunidades de mejorar la calidad de vida, oportunidades laborales, preparación académica, puestos administrativos, entre otros. Dando lugar aquello que respondieron los entrevistados y afirmando la teoría de Walter.

Para una mejor comprensión, sobre qué opinan los hombres entrevistados en relación a los estereotipos que están presentes en la ciudad y los cuales limitan la búsqueda de empleo de algunas personas por y favorecen el de otras por los estigmas establecidos en la ciudad.

Los “estereotipos de género son los mismos estigmas que la sociedad tiene acerca del hombre como macho protector y la mujer como hembra sumisa, disculpe la palabra. Pero así la sociedad se refiere muchas veces a los estereotipos que se tiene frente a género, y son esos estereotipos los que hay que erradicar y tratar de dar una visión un poco más humanista y de transformación hacia un bien común” según el (DC10 P8). Como resultado de esta información obtenida por medio de los entrevistados, se puede deducir, que los estereotipos culturales prevalecen aun en la sociedad y pueden ser un determinante para optar por una vacante y para conseguir un puesto de trabajo, ya que estos estigmas sociales limitan el proceso de desarrollo de las comunidades y aumenta la desigualdad entre géneros lo que convierte en brechas de genero la interacción entre hombres y mujeres, y a modo de conocer un poco más esta situación, se dará pie a la inclusión desde una perspectiva de género.

Los términos inclusión, solidaridad y cohesión social comienzan a ser usados como resultado de la desintegración de las sociedades post-industriales, producto de la polarización y segregación social común en las áreas urbanas y de la ausencia de ciudadanía (Atkinson, 2000), aplicar el concepto de inclusión desde una perspectiva de género, es una manera de fomentar la igualdad, equidad, generando conciencia y transformado el estereotipo de la mujer sumisa frente a los varones, del mismo modo, para decir que la inclusión de género es una realidad debe ser determinada por la materialización en la igualdad de trato en todas las esferas sociales, familiar, económica, política y laboral, permitiendo la implementación de acciones positivas que permitan corregir las desigualdades y contribuyan al fortalecimiento u participación en la toma de decisiones de la mujer y el hombre en todos los ámbitos de la vida social.

A partir de lo anterior, los resultados obtenidos para el desarrollo del presente capítulo, se logra evidenciar el imaginario sobre la inclusión de género, por parte de los entrevistados, en

donde se encontró comentarios como "los tiempos han cambiado porque la mujer se considera más libre en cuanto al a la toma de decisiones" **(DC1P4)**, por ende, se da por entendido que la mujer actualmente ha tenido más reconocimiento, en comparación a años atrás donde este era ignorada, sin embargo, dentro de la investigación se encontró un actor que afirma que; "por el hecho de ser hombre tiene más oportunidades laborales " finalmente considero que por ser del género masculino puedo acceder más fácil a un empleo" (**DC6 P2),** en vista de lo anterior, se afirma que aunque la mujer actualmente tenga más participación, todavía se tiende a considerar que el género masculino representa una ventaja a la hora de buscar un empleo, ya sea por la disponibilidad de tiempo que representan los hombres, las pocas obligaciones, o la tendencia a considerar que la mujer debe dedicarse a labores domésticas, acerca de esto, uno de los entrevistados dice; "Se cree que la mujer tiene más obstáculos a la hora de tomar un empleo que implique salir de la ciudad por el tema de su hogar, hijos esposos y demás es como un carácter más sentimental por el tema familiar y las preferencias personales" **(DC4 P9).**

Para concluir, se puede afirmar que la mujer actualmente a alcanzado un estatus de igualdad en inclusión en el campo laboral, pero en muchas ocasiones sus obligaciones domésticas, con su familia, les impide acceder a puestos ya sea de Trabajo Social o de otra profesión que implique viajar o le absorba la mayor parte de su tiempo, por lo tanto las consecuencias es que ellas deserten o no las contraten por causa de lo anterior, "se debe considerar manejar un horario acorde a la situación de la mayoría y que si su trabajo corre riesgo por el simple hecho no alcanzar con los deberes se le reajuste las labores y que de manera equitativa pueda desempeñar su diferentes funciones **"(DC6P1).**

4.3 Capítulo III: El Capital Humano que Requieren los Trabajadores Sociales en Función a su Identidad de Género

Según Becker (s.f.), la teoría de la inversión en la educación se define como; "el conjunto de habilidades capacidades y conocimientos inherentes a los trabajadores" (s.p.). Es decir que, la inversión del capital humano contribuye al crecimiento personal, social y laboral para las personas en el momento que se retribuye el esfuerzo obtenido por aquellas inversiones que promueven al desarrollo de capacidades y habilidades obtenidas durante su proceso académico. Para Galassi & Andrada, (2006), el capital humano se refiere a:

> Aquellas habilidades y capacidades que hacen que las personas sean productivas, Los recursos gastados en educación pueden considerarse dentro de esta perspectiva como una inversión en la capacidad productiva futura de la gente y dependiendo de los costos y beneficios asociados con una actividad educativa particular y con las oportunidades alternas de inversión, esta actividad puede ser o no ser una inversión atractiva para promover de manera eficiente el desarrollo económico. (s.p.)

Por lo tanto, los aspectos que respaldan están teoría quedan evidenciados, por medio del abordaje de los actores que participaron y quienes manifiestan una realidad latente o donde en ocasiones se percibe la existencia de la competitividad laboral, por la inversión académica y por la cual hoy en día los contratos laborales son para personas que se encuentren en un nivel a status más alto académicamente, creando así una desigualdad laboral, y económica para aquellas personas que no cuentan con los recursos suficientes para seguirse preparando y de ahí parte la desigualdad laboral y las brechas de género que existen en la actualidad.

4.3.1 La inversión en la educación

Por otro lado, *la inversión en la educación* Según Galassi & Andrada, (2006) es; “el conjunto de habilidades capacidades y conocimientos inherentes a los trabajadores. Estas características se adquieren por el estudio, la formación y la experiencia” (s.p.). Es decir, que esas capacidades son producto de un mayor enriquecimiento académico, lo cual genera mayor oportunidades para conseguir un empleo bien remunerado. La educación es un medio que permite disminuir la pobreza y rescatar a esos individuos que están en desventajas. Velásquez Córdoba citando a Guédez (s.f.), nos señala que es necesario ver la educación como una motivación a ser más, en lugar de una motivación a tener más; implicando además el hecho de "ser más" un compromiso para ayudar también a los otros a "ser más".

En la investigación, los actores entrevistados concordaron en lo mismo, la educación es una herramienta importante para el crecimiento profesional y económico, como afirma uno de los actores; “es muy importante seguir avanzando en el área académica para que podamos seguir ejerciéndolo de manera profesional a cada vez cada asunto que podamos asumir” (DC2P4). En vista de lo anterior, en un mundo donde la globalización es una realidad, el poder de diferenciarse de otros brinda la posibilidad de encontrar un empleo con buena perspectiva, y brindando mayor competitividad laboral, frente a esto, expresa uno de los entrevistados; “Mis mestas a futuro contar con una maestría y posteriormente un doctorado, ya que pienso que la suma al capital humano le atribuye ciertas preferencias a la hora de obtener empleos y de ser vistos con mejores habilidades” (DC5P3).

4.3.2 Calidad de vida

Es primordial en este capítulo, conceptualizar la *calidad de vida* según William Westley describe que "están llevando los actores sociales investigados en torno cómo las personas sanas, como aquellas que se encuentran en desequilibrio de su salud necesitan observar conductas saludables que les permitan afrontar situaciones de estrés, de crisis, de des adaptabilidad a través de manejos adecuados de autocuidado y afrontamiento". Por tal motivo se debe conocer la calidad de vida que están llevando a cabo las trabajadores, o las personas vacantes a un puesto laboral, porque también de ahí parte el rendimiento personal, ambiente laboral, que pueda la persona brindarle a la empresa.

La teoría que en este caso va a sustentar la *calidad de vida* de las personas, es la Teoría de afrontamiento, la cual se describe como la capacidad de afrontamiento de una persona depende de su trayectoria personal y de los valores y las creencias que ha ido incorporando con los años.

Hablar de un proceso de afrontamiento, significa hablar de un cambio en los pensamientos y actos a medida que la interacción va desarrollándose; por lo tanto, el afrontamiento es un proceso cambiante en el que el individuo en determinados momentos debe contar principalmente con estrategias, ya sean defensivas o con otras que sirvan para resolver el problema, todo a medida que vaya cambiando su relación con el entorno.

Las instituciones, en su devenir tienen la razón de prever las reacciones de como actuarían sus empleados en situaciones adversas a l laboral y saber la reacción que pueden tomar en cuestión a la problemática ya que esto servirá a que se mantenga una armonía y un espacio libre de presiones y de estrés que provocaría un mal ambiente laboral y una insuficiente

compromiso con la empresa.

A lo que manifiesta un entrevistado “he sido una persona empática y tengo siempre presente que la comunidad es lo más importante me considero íntegro y casi siempre recurro a otro profesional para potenciar mi intervención” **(DC5 P15).** Puede que estos factores sean en beneficio a ver las capacidades y actitudes que puede tener una persona en alguna situación en específico, lo que se considera como pertinente en la investigación, y la teoría ayuda a entender un poco mejor como debe desde una crítica más subjetiva.

También, como lo mencionaba el entrevistado; “diferencias más que con el género opuesto con las actitudes respectos a diversas situaciones la empatía es clave además un adecuado análisis de las problemáticas y que su ética no se aparte de su ser, considero que esto refleja de su formación como profesional” **(DC5 P6),** lo cual se considera de gran utilidad, ya que a veces existe pensamiento errado sobre cómo manejar los problemas, la salud mental es un factor importante que hay que tener presente porque pueden servir en las contingencias que puedan presentarse dentro de la institución.

4.3.3 Habilidades y capacidades

Dentro de las *habilidades y capacidades* entre hombres y mujeres al acceder a un empleo, el hecho que las responsabilidades familiares sigan recayendo predominantemente en las mujeres ha sido señalado por aquellas que se desempeñan en este tipo de cargos como uno de los obstáculos más importantes para acceder a estas posiciones. Eagly y Carli (2007) afirman que:

> Las demandas de la vida familiar hacen que las mujeres interrumpan más sus carreras y trabajen más en jornadas parciales, lo que se traduce en menos años de experiencia y menos horas de empleo por año, en comparación con los hombres. Esto lentifica el progreso de sus carreras, reduce sus ingresos y limita su tiempo para construir redes profesionales que pueden resultar cruciales en el avance de sus trayectorias laborales. (s.p.)

Es decir, más que desinterés por asumir estos cargos, las mujeres enfrentarían mayores limitaciones. En este sentido el entrevistado en el **DC5 P7; "**pienso que el tema cultural es característico de nuestro contexto pues la mujer tiende a ser remunerada mínimamente el trabajo doméstico es una forma de trabajo no remunerado que desmerita el actuar de la mujer en la sociedad principalmente que se venzan los estereotipos existentes en cuanto a lo que culturalmente nos han hecho ver" ; de esta misma forma, otro de los entrevistados afirma en el **DC6 P1** "también el Componente genérico de crianza adscrito a la mujer históricamente, da como resultado que en todavía muchos hogares, no haya una repartición equitativa de las tareas del hogar, por lo que la mujer tiene todavía menos acceso a la libertad y conformidad que los hombres. Debido a los roles sociales que deben desempeñar a las mujeres, también expresa un actor; "que en la distribución de actividades en un día promedio de hombres y mujeres que realizan las actividades consideradas, los varones en conjunto, dedican más tiempo al día a todas las actividades excepto en el conjunto de hogar y familia" **DC6 P6.**

Por otro lado, el percibir a las mujeres como líderes atípicas, las obligaba a probar que podían dirigir, incluso antes de tener la oportunidad de hacerlo. Y por ello debían gastar tiempo y energía adicional probando sus capacidades, lo que redundaba en una mayor carga de trabajo, en comparación con sus compañeros hombres, para probar el mismo nivel de competencia. En América Latina, en un estudio que consultó a 120 mujeres directivas de empresas de siete países (Maxfield, 2005), una amplia mayoría aseguró que su éxito se debía a que trabajaba más que sus colegas hombres para obtener el mismo reconocimiento: "la percepción de las mujeres es que

sus colegas, subordinados y superiores, les someten a diversas y ocultas formas de evaluación o pruebas de desempeño y que implícitamente se les juzga con un estándar superior a aquel con el que se juzgaría a los hombres" (s.p.). Es consecuencia, esto tiene relación con lo expuesto por uno de los entrevistados en el **DC6 P9; "**prefiere a un masculino porque consideran que nosotros contamos con más competitividad, confianza en uno mismo, liderazgo y también porque es temas de consenso con la comunidad prefiere tratar con hombres que con mujeres". En esta misma línea en el **DC10 P14;** "pienso que los hombre somos más tomados para los trabajos de mayor esfuerzo de riqueza, ya que como hombre pues poseemos más racionalidad a la hora de tomar decisiones cosa que nos favorece a la hora de aplicar a una vacante pero también hay que decir que nuestra actividad casi siempre queda por fuera del hogar". Esto no va dando luces para comprender los imaginarios sociales existentes aun en el contexto en el que no encontramos en este sentido:

Eagly & Carli (2007) han planteado la figura del laberinto para graficar estas dificultades que enfrentarían las mujeres.

Esta figura transmite la idea que, más que una obstrucción transparente, invisible y sutil, y ubicada en un nivel específico de la organización, cercano a las más altas posiciones jerárquicas, como lo sugería la figura del techo de cristal (OIT, 1997), los obstáculos que enfrentan las mujeres son múltiples y en diferentes momentos de sus trayectorias laborales, y que no siempre son invisibles para ellas: prejuicios sobre los intereses que guían sus trayectorias laborales y sobre su presencia en cargos de dirección, particulares resistencias al liderazgo femenino y aspectos que desafían el balance entre trabajo y responsabilidades familiares.

Por lo dicho anteriormente entre los entrevistados en el **DC9 P 12;** "Considero que las mujeres son un poco impulsivas y menos asertivas a la hora de dirigirse pero cabe aclarar que no todas." Otro comentario en relaciona lo expuesto anteriormente es que; "considera que el género masculino puede desempeñarse mejor en ciertas áreas y por ende sr mejor pago ya que puede contribuir a que la empresa genere más ingresos" **DC5 P9.** En relación a esto**,** Yáñez & Godoy, (2008) afirman que: " demás de demostrar sus competencias profesionales, debían asumir ciertos rasgos, tales como carácter fuerte, agresividad y autoridad, asociados tradicionalmente a los hombres, para ser aceptadas como líderes" (s.p.). Una entrevistada, señalaba al respecto que ellas tenían que "endurecerse" para ser reconocidas como líderes. Es por esto que los autores expuestos anteriormente permiten entender los comentarios de los entrevistados respecto a la brecha existente pues aún se mantienen estos imaginarios.

En conclusión, el hecho de no educarse y seguir capacitándose, puede ser obstáculo a la hora de encontrar un empleo bien remunerado, ya que se considera que le hace falta la formación adecuada para seguir ascendiendo. Dentro de las habilidades y capacidades en cuanto a brechas se mantiene el imaginario social de que los puestos de alto cargo deben ser dirigidos por el sexo masculino.

5. Conclusiones

Principalmente, se logró concluir que las mujeres hoy en día tienen aún demasiadas limitaciones en cuanto a la vida laboral, que se ajusten a las necesidades y oportunidades de las mismas, pues se encuentran limitadas por su condición de mujer y la arraigada brecha de género que aún persiste en cuanto al pensamiento que la mujer está hecha para la bores domésticas no retribuidas económicamente.

Además, se pudo concluir, que aunque predomine la población femenina en la profesión de Trabajo social y su origen sea desde una visión feminista, son los hombres en su poca participación o inclusión a esta carrera, obtienen empleo mucho más rápido que ellas, quienes en su condición de masculinos, tiene empleos de alto rango y les exigen tareas más competitivas que a la misma mujer.

En consecuencia con lo anterior, se puede observar que la discriminación y la desigualdad de género son brechas que difícilmente pueden erradicarse, pese a los esfuerzos establecidos por pequeños colectivos, la discriminación continua en aumento y está presente en el diario vivir.

Finalmente, el campo de acción social del trabajo social, toma cargo dentro de estas realidades, para generar cambios y estrategias que logren romper todas las brechas de desigualdad y por consiguiente, que las competencias personales, las oportunidades, los estereotipos, la inclusión y las semejanzas diferencias entre hombres y mujeres sean factores constantes de investigación, para transformar y poder hacer un cambio positivo para la sociedad y aumentar la productividad laboral que pueda favorecer a las instituciones, además, es preciso tomar en cuenta que la mujer esencial para el progreso en la ciudad y el mundo, que sus aportes desde cualquier ámbito deben tenerse presentes y darles la importancia que merecen, tal

cual en los hombres y poder así disminuir los índices de discriminación y desigualdad, por ello, deben adoptarse acciones positivas que permitan promover la equidad entre hombres y mujeres, formulando estrategias que posibiliten fortalecer la igualdad en las instituciones, organizaciones, brindándole a la mujer una verdadera inclusión en la toma de decisiones y el empoderamiento de su proyecto de vida.

6. Recomendaciones

Una vez concluida la investigación, se considera que es pertinente investigar acerca de otros aspectos e ítems relacionados con la problemática que enfrentan las mujeres que ejercen el trabajo informal, por ello se propone:

Extender los estudios expuestos en la investigación al estudio de otras condiciones de brechas y categorías, que se sumen a la problemática y que generen desigualdad laboral a las mujeres de este sector profesional.

Trabajar en mejorar la situación, a través de los diversos aportes propuestos desde el trabajo social, para lograr que diseño de a través de proyectos en los que la problemática de la desigualdad de género sea abordada no sólo desde una perspectiva laboral y competitiva, donde las desigualdades se han vuelto algo común, si no que desde una perspectiva social más general donde la educación a las sociedades desde la primera infancia nos ayude a transformar la perspectiva común de la sociedad en las nuevas generaciones.

Analizar detenidamente cada una de las afectaciones e investigar a profundidad posibles formas de mejorar cada situación, comunicándolas a través de charlas desde el ámbito del trabajo social.

Extender los estudios expuestos en el trabajo de investigación a otras carreras de la Universidad Simón Bolívar, para lograr tener una visión más amplia y a su vez un accionar más general de la problemática.

Referencias Bibliográficas

Abreu, M. (2006). La violencia de género entre el concepto jurídico y la realidad social. Boletín de Información y Análisis Jurídico, (21), 4-12.

Alloatti, M. (2014). Una discusión sobre la técnica de bola de nieve a partir de la experiencia de investigación en migraciones internacionales. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8286/ev.8286.pdf

Araújo, N. (1997). La autobiografía femenina, ¿un género diferente?. Debate Feminista, 15, 72-84.

Becker, G. (1993). Human capital. Chicago: The University of Chicago Press.

Beiber, G. (2014). Inserción laboral de los egresados de la licenciatura en comercio Internacional de la UNLU. Recuperado de https://docplayer.es/5336194-Insercion-laboral-de-los-egresados-de-la-licenciatura-en-comercio-internacional-de-la-unlu-en-el-area-de-influencia-del-centro-regional-campana.html

Bonilla, E. & Rodríguez, P. (1997). Más allá de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Bogotá: Editorial Norma.

Cerró, I. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo. Tesis de grado, Segovia, Universidad de Valladolid.

Denzin, N. (1970). Sociological methods: a source book. Chicago: Aldine Publishing Company.

Eagly, A. & Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. Harvard Business Review.

Enríquez, Á. & Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. Universitas Psychologica, 6(1), 89-103.

Fanelli, M. (2005). Acceso, abandono y graduación en la educación superior Argentina. Sistema de información de tendencias educativas en América Latina. Argentina.

Galassi, G. & Andrada, M. (2006). La relación entre educación e ingresos: Ecuaciones de Mincer por regiones geográficas de Argentina para el año 2006. Argentina.

Gelves, F. (2011). Teoría Bergman: segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: el caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005 y 2009. Economía del Caribe.

Gil, J., Rodríguez, G. & García, E. (1995). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Morata.

Gómez, C. (2017). Inserción laboral de egresados: un estudio comparativo entre graduados en programas de formación técnica y universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2017. Recuperado de https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4087/GomezCarmen2017.pdf?sequence=1

Gonzales, S. (2004). Igualdad de oportunidades en el Mercado Laboral.

González, P. (1992). El diferencial de ingresos entre hombres y mujeres: teoría, evidencias e implicaciones de política. Colección estudios CIEPLAN.

Lagarde, M. (1996). "El género", fragmento literal: la perspectiva de género, en género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Madird: Editorial Horas. Recuperado de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenid os/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

Maxfield, S. (2005). Mujeres en el límite. Poder corporativo en América Latina. Boston: Women's Leadership Conference of the Americas/InterAmerican Dialogue/Simmons Graduate School Of Management. Recuperado de

http://www.simmons.edu/som/docs/centers/Al_ limite._Edicion_final.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1997). El acceso de las mujeres a puestos de dirección. Genève.

Padilla, J. & González, C. (2017). La inserción al mercado laboral de los egresados.

Pérez, P. (2014). Jóvenes, estratificación social y oportunidades laborales. Lavboratorio, (24).

Pérez, C., Ardèvol, E., Bertrán, M. & Callén, B. (2003). Etnografía virtualizada: la observación participante y la entrevista semiestructurada en línea. Athenea digital: Revista de pensamiento e investigación social.

Salanova, M., Sonia, A. & Rosa, G. (2000). Tecnología asistida por ordenador y género: una perspectiva psicosocial. Psychosocial Intervention. Recuperado de https://www.laopinion.com.co/economia/aumento-187-el- desempleo-en-cucuta-151766

Scharager, J. & Loreto, M. (2005). Situación actual de una muestra de psicólogos egresados de la Pontificia Universidad Católica de Chile Psykhe. Santiago, Chile.

Yáñez, S. & Godoy, L. (2008). Effects of gender images and stereotypes on female E&T research careers in higher education in Chile. En A. S. Godfroy-Genin (Ed.), Women in engineering and technology research. Proceedings of the PROMETEA Conference. 26 - 27 Octubre 2007, Paris. Zürich: Lit Verlag.

Anexos

Anexo 1. Mapeo de actores

ACTORES	TECNICAS	ESCENARIOS
Hombres egresados del programa de Trabajo social.	Entrevista semiestructurada.	Calle

Fuente: Perdomo, García, Mendoza, Suarez (2019).

Anexo 2. Rutas de recolección de información

RUTA	TECNICA	PROPOSITO	ACTORES
1	Entrevista Semi estructurada	Identificar la disponibilidad de los egresados de Trabajo social en cuestión de los requisitos laborales que solicitan las empresas	(Actor 1) Guillermo (Actor 2) Javier
2	Entrevista Semi estructurada	Describir las habilidades y aptitudes que demandan los trabajos en los cuales fueron seleccionados y que lo ayudan o lo limitan a ingresar en la parte laboral de la empresa.	(Actor 1) Guillermo (actor 2) Javier
3	Entrevista Semi estructurada	Indagar las competencias que tienen los egresados masculinos que los pueden diferenciar del perfil femenino para acceder al campo laboral	(Actor 1) Guillermo (actor 2)Javier
4	Entrevista Semi estructurada	Identificar la disponibilidad de los egresados de Trabajo social en cuestión de los requisitos laborales que solicitan las empresas	Actor 3Andres Actor 4 Mauricio
5	Entrevista Semi estructurada	Describir las habilidades y aptitudes que demandan los trabajos en los cuales fueron seleccionados y que lo ayudan o lo limitan a ingresar en la parte laboral de la empresa.	Actor 3 Andrés Actor 4 Mauricio
6	Entrevista Semi estructurada	Indagar las competencias que tienen los egresados masculinos que los pueden diferenciar del perfil femenino para acceder al campo laboral	Actor 3 Andrés Actor 4 Mauricio

Fuente: Perdomo, García, Mendoza, Suarez (2019).

Anexo 3. Cuadro categorial

TITULO: ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS MASCULINOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL: UNA PERSPECTIVA DESDE LA INCLUSIÓN DE GÉNERO.				
FORMULACION DEL PROBLEMA: ¿Cuáles son las características de la inserción laboral de los masculinos del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos?				
OBJETIVO GENERAL: Analizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos.				
Teórico	**Categoría**	**Sub-Categoría**	**Objetivos específicos**	**Preguntas orientadoras**
Bergmann (1974)	Segregación ocupacional	-Desarrollo personal y social con su entorno. -Competitividad laboral entre ambos sexos -Disponibilidad de tiempo	Identificar la segregación ocupacional de trabajadores social en función de su identidad de género.	¿Qué te parece la carrera que has estudiado? ¿Piensas ampliar tus estudios de alguna manera? ¿Qué funciones desempeñas en tu trabajo? ¿Estarías dispuesto a trasladarte a otra ciudad o a otro país o a viajar con frecuencia? ¿Por qué cree usted que los hombres son mayormente contratados con mejores salarios que las mujeres? ¿Qué medidas consideras efectivas para lograr la igualdad real en tema de acceso a empleo? ¿Consideras que tienes la disponibilidad necesaria para laboral tiempo completo? ¿Cómo cree usted que las entidades evalúan los perfiles profesionales para contratar personal? ¿Cuál cree usted que fueron o son sus principales obstáculos para conseguir un trabajo estable? ¿Desde su mirada como trabajador social Cuál considera que sería la agenda deseable para

				mejorar la situación laboral de las mujeres?
Teórico	**Categoría**	**Sub-categoría**	**Objetivos específicos**	**Preguntas orientadoras**
Galassi Yandrada	Inversión del capital humano	-Educación -Habilidades y capacidades -Competencias personales -Calidad de vida	Describir la inversión del capital humano que demandan los trabajadores sociales en función a su identidad de género.	¿Qué expectativas tenías antes de iniciar la trayectoria laboral en cuanto a facilidad de acceso y en relación a género? ¿Cuáles consideras que han sido tus características o habilidades que más resaltan Sobre ti? ¿Sabe usted que son los estereotipos de género? ¿Crees que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades laborales en tu empresa? ¿Crees que por ser hombre tienes más ventajas a la hora de optar por una vacante? ¿Considera usted como hombre que la desigualdad laboral existe para la mujer? ¿Por qué? Que dificultades encontró en el momento de la búsqueda de empleo como profesional ¿Se cree usted con más capacidades que un colega de su género opuesto? ¿Si te eligieran a ti para la selección de personal de una empresa cuales serían sus Puntos clave o que mirarías en los aspirantes antes de ser contratados? ¿Si un empleado de su empresa mujer es sometido abusos por parte de su jefe tomarías cartas en el asunto? ¿Sus bases académicas

				fueron de gran ventaja para encontrar un empleo estable
Teórico	**Categoría**	**Sub-categoría**	**Objetivos específicos**	**Preguntas orientadoras**
Lagarde M (1996)	El género	-Oportunidades laborales -Estereotipos culturales -Semejanzas y diferencias -Inclusión.	Indagar las competencias relacionadas al género que tiene los egresados masculinos de la Universidad Simón Bolívar que los puede diferenciar del perfil femenino.	Dada tu experiencia en esta ciudad (Cúcuta) ¿Cuál es la situación que se presenta en cuanto a igualdad y empleo? ¿Consideras que en Colombia la mujer es discriminada en área laboral? ¿Crees que por ser hombre tiene más ventajas a la hora de optar por una vacante? ¿Cuánto tiempo se tomó para conseguir un empleo, fue acorde a tu campo del saber? ¿Consideras como hombre que la desigualdad laboral existe para la mujer? Por qué ¿Si estas laborando ¿esa área en cual te desempeñas como profesional era la soñada, o fue tu única opción? ¿Encuentras alguna rivalidad en tus colegas (sexo opuesto) en el momento de laborar y porque? ¿Consideras que actúas asertivamente frente a situaciones complejas en tu lugar de trabajo? ¿Consideras que en algunas áreas las mujeres son excluidas? ¿Por qué crees que es importante la perspectiva de género y como se puede ayudar a avanzar en la igualdad?

Anexo 4. Triangulación

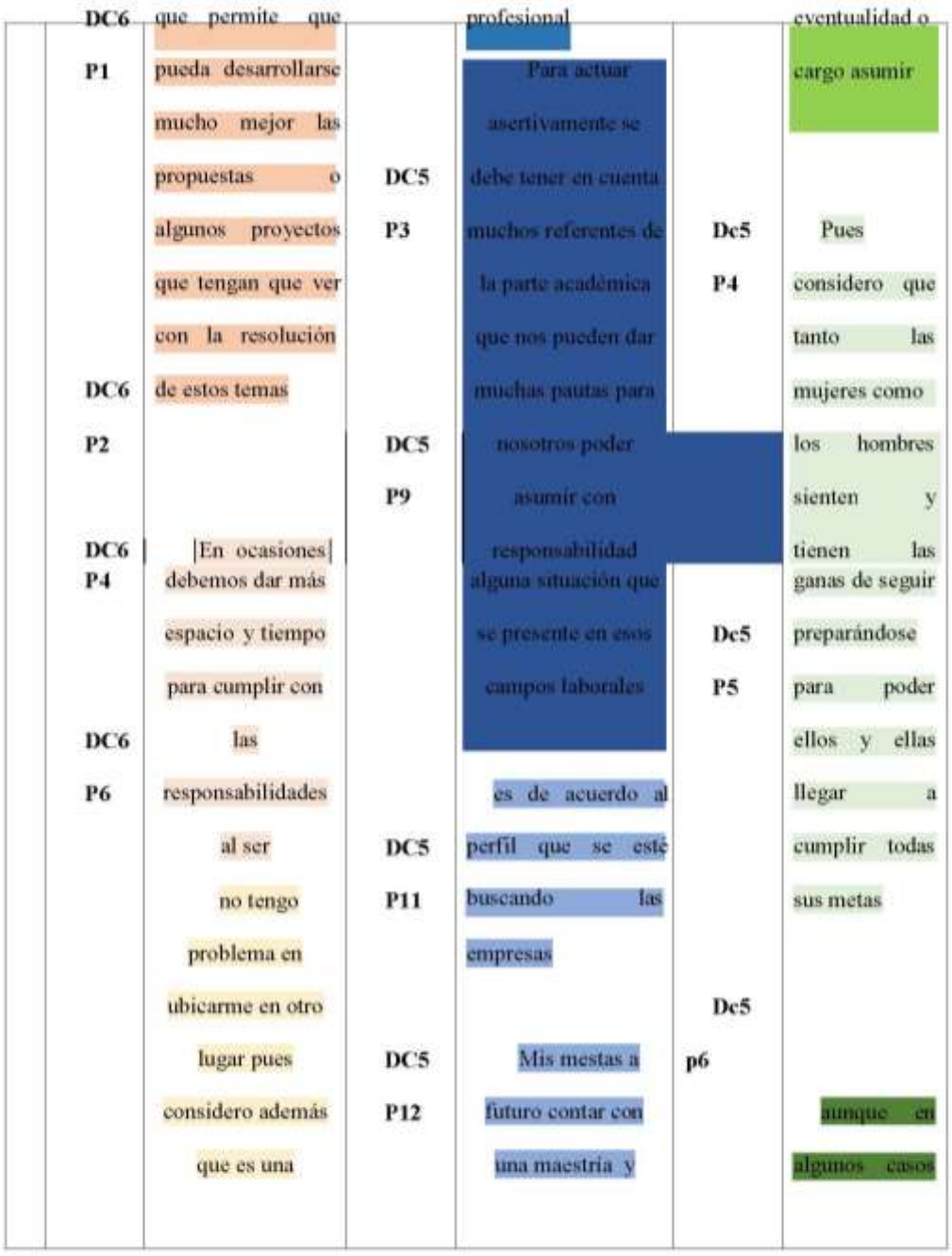
Actor	Párrafo	Categoría 1 Segregación laboral	Párrafo	Categoría 2 INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Párrafo	Categoría 3 EL GÉNERO
a viver Botello	DC1 P1	Antes creíamos que el trabajo social solamente era para las mujeres	DC1 P2	Las características y habilidades han sido muy fundamentales ya que yo me considero una persona seria y muy responsable	DC1 P1	pero hoy en día el género masculino ha tomado fuerza en el campo educativo
	DC1 P4	los tiempos han cambiado porque la mujer se considera más libre en cuanto al a la toma de decisiones	DC1 P5	ya que algunas vacantes se le dan a los hombres porque se cree que rinden más en cambio las mujeres no	DC1 P3	Los estereotipos de género son aquellas conductas de hombres y mujeres que consideran que los hombres
	DC1	actualmente	DC1 P10 DC1 P11	Claro, porque no se pueden permitir	DC1 P4	

	P6	todos a la par deben de manejarse en conjunto para que puedan desarrollar las mismas habilidades		que se sigan cometiendo abusos laborales o sobre cargas laborales ya que existen leyes que permiten que el colaborador pueda ejercer y desenvolverse tranquilamente en su contexto laboral	DC1 P5 DC 1 P6 DC1 P6 DC1 P8 DC2 P5 DC2 P6	deben ser bruscos a la hora de jugar que las mujeres deben ser un poco más débiles que las mujeres deben ser un poco más sumisas entonces esc hace que siempre se tenga en cuenta que e hombre entre más brusco es más macho y esto lo hace más machista y la mujer es más débil
	DC1 P7	en algunos países del mundo todavía se considera que el hombre debe manejar la mayor cantidad de puestos y que la mujer	DC2 P2	Claro fue de gran importancia tener referentes teóricos que me indicaron los canales de		
	DC1 P8	debe ser la secretearia, es la persona asistente encargada del aseo	DC2 P3	comunicación poder desenvolverme en el contexto académico		
	DC2 P5	y de otros oficios	DC2 P4	y práctico Considero que esta carrera aporta	P6	

		La Experiencia,		mucho para cambiar		porque esta
	DC2	para nadie es un		la realidad social de		mujer es la que
	P7	secreto que en el		muchas	DC2	estar al pie de
		país no se le da la		comunidades	P1	la casa
		oportunidad tanto a	DC2			
	DC2	los jóvenes que	P7	es muy		
	P10	hoy en día desean		importante seguir		antiguament
		y quieren trabajar		avanzando en el área		e el hombre
		sino que les ponen		académica para que		era el que
		como una barrera	DC 2	podamos seguir	DC3	manejaba todo
		que les impiden	P8	ejerciéndolo de	P1	ahora no
		Que ellos pueden		manera profesional a		
	DC3	desarrollar todos		cada vez cada asunto		se considera
	P7	los conocimientos		que podamos asumir	DC 3	que existen
		aprendidos			P2	muchos
		Durante su parte				perjuicios en
		académica	DC 2	En la actualidad		contra de la
		entonces aún,	P9	desarrollo unas		mujer
		todavía existen		actividades con	DC 3	
		empresas que		proyectos	P3	en la
	Dc4	piden como	DC3	encaminados a la no		actualidad
	P4	requisito la	P5	violencia		existen
		experiencia de un		intrafamiliar		mujeres

	Dc4	año o dos años	DC3			empresarias,
	P6		P 6			mujeres líderes
				Podría ser, ya que	DC3	que han dejado
	DC4	hay que darle	DC 3	permitiría ir	P4	atrás ese
	P7	las oportunidades a	P8	conociendo culturas		estereotipo
		las personas que		diferentes regiones		
	Dc4	llegan recién		maneras de pensar	DC3	en muchas
	P8	graduadas		de algunas personas	P5	partes del
				todas en cuanto lo		mundo que la
			DC 3	que tiene que ver a la		mujer está para
		las mujeres	P9	parte etnográfica		hacer otras
	DC4	debido a sus			DC3	cosas y no para
	P9	actividades			P9	ser líder
		domésticas	DC4	claro para eso		emprendedora
		trabajan menos	P5	estamos para poder		
		horas ya que deben		nosotros		Claro que
	Dc4	dividir su tiempo		enfrentarnos a la		no, los dos
	P10	entre su familia y		realidad social		géneros
		su trabajo				tenemos las
	Dc4				DC3	mismas
	P11	no interesa que	DC4	Si eso si hay que	P 10	capacidades y
		sea medio tiempo o	P8	tenerlo muy claro ya		habilidades
	Dc4	tiempo completo		que las empresas son		para ejercer en

	p13	el gobierno tiene que asumir un compromiso más con todos los	DC4 P9	muy selectivas ellas se fijan mucho en cuanto a la formación profesional que tiene		el campo laboral, solo es saber utilizarlas los hombres
	dc5 p1	profesionales del país ya que la	DC4 P10	el aspirante a cualquier cargo Ya sea público o	Dc4 P7	tienen más disposición al presentarse
	dc5 p6	contratación se ha visto de manera afectada porque sólo les pueden		privado	Dc4 P8	trabajos de alto riesgo
	dc5 p9	estar dando tres o seis meses y el resto del año el profesional queda vacante	DC4 P1 DC5 P3	la formación académica, las empresas se fijan mucho en eso también tengo	Dc4 P9 Dc5 P2	Que se le dé la oportunidad tanto a las mujeres como a los hombres en sus carreras ya que se preparan y se
	dc5 p10	la verdad no, en mi caso considero que no existe ninguna rivalidad sino al contrario Más bien un apoyo		conocimiento no era mi única opción ya que pues me gustó cuando hice mi practica		capacitan en cuanto desde la academia para cualquier


DC6
que permite que
profesional
eventualidad o
P1
pueda desarrollarse
Para actuar
cargo asumir
mucho mejor las
asertivamente se
propuestas o
DC5
debe tener en cuenta
algunos proyectos
P3
muchos referentes de
Dc5
Pues
que tengan que ver
la parte académica
P4
considero que
con la resolución
que nos pueden dar
tanto las
DC6
de estos temas
muchas pautas para
mujeres como
P2
DC5
nosotros poder
los hombres
P9
asumir con
sienten y
DC6
|En ocasiones|
responsabilidad
tienen las
P4
debemos dar más
alguna situación que
ganas de seguir
espacio y tiempo
se presente en esos
Dc5
preparándose
para cumplir con
campos laborales
P5
para poder
DC6
las
ellos y ellas
P6
responsabilidades
es de acuerdo al
llegar a
al ser
DC5
perfil que se esté
cumplir todas
no tengo
P11
buscando las
sus metas
problema en
empresas
ubicarme en otro
Dc5
lugar pues
DC5
Mis mestas a
p6
considero además
P12
futuro contar con
aunque en
que es una
una maestría y
algunos casos

		experiencia enriquecedora conocer otros contextos y poder desarrollar mejor mi profesión	DC5 P13	posteriormente un doctorado, ya que pienso que la suma al capital humano le atribuye ciertas preferencias a la hora de obtener		algunas empresas todavía generan presión sobre sus empleados
		no hay un manejo equitativo de los salarios	DC5 P14	empleos y de ser vistos con mejores habilidades.	Dc5 p7	Pues no tanto si son hombres o mujeres es en cuanto a la carrera ahí prima el perfil profesional ya sea hombre o mujer
		Se cree que la mujer tiene más obstáculos a la hora de tomar un empleo que implique salir de la ciudad por el tema de su hogar, hijos esposos y demás es como un carácter más sentimental por el tema familiar y las preferencias	Dc5 P15	considera que el género masculino puede desempeñarse mejor en ciertas áreas y por ende sr mejor pago ya que puede contribuir a que la empresa genere más ingresos venciendo mitos ya se parte de algo para poder influir en	Dc5 P8 Dc6 P1 Dc6 P2	la realidad de hoy en día es otra el profesional

		personales.	Dc6	las nuevas		debe tener sus
		Requisitos se	P2	generaciones y en		padrinos
		tenga en cuenta		futuro se pueda		políticos o
		que las mujeres a	Dc6	en la mayoría se		contactos
		diferencia de	P5	tiene muy en cuenta		políticos para
		nosotros los		los estudios		que tristemente
		hombre		adicionales al		le den un
		naturalmente		pregrado también		empleo
		tienen la necesidad		que cuenten con los		muchas veces
		de procrear y que		principios integrales		en Colombia
		por lo tanto su	Dc6			no se dan los
		agenda es un poco	P6	pues la demanda		empleos ni por
		más estrecha.		de profesionales con	Dc6	meritocracia
		si, en realidad el		estudios superiores	P4	sino por a dedo
		tiempo no me es un		al pregrado es		
		obstáculo para	Dc6	amplia y por lo tanto	Dc6	
		desarrollar mi	P8	tiene mejor o más	P6	No me tomo
		profesión		facilidad de acceso		mucho tiempo
				Considero que lo		ya que yo tenia
		además no		que obtengas de tu	Dc6	contactos
		tengan obstáculos		intervención en	P9	políticos que
		de tiempo y	Dc6	forma de		me ayudaron
		disponibilidad	P9	satisfacción		

		se debe considerar manejar un horario acorde a la situación de la mayoría y que si su trabajo corre riesgo por el simple hecho no alcanzar con los deberes se le reajuste las labores y que de manera equitativa pueda desempeñar su diferentes funciones , las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso al mercado en comparación con la población	**Dc6 P10**	personal, ganancias económicas, estabilidad y placer será la suma de lo que pongas en él. Así que si no disfrutas lo que haces, esto se reflejará en tu que hacer en este sentido me reflejo con mi ética profesional , he sido una persona empática y tengo siempre presente que la comunidad es lo más importante me considero integro y casi siempre recurro a otro profesional para potenciar mi intervención		Si como habiamos hablado antes aún hay casos donde se ve que la mujer todavía está presionada por algunas Circunstancias por sus empleadores hoy en día se considera que en Colombia tanto hombres como mujeres se les debe de dar la oportunidad para que

		masculina aunque sinceramente evidencio que generalmente a la hora de asensos influyen varios factores en ciertas áreas el carisma de la mujer es necesario posteriormente en la libertad y en la toma de decisiones de las mujeres (en este caso pobreza, familias monoparentales femeninas más perjudicadas por esta razón) y en el ámbito social esto		que en la distribución de actividades en un día promedio de hombres y mujeres que realizan las actividades consideradas, los varones en conjunto, dedican más tiempo al día a todas las actividades excepto en el conjunto de hogar y familia los imaginarios respecto al sexo suelen influir pues nos catalogan como menos problemáticos a menos obstaculizan tés es términos de disponibilidad		puedan ejercer sus perfiles profesionales sin ninguna restricción que permita que ellos puedan desarrollarse libremente como profesionales Es importante la perspectiva de género porque permite que tanto como hombres y mujeres tengan los mismos derechos y los

		restringe las oportunidades de estas mujeres, ya la demanda del sexo femenino en nuestra profesión es más amplio Ciudad con más indice de desempleo lo cual genera que hayan menos oportunidades para la comunidad en general ya que pues también pienso que si eres amigo de.. Puedes optar por un puesto mejor finalmente considero que por ser del género		diferencias más que con el género opuesto con las actitudes respectos a diversas situaciones la empatía es clave además un adecuado análisis de las problemáticas y que su ética no se aparte de su ser, considero que esto refleja de su formación como profesional. intervendría de una manera adecuada que no ponga en riesgo ninguna de las partes pues simplemente dejaría en caro algunos puntos con		mismos deberes en cuanto el área laboral ya que hoy en día se ha permitido qué las mujeres asumen cargos donde solamente los hombres manejaban no tenían ese poder pienso que el tema cultural es característico de nuestro contexto pues la mujer tiende

		masculino puedo acceder más fácil a un empleo muchos casos el desarrollo de carrera de la mujer presenta periodos de discontinuidad der ivados de la maternidad y el cuidado de los hijos si hablamos de genero la mujer ha dado grandes pasos para ser vista como alguien útil fuera del hogar con capacidades de liderazgo y que merecen reconocimiento		argumentos coherente que puedan dar solución a la problemática en cuanto a conocimiento lo desarrolla en el escenario, soy egresado de la universidad simón Bolívar y su interés por la investigación me fue de gran utilidad en mi vida profesional desarrollarme mejor, no tanto como encontrar un empleo estable pues la estabilidad es efímera, todo va cambiando pero si a desempeñarme		a ser remunerada mínimamente el trabajo doméstico es una forma de trabajo no remunerado que desmerita el actuar de la mujer en la sociedad principalme nte que se venzan los estereotipos existentes en cuanto a lo que culturalmente nos han hecho ver Component

		pero si en otras oportunidades he tenido roces con excompañeras del sexo femenino		mejor pienso que los hombre somos más tomados para los trabajos de mayor esfuerzo de riqueza, ya que como hombre pues poseemos más racionalidad a la hora de tomar decisiones cosa que nos favorece a la hora de aplicar a una vacante pero también hay que decir que nuestra actividad casi siempre queda por fuera del hogar desarrollo como profesional		e genérico de crianza adscrito a la mujer históricamente, da como resultado que en todavía muchos hogares, no haya una repartición equitativa de las tareas del hogar, por lo que la mujer tiene todavía menos acceso a la libertad y conformidad que los hombres. Debido a los

				considero que mis cualidades han sido de gran ayuda para desenvolverme en esta La asertividad es una de mis mejores aliadas a la hora de enfrentarme ante algo, siempre he trato de tomar aire y dirigirme de manera adecuada pero siempre prevaleciendo mis derechos. más que todo en grandes empresas tanto como áreas que requieren de fuerza		roles sociales que les toca desempeñar a las mujeres los estereotipos de género son el conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de varones y mujeres, generadas en torno a la idea acerca de cómo debemos comportarnos y los papeles que deben desempeñar en

				física, como otras en donde se cree que quien debe dirigir una empresa debe ser un hombre por los temas de aptitud, razonabilidad y demás. Es importante para lograr una estabilidad en la vida diaria pueden evitar ciertos obstáculos que afecta a la calidad de vida		el trabajo, la familia, el espacio público además de cómo deben relacionarse entre sí. prefiere a un masculino porque consideran que nosotros contamos con más competitividad , confianza en uno mismo, liderazgo y también porque es temas de consenso con

						la comunidad prefiere tratar con hombres que con mujeres. somos menos subjetivos ya que no es de mucho interés estar compartiendo temas de la vida personal con los demás compañeros, la mujer al hacerlo genera espacios de confianza negativa que con el tiempo de convierte en

						problema pues al no ser manejado suele representarse en su actuar profesional o en determinada intervención. lo veo más como un tema cultural ya que debido a los roles sociales que les toca desempeñar a las mujeres la producción y reproducción en los roles de las mujeres y los hombres dentro de las

						familias, es descontextualizada Las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en empleos de menor remuneración y baja productividad. los puestos "buenos" están manejados políticamente por tal razón en ocasiones hay que trabajar en lo podamos y muchas veces no

						principalmente en lo que quisiéramos Aunque en los últimos años se ha visto una reducción en las preferencias de género, las empresas son más indiferentes con respecto al género de sus candidatos, tanto en temas de remuneración como de contratación, pero reitero lo

						dicho en preguntas anteriores, la promoción de personal es clave y cultural porque en las organizaciones es común que el sistema de promoción de personal se base en criterios como la antigüedad en la empresa o en el cargo, y desde la perspectiva de género, la antigüedad como criterio de promoción

						presenta algunas limitaciones, debe haber un mentalidad más amplia que permita ver más allá de los estigmas históricos y sociales para así lograr que por lo menos el trabajo doméstico sea observado como generador Considero que las mujeres son un poco impulsivas y

						menos asertivas a la hora de dirigirse pero cabe aclarar que no todas. La mujer el eje de toda familia. Avanzar en cuanto a igualdad implica romper esquemas o filtros en la mente de la sociedad pues la mujer a lo largo de la historia ha sido vista sin un nivel de enriquecimient

						o para el sistema capitalista reinante esto no genera capital económico.

Fuente: Perdomo, García, Mendoza, Suarez (2019).

Anexo 5. Diarios de campo

Diario de campo
Ficha: # 4
Lugar: av 4 con clle 14 barrio la playa
Fecha: 06 de abril de 2019 **Hora:** 11 am 1:00 pm
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Identificar la disponibilidad de los egresados de Trabajo social en cuestión de los requisitos laborales que solicitan las empresas.
Técnica: entrevista semiestructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorías	Subcategorías	Descripción
Segregación laboral	OBSTACULOS HORIZONTALES	**Siendo las** 11 de la mañana los trabajadores sociales encargados de aplicar la entrevista semi estructurada se reúnen con el Trabajador social, en donde inicialmente se entabla una conversación y posteriormente se dio inicio a la entrevista
	OBSTACULOS VERTICALES	
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	**Qué te parece la carrera que has estudiado?** Excelente, Es una profesión en la cual nos podemos desempeñar en amplias áreas pues las cuestiones sociales existente y las que surgen a medida del tiempo le dan más cabida para intervenir, además considero nos atribuye cierto compromiso con la sociedad pues
INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO	INCLUSIÓN	
	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	En ocasiones debemos dar más espacio y tiempo para cumplir con las responsabilidades al ser nuestro eje fundamental el ser humano.
	EDUCACION	**¿Piensas ampliar tus estudios de alguna manera?**
	HABILIDADES Y CAPACIDADES	
	COMPETENCIAS	Si claro, es una de mis mestas a futuro

EL GENERO	PERSONALES CALIDAD DE VIDA DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO POSIBILIDADES ESTEREOTIPOS CULTURALES	contar con una maestría y posteriormente un doctorado, ya que pienso que la suma al capital humano le atribuye ciertas preferencias a la hora de obtener empleos y de ser vistos con mejores habilidades. **¿Qué funciones desempeñas en tu trabajo?** Me desempeño en el área organizacional, como tal realizo identificación de diagnóstico de riesgos psicosociales, acompañamiento de procesos y visitas domiciliarias. **¿Estarías dispuesto a trasladarte a otra ciudad o a otro país o a viajar con frecuencia?** Si, en realidad no tengo problema en ubicarme en otro lugar pues considero además que es una experiencia enriquecedora conocer otros contextos y poder desarrollar mejor mi profesión. **¿Por qué cree usted que los hombres son mayormente contratados con mejores salarios que las mujeres?** En realidad aunque no hay un manejo

	SEMEJANZAS DIFERENCIAS	equitativo de los salarios , pienso que el tema cultural es característico de nuestro contexto pues la mujer tiende a ser remunerada mínimamente porque se considera que el género masculino puede desempeñarse mejor en ciertas áreas y por ende sr mejor pago ya que puede contribuir a que la empresa genere más ingresos y a su vez el trabajo doméstico es una forma de trabajo no remunerado que desmerita el actuar de la mujer en la sociedad. en otros aspectos se cree que la mujer tiene más obstáculos a la hora de tomar un empleo que implique salir de la ciudad por el tema de su hogar , hijos espeso y demás es como un carácter más sentimental por el tema familiar y las preferencias personales. **¿Qué medidas consideras efectivas para lograr la igualdad real en tema de acceso a Empleo?** Pues principalmente que se venzan los estereotipos existentes en cuanto a lo que culturalmente nos han hecho ver, y que en materia de requisitos

		se tenga en cuenta que las mujeres a diferencia de nosotros los hombre naturalmente tienen la necesidad de procrear y que por lo tanto su agenda es un poco más estrecha, Pero yo creo que venciendo mitos ya se parte de algo para poder influir en las nuevas generaciones y en futuro se pueda tener en realidad una igualdad. **¿Consideras que tienes la disponibilidad necesaria para laboral tiempo completo?** En este momento si, en realidad el tiempo no me es un obstáculo para desarrollar mi profesión. **¿Cómo cree usted que las entidades evalúan los perfiles profesionales para contratar Personal?** Depende el enfoque que manejen, pues en la mayoría se tiene muy en cuenta los estudios adicionales al pregrado también que cuenten con los principios integrales y que además no tengan obstáculos de tiempo y disponibilidad pues en este contexto se

		hace notable la individualidad a propósito un gran reto para nosotros como trabajadores sociales, logara la integración y el interés por actuar en conjunto y no en competencia. **¿Desde su mirada como trabajador social Cuál considera que sería la agenda deseable para mejorar la situación laboral de las mujeres?** La agenda deseable debe ser una donde se tenga en cuenta las diferentes funciones de las mujeres que además de ser profesionales son madres, en esta medida se debe considerar manejar un horario acorde a la situación de la mayoría y que si su trabajo corre riesgo por el simple hecho no alcanzar con los deberes se le reajuste las labores y que de manera equitativa pueda desempeñar su diferentes funciones.

Diario de campo
Ficha: # 5
Lugar: av 3 con call 14 universidad simón bolívar
Fecha: 15 de abril de 2019 **Hora:** 5pm 6:00 pm
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Describir las habilidades y aptitudes que demandan los trabajos en los cuales fueron seleccionados y que lo ayudan o lo limitan a ingresar en la parte laboral de la empresa.
Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorias	**Subcategorias**	Descripción

SEGREGACIÓN LABORAL	OBSTACULOS HORIZONTALES	**¿Qué expectativas tenías antes de iniciar la trayectoria laboral en cuanto a facilidad de acceso y en relación a género?** En cuanto a expectativas pues en un momento pensé que el acceso en el área profesional iba ser menos complejo pues la demanda de profesionales con estudios superiores al pregrado es amplia y por lo tanto tiene mejor o más facilidad de acceso, y en lo referente al ámbito laboral y las condiciones de trabajo en función del género, las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso al mercado en comparación con la población masculina ya que pues tramabien el componente genérico de crianza adscrito a la mujer históricamente, da como resultado que en todavía muchos hogares, no haya una repartición equitativa de las tareas del hogar, por lo que la mujer tiene todavía menos acceso a la libertad y conformidad que los hombres. Debido a los roles sociales que les toca desempeñar a las mujeres.
	OBSTACULOS VERTICALES	
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	
INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO	INCLUSION	
	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	
	EDUCACIÓN	
	HABILIDADES Y	**¿Cuáles consideras que han sido tus características o habilidades que más te**

EL GENERO	CAPACIDADES	**resaltan?** Como Trabajador Social considero que lo que obtengas de tu intervención en forma de satisfacción personal, ganancias económicas, estabilidad y placer será la suma de lo que pongas en él. Así que si no disfrutas lo que haces, esto se reflejará en tu que hacer en este sentido me reflejo con mi ética profesional , he sido una persona empática y tengo siempre presente que la comunidad es lo más importante pues a través de ella conocemos de forma clara las problemáticas existentes, me considero íntegro y casi siempre recurro a otro profesional para potenciar mi intervención **¿Sabe usted que son los estereotipos de género?** si, como lo decia en la primera pregunta, los estereotipos de género son el conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de varones y mujeres, generadas en torno a la idea acerca de cómo debemos comportarnos y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público además de cómo deben
	COMPETENCIAS PERSONALES	
	CALIDAD DE VIDA	
	DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO	
	POSIBILIDADES	
	ESTEREOTIPOS CULTURALES	

	SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS	relacionarse entre sí. **¿Crees que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades laborales en tu empresa?** Pues en lo que "cabe", aunque sinceramente evidencio que generalmente a la hora de asensos influyen varios factores en ciertas áreas el carisma de la mujer es necesario pero aquí puntualmente se prefiere a un masculino porque consideran que nosotros contamos con más competitividad, confianza en uno mismo, liderazgo y también porque es temas de consenso con la comunidad prefiere tratar con hombres que con mujeres. **¿Crees que por ser hombre tienes más ventajas a la hora de optar por una vacante?** No lo llamaría ventaja, diría que somos menos subjetivos ya que no es de mucho interés estar compartiendo temas de la vida personal con los demás compañeros, la mujer al hacerlo genera espacios de confianza negativa que con el tiempo de convierte en problema pues al no ser manejado suele representarse en su actuar profesional o en determinada intervención.

		¿Considera usted como hombre que la desigualdad laboral existe para la mujer? ¿Por qué? Si, pero lo veo más como un tema cultural ya que debido a los roles sociales que les toca desempeñar a las mujeres la producción y reproducción en los roles de las mujeres y los hombres dentro de las familias, es descontextualizada posteriormente en la libertad y en la toma de decisiones de las mujeres (en este caso pobreza, familias monoparentales femeninas más perjudicadas por esta razón) y en el ámbito social esto restringe las oportunidades de estas mujeres, ya que en la distribución de actividades en un día promedio de hombres y mujeres que realizan las actividades consideradas, los varones en conjunto, dedican más tiempo al dia a todas las actividades excepto en el conjunto de hogar y familia y por el contrario las mujeres dedican por lo menos 1 hora diaria más al conjunto de actividades de hogar y familia que los varones esto contando que llegue de su quehacer profesional y por ende las mujeres siguen

		estando sobrerrepresentadas en empleos de menor remuneración y baja productividad. **¿Qué dificultades encontró en el momento de la búsqueda de empleo como profesional?** Como dificultad resalto que pues la demanda del sexo femenino en nuestra profesión es más amplio pero es importante resaltar que los imaginarios respecto al sexo suelen influir pues nos catalogan como menos problemáticos o menos obstaculizan tés es términos de disponibilidad. **¿Se cree usted con más capacidades que un colega de su género opuesto?** No es ético, creerme mejor pero si resaltó que hay ciertas cosas que nos hacen ver con diferencias más que con el género opuesto con las actitudes respectos a diversas situaciones. **¿Si te eligieran a ti para la selección de personal de una empresa cuales serían sus Puntos clave o que mirarías en los aspirantes antes de ser contratado?** Principalmente la trayectoria que tenga

		respecto a la necesidad existente, pero generalmente la empatía es clave además un adecuado análisis de las problemáticas y que su ética no se aparte de su ser, considero que esto refleja de su formación como profesional. **¿Si un empleado de su empresa (mujer) es sometido abusos por parte de su jefe tomarías Cartas en el asunto?** Claro que lo haria es parte de mi formación en realidad intervendría de una manera adecuada que no ponga en riesgo ninguna de las partes pues simplemente dejaría en caro algunos puntos con argumentos coherente que puedan dar solución a la problemática. **¿Sus bases académicas fueron de gran ventaja para encontrar un empleo estable?**si, pues en realidad lo que uno adquiere en cuanto a conocimiento lo desarrolla en el escenario, soy egresado de la universidad simon Bolivar y su interés por la investigación me fue de gran utilidad en mi vida profesional pues al contar con tantos ejes respecto al tema me han

		permitido desarrollarme mejor, no tanto como encontrar un empleo estable pues la estabilidad es efímera, todo va cambiando pero si a desempeñarme mejor.

Diario de campo
Ficha: # 6
Lugar: av. 4 entre calle 14 barrio la playa universidad simón bolívar
Fecha: 23 de abril de 2019 **Hora:** 5pm 6:00 pm
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Indagar las competencias que tienen los egresados masculinos que los pueden diferenciar del perfil femenino para acceder al campo laboral.
Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorías	**Subcategorías**	Descripción

Segregación laboral	OBSTACULOS HORIZONTALES	**Dada tu experiencia en esta ciudad ¿Cuál es la situación que se presenta en Cuanto a igualdad y empleo?** Hablando en contexto Cúcuta se ve como la tercera ciudad con más índice de desempleo lo cual genera que hayan menos oportunidades para la comunidad en general ya que pues también pienso que si eres amigo de.. Puedes optar por un puesto mejor, abiertamente puedo decir que los puestos "buenos" están manejados políticamente por tal razón en ocasiones hay que trabajar en lo podamos y muchas veces no principalmente en lo que quisiéramos, finalmente considero que por ser del género masculino puedo acceder más fácil a un empleo pero aclaro puede que este no sea referente a mi profesión solo que pienso que los hombre somos más tomados para los trabajos de mayor esfuerzo. **¿Consideras que en Colombia la mujer es discriminada en área laboral?** Aunque en los últimos años se ha visto una reducción en las preferencias de género, las empresas son más indiferentes con
	OBSTACULOS VERTICALES	
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	
	INCLUSION	
INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	
	EDUCACIÓN	
	HABILIDADES Y CAPACIDADES	

EL GÉNERO	COMPETENCIAS PERSONALES CALIDAD DE VIDA DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO POSIBILIDADES ESTEREOTIPOS CULTURALES	respecto al género de sus candidatos, tanto en temas de remuneración como de contratación, pero reitero lo dicho en preguntas anteriores, la promoción de personal es clave y cultural porque en las organizaciones es común que el sistema de promoción de personal se base en criterios como la antigüedad en la empresa o en el cargo, y desde la perspectiva de género, la antigüedad como criterio de promoción presenta algunas limitaciones, dado que en muchos casos el desarrollo de carrera de la mujer presenta periodos de discontinuidad derivados de la maternidad y el cuidado de los hijos. **¿Cuánto tiempo se tomó para conseguir un empleo, fue acorde a tu campo del saber?** Me tomo un tiempo larguito en cuanto a la profesión que tengo, pues el contexto no ayuda ya que somos una ciudad fronteriza y en eso en gran parte influye. **¿Consideras como hombre que la desigualdad laboral existe para la mujer? Porqué** En gran parte si aunque el tema ha

	SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS	surgido, porque si hablamos de genero la mujer ha dado grandes pasos para ser vista como alguien útil fuera del hogar con capacidades de liderazgo y que merecen reconocimiento, pero también creo que falta camino por recorrer, porque el contexto cada vez amerita nuevas estrategias d acción y en este teme debe haber un mentalidad más amplia que permita ver más allá de los estigmas históricos y sociales para así lograr que por lo menos el trabajo doméstico sea observado como generador de riqueza, ya que como hombre pues poseemos más racionalidad a la hora de tomar decisiones cosa que nos favorece a la hora de aplicar a una vacante pero también hay que decir que nuestra actividad casi siempre queda por fuera del hogar. **Si estas laborando ¿esa área en cual te desempeñas como profesional era la soñada, o fue tu única opción?** Actualmente si, me gusta la manera en que me desarrollo como profesional considero que mis

		cualidades han sido de gran ayuda para desenvolverme en esta área. **¿Encuentras alguna rivalidad en tus colegas (sexo opuesto) en el momento de laborar y porque?** Actualmente No, pero si en otras oportunidades he tenido roces con excompañeras del sexo femenino ya que pues uno siempre se relaciona mejor con el mismo sexo, pero en cuanto a esto si considero que las mujeres son un poco impulsivas y menos asertivas a la hora de dirigirse pero cabe aclarar que no todas. **¿Consideras que actúas asertivamente frente a situaciones complejas en tu lugar de trabajo?** si, la asertividad es una de mis mejores aliadas a la hora de enfrentarme ante algo, siempre he trato de tomar aire y dirigirme de manera adecuada pero siempre prevaleciendo mis derechos. **¿Consideras que en algunas áreas las mujeres son excluidas?** Por su puesto, más que todo en grandes empresas tanto como

		áreas que requieren de fuerza física, como otras en donde se cree que quien debe dirigir una empresa debe ser un hombre por los temas de aptitud, razonabilidad y demás. **¿Por qué crees que es importante la perspectiva de género y como se puede ayudar a avanzar en la igualdad?** Es importante para lograr una estabilidad en la vida diaria y en el surgimiento como país ya que al manejar adecuadamente estos temas se pueden evitar ciertos obstáculos que afecta a la calidad de vida de las personas ya que la mujer el eje de toda familia. Avanzar en cuanto a igualdad implica romper esquemas o filtros en la mente de la sociedad pues la mujer a lo largo de la historia ha sido vista sin un nivel de enriquecimiento para el sistema capitalista reinante esto no genera capital económico.

Diario de campo 1
Ficha: # 1
Lugar: av. 4 entre calle 14 barrio la playa sede g universidad simón bolívar
Fecha: 10 de abril de 2019 **Hora:** 10 am 11 pm
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Identificar la disponibilidad de los egresados de Trabajo social en cuestión de los requisitos laborales que solicitan las empresas.
Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorías	Subcategorías	Descripción
Segregación laboral	OBSTACULOS HORIZONTALES	¿Qué expectativas tenías antes de iniciar la trayectoria laboral en cuanto a facilidad de acceso y en relación a género?
	OBSTACULOS VERTICALES	Antes creíamos que el trabajo social solamente era para las mujeres pero hoy en día el género masculino ha tomado fuerza en el campo educativo
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	¿Cuáles consideras que han sido tus características o habilidades que más resaltan sobre ti?
		Las características y habilidades han sido muy fundamentales ya que yo me considero una persona seria y muy responsable
	INCLUSION	¿Sabe usted que son los estereotipos de género?
	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	Los estereotipos de género son aquellas conductas de hombres y mujeres que consideran que los hombres deben ser bruscos a la hora de jugar, que las mujeres deben ser un poco más débiles que las mujeres deben ser un poco más sumisas entonces eso hace que siempre se tenga
INVERSION		

DEL CAPITAL HUMANO	EDUCACIÓN	en cuenta que el hombre entre más brusco es más macho y esto lo hace más machista y la mujer es más débil porque esta mujer es la que estar al pie de la casa
	HABILIDADES Y CAPACIDADES	¿Crees que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades laborales en tu empresa?
	COMPETENCIAS PERSONALES	Hoy en dia los tiempos han cambiado porque la mujer se considera más libre en cuanto al a la toma de decisiones antiguamente el hombre era el que manejaba todo ahora no, actualmente todos a la par deben de manejarse en conjunto para que puedan desarrollar las mismas habilidades
	CALIDAD DE VIDA	¿Crees que por ser hombre tienes más ventajas a la hora de optar por una vacante?
EL GENERO		Aunque el mundo ha cambiado se considera que existen muchos perjuicios en contra de la mujer ya que algunas vacantes se le dan a los hombres porque se cree que rinden más en cambio las mujeres no
	DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL	

	CON SU ENTORNO	¿Considera usted como hombre que la desigualdad laboral existe para la mujer? Porqué?
	POSIBILIDADES	Si, en algunos paises del mundo todavia se considera que el hombre debe manejar la mayor cantidad de puestos y que la mujer debe ser la secretearia, es la persona asistente encargada del aseo y de otros oficios mientras en la actualidad existen mujeres empresarias, mujeres lideres que han dejado atrás ese estereotipo se consideran en muchas partes del mundo que la mujer está para hacer otras cosas y no para ser lider emprendedora
	ESTEREOTIPOS CULTURALES	
	SEMEJANZAS	
	DIFERENCIAS	¿Qué dificultades encontró en el momento de la búsqueda de empleo como profesional?
		La Experiencia, para nadie es un secreto que en el pais no se le da la oportunidad tanto a los jóvenes que hoy en día desean y quieren trabajar sino que les ponen como una barrera que les impiden Que ellos pueden desarrollar todos los conocimientos aprendidos Durante su parte académica entonces aún, todavía existen empresas que piden como requisito la

		experiencia de un año o dos años ¿Se cree usted con más capacidades que un colega de su género opuesto? Claro que no, los dos géneros tenemos las mismas capacidades y habilidades para ejercer en el campo laboral, solo es saber utilizarlas ¿Si te eligieran a ti para la selección de personal de una empresa cuales serían sus puntos clave o que mirarías en los aspirantes antes de ser contratados? Mirar que sea la persona indicada para que ese perfil sea de una forma más procedente ya que hay que darle las oportunidades a las personas que llegan recién graduadas ¿Si un empleado de su empresa mujer es sometido abusos por parte de su jefe tomarías cartas en el asunto? Claro, porque no se pueden permitir que se sigan cometiendo abusos laborales o sobre cargas laborales ya que existen leyes que

		permiten que el colaborador pueda ejercer y desenvolverse tranquilamente en su contexto laboral ¿Sus bases académicas fueron de gran ventaja para encontrar un empleo estable? Claro fue de gran importancia tener referentes teóricos que me indicaron los canales de comunicación poder desenvolverme en el contexto académico y práctico

Diario de campo
Ficha: # 2
Lugar: av. 4 entre calle 14 barrio la playa sede g universidad simón bolivar
Fecha: 14 de abril de 2019 **Hora:** 3pm 5:00 pm
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Describir las habilidades y aptitudes que demandan los trabajos en los cuales fueron seleccionados y que lo ayudan o lo limitan a ingresar en la parte laboral de la empresa.

Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorías	Subcategorías	Descripción
SEGREGACION LABORAL	OBSTACULOS HORIZONTALES	**¿Qué te parece la carrera que has estudiado?**
		Considero que esta carrera aporta mucho para cambiar la realidad social de muchas comunidades
	OBSTACULOS VERTICALES	**¿Piensas ampliar tus estudios de alguna manera?**
		Si es muy importante seguir avanzando en el área académica para que podamos seguir ejerciéndolo de manera profesional a cada vez cada asunto que podamos asumir
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	**¿Qué funciones desempeñas en tu trabajo?**
		En la actualidad desarrollo unas actividades
	INCLUSION	con proyectos encaminados a la no violencia intrafamiliar

INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	**¿Estarías dispuesto a trasladarte a otra ciudad o a otro país o a viajar con frecuencia?** Podría ser, ya que permitiría ir conociendo culturas diferentes regiones maneras de pensar de algunas personas todas en cuanto lo que tiene que ver a la parte etnográfica
	EDUCACIÓN	**¿Por qué cree usted que los hombres son mayormente contratados con mejores salarios que las mujeres?** Porque las mujeres debido a sus actividades domésticas trabajan menos horas ya que deben dividir su tiempo entre su familia y su trabajo por
	HABILIDADES Y CAPACIDADES	otro lado los hombres tienen más disposición al presentarse trabajos de alto riesgo
		¿Qué medidas consideras efectivas para lograr la igualdad real en tema de acceso a empleo?
	COMPETENCIAS PERSONALES	Que se le dé la oportunidad tanto a las mujeres como a los hombres en sus carreras ya que se preparan y se capacitan en cuanto desde la academia para cualquier eventualidad o cargo asumir
EL GENERO	CALIDAD DE	**¿Consideras que tienes la disponibilidad**

	VIDA	**necesaria para laboral tiempo completo?** Si, claro para eso estamos para poder nosotros enfrentarnos a la realidad social y no interesa que sea medio tiempo o tiempo completo
	DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO	**¿Cómo cree usted que las entidades evalúan los perfiles profesionales para contratar personal?** Si eso si hay que tenerlo muy claro ya que las empresas son muy selectivas ellas se fijan mucho en cuanto a la formación profesional que tiene el aspirante a cualquier cargo Ya sea público o privado
	POSIBILIDADES	
	ESTEREOTIPOS CULTURALES	**¿Cuál cree usted que fueron o son sus principales obstáculos para conseguir un trabajo Estable?** la formación académica, las empresas se fijan mucho en eso
	SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS	**¿Desde su mirada como trabajador social Cuál considera que sería la agenda deseable para mejorar la situación laboral de las mujeres?** Que el gobierno tiene que asumir un compromiso más con todos los profesionales del

		país ya que la contratación se ha visto de manera afectada porque sólo les pueden estar dando tres o seis meses y el resto del año el profesional queda vacante *lo dice en tono triste*

Diario de campo
Ficha: # 3
Lugar: av. 4 entre calle 14 barrio la playa sede g universidad simón bolívar
Fecha: 20 de abril de 2019 **Hora:** 2pm 4:00 pm
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Indagar las competencias que tienen los egresados masculinos que los pueden diferenciar del perfil femenino para acceder al campo laboral.
Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorías	**Subcategorías**	Descripción

Segregación laboral	OBSTACULOS HORIZONTALES	**¿Dada tu experiencia en esta ciudad(Cúcuta) ¿Cuál es la situación que se presenta en cuanto a igualdad y empleo?**
	OBSTACULOS VERTICALES	Pues considero que tanto las mujeres como los hombres sienten y tienen las ganas de seguir preparándose para poder ellos y ellas llegar a cumplir todas sus metas aunque en algunos casos algunas empresas todavía generan presión sobre sus empleados
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	**¿Consideras que en Colombia la mujer es discriminada en área laboral?** Pues no tanto si son hombres o mujeres es en cuanto a la carrera ahí prima el perfil profesional ya sea hombre o mujer
	INCLUSION	**¿Crees que por ser hombre tiene más ventajas a la hora de optar por una vacante?** No la realidad de hoy en día es otra el profesional debe tener sus padrinos políticos o contactos políticos para que tristemente le den un empleo muchas veces en Colombia no se dan los empleos ni por meritocracia sino por a dedo
	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	**¿Cuánto tiempo se tomó para conseguir un empleo, fue acorde a tu campo del saber?**
INVERSIÓN DEL CAPITAL		No me tomo mucho tiempo ya que yo tenía contactos políticos que me ayudaron y también tengo conocimiento

HUMANO	EDUCACION	**¿Consideras como hombre que la desigualdad laboral existe para la mujer? Porqué**
		Si como habíamos hablado antes aún hay casos donde se ve que la mujer todavía está presionada por algunas Circunstancias por sus empleadores
	HABILIDADES Y CAPACIDADES	**¿Si estas laborando ¿esa área en cual te desempeñas como profesional era la soñada, o fue tu única opción?**
		No, no, no era mi única opción ya que pues me gusto cuando hice mi práctica profesional y pues hay mucho por hacer y trabajar sobre ese tema
	COMPETENCIAS PERSONALES	**¿Encuentras alguna rivalidad en tus colegas (sexo opuesto) en el momento de laborar y porque?**
		Pues la verdad no, en mi caso considero que no existe ninguna rivalidad sino al contrario Más bien un apoyo que permite que pueda desarrollarse mucho mejor las propuestas o algunos proyectos que tengan que ver con la resolución de estos temas
	CALIDAD DE VIDA	
EL GENERO		**¿Consideras que actúas asertivamente frente a situaciones complejas en tu lugar de trabajo?**
		Para actuar asertivamente se debe tener en cuenta muchos referentes de la parte académica que nos pueden dar muchas pautas para nosotros poder asumir con
	DESARROLLO PERSONAL Y	

	SOCIAL CON SU ENTORNO	responsabilidad alguna situación que se presente en esos campos laborales
	POSIBILIDADES ESTEREOTIPOS CULTURALES SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS	**¿Consideras que en algunas áreas las mujeres son excluidas?** Pues es de acuerdo al perfil que se esté buscando las empresas pero hoy en día se considera que en Colombia tanto hombres como mujeres se les debe de dar la oportunidad para que puedan ejercer sus perfiles profesionales sin ninguna restricción que permita que ellos puedan desarrollarse libremente como profesionales **¿Por qué crees que es importante la perspectiva de género y como se puede ayudar a avanzar en la igualdad?** Es importante la perspectiva de género porque permite que tanto como hombres y mujeres tengan los mismos derechos y los mismos deberes en cuanto el área laboral ya que hoy en día se ha permitido qué las mujeres asumen cargos donde solamente los hombres manejaban no tenían ese poder

Diario de campo
Ficha: # 7
Lugar: av21#15-05 LIBERTAD
Fecha: 18 de abril de 2019 **Hora:** 4PM 5PM
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Identificar la disponibilidad de los egresados de Trabajo social en cuestión de los requisitos laborales que solicitan las empresas.
Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorías	Subcategorías	Descripción

Segregación laboral	OBSTACULOS HORIZONTALES Y VERTICALES	**Qué te parece la carrera que has estudiado?** La verdad buenas tardes, a decir verdad la carrera la estudie por elección y no por gusto pensaba en ese entonces, pero a medida que pasa el tiempo y ya miras todo desde otra perspectiva te das cuenta que la profesión te enseña a ser persona, te enseña a ver el otro con ojos criticos no criticones. La carrera sin duda fue excelente me da formado como persona y profesional desde la esencia que cada uno debe encontrar para poder generar una transformación social.
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	
INVERSION AL CAPITAL HUMANO	INCLUSIÓN	
	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	**¿Piensas ampliar tus estudios de alguna manera?** Claro, uno la verdad sale comoo profesional y se da cuenta que en si, ese es el primer paso para poder en otras palabras ser un profesional competitivo con los colegas, especializarse ahora es lo de moda, si solo se queda uno con el titulo de profesional muy pocas veces puede que esté de suerte para conseguir un empleo donde quede de planta.
	EDUCACIÓN	
	HABILIDADES Y CAPACIDADES	**¿Qué funciones desempeñas en tu trabajo?** En el trabajo que estoy realizando ahorita con la ONGcrecer en familiar, mi función es la de coordinar el grupo de niños que el ICBF les esta restableciendo
	COMPETENCIAS	

El genero	PERSONALES	sus derechos, tengo un grupo aproximado de 30 niños a los cuales hay que realizarle un seguimiento mensual y periódico y gestionar en su proceso de intervención.
	CALIDAD DE VIDA	**¿Estarías dispuesto a trasladarte a otra ciudad o a otro país o a viajar con frecuencia**? Por cuestiones familiares creería que sería una decisión drástica y muy difícil de tomar en familia, ya que mi señora esposa tiene su empleo también estable en la ciudad y mis hijos tienen ya una vida realizada, y cambiarnos de residencia sería un cambio muy abrupto.
	DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO	**¿Por qué cree usted que los hombres son mayormente contratados con mejores salarios que las mujeres?** Bueno en realidad para mi eso es un estigma, de que los hombres ganan más que las mujeres o que tienen mejores puestos o cargos en las empresas, realmente lo que esta en juego es la capacidad intelectual y experiencia que ahorita exigen las empresas sea hombre o mujer, aunque en ciertos casos se ve que si existe una preferencia por los hombres y su manera de gestionar las cosas, y la mujer se tiende a creer que tiene mas

	POSIBILIDADES ESTEREOTIPOS CULTURALES SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS	responsabilidades con el hogar y mayormente si esta posee hijos. **¿Qué medidas consideras efectivas para lograr la igualdad real en tema de acceso a Empleo?** Considera que las medidas efectivas para lograr la igualdad real entre hombre y mujer y partir de hay al acceso de empleo, empieza de casa, no podemos aun consagrar la idea del sistema patriarcado, ni que el hombre es el macho alfa y la mujer debe estar sometida a el, no eso ya paso de era, lo que hay que hacer es como profesionales incentivar la sociedad y el área donde cada uno se desenvuelve y concientizar a cambiar de pensar, a mantener un modelo de transformación conjunta donde todos necesitamos de todos sin mirar quien tiene mas. **¿Consideras que tienes la disponibilidad necesaria para laboral tiempo completo?** Actualmente estoy en un horario de oficina, y considero que ese horario es justo y beneficioso para las personas. **¿Cómo cree usted que las entidades evalúan los perfiles profesionales para contratar Personal?** Depende siempre y cuando cuales sean las políticas

		que maneja la empresa y la visión que esta tenga para su labor profesional, y también el perfil de la vacante debe corresponder a lo que la empresa va dirigida, sus estudios y experiencia son de gran ventaja por eso la idea de seguir especializándonos y aprendiendo siempre. **¿Desde su mirada como trabajador social Cuál considera que sería la agenda deseable para mejorar la situación laboral de las mujeres?** Bueno desde mi mirada, puedo decir que una agenda deseable para la mujer, puede ser que las empresas no se cieguen a pensar solo en el bienestar económico de ellas si no que tengan en cuenta el personal que tienen a su disposición puesto que mientras uno como empleado se encuentre en unos condiciones óptimas, el rendimiento que tiene uno con la empresa y la labor que esté realizando la ejerce con agrado. Y la mujer aún más por su dedicación y esfuerzo.

Diario de campo
Ficha: # 8
Lugar: av 21# 15-05LIBERTAD
Fecha: 20 de abril de 2019 **Hora:** 5pm 6:00 pm
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Describir las habilidades y aptitudes que demandan los trabajos en los cuales fueron seleccionados y que lo ayudan o lo limitan a ingresar en la parte laboral de la empresa.
Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorías	Subcategorías	Descripción

Segregación laboral	OBSTACULOS HORIZONTALES Y VERTICALES	**¿Qué expectativas tenías antes de iniciar la trayectoria laboral en cuanto a facilidad de acceso y en relación a género?** Bueno como tal las expectativas que tenia en un momento previo antes de ser egresado, eran muchas y la inquietud de como podría desenvolverme como profesional y a partir de eso si seria o no una persona o profesional competitivo ante tantos profesionales que esta en búsqueda de un empleo, y también me preguntaba si como hombre seria una desventaja ser trabajador social por la poca participación de hombres en la carrera y como bien se sabe pues la mujer es una persona que derrocha sus capacidades siempre en todo lado asi que seria una tarea muy difícil competir ante tantos profesionales una vacante.
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	
INVERSIÓN AL CAPITAL HUMANO	INCLUSIÓN	
	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	
	EDUCACIÓN	
	HABILIDADES Y CAPACIDADES	**¿Cuáles consideras que han sido tus características o habilidades que más te resaltan?** Bueno me considero un profesional, integro y responsable con todo lo que se me demande, se como realizar mis trabajo y también se escuchar cuando desean darme
	COMPETENCIAS	

EL GENERO	PERSONALES	alguna sugerencia, me gusta lo que hago, de pronto hay algunas cosas que la empresa como tal en sus politicas deberia mejorar pero el trabajo que uno realice con la población siempre debe ser y estar encaminada a promover la transformación social de esta. Comprometerse con la sociedad.
	CALIDAD DE VIDA	**¿Sabe usted que son los estereotipos de género?** Los estereotipos de genero son los mismos estigmas que la sociedad tiene acerca del hombre como macho protector y la mujer como hembra sumisa, disculpe la palabra. Pero asi la sociedad se refiere muchas veces a los estereotipos que se tiene frente a genero, y son esos estereotipos los que hay que erradicar y tratar de dar una visión un poco mas humanista y de transformación hacia un bien común.
	DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO	**¿Crees que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades laborales en tu empresa?** De creerlo claro que si creo y siento la convicion de que los hombre y mujeres tenemos las mismas oportunidades para poder laboral ya que uno lo que necesita
	POSIBILIDADES	

	ESTEREOTIPOS CULTURALES SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS	en la vida son oportunidades para crecer como persona y profesional, aprender y llenarse de experiencia para poder dar una idea u opinión acerca de algo, pero pues si ponemos el pie sobre la balanza, la mujer tiene un desnivel ya que su responsabilidad con hijos, esposa, hogar ponen a la entidad publica a preguntarse si en realidad pueda ella suplir y estar al 100% en todas las capacidades que la empresa demande en su momento. **¿Crees que por ser hombre tienes más ventajas a la hora de optar por una vacante?** Pues como tal ventaja no porque hay mujeres sin lugar a duda muy experimentada y estudiadas dentro de su marco académico que son una "competencia" muy grande, pero como le decía el ser hombre lo exime de muchas responsabilidades del que hacer en el hogar que pues a decir verdad dejan un espacio libre para poder ejercer con mayor liderazgo un cargo **¿Considera usted como hombre que la desigualdad laboral existe para la mujer? ¿Por qué?** Como le decía anteriormente si

		existe una desigualdad en términos de cultura que están muy arraigados en esta sociedad, el machismo prevalece en todos sus términos y a a pesar de todos los obstáculos que la mujer a tenido que pasar para ganarse los derechos que le tiene lugar, es de admiración. Pero de a poco esos estigmas deben romperse y transformar esa realidad que tanto daño le a hecho ante las brechas de género que hoy prevalecen. **¿Qué dificultades encontró en el momento de la búsqueda de empleo como profesional?** Primera la demanda de profesionales que están accediendo a una vacante, y al inicio pues como le decía los estudios que uno tengan consigo son el tesoro ms preciados para ejercer un cargo que sea merecido y pueda así poder ejercer la profesión. También la poca demanda que hay en la ciudad para los trabajadores sociales. **¿Se cree usted con más capacidades que un colega de su género opuesto?** No para anda, pero si creo en mis capacidades y en lo que me exijo para fortalecer mi conocimiento y

		lo que pretendo expandir con mi labor profesional. **¿Si te eligieran a ti para la selección de personal de una empresa cuales serían sus Puntos clave o que mirarías en los aspirantes antes de ser contratado?** Primero tendría presente cuales creen que son sus mayores capacidades y aptitudes que pueda desarrollar en la empresa y como podría el utilizar las estrategias ante las problemáticas que están vigentes en el municipio y las referencias tanto labores si a tenido experiencia que alguna entidad. **¿Si un empleado de su empresa (mujer) es sometido abusos por parte de su jefe tomarías Cartas en el asunto**? Pueda que sea algo que no me compete pero mi que hacer profesional me exige antes que nada a prevalecer los derechos de los individuos y se observó por obvias razones que esta pasando un suceso de abuso de autoridad tomaría las cartas en el asunto y la manera de intervenir de manera justa y correcta.

		¿Sus bases académicas fueron de gran ventaja para encontrar un empleo estable? Si, total haberme nutrido de conocimiento, haber asistido a los congresos y las bases con las que partir de la universidad por parte de los docentes que me dieron clase, pienso que son de gran ventaja y los docentes deben por su ética ejercer con compromiso y amor y un buen conocimiento de teoria y metodologia que pueda ser de ayuda en la práctica.

Diario de campo
Ficha: # 9
Lugar: Calle 20 entre 0 y 1 Barrio blanco
Fecha: 26 de abril de 2019 **Hora:** 5pm 6:00 pm
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Indagar las competencias que tienen los egresados masculinos que los pueden diferenciar del perfil femenino para acceder al campo laboral.
Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorías	**Subcategorías**	Descripción

SEGREGACION LABORAL INVERSIÓN AL CAPITAL HUMANO	OBSTACULOS HORIZONTALES Y VERTICALES COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS INCLUSIÓN DISPONIBILIDAD DE TIEMPO EDUCACION HABILIDADES Y CAPACIDADES COMPETENCIAS	**Dada tu experiencia en esta ciudad ¿Cuál es la situación que se presenta en Cuanto a igualdad y empleo**? Bueno la experiencia que he podido tener en la ciudad me a servido para visualizar la gran problemática que se esta generando en la ciudad por parte de la discriminación que está pasando, los problemas de pobreza, de migración, de desigualdad y de muy poco interés académico por parte de los adolescentes es des motivante.. Pero la comisión de que la transformación social se pueda dar a partir de la concientización que la sociedad misma otorgue y que si se puede dar un cambio social es gratificante. **¿Consideras que en Colombia la mujer es discriminada en área laboral?** Claro la discriminación entre genero a existido durante toda la vida , es algo que la sociedad a tomado como nuestro y no desea desprenderse tan fácilmente. pero la mujer de hoy es una mujer empoderada de su libertad y de sus ganas de salir adelante ante los dificultades que puedan presentársele y a Colombia aun le falta mucho

EL GENERO	PERSONALES	para poder acabar con tanta desigualdad de género.
	CALIDAD DE VIDA	**¿Cuánto tiempo se tomó para conseguir un empleo, fue acorde a tu campo del saber?** En realidad siempre me demore un poco en ejercer la profesión, por esos cargos de políticos a los que ahora todo mundo tiene acceso … pero gracias a DIOS no perdí mi horizonte y sabia que la recompensa iba a llegar y podía tener una estabilidad laboral buena.
	DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO	**¿Consideras como hombre que la desigualdad laboral existe para la mujer? Porqué?** Si existe la desigualdad, a pesar de que la mujer a trabajado mucho para poder hacerse visible ante el sector público del Estado.. aún sigue habiendo una desigualdad laboral.
	POSIBILIDADES	**Si estas laborando ¿esa área en cual te desempeñas como profesional era la soñada, o fue tu única opción?** Siempre me han gustado los niños y desde la universidad quise trabajar el tema de familia y la vinculación de sus derechos para profesional. Tuve otros trabajos similares pero especialmente aca me siento a gusto.

	ESTEREOTIPOS CULTURALES SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS	**¿Encuentras alguna rivalidad en tus colegas (sexo opuesto) en el momento de laborar y porque** Eso es como todo, uno no esta siempre con la sonrisa alegre, también hay sobrecargas del exterior , pero siempre hay que saber cómo gestionar las soluciones . **¿Consideras que actúas asertivamente frente a situaciones complejas en tu lugar de trabajo?** La carrera sin duda me a ayudado a ser una persona mucho más crítica y racional a la hora de poder actuar ante alguna situación en específico, la asertividad es una característica que debemos tener muy de nosotros los trabajadores sociales. **¿Consideras que en algunas áreas las mujeres son excluidas?** Por. **¿Por qué crees que es importante la perspectiva de género y como se puede ayudar a avanzar en la igualdad?** Es importante por que todos somos seres con los mismos derechos y deberes y merecemos el mismo trato sean mujer o sea hombre. Desde casa se debe fortalecer la igualdad entre todosy poder lograr una estabilidad personal.

Diario de campo 1
Ficha: # 10
Lugar: calle 12 # 28-06 San martin
Fecha: 17 de abril de 2019 **Hora:** 10 am 11 am
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Identificar la disponibilidad de los egresados de Trabajo social en cuestión de los requisitos laborales que solicitan las empresas.
Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorías	Subcategorías	Descripción
Segregación laboral	OBSTACULOS HORIZONTALES	¿Qué expectativas tenías antes de iniciar la trayectoria laboral en cuanto a facilidad de acceso y en relación a género? Pues aún tengo unas expectativas frente a la trayectoria que deseo comenzar puesto que aún no me han permitido ejercer la profesión
	OBSTACULOS VERTICALES	¿Cuáles consideras que han sido tus características o habilidades que más resaltan sobre ti? El compromiso que tengo conmigo y con la sociedad para poder ejercer una buena labor. La entrega que tengo en cada proyecto.
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	¿Sabe usted que son los estereotipos de género? Los estereotipos de genero se fundamentan en opiniones erradas que la sociedad tiene acerca de un hombre o una mujer, que estigmatizan a las personas sin antes darles la oportunidad de mostrarse con sus capacidades.
	INCLUSION	¿Crees que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades laborales en tu empresa?
INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO	DISPONIBILIDAD DE	De tener las tienen, todos en general

EL GÉNERO	TIEMPO	tenemos las mismas oportunidades unos con mas suerte que otros pero todos en igualdad de derecho merecemos lo mismo!
	EDUCACIÓN	¿Crees que por ser hombre tienes más ventajas a la hora de optar por una vacante?
	HABILIDADES Y CAPACIDADES	Sabe que no, no creo que por la condición de ser hombre tengo más ventajas, porque esencialmente como usted puede ver estoy sin empleo esperando alguna vacante para optar y meter la hoja de vida.
	COMPETENCIAS PERSONALES	¿Considera usted como hombre que la desigualdad laboral existe para la mujer? Porqué? Si existir si existe, no se con qué fin a veces se da pie a discriminar a la mujer y mantener una desigualdad entre ambos géneros si en esa radica la interacción y conjugación positiva de capacidades.
	CALIDAD DE VIDA	¿Qué dificultades encontró en el momento de la búsqueda de empleo como profesional? Encuentro, por que aun nada que consigo un trabajo y por hay los que salen no tiene nada q ver con la profesión y no es el hehco

		de haber estudiado tanto para no ejercer con gusto la carrera. Y las dificultades que encontré la situaicon actual de la ciudad de cucuta, las problemáticas presente, la poca experiencia que tengo,los niveles que exigen las entidades para contratar etc.
	DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO	¿Se cree usted con más capacidades que un colega de su género opuesto?
		No para nada con mas capacidades no, cada persona es única y tiene sus debilidades y fortalezas.
	POSIBILIDADES	¿Si te eligieran a ti para la selección de personal de una empresa cuales serían sus puntos clave o que mirarías en los aspirantes antes de ser contratados?
		Miraría, sus conocimientos a la hora de una problemática y de que manera ese profesional intervendría en dicha situación.
	ESTEREOTIPOS CULTURALES	¿Si un empleado de su empresa mujer es sometido abusos por parte de su jefe tomarías cartas en el asunto?
	SEMEJANZAS	Si por que en fin mi propósito como trabajador social es intervenir en las

	DIFERENCIAS	problemáticas que tenga la sociedad y no puedo permitir que alguien quiera pasar por encima de una mujer, por que si no estaría realizando y yendo en compra de mis principios éticos profesionales. ¿Sus bases académicas fueron de gran ventaja para encontrar un empleo estable? Si claro, como todo el que va a estudiar y aprender algo se lleva consigo y el que no no, a pesar de que no tenga un empleo aun, se que las bases académicas que tengo son buenas.

Diario de campo
Ficha: # 11
Lugar: Calle1 # 12-04 San martin
Fecha: 23 de abril de 2019 **Hora:** 3pm 5:00 pm
Situación: Aplicación de entrevista
Propósito: Describir las habilidades y aptitudes que demandan los trabajos en los cuales fueron seleccionados y que lo ayudan o lo limitan a ingresar en la parte laboral de la empresa.
Técnica: entrevista semi estructurada
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos

Categorias	**Subcategorias**	Descripción

SEGREGACIÓN LABORAL	OBSTACULOS HORIZONTALES	**¿Qué te parece la carrera que has estudiado?** La carrera, es sin duda una profesión encargada de intervenir en los fenomemos que asechan a la sociedad, a contribuir en el buen desarrollo de las políticas sociales y a prevalecer los derechos de los otros!
	OBSTACULOS VERTICALES	
	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	**¿Piensas ampliar tus estudios de alguna manera?** Claro de por si tengo pensando en realizar una especialización en derechos humanos, por que se asi sea profesional, me falta un poco más de conocimiento extra para poder encontrar un trabajo estable.
	INCLUSION	**¿Qué funciones desempeñas en tu trabajo?** Actualmente no me encuentro laborando.
	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	**¿Estarias dispuesto a trasladarte a otra ciudad o a otro pais o a viajar con frecuencia?** Claro mientras se presente la oportunidad no hay que desaprovecharla, son cosas que uno como profesional de trabajo social no debe dejar pasar, conocer, aprender y contribuir al
INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO	EDUCACIÓN	

EL GÉNERO	HABILIDADES Y CAPACIDADES COMPETENCIAS PERSONALES CALIDAD DE VIDA DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO POSIBILIDADES	buen ejemplo lo que las culturas puedan darme como aprendizaje. **¿Por qué cree usted que los hombres son mayormente contratados con mejores salarios que las mujeres?** Los hombres en su mayoria son contratados por su facilidad ante el liderazgo que debe ejercer sobre algún cargo en especifico. Los hombres son mas arriesgados, son mas competitivos en ciertas palabras. **¿Qué medidas consideras efectivas para lograr la igualdad real en tema de acceso a empleo?** Para que se genere una igualdad en tema de acceso al empleo, hay que empezar capacitando a los dueños y propietarios de empresasque son los que promueven que se siga presentando desigualdad laboral ya que no dan la oportunidad por la rosca o simplemente la politiqueria no deja progresar la ciudad. **¿Consideras que tienes la disponibilidad necesaria para laboral tiempo completo?** Total!

	ESTEREOTIPOS CULTURALES SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS	**¿Cómo cree usted que las entidades evalúan los perfiles profesionales para contratar personal?** Los perfiles profesionales siempre van dirijidos a la parte academica con la que cuente el postulante, ese sube mucho el nivel de preferencia puesto que no es lo mismo ser un profesional de post grado, a ser un maggister en derechos humanos con ganas de trabajar. **¿Cuál cree usted que fueron o son sus principales obstáculos para conseguir un trabajo Estable?** Que aun no poseo la suficiente capacidad academica en estudios para competir ante la gran escala de profesionales especializados en conseguir un empleo que se ajuste a sus necesidades.

Diario de campo
Ficha: # 12

Lugar: calle 1 # 12-04 San martin	
Fecha: 20 de abril de 2019	**Hora:** 2pm 4:00 pm
Situación: Aplicación de entrevista	
Propósito: Indagar las competencias que tienen los egresados masculinos que los pueden diferenciar del perfil femenino para acceder al campo laboral.	
Técnica: entrevista semi estructurada	
Análisis general : Caracterizar la inserción laboral de los egresados del programa de trabajo social, abordadas desde perfiles masculinos y femeninos	

Categorías	Subcategorías	Descripción
Segregación laboral	OBSTACULOS HORIZONTALES OBSTACULOS VERTICALES	**¿Dada tu experiencia en esta ciudad(Cúcuta) ¿Cuál es la situación que se presenta en cuanto a igualdad y empleo?** La corrupción tan grande que existe en el país y en la ciudad, los monopolios no dejan progresar. **¿Consideras que en Colombia la mujer es discriminada en área laboral?** Pues en realidad lo poco

INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO	COMPETITIVIDAD LABORAL ENTRE AMBOS SEXOS	que he percivido en cierta medida si se le discrimina un poco a la mujer el hecho de ser mujer.
		¿Crees que por ser hombre tiene más ventajas a la hora de optar por una vacante?
		No, todos prevalecemos con los mismos derechos solo que la mujer se le miramos su parte interna del hogar su casa e hijos.
	INCLUSION	**¿Cuánto tiempo se tomó para conseguir un empleo, fue acorde a tu campo del saber?**
		Aun sigo en la espera de poder empezar a laboral en alguna entidad
	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	**¿Si estas laborando ¿esa área en cual te desempeñas como profesional era la soñada, o fue tu única opción?**
		No se como contestarle esa pregunta pero espero que si algún dia pueda desempeñarme como un trabajador social ejemplar y correcto en mis cosas.
	EDUCACIÓN	**¿Encuentras alguna rivalidad en tus colegas (sexo opuesto) en el momento de laborar y porque?**
		De encontrar rivalidades, en todo lado hay envidia la gente aun tiene arraigado el egoismo de ver triunfar al otro y es eso mismo lo que hay que cambiar y transformar.
	HABILIDADES Y CAPACIDADES	

EL GÉNERO	COMPETENCIAS PERSONALES	**¿Consideras que actúas asertivamente frente a situaciones complejas en tu lugar de trabajo?** Si actualmente estuviera laborando esperaría que fuesen asertivas mis estrategias metodológicas implementadas en la comunidad que debe trabajar.
	CALIDAD DE VIDA	**¿Consideras que en algunas áreas las mujeres son excluidas?** Si claro, ellas son o la gente las ve como el sexo débil, sensible les falta la rudeza que caracteriza al hombre y lo hace ver con mas capacidad de afrontar situaciones adversas que a la mujer.
	DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL CON SU ENTORNO	**¿Por qué crees que es importante la perspectiva de género y como se puede ayudar a avanzar en la igualdad?** **Erradicar y disminuir las brechas de género que existen en Colombia y en cucuta,son tan importantes porque a partir de eso podremos realizar un trabajo conjunto y como bien e sabe el trabajo en equipo siempre trae ventajas consigo, hay que cambiar la forma en la que vemos el mundo.**
	POSIBILIDADES	

Fuente: Perdomo, García, Mendoza, Suarez (2019).