



Desigualdad Laboral

Mayerling López Escobar

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquía y Chocó

Sede Bello (Antioquía)

Programa Psicología

Noviembre 26,2021

Desigualdad Laboral

Mayerling López Escobar

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de psicólogo

Asesora

Mg. Verónica Saldarriaga

Docente trabajo de grado II

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquía y Chocó

Sede Bello (Antioquía)

Programa Psicología

Noviembre 26,2021

Contenido

Tabla de Anexos	¡Error! Marcador no definido.
1. Introducción	7
CAPÍTULO I	9
2. Planteamiento del Problema	9
3. Antecedentes de la Investigación.....	13
4. Justificación	17
CAPÍTULO II.....	20
5. Marco Referencial	20
5.1. Desigualdad laboral en mujeres adultas	20
5.2. Causas de desigualdad laboral en mujeres	25
5.3. Consecuencias psicosociales de la desigualdad laboral	26
5.4. El género como componente de segregación laboral.....	28
5.5. Participación laboral de la mujer en Colombia	31
6. Conceptos operacionales.....	32
CAPÍTULO III.....	34
7. Metodología.....	34
7.1. Objetivos.....	34
7.1.1. Objetivo General.....	34
7.1.2. Objetivos Específicos	34
7.2. Enfoque	34
7.3. Método.....	35
7.3.1. Fenomenológico-Hermenéutico	35

7.4.	Alcance	37
7.5.	Población	37
7.6.	Muestra	37
7.7.	Criterios de Inclusión	38
7.8.	Criterios de Exclusión	38
7.10.	Técnica de Recolección de Datos	39
7.10.1.	Entrevista Semiestructurada	39
7.10.2.	Análisis de la Información	39
7.11.	Procedimiento y cronograma	39
7.11.1.	Selección de la muestra.....	39
7.11.2.	Consentimiento informado	40
7.11.3.	Sistematización y análisis de los datos	40
7.11.4.	Cronograma	40
7.12.	Recursos humanos y materiales.....	41
7.12.1.	Recursos humanos	41
7.12.2.	Recursos materiales.....	41
8.	Consideraciones Éticas	41
CAPÍTULO IV		43
9.	Resultados.....	43
9.1.	Interpretación de los resultados.....	43
9.1.1.	Causas.....	44
9.1.2.	Sentimientos, emociones y pensamientos	45
9.1.3.	Consecuencias psicosociales	46
10.	Discusión	47
11.	Conclusiones	54

12. Referencias.....59

Resumen

Este estudio tiene como objetivo comprender las experiencias vividas frente a la desigualdad laboral de un grupo de mujeres adultas pertenecientes al municipio de Medellín, Colombia. La presente es una investigación con enfoque cualitativo, de carácter fenomenológico hermenéutico, se usó como técnica de recolección de información la entrevista semiestructurada. Se encontró la existencia de barreras invisibles que delimita las capacidades intelectuales de la mujer, interrumpiendo su desarrollo y crecimiento laboral derivado de los estereotipos sociales.

Palabras clave: desigualdad laboral, mujeres, desempleo.

Abstract

The objective of this study is to understand the experiences of a group of adult women in the municipality of Medellín, Colombia, faced with labor inequality. This is a research with a qualitative approach, of a hermeneutical phenomenological character, the semi-structured interview was used as a technique for collecting information. It was found the existence of invisible barriers that delimit the intellectual capacities of women, interrupting their development and job growth derived from social stereotypes.

Keywords: labor inequality, women, unemployment.

1. Introducción

En Colombia, los índices de desempleo son un tema importante y a la vez alarmante, puesto que, de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2021), la tasa de desempleo para el mes de enero del 2021 fue del 17,3%. Esto refleja los niveles de pobreza que hay en el país, sobre todo, en la desigualdad laboral que sufren las mujeres, ya que, registros del DANE revelan que la cifra de la tasa de desempleo a nivel nacional en enero fue de 938.000 personas.

Por esta razón, la incursión de mujeres a la vida laboral ha estado acompañada de la presencia de la desigualdad en los ingresos laborales. Esto, sumado a la creciente participación de la mujer en el ejercicio profesional, lo cual ha conllevado a que diversas investigaciones se enfoquen en la posición de la mujer en el mundo laboral, haciendo un análisis de las desigualdades en cuanto a las posiciones laborales y ofertas salariales que se presentan (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020).

En ese sentido, el futuro profesional va de la mano de la oferta laboral, y está asociada con diversas variables: el tamaño y composición de la población; la proporción de personas que están participando activamente en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo; el número de horas trabajadas a la semana o al año, el nivel de formación y experiencia acumulada y la calidad del trabajo; de manera que, los patrones de inserción laboral de hombres y mujeres en América Latina, se caracterizan por los distintos niveles de participación, la concentración de las mujeres en oficios y actividades económicas con menores remuneraciones y una mayor representación de mujeres en el sector informal (Camarena & Saavedra, 2018).

La desigualdad de género es una de las principales problemáticas que persiste y aqueja a la sociedad, principalmente en el mercado laboral, puesto que desde varias épocas atrás, las mujeres han sido discriminadas y relegadas en su desarrollo como profesionales; siempre se les ha dado una posición diferente y desigual con respecto a los hombres, por lo que deben afrontar diversos obstáculos para superarse a sí mismas. Lo anterior se ve reflejado en factores tales como; el salario, los horarios y el acceso a cargos de mayor rango o de poder; además de esto, se deben enfrentar a fuertes ideologías con respecto al rol que cumplen dentro de la sociedad, debido a que desafortunadamente, aún siguen siendo vistas como un objeto, con la única finalidad de hacerse cargo de las labores domésticas, sin tener en cuenta que la actuación de las mujeres son una pieza fundamental para el desarrollo de la sociedad (Guzmán, Martínez y Moreno, s/f).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente trabajo, se encontrará el planteamiento del problema que se evidenciará a través de estadísticas y algunas fuentes que sustentan el apartado, cómo la desigualdad de género es una de las principales problemáticas que afecta a las mujeres en el ámbito laboral, los objetivos que son la columna de esta investigación y que permitirán llevar a cabo el curso del estudio, el marco teórico respaldado por autores que expliquen el fenómeno que viven las mujeres en el ámbito laboral, la metodología que permitirá el uso las entrevistas semiestructuradas para la recolección de los datos, las presentes consideraciones éticas que respaldan el estudio, los resultados del estudio, los análisis de los resultados y las conclusiones que darán a conocer al lector las posibles dificultades vividas por la desigualdad laboral.

CAPÍTULO I

2. Planteamiento del Problema

El desempleo, se manifiesta en la mayoría de las personas después de determinada edad, donde estos individuos, no laboran ya sea por falta de oportunidad laboral, poca disponibilidad horaria para trabajar debido a ocupaciones externas, y también, se encuentran aquellos sujetos que no tienen recursos suficientes para comenzar un proyecto propio. En síntesis, el desempleo se ve en tres dimensiones esenciales a) la de no trabajar, b) la de estar disponible para un empleo y c) la de esforzarse por encontrarlo (Pugliese, 2000). Ahora bien, la oportunidad laboral se presenta para los hombres y las mujeres, sin embargo, son los hombres los que acceden más fácil a un trabajo, y esto es una muestra de desigualdad laboral (Márquez, 2020).

La desigualdad es toda aquella inequidad que se vive en cualquier contexto y ocurre con los hombres, mujeres, niños, etc. Este es un fenómeno que se ve frecuentemente en la sociedad, y está reflejado en los tratos hacia las personas, la carencia de recursos, la falta de oportunidad laboral, la educación, entre otras (Garzón, Ramírez y Ramírez, 2017).

Ahora bien, dentro de este problema, se observa que hay desigualdad laboral, entendida como la inequidad de oportunidades que surgen entre hombres y mujeres a la hora de acceder y disfrutar de ciertas oportunidades y condiciones laborales (Márquez, 2020).

Según la Agencia EFE (2020), en el mercado laboral de España, el 42% de las mujeres desempleadas cumplen con funciones dedicadas solamente al hogar, en comparación con el 5,1% de los hombres que sí están laborando. En países como Noruega, Dinamarca, Islandia y Suecia, conservan una tasa del 10% de desempleo para las mujeres, sin embargo, sigue siendo mayor el desempleo en mujeres.

Sumado a lo anterior, en Colombia, de acuerdo con el Registro Nacional de Agentes del Mercado (2021), “la tasa de desempleo en marzo de 2021 llegó al 10,9 % para hombres (10,1 % marzo de 2020), y para mujeres llegó al 18,8 % (frente al 16,1 % de hace un año)” (p. 1).

No solo la desigualdad laboral está presente en las mujeres, también se ve reflejado la desigualdad salarial, puesto que, en Colombia, según la gran Encuesta Integrada de Hogares (EIH), la media calculada es de 12% en el año 2019, es decir, por cada 100 pesos que recibe un hombre, la mujer se está ganando 87,1 pesos (DANE, 2020).

Según el DANE (2020), en el caso del ingreso laboral mensual promedio “la brecha es siempre positiva, lo que implica que los hombres ganan más que las mujeres en todos los casos excepto en el grupo de las personas solteras: para este subgrupo, las mujeres ganan 8,4% más que los hombres” (p.13).

Por esta misma línea, datos encontrados afirman que las mujeres que viven en áreas rurales, las que tienen bajos niveles educativos, las que tienen edad más adulta, las mujeres que están en unión libre, las casadas con y sin hijos y también las mujeres indígenas son mucho más afectadas en cuanto a la brecha salarial. (DANE, 2020).

En Colombia, según el informe Global de Brecha de Genero, el cual es elaborado por el Foro Económico Mundial, el país está ubicado en la posición 122 entre 153 Naciones a la hora de evaluar la desigualdad salarial para empleos similares entre los hombre y mujeres. (La República, 2020). Además, con el mercado laboral, la división sexual del trabajo es mucho más marcada, en el campo de la industria hay más masculinización, especialmente en área de mecánica y construcción puesto que tiene una participación por lo general del 60% de los hombres y poca demanda en el género femenino (Vidal & Merino, 2020).

Por otra parte, siguiendo a La República, (2020):

Las brechas de equidad de género también se observan en el mercado laboral. El informe de equidad de género que reveló la Asociación Nacional de Empresarios (Andi), recordó que según las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) la tasa de desempleo es casi el doble en mujeres que en hombres; para las primeras, la proporción llega a 13,6%, mientras que en los hombres llega a 8,2%. Además, si se mira la tasa de desempleo juvenil hay una tendencia similar: en hombres llega a 14,2%, mientras que en mujeres alcanza 23,6%. (p. 1)

De igual modo, en el municipio de Medellín, existe una brecha de género en cuanto a la tasa de desempleo, ya que las mujeres son las que se muestran más perjudicadas en cuanto a oportunidad laboral. Entre los años 2016 a 2019, las mujeres presentaron una tasa de desempleo del 3,4%, cifra más alta que la de los hombres, también en comparación con los hombres en el periodo de 2012 – 2015, esta misma brecha se amplió significativamente, ya que en este periodo el promedio fue de 2,8% (Medellín Cómo Vamos, 2021).

De acuerdo con Medellín Cómo Vamos (2021):

El incremento de la brecha en el periodo 2016-2019, se explica porque la tasa de desempleo de las mujeres experimentó un crecimiento mayor que la de los hombres y pone en evidencia la mayor vulnerabilidad laboral del sexo femenino puesto que, ante un panorama general de deterioro del mercado laboral, ellas se vieron más perjudicadas.

(p.1)

En ese sentido, la desigualdad laboral es un fenómeno social y cultural en donde no todas las personas de un grupo o una comunidad pueden acceder a los mismos bienes, servicios, y derechos; generándose un trato desigual y discriminatorio esencialmente por, ser hombre o mujer; esto es, lo no justo o lo injusto que implica negatividad, además de ser diverso entre las

personas. La desigualdad, origina una discriminación que en el caso de los seres humanos se traduce en la llamada discriminación de género. Por eso, en la mayoría de constituciones de países democráticos, estas conductas o actitudes están prohibidas de forma clara, sobre todo por razones de sexo, raza, religión, o creencias; y en caso de producirse pueden ser sancionadas legalmente. El problema lo encontramos en que la discriminación de género no se resuelve simplemente con la aplicación de la ley, sino que, además, es necesario que la sociedad impida cualquier conducta de discriminación.

A pesar de que, durante los últimos años, las mujeres han aumentado su participación laboral, sería apropiado mencionar el exceso de la responsabilidad doméstica y del cuidado de los hijos, que históricamente han padecido y padecen las mujeres en todo el mundo. Algunos de los principales motivos de que esto haya sucedido, los encontramos, por un lado, en la mala distribución de las tareas domésticas y de cuidados que ha perdurado en el tiempo transmitiéndose generación tras generación, donde las mujeres en mayor medida han cargado con la responsabilidad de dichas tareas, y han sido vinculadas al ámbito familiar y al hecho de obtener un logro personal dentro de las familias. Por esta razón, la presente investigación pone en cuestión ¿Cuáles son las experiencias vividas de desigualdad laboral de un grupo de mujeres adultas Medellín, Colombia?

3. Antecedentes de la Investigación

A continuación, se presentarán los antecedentes de investigación relacionados con el tema de desigualdades laborales en mujeres adultas de la ciudad de Medellín. Se definieron un conjunto de estrategias de búsqueda, a partir de las categorías principales de la investigación, que fueron: Desigualdad laboral y mujeres en el mundo laboral, en Medellín. Una vez se analizaron los artículos por título, resumen y criterios de inclusión, se realizó el siguiente análisis:

En un primer momento en la investigación realizada por Artamonova et al. (2015), llamada “Percepción sobre los obstáculos cotidianos para la superación en la vida de las mujeres del Quindío”, donde se tenía como objetivo estudiar el contexto laboral, de hogar y de salud de las mujeres de ese departamento. El estudio se llevó a cabo con 399 mujeres del departamento de Quindío. En conclusión, en este departamento existe una situación complicada, con respecto al empleo femenino, ya que, el 57,9% de las mujeres afrontan dificultades económicas, causadas por faltas de empresas productivas que generen empleo para las mujeres.

Luego, se encontró la investigación de Bello & Sepúlveda (2016), donde realizaron un estudio denominado “Segregación laboral por sexo en las grandes ramas de la actividad económica en Colombia 2008-2013”, este, analiza la desigualdad de género en el mercado de trabajo, por ende, el estudio se basa en otras teorías e investigaciones, de orden nacional e internacional, para comprender la problemática en cuestión. Los resultados muestran que: “La disertación universal, como la perspectiva de género, el desarrollo humano, la igualdad de oportunidades, la discriminación laboral y sexual, las brechas salariales, la segregación y ocupación femenina en el mercado de trabajo son muy bajas” (p. 5).

En la investigación realizada por Ferrada & Zarzosa (2010), llamada “Participación laboral en las mujeres en las regiones de Chile” tenía como objetivo obtener un análisis acerca de la

participación laboral en las mujeres en cada una de esas regiones, donde la población estuvo conformada por 76.622, que corresponden a mujeres entre 15 y 60 años de edad. Los resultados obtenidos indican que: “contar con otros ingresos en el hogar reduce la probabilidad laboral de las mujeres” (p. 97), es decir, no ven la necesidad de salir al mundo laboral, puesto que, ya hay ingresos que acogen las necesidades básicas, además, en este estudio también se pudo apreciar que: “las mujeres casadas tienen una menor probabilidad de participación laboral en todas las regiones” (p. 97).

Ahora bien, la investigación realizada por Montoya, (2010) bajo el nombre de “Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación?, Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia”, donde se usó una metodología cualitativa, dio como resultados que se reconoce la importancia del trabajo de la mujer en el mercado laboral, a pesar de estar en condiciones de desigualdad en comparación con los hombres, también se evidencia el deterioro de las condiciones laborales donde ubica a las mujeres en una situación de desventaja en el orden laboral.

Por último, en la investigación de Nieto et al. (2013), denominada “Probabilidades de empleo-desempleo en Medellín: evidencia empírica para pensar un seguro de desempleo en Colombia”, cuyo objetivo principal fue calcular las tasas de empleo y desempleo del área metropolitana de Medellín y con esos datos llevar un análisis del tiempo de desempleo y el plazo de búsqueda del mismo durante el año 2004. Este estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal y se utilizaron fuentes de información secundaria y primaria. El resultado encontrado fue, que las mujeres con edad superior a los 44 años, educación media y experiencia laboral, fueron las que mayor probabilidad tenían de permanecer desempleadas y, por tanto, mayor tiempo promedio de búsqueda de empleo.

Ahora bien, a través del periódico, El Herald de México (2020), en un reporte realizado en la Ciudad de México, encontraron que las mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden trabajar libremente, uno de estos son las labores domésticas, que, de acuerdo a resultados arrojados por CONEVAL, las mujeres en promedio dedican 27.5 horas semanales al cuidado del hogar y este no es remunerado. Además, también se pudo encontrar que:

El ingreso promedio mensual por una jornada de tiempo completo para un hombre es de 5 mil 825 pesos mientras que para las mujeres es de apenas 5 mil 29 pesos, una diferencia entre uno y otro del 16%. Esto significa que para que las mujeres puedan igualar el salario de los hombres tienen que trabajar 35 días. (p. 1,3)

En el estudio de Cebrián y Moreno (2018), realizado en España, acerca de desigualdades de género en el mercado laboral, donde se tuvo como objetivo describir y analizar los aspectos más significativos que destacan la presencia de las mujeres en el mercado laboral, el tipo de empleos que ocupan, y qué efectos tiene su situación familiar sobre la participación. Este estudio se realizó a través de la Encuesta de Población Activa que estuvo vigente entre el periodo de 2005 - 2017, donde se apreció como resultados que:

La mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral ha venido acompañada por transformaciones en la esfera familiar, que se aprecian incluso en la evolución más reciente, la disminución de la natalidad explica el aumento de participación de las mujeres, sino que también hay un componente generacional, relacionado con la mayor estabilidad y permanencia en el empleo de las cohortes de mujeres más jóvenes. (Cebrián y Moreno, 2018. p. 58, 59)

Por otra parte, en el estudio de Jiménez (2017), llamado “La desigualdad de género en el marco laboral” realizado en España, bajo la metodología cualitativa sistémica, se muestra uno de los causantes de este fenómeno:

La discriminación de género en este mercado se caracteriza por el trato peyorativo, y las desventajas, que sufren las mujeres respecto al hombre, no solo a la hora de acceder a un puesto de trabajo sino, también en su permanencia, promoción o ascenso. Este tipo de desigualdad es un hecho que viene de tiempos históricos donde la mujer socialmente quedaba relegada a las tareas de lo hogar y cuidado de los hijos. (Jiménez, 2017, p. 10)

Para finalizar, en el estudio de Castillo y Salas (2018), nombrado: “Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso: Una perspectiva de Género”, dan a conocer la perspectiva de la dinámica laboral de Género en Ecuador. En este estudio, se hace énfasis en la evolución de las condiciones laborales en cuanto a la estabilidad laboral y participación laboral. La investigación fue realizada desde la metodología cuantitativa, bajo el análisis descriptivo, como instrumento se usó la encuesta del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Los resultados obtenidos muestran que: “las mujeres con baja cualificación son menos propensas a acceder a un trabajo y más propensas a percibir salarios y horas de trabajo inferiores que sus pares hombres. Esta brecha se acentúa ante la presencia de hijos y cónyuge en el hogar” (Castillo y Salas, 2018, p. 174).

De esta manera se puede observar que la desigualdad laboral en las mujeres es contundente y un problema social latente, en donde se demuestra que son las más afectadas, y tienen menos oportunidades en el mundo laboral, debido a sus ocupaciones en el hogar, algunas por falta de estudios, otras por su edad, etc. Debido a esto, nace la pregunta problematizadora: ¿Cuáles son las experiencias vividas de desigualdad laboral de un grupo de mujeres adultas Medellín, Colombia?, puesto que, al parecer son las mujeres las que más viven el fenómeno de la

desigualdad a la hora de laborar, o, por ende, son las que menos garantías tienen o han tenido en su vida laboral.

4. Justificación

Al indagar sobre los antecedentes de investigación sobre el tema de la desigualdad laboral, se hace necesario saber ¿cuáles son las experiencias vividas de desigualdad laboral de un grupo de mujeres de Medellín, Colombia? puesto que, este es un problema de orden social, que afecta la calidad de vida de estas personas y por ende la economía del país, además esta investigación sirve como herramienta primordial para conocer los contextos y los diferentes tipos de necesidades y precariedades que hay en los estilos de vida, estado civil, nivel de educación y edad, y en el nivel económico en el que habita este tipo de población, debido a que hablar de las carencias territoriales dan una aproximación a que estas sean resueltas mejorando sus constructos sociales de una manera integral.

Por consiguiente, lo expuesto en esta investigación es primordial, ya que con esta se pueden generar espacios de intervención desde una mirada psicológica, con el fin de analizar y tener una perspectiva de las brechas de la desigualdad laboral que existen para las mujeres que constituyen esta sociedad, pasar por la palabra todas las acciones que están imposibilitando esta equidad hace que se tomen procesos de acción integral los cuales se puedan desarrollar y ejecutar.

Así mismo, esta investigación contribuye al campo de la psicología desde una mirada social, puesto que, se conoce qué dificultades representa este fenómeno para la vida de estas personas y cómo este socialmente modela las acciones de las personas, y afectan el entorno. Con estos datos, la psicología obtiene una mirada más central de qué manera la desigualdad laboral y

la falta de empleo puede afectar en las relaciones interpersonales y en la salud mental de estos individuos.

También, permite la comprensión laboral en las condiciones de género, lo cual incide de manera directa en diversos proyectos de vida, en donde se moldee y dote de sentido particular, el estilo y modo de existencia personal, que influye en un desarrollo que permite la interacción e interrelación de los diferentes procesos psicológicos (cognitivos, afectivos, motivacionales, relacionales, reguladores) de la persona, además, facilita la visibilidad de las vivencia de las mujeres adultas que están a la espera laboral, fortalece su voluntad, análisis, planificación, organización y toma de decisiones, que vayan propiciando su participación, consiguiendo así, generar y aprovechar nuevos recursos, que eventualmente facilitarán el alcance de las metas que sean propuestas.

La población que se beneficia con la presente investigación son las mujeres principalmente, puesto que se da visualización a una problemática social de envergadura la cual cohibe y restringe el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral, social y por supuesto cultural. También, se beneficia el lector que se acerque al presente texto, ya que, descubrirá herramientas teóricas que le permitirán comprender el fenómeno de la discriminación retributiva y de género a la cual las mujeres se encuentran sometidas como un lastre histórico.

Las implicaciones prácticas de esta investigación son amplias, ya que el abordaje de esta problemática social permite dilucidar posibles soluciones mediante el testimonio de las mujeres quienes son las que se encuentran afectadas por la misma. Por tanto, la presente investigación al posibilitar la generación de alternativas que permitan comprender el fenómeno de la desigualdad laboral y sus ramificaciones propicia la constitución de una lectura crítica de la sociedad contemporánea, lo cual posibilita que este fenómeno social pueda ir en declive.

Por otra parte, la utilidad metodológica de esta investigación se establece en aquella comprensión del fenómeno de interés (desigualdad laboral entre mujeres y hombres) mediante la interacción con un grupo de mujeres que han sufrido el flagelo de los lastres históricos los cuales permiten la persistencia del mismo. Con ello, se pretende ampliar la información existente sobre el tema de interés, aportando al conocimiento desde una perspectiva local.

Finalmente, esta investigación contribuye a la formación de la autora, ya que mediante esta se han fortalecido, vacíos teóricos, prácticos y metodológicos que reducen las lecturas posibles del fenómeno mediante la psicología. Además, incrementa la capacidad crítica que se tiene sobre la vida cotidiana en la que se mueve la función de la psicología y de la cual se ha pretendido aplicar a esta investigación.

CAPÍTULO II

5. Marco Referencial

5.1. Desigualdad laboral en mujeres adultas

La desigualdad es la falta de relación entre dos personas, que no son iguales, además, le atribuye diferentes roles e identidades sociales a los hombres y las mujeres, donde en la mayoría de veces y a lo largo del tiempo, debido al orden cultural, a los hombres les suelen dar roles más valorados y recompensados que al género femenino, tanto así, que generalmente las mujeres son las encargadas de las tareas del hogar y los hombres son los que están encargados de proporcionar el sustento de la familia (Jiménez, 2017).

En consecuencia con lo anterior, la división de los hombres y las mujeres en cuanto a los roles que desempeñan se ha consolidado así debido a las características naturales de cada género, es decir, la división sexual del trabajo tiene sus orígenes desde el constructo familiar, puesto que, desde aquí se instituye el concepto de familia y el desarrollo de las civilizaciones, tanto así, que desde el punto de vista histórico, se aprecia que sigue en la actualidad la estructuración de la división sexual del trabajo, que es: trabajo asalariado, trabajo doméstico, fábrica, oficina y familia, la cual surgió de manera sincronizada con el avance del capitalismo (Hirata y Kergoat, 1997). En ese sentido, se puede comprender que, por siglos, el trabajo se ha movido bajo la esfera patriarcal, es decir, los hombres son los que salen a laborar, mientras que las tareas del hogar y las labores de crianza quedaban a mano de las madres.

A consecuencia de lo expresado en el anterior párrafo, se puede decir que, la incorporación de las mujeres en el mundo laboral, se dio en condiciones de desigualdad, es decir, las mujeres comenzaron a sufrir el desempleo y a vivir la experiencia de tener salarios inferiores a los de los hombres, solo por el hecho de tener poca experiencia en el mundo laboral y por la

oposición de los hombres frente al hecho de que estas mujeres ocupaban sus lugares (Hirata y Kergoat, 1997). Estas condiciones culturales remarcaron el tema de la desigualdad laboral donde la mujer vive la opresión laboral desde el hogar y el trabajo (Hirata y Kergoat, 1997).

Esta dicotomía bien demarcada del trabajo y las relaciones de género que posiciona un tipo de lucha entre hombres y mujeres (en el sentido del desempeño laboral) se puede visualizar con facilidad, sobre todo en el marco de la industria, puesto que, estas constituyen la causa principal de la brecha salarial que hay presente entre los hombres y las mujeres, además de que la mujer se integra a la producción de las empresas de manera contradictoria, puesto que, esta es requerida por sus diferentes habilidades manuales que ha desarrollado por el obstáculo cultural que se encuentran retribuida con salarios inferiores y esto es una lucha permanente a lo largo de la historia, puesto que, la mujer cumple doble jornada laboral, el tiempo que está ejerciendo en la empresa y el tiempo en el que cumple las tareas del hogar (Hirata y Kergoat, 1997).

Según Hirata y Kergoat, (1997), siguiendo a Huet, (1985) “En nuestras sociedades, la lógica de los vínculos sociales de sexo les atribuye un lugar secundario a las mujeres, lo que plantea un fenómeno de inferiorización en el empleo (a pesar de una inserción masiva)” (p.14).

Debido a lo anterior, las mujeres asumen en la mayoría de los casos la responsabilidad de las tareas del hogar y la crianza de los niños, y el reparto de las tareas domésticas no se hace de manera igualitaria, puesto que, el hombre por solo el hecho de estar trabajando, ya se asume que está cumpliendo con esta responsabilidad, mientras que la mujer no se le valora ni resalta su trabajo doméstico (Hirata y Kergoat, 1997). Por lo tanto, en la actualidad, el derecho a la igualdad de oportunidades laborales y de reconocimiento de actividades entre los hombres y las mujeres es aceptado y a la vez considerado como parcial, en el ámbito laboral las mujeres son igualmente aceptadas en el gremio empresarial, sin embargo, los roles tradicionales de género impuestos por

la sociedad son un peso doble para la mujer, puesto que, no se les reconoce que el hecho de cumplir con las tareas de la casa ya es un trabajo, no remunerado y además, es difícil desempeñar otras labores fuera del hogar por la falta de tiempo. (Hirata y Kergoat, 1997).

Ahora bien, en el ámbito social la división social del trabajo, es definida como una distribución de tareas laborales que las personas individuales cumplen en la sociedad o un grupo empresarial, no obstante, si bien en estas labores existen divisiones que nos permiten conformar o complementar una jerarquía que den un orden a la realización de ese trabajo, pero, las divisiones laborales no se dan en el vacío social, sino que estas dependen directamente del entorno social en el que se manifiestan. En el ámbito de las ciencias sociales estas se diferencian de las formas de división social primitivas, menos complejas y consideradas más naturales, como el género y la edad, y dentro de las formas modernas, las más complejas como la división técnica del trabajo (profesiones, sectores laborales, entre otras) (Suárez, 2003).

El término trabajo, va más allá de encontrar la manera de tener prestigio o economía alta o acomodada a las necesidades de cada individuo u hogar. Para la mujer este concepto se complica por diversos sesgos de la cultura: expectativas de género, ideologías de rol laboral y familiar, así como estereotipos ocupacionales (Suárez, 2003).

Ahora bien, el conflicto de base es que las diferencias en grupos sociales tienden a propiciar la creación de jerarquías, y la eliminación de estas tiene un coste social gigante y alarmante. Por tanto, esta división o desigualdad genera una cierta exclusión de la mujer en el trabajo y en diversos aspectos sociales, que le hacen ver con poca capacidad o talento, por ejemplo en trabajos o empresas mal remunerados, que suelen ser industrias donde la mayoría de trabajadoras son mujeres, lo cual crea un impacto negativo en cómo los hombres ven a las mujeres y del mismo modo se ve afectado en cómo las mujeres se ven a sí mismas y esto refuerza

un estereotipo de género e incrementa los niveles de pobreza y desempleo, pues estos sesgos debilitan la posición de las mujeres en los mercados laborales ya que el género se termina convirtiendo en un aspecto importante en la retribución y valoración del trabajo y esto deja marcado el mercado laboral por generaciones (del Río & Alonso , 2014).

Este fenómeno social, es algo que viene desde varios siglos atrás, donde el trabajo de la mujer es desvalorizado, de hecho, el único oficio que era posible realizar por la mujer, eran: labores de hogar, criar a los infantes de la familia, entre otros, si bien, este sesgo se redujo en gran medida lo cual permitió que la mujer pueda tener más independencia en ciertos aspectos como vestimenta, trabajo tanto en empresas como de manera independiente, etc. Aún hoy en día, este sesgo laboral prevalece, lo cual tiende a afectar el salario de la mujer y por consecuente aumenta el desempleo para el género femenino.

De acuerdo con lo anterior, existen diversas teorías que tratan de explicar la posición desigual entre mujeres y hombres en un mercado laboral, unas de ellas van más allá de la racionalidad que habitualmente se determina a la oferta y aplicación de un trabajo, conociendo las restricciones y limitantes a las que se enfrenta una mujer en el momento de aplicar al mercado laboral (del Río & Alonso, 2014)

Ahora bien, tal como menciona del Río & Villar (2013):

Una parte de los empresarios (trabajadores y consumidores) tienen prejuicios contra las mujeres que hacen que, o bien no se las contrate, o sólo se haga si es pagando salarios más bajos que los de los hombres. Las predicciones de este enfoque, según las cuales el mercado expulsaría a estas empresas debido a su comportamiento ineficiente, no parecen haberse corroborado, sin embargo, con el paso del tiempo. (p. 14)

Otras teorías explican que son mecanismos de discriminación que se presentan y tienen que ver con el trato deliberado hacia la mujer cuando estas hacen parte de etnias, minorías, grupos LGTBI, entre otras. Mientras que, otras teorías se basan en que son sesgos cognitivos automáticos que pasan por ser menos conscientes por parte de aquel que discrimina, ya que este puede ser tanto una persona como una organización, empresa, o simplemente algún tipo de “regla”, el no aceptar vacantes con ciertas características como raza, género, estaturas, estatus migratorio, entre otros (del Río & Alonso, 2014).

Ahora bien, este sesgo no se ve solamente en ciertas partes del mundo, este se da en la mayoría de países, por ejemplo, en América Latina, aunque se ha mostrado gran cambio positivo en el incremento de empleos para las mujeres, se sigue notando la gran diferencia de empleos que se ofrecen y aceptan solo hombres lo cual continúa limitando las oportunidades para las mujeres.

A consecuencia de lo anterior, se puede observar, que se ha tratado de dar más empleo, no obstante, aún existe una gran división sexual del trabajo, lo cual se considera un factor importante para la superación de la pobreza en el mundo, lo cual conlleva a que algunas mujeres tomen cierta autonomía laboral (Naciones Unidas, 2017).

Por último, siguiendo a Naciones Unidas (2017):

En los países de América Latina y el Caribe que cuentan con datos de la variación interanual del promedio de los tres primeros trimestres del 2015 y 2016, la tasa de desempleo urbano aumentó en promedio 0,5 puntos porcentuales entre el primer y tercer trimestre del año. El aumento para las mujeres fue de 0,7 puntos porcentuales, mientras que para los hombres aumentó en 0,3 puntos porcentuales, lo que amplía aún más la brecha de género ya existente. Frente a un universo de mujeres con voluntad de insertarse

laboralmente para mejorar sus condiciones económicas y las de sus familias, el mercado y las políticas públicas no han sido capaces de generar respuestas adecuadas. (p. 1)

5.2. Causas de desigualdad laboral en mujeres

La desigualdad de género entre hombres y mujeres es una realidad que se ha visto a lo largo de la historia, esta consiste en la discriminación y desventajas a la hora de conseguir trabajo, la que se ha visto reflejada con mayor peso en la mujer. La desigualdad causa estragos en el proceso económico, causando el efecto adverso, puesto que, los países donde más se presenta desigualdad laboral, presentan mayores problemas al desarrollar y cumplir objetivos, llegando a dinamizar la economía de otros territorios. (Jiménez, 2018).

Ahora bien, de acuerdo con Jiménez (2017), el origen de la desigualdad de género en el mercado laboral se reduce a:

El hombre cuando nace, no nace con la desigualdad; la desigualdad surge cuando el hombre se compara con sus semejantes, y es en este punto cuando comienzan y surgen las diferencias y con ellas la desigualdad. La desigualdad social ha estado presente durante toda la historia de la humanidad, si bien, hay que matizar que ésta, está estrechamente ligada a las condiciones económicas, donde no solo se acentúan más las diferencias, sino que se generan nuevos tipos de desigualdades como la de género. (p. 4)

Entre las causas o los factores que propician la desigualdad laboral se encuentra la cultura, la idiosincrasia, y las tradiciones que tiene el país, o por ende la región del país, estos aspectos influyen en que haya desigualdad y no solo en el ámbito laboral o de género, también hay discriminación por la raza, orientación sexual, relación, posición política, posición económica, y social (Jiménez, 2018). En cuanto al ámbito empresarial, la desigualdad radica en las políticas empresariales las cuales intervienen entre los oficios domésticos y el de las organizaciones

empresariales, aquí surge la división del trabajo, donde a pesar de tener la oportunidad laboral, los quehaceres domésticos impiden que se pueda entrar a trabajar, lo que es a su vez una exclusión de las mujeres al mundo laboral por tener doble carga de responsabilidades, quedando relegadas de la estructura social y salarial (Jiménez, 2018).

Otros factores que desencadenan la desigualdad laboral, están: la falta de educación, las conductas machistas, la cultura empresarial, los estereotipos, factores políticos y legislativos de las empresas (Jiménez, 2018).

5.3. Consecuencias psicosociales de la desigualdad laboral

Las consecuencias que desencadena la desigualdad laboral son, el obtener empleos no muy competitivos, puesto que, las mujeres tienen menos posibilidades de obtener mejores empleos con mayor ingreso salarial y más oportunidades de crecer dentro de la empresa, siendo el hecho de ser madres el mayor causante de esto, además, en muchas ocasiones las mujeres reducen su jornada laboral, por el contrario piden horarios más tempranos para cumplir las demandas del hogar y generalmente les reducen su salario por esta petición y sus trabajos son temporales, ya que son reemplazadas ligeramente por falta de disponibilidad de tiempo (ONU MUJERES, 2021).

Después de haber presentado información general sobre las razones y consecuencias de la discriminación dirigida hacia las mujeres en el ámbito laboral, se hace necesario construir una ampliación de todo lo mencionado hasta el momento. A consecuencia de lo expresado en el anterior párrafo, es imperativo que se aborde nuevamente el componente de la discriminación, no obstante, en esta ocasión no será tratado como un tema general, sino que la discusión se encontrará centrada en la denominada discriminación retributiva.

Según Melle (2017), la discriminación retributiva ha de ser entendida como la “causa y a la vez consecuencia de otras discriminaciones de las que son objeto las mujeres” (p. 8), lo cual termina por constituir un bucle que denigra la integridad de la mujer, no solo en el ámbito laboral sino en el ámbito personal, social e incluso con alcances de repercutir en el ámbito cultural. Siendo así, la discriminación retributiva “infravalora las competencias y capacidades de las mujeres, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan” (Melle, 2017, p. 8), propiciando que la brecha de desigualdad salarial se incremente.

Sin embargo, esta discriminación retributiva no solo recae sobre el aspecto monetario, sino que inclusive afecta como ya se mencionó en párrafos anteriores el ámbito social de la vida de la mujer puesto que: “Las responsabilidades familiares no se comparten de manera equitativa. Como consecuencia, las mujeres interrumpen más frecuentemente su carrera profesional y a menudo no vuelven a ocupar un puesto de trabajo a tiempo completo” (Melle, 2017, p. 9). Siendo esto una realidad plausible en la sociedad actual, en donde la mujer en muchas ocasiones deja de ser una profesional productiva, para convertirse en un ama de casa infravalorada.

Entonces bajo aquella discriminación retributiva surgen unos nuevos conceptos que han de ser tenidos en cuenta puesto que incrementan la gravedad de este fenómeno. El primero será el techo de cristal, este concepto hará alusión a aquella barrera que las mujeres enfrentan en su desarrollo como profesionales o amas de casa y que tiende a frenar el acceso que estas tienen a “puestos mejor retribuidos y de más responsabilidad” (Cebrián & Moreno, 2018, p. 47). Por otra parte, se presenta a su vez el concepto de suelo pegajoso el cual hará referencia a las situaciones que “las retiene en los puestos peor remunerados y de más baja cualificación, mostrando que siguen existiendo obstáculos sociales y culturales que impiden la igualdad laboral entre hombres y mujeres” (Cebrián & Moreno, 2018, p. 47).

Por tanto y como consecuencia de las afectaciones que generan los dos conceptos anteriores, es que se puede hablar de una segregación de género la cual funciona como una fuente que propicia la ineficacia y la rigidez de las oportunidades laborales a las cuales puede acceder una mujer. En congruencia con esto, se ha demostrado en algunos estudios que dicha segregación laboral (ocupacional) se genera más por el “confinamiento de las mujeres en ocupaciones consideradas femeninas que por su exclusión de las consideradas masculinas” (Dueñas, et al., 2014 cómo se citó en Cebrián & Moreno, 2018, p. 57).

Como consecuencia de lo anterior, se ha de comprender que el confinamiento de la mujer a labores socialmente consideradas femeninas, se posiciona como un resultado de aquella discriminación retributiva de la cual se habló previamente. Por tanto, esta discriminación selectiva y sectorial “que sufren las mujeres tiene un impacto directo sobre sus condiciones de vida y su independencia económica” (Del Río et al. 2008 como se citó en Medialdea, 2016, p. 95).

Visto que la independencia económica en las mujeres tiende a verse afectada por muchas variables que los hombres no suelen enfrentar, se hace preciso resaltar aquel componente de género inherente, que existe en todo este proceso de discriminación y segregación laboral que enfrenta la mujer.

5.4. El género como componente de segregación laboral

El concepto de género, puede definirse como: «el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y datos que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social» y se observa en distintas sociedades y períodos históricos, así como en el imaginario colectivo (Martín, 2006: 40 como se citó en Aguado et al. 2020, p. 311).

Por ese motivo es que la discriminación retributiva ha ido escalando fuertemente en la sociedad contemporánea, entre tanto que el sesgo cultural en donde la mujer era inferior en capacidades que el hombre, sigue prevaleciendo hoy día como lastre histórico. Por otro lado, el concepto de género también se refiere a los tipos de interacción que las personas tienen con el sexo opuesto e inclusive con los miembros de su mismo sexo por medio de relaciones jerárquicas construidas socialmente. Además, el género funciona como:

Un sistema simbólico que asigna significados a los individuos dentro de una misma sociedad. En este sentido, los roles de género, apoyándose en diferencias sexuales o de tipo biológico, se establecen como normas que determinan lo que es masculino y lo que es femenino (por lo cual el género se convierte entonces en un componente clave e indispensable de la identidad). (Aguado et al. 2020, p. 311)

De ahí que el género sea un componente base de la discriminación distributiva, puesto que el sesgo de la equidad laboral entre hombres y mujeres parte de las de las concepciones retrogradadas que aún prevalecen sobre el género femenino, como un ente inferior en cuanto a capacidades físicas, cognitivas, mentales o de rendimiento. Por ese motivo se puede afirmar que los hombres y las mujeres no compiten en un ámbito laboral, puesto que la competencia no existe, ya que ambos géneros sustentan unas condiciones laborales diferenciadas, en las cuales de forma evidente se presencia mayores beneficios de un lado que de otro.

Consecuentemente con lo expresado en este apartado, es que se presenta el concepto de discriminación por género el cual surge “en este contexto como apéndice de estudios sobre diferencias salariales. Sin embargo, no todo diferencial salarial es sinónimo de discriminación, ni toda discriminación se traduce en diferencias en salarios” (Cortés & Flórez, 2016, p. 272), por lo

cual la discriminación por género no ha de ser reducida propiamente dicho a lo salarial, sino que ha de tocar todas las demás esferas que se han expuesto hasta el momento.

Habiendo presentado las concepciones existentes sobre la idea del género como componente de la segregación laboral y de la discriminación retributiva, se hace imperativo presentar una ampliación de las dimensiones de la segregación, puesto que esta no ha de ser comprendida como algo unitario.

Siendo así la segregación “se refiere a la existencia de un patrón diferenciado de ocupaciones realizadas predominantemente por mujeres u hombres” (Isaza 2013, p. 21 como se citó en Palacios, 2019, p. 16) “donde la mujer se concentra en ocupaciones en las que se ha desarrollado su género de manera proclive, por consiguiente, habrá una relación indirecta entre el aumento en la participación y el indicador de segregación horizontal” (Palacios, 2019, p. 16).

Ese concepto de segregación horizontal, hace parte de los dos tipos de segregación que existen en cuanto al tema de interés para la presente investigación. El segundo de estos será el de la segregación vertical. Estos dos tipos de segregación también son comprendidos como dimensiones que abarcan diferentes aspectos de la desigualdad laboral entre géneros, siendo así: La dimensión de la segregación vertical: “Ha ocupado medidas que permiten abarcar aspectos importantes de la desigualdad ocupacional; el dinero, medido en términos de salario medio por cada ocupación y la estratificación social en conveniencia de las ocupaciones” (Palacios, 2019, p. 16).

La dimensión de la segregación Horizontal:

No implica necesariamente desigualdad; al ser definida por la igualdad en términos de retribución, se observa que un alto porcentaje de dominio de una ocupación por sexo,

hace que dicha ocupación se considere menos adecuada para el otro sexo, esta dimensión horizontal suele tener un mayor impacto que la dimensión vertical. (Palacios, 2019, p. 16)

Después de definir los diferentes tipos de segregación y las implicaciones que estos tienen en el proceso de la discriminación distributiva para la vida laboral de las mujeres, es importante hablar de la participación laboral de la mujer en Colombia.

5.5. Participación laboral de la mujer en Colombia

La participación de la mujer en ocupaciones bien remuneradas “es relativamente baja, mientras que en los sectores que representan baja remuneración existe una mayor participación por parte de las mujeres” (Cerquera, et al. 2019, p. 110), esto es un ejemplo claro de la desigualdad retributiva que existe en el contexto colombiano.

Dicha desigualdad laboral entre hombres y mujeres en Colombia sigue siendo significativa y esto se encuentra apoyado en lo mencionado por el Observatorio Laboral para la Educación (2017), en donde expone que “la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia fue del 11.8%, durante el 2016, 3.3 puntos menos a la registrada ocho años atrás” (Cerquera, et al. 2019, p. 110), en dicha brecha salarial se visualizan avances frente a la desigualdad salarial, no obstante, sigue prevaleciendo.

Con esta prevalencia:

La mujer sigue manteniendo una menor participación en la tasa de ocupación nacional, un mayor desempleo y una menor representación en las categorías principales de la economía, por posición ocupacional, en relación con los hombres. En el primer caso, se tiene que la tasa de ocupación nacional para las mujeres fue de 47,9%, frente a 69,3% de los hombres, para el 2017. En cuanto al desempleo, para el mismo periodo de estudio, el

desempleo de los hombres fue del 7,3%, mientras que para las mujeres fue del 12,4%.

(Dane, 2017 como se citó en Cerquera, et al. 2019, p. 111)

Es por esta dinámica de desigualdad constante que la mujer sigue viéndose afectada en su desarrollo como persona, ya que enfrenta de forma reiterativa la estigmatización social que se encuentra permeada por un techo de cristal que impide la consecución de mejores condiciones de vida posicionando a estas como un arquetipo inalcanzable si se es mujer. Sumando a esto aquel suelo fangoso o pegajoso que estanca a la mujer en puestos de trabajo con responsabilidades mínimas y que le dan poco reconocimiento como ente productivo, lo cual termina por establecer un círculo vicioso que continúa afectando la integridad del género femenino no solo en el territorio nacional sino en general como se ha podido evidenciar con la información presentada hasta aquí.

6. Conceptos operacionales

Desigualdad laboral. El concepto de desigualdad (laboral) entre mujeres y hombres, “alude a la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo” (Álvez, 2014 párr. 2).

Discriminación laboral. La discriminación (laboral) entre hombres y mujeres sería “la diferencia que no se puede justificar por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza” (Álvez, 2014 párr. 2).

Género. El concepto de género, puede definirse como: «el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y datos que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social» y se observa en distintas sociedades y

períodos históricos, así como en el imaginario colectivo (Martín, 2006: 40 como se citó en Aguado et al. 2020, p. 311).

Segregación. Hace referencia a “la existencia de un patrón diferenciado de ocupaciones realizadas predominantemente por mujeres u hombres” (Escarrer et al., 2007 p. 5).

Segregación horizontal. “Que mide el índice de concentración en los sectores o disciplinas ocupacionales sin realizar ninguna evaluación de las oportunidades” (Escarrer et al., 2007 p. 5).

Segregación vertical. “Que afecta a la posición de los hombres y las mujeres en las jerarquías científicas” (Escarrer et al., 2007 p. 5).

Enfoque cualitativo. “conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones, utilizando observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos” (Hernández et al. 2014, p. 7).

Método fenomenológico. Es la disminución de todo conjunto de experiencias fundamentadas y estructuradas de la misma vivencia genuina, es decir, este está basado en aquellas experiencias de los participantes acerca del cuestionamiento de interés, cabe resaltar que solo se basa en las vivencias de las personas, mas no presupone el mundo más allá de la propia experiencia. (Fuster, 2019).

Enfoque hermenéutico. está orientado a la descripción y la interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida del sujeto y al reconocimiento del significado del valor de la enseñanza la esta experiencia. Este se compone de un acercamiento próximo y coherente y estricto del análisis de todas las dimensiones éticas. (Rojas, 2020).

Alcance descriptivo. “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández et al. 2014, p. 92).

Muestra no probabilística o dirigida. “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (Hernández et al. 2014, p. 176).

CAPÍTULO III

7. Metodología

7.1. Objetivos

7.1.1. *Objetivo General*

Describir las experiencias vividas de desigualdad laboral de un grupo de mujeres adultas Medellín, Colombia.

7.1.2. *Objetivos Específicos*

Identificar las causas de desigualdad laboral desde la perspectiva de cinco mujeres de la ciudad de Medellín.

Recopilar los sentimientos, emociones y pensamientos asociados a la desigualdad laboral que poseen cinco mujeres del municipio de Medellín.

Indagar sobre las consecuencias psicosociales de la desigualdad laboral.

7.2. Enfoque

El enfoque cualitativo, usa la recolección de los datos sin una medición numérica, es decir, sin utilizar los números para descubrir o precisar preguntas de investigación en el proceso de

interpretación. El enfoque cualitativo, que suele ser llamado como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, es una especie de "paraguas" en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos. Las características más relevantes del enfoque cualitativo son:

El investigador debe plantear un problema, pero no sigue un proceso ya definido, los planteamientos no deben ser tan específicos a diferencia del enfoque cuantitativo, que, si son más concretos.

El enfoque cualitativo, se utiliza inicialmente para descubrir y clarificar preguntas de la investigación, bajo la búsqueda cualitativa, en lugar de iniciar con una teoría particular y luego ir al mundo empírico para poder confirmar si esta es apoyada por los hechos, en este caso el investigador comienza examinando el mundo social y en este proceso se sumerge en una teoría acorde con lo que observa qué ocurre en el medio que investiga (Hernández et al. 2014).

El enfoque cualitativo, se define como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones, utilizando observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Se dice que es naturalista, debido a que estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales, y es interpretativo, porque intenta encontrar un sentido a los fenómenos en términos de los significados que las personas otorguen (Hernández et al. 2014).

7.3. Método

7.3.1. Fenomenológico-Hermenéutico

El método fenomenológico, es la disminución de todo conjunto de experiencias fundamentadas y estructuradas de la misma vivencia genuina, es decir, este está basado en aquellas experiencias de los participantes acerca del cuestionamiento de interés, cabe resaltar que

solo se basa en las vivencias de las personas, mas no presupone el mundo más allá de la propia experiencia. (Fuster, 2019). Este método, está basado en la descripción y la interpretación de las estructuras que componen la experiencia del sujeto, también está ligado al reconocimiento del significado de la importancia del aprendizaje de esta experiencia; (Fuster, 2019). Este método, está compuesto por ese acercamiento coherente de un análisis exhaustivo y estricto de aquellas dimensiones éticas que están ligadas a las relaciones y prácticas del aprendizaje cotidiano, además Siguiendo a Fuster, (2019):

La fenomenología explora las realidades vivenciales que son poco comunicables; pero primordiales para entender la vida psíquica de cada individuo. Por ende, es primordial una sistemática y detallada descripción que ponga en reflexión todo prejuicio, de los interactuantes: investigador y el individuo que se estudia. En este proceso, es primordial subrayar que el acceso a estas realidades no observables se consigue por medio de una "comprensión interpretativa". (p. 207)

El enfoque Hermenéutico, está orientado a la descripción y la interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida del sujeto y al reconocimiento del significado del valor de la enseñanza la esta experiencia. Este se compone de un acercamiento próximo y coherente y estricto del análisis de todas las dimensiones éticas. (Rojas, 2020). Por lo tanto, la hermenéutica, interpreta y devela el sentido de los mensajes haciendo posible la comprensión de los textos (Arráez et al. 2006).

El diseño es la estrategia para obtener la información deseada, que va ser proporcionada por los participantes, con la finalidad de encontrar la respuesta a la problemática en cuestión. Esta investigación se va implementar bajo el diseño transversal, no experimental, el diseño no experimental, podría definirse como la investigación que suele realizarse sin manipular

deliberadamente variable. Este tipo de investigación, suele enfocarse solo en observar fenómenos tal y como se dan dentro de su contexto natural, para después poder ser analizados. No hay condiciones a las cuales se expongan los sujetos del estudio. En este tipo de diseño de investigación los sujetos suelen ser estudiados dentro de su ambiente natural, sin estímulos previstos. (Hernández et al. 2014).

7.4. Alcance

La presente investigación es de alcance descriptivo, de corte transversal, es decir, no es experimental, ya que sólo busca describir, ¿Cuáles son las experiencias vividas de desigualdad laboral de un grupo de mujeres adultas Medellín, Colombia, (Hernández et al. 2014)

7.5. Población

El tipo de población escogida en este estudio, debía coincidir con las especificaciones planteadas de la investigación. (Hernández et al. 2014). Ahora bien, la población fueron mujeres adultas desempleadas, entre el rango de edad de los 18 años hasta los 35 años, madres de familia, solteras, viudas, separadas con o sin estudios (básica primaria, básica media, bachiller académico, técnico, tecnólogo, profesional, especialización, maestría, doctorado, posdoctorado), incluidas las que estén viviendo en estrato 1, 2, 3 pertenecientes al Municipio de Medellín.

7.6. Muestra

La muestra está conformada por 5 mujeres que han vivido experiencias de desigualdad laboral en Medellín Colombia. Ésta es de tipo no probabilística o dirigida ya que se tendrá un "subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación" (Hernández et al. 2014, p. 176). Para la selección se utilizará un anuncio por redes sociales, donde se invita a ser parte de una investigación acerca de

“desigualdad laboral en mujeres”, este anuncio describía las características que deben tener para ser parte de esta investigación.

7.7. Criterios de Inclusión

Las personas van a ser parte de este estudio, son mujeres adultas entre el rango de edad desde los 19 años a los 42, en condición de desempleo, con o sin estudios, solteras, madres de familia, viudas, separadas que estén viviendo en los estratos 1,2 y 3 pertenecientes al Municipio de Medellín.

7.8. Criterios de Exclusión

Las personas que fueron excluidas en esta investigación fueron hombres, mujeres menores de edad, mayores a los 35 años, con empleo, no pertenecientes al Municipio de Medellín. Puesto que, en el presente trabajo de investigación se menciona es a las mujeres como foco de atención, en esta línea queda fuera los hombres, en cuanto a las mujeres menores de edad, no son parte de este estudio ya que la mayoría no labora o necesitan un permiso especial para laborar legalmente, el cual debe ser firmado por los acudientes y estudiado por la misma empresa, por ende, también queda descartados del estudio ya que la mayoría no trabajan bajo estas condiciones legales, o no laboran como tal. En cuanto a la edad se tuvo en cuenta nada más hasta los 35 años de edad, porque es la edad en que un adulto promedio está buscando trabajo.

7.9. Unidad de análisis

Las unidades de análisis son aquellas unidades de observación que, seleccionadas de antemano, y reconocida por los observadores en el campo y durante el tiempo de observación, se constituyen en objeto de la codificación y/o de la categorización en los registros construidos a tal efecto. Cabe reconocer múltiples unidades de análisis en la observación sistemática, dependiendo del marco teórico del que se parte, las hipótesis que se planteen, los objetivos de la investigación y

las características de los fenómenos observados (Hernández et al. 2014). Para el esta investigación se tuvieron en cuenta las siguientes unidades de análisis: desigualdad laboral, causas de la desigualdad laboral, consecuencias psicológicas y consecuencias psicosociales.

7.10. Técnica de Recolección de Datos

7.10.1. Entrevista Semiestructurada

Como instrumento se va usar, la entrevista semiestructurada, entendiéndose como una de las técnicas que son más utilizadas en la investigación. Por medio de ésta una persona que suelen llamarle entrevistador, solicita información a otra que sería el entrevistado. La entrevista suele ser uno de los instrumentos más valiosos para obtener información, que puede ser llamado como el arte de escuchar y captar información. (Hernández et al. 2014).

7.10.2. Análisis de la Información

A partir de la matriz analítica, donde se condensó las respuestas obtenidas de la entrevista semiestructurada, se pretende observar los datos conseguidos para poder llegar al conocimiento deseado, donde se describan las experiencias vividas de desigualdad laboral de un grupo de mujeres adultas en Medellín – Colombia; esto implicará la organización de los datos recogidos, transcribirlos cuando resulte necesario y analizarlos.

7.11. Procedimiento y cronograma

7.11.1. Selección de la muestra

Las participantes serán elegidas a través de un anuncio por redes sociales, donde se invitaba a ser parte de una investigación acerca de la “desigualdad laboral en mujeres”, este anuncio describía las características que debían tener para ser parte de esta investigación. Se

seleccionará un muestreo no probabilístico por conveniencia de 5 participantes de sexo femenino de entre 19 a 42 años de edad con un grado de escolaridad medio/alto en la ciudad de Medellín.

Las entrevistas se llevarán a cabo por medio de las plataformas Meet y Zoom en días y horas distintas, en caso de no contar con los instrumentos para la entrevista virtual, se realizará de manera presencial cumpliendo con los protocolos de bioseguridad establecidos por el ministerio de salud.

7.11.2. Consentimiento informado

Debido a que la selección de las participantes se realiza de manera virtual y por medio de redes sociales, la información dada en el anuncio, contiene los datos relacionados con el consentimiento informado, así mismo, a cada una de las participantes se les informará del tema, del objetivo y de la problemática que se estaba abordando, presentándoles el consentimiento informado, en dicho documento se hará alusión explícita al carácter siguiendo las directrices éticas de estos.

7.11.3. Sistematización y análisis de los datos

Una vez obtenidos los datos, se organizarán los resultados para ser analizados de acuerdo con las variables expuestas y, por último, se realizará un análisis de los resultados consolidados en una matriz.

7.11.4. Cronograma

Participantes	Fecha	Hora	Lugar
P1	10-ago	9am	Virtual (Meet)
P2	12-ago	11am	Virtual (Meet)
P3	12-ago	2pm	Virtual (Meet)
P4	14-ago	9am	Presencial
P5	14-ago	4pm	Virtual (Meet)

7.12. Recursos humanos y materiales

7.12.1. Recursos humanos

Para llevar a cabo este estudio se contará con recursos humanos como: la investigadora quien realizará el proceso de investigación; las mujeres pertenecientes a población desempleada por desigualdad laboral a quienes se les realizará la entrevista semiestructurada y quienes darán el consentimiento para llevar a cabo dicha investigación; también, es importante contar con la disposición de actitud de las participantes seleccionadas para este estudio.

7.12.2. Recursos materiales

Los materiales que se utilizarán durante la investigación son: La entrevista semiestructurada, computadores, celulares, memorias, lapiceros, hojas de papel.

8. Consideraciones Éticas

De acuerdo con el código deontológico: ley 1090 del 2006, el cual tiene la función de dirigir regir la ética y bioética del quehacer de los psicólogos en Colombia, en esta investigación se tuvo respeto por la integridad humana, donde se realizó la recolección de datos sin afectar la salud mental de los participantes, y por consiguiente fue de manera anónima.

También, se realizó y entrego el consentimiento informado, el cual contiene la información referente a la investigación, los riesgos y beneficios que se obtendrán al participar en ella. El uso de la información arrojada por el instrumento utilizado y todo esto bajo el secreto profesional, las normativas y supervisión del comité ético (Colegio Colombiano de Psicología, 2009). Cabe resaltar que, los datos obtenidos solo se usaron para los efectos de esta investigación, y fueron de absoluta reserva, ya que no se dispuso de datos personales que permitieran la identificación de los participantes, los resultados se recolectaron con el fin de complementar la

información académica e investigativa. Al diligenciar el formulario, la persona reconoció que no ha sido obligado para ello, ni tampoco recibió ni recibirá una remuneración económica y que tuvo la opción de retirarse en cualquier momento. Así mismo, se reconoce que los resultados de este instrumento fueron netamente académicos y a su vez manejados con absoluta reserva, de la mano con el código deontológico del psicólogo (ley 1090 de 2006).

Por otra parte, los registros de datos psicológicos, entrevistas y resultados de pruebas en medios escritos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, si son conservados durante cierto tiempo, lo serán bajo la responsabilidad personal del psicólogo en condiciones de seguridad y secreto que impidan que personas ajenas puedan tener acceso a ellos.

Consentimiento Informado

Datos generales	
Nombres y Apellidos:	Cédula:
Estrato:	Edad:
Tiempo de Desempleo:	Municipio:
Estado civil:	Escolaridad:

El proyecto de grado “La desigualdad laboral en mujeres adultas de Medellín, Colombia”, que la estudiante de psicología Mayerling López Escobar, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en el cual participará como principal actor; Se recopilará experiencias expresadas, es importante aclarar que estos datos serán utilizados con fines académicos e investigativos. Por este motivo, a continuación, se entrega este formato de consentimiento informado, en el que usted autorice la participación de la investigación. Es importante resaltar que, después de tener firmado por usted este consentimiento se tendrá en cuenta si desea participar de la investigación y nos exprese su interés; También para su privacidad se utilizarán pseudo-nombres y así lograr una adecuada confidencialidad.

Por virtud de este documento, el suscrito declara que es legalmente titular, y, en consecuencia, garantiza que puede otorgar la presente autorización y cesión, sin limitación alguna, de conformidad a la ley y sus derechos.

Yo _____ mayor de edad identificado con la Cédula de ciudadanía _____ de _____. Autorizo mi participación en esta investigación.

CAPÍTULO IV

9. Resultados

9.1. Interpretación de los resultados

La desigualdad laboral sigue siendo una realidad en la actualidad, año tras año se reciben y contemplan cifras que confirman que todavía queda mucho por hacer para lograr que las mujeres accedan, en iguales condiciones, al mercado laboral. El objetivo del presente trabajo es describir

las experiencias vividas de desigualdad laboral de un grupo de mujeres adultas Medellín, Colombia.

De acuerdo al análisis realizado en la matriz, se pudo encontrar que, las mujeres enfrentan grandes desventajas en el mercado laboral, les pagan menos que a los hombres, incluso cuando hacen lo mismo. Y esto no se explica porque ellas sean menos productivas o estén menos educadas. Se explica por prácticas discriminatorias, normas sociales y patrones de conducta que las conducen a oficios peor remunerados y a menos progresos en su trayectoria laboral.

La desigualdad laboral se ha analizado desde tres ámbitos: las causas que generan esta desigualdad, los sentimientos, emociones y pensamientos asociados a la desigualdad laboral y las consecuencias psicosociales.

9.1.1. Causas

Segregación laboral. Una de las causas de la desigualdad laboral es la división del trabajo. En la mayoría de las sociedades, existe la creencia de que los hombres simplemente son más capaces para manejar ciertos trabajos, como lo menciona la participante 4 “hay más preferencia por unos que por otros, preferencia a la hora de la salida o preferencias con las ayudas que dan a los empleados o en todo lo que tiene que ver con incentivos”. La mayoría de las veces, esos son los trabajos que pagan mejor. Pero esta discriminación resulta en menores ingresos para las mujeres que también asumen la responsabilidad principal del trabajo no remunerado, por lo que incluso cuando participan en la fuerza laboral remunerada, tienen un trabajo adicional que casi nunca es reconocido financieramente.

Racismo. Sería imposible hablar de desigualdad laboral sin hablar de racismo; este afecta las oportunidades laborales a las que las mujeres pueden acceder por ser de diferente raza o tener otras creencias. Así lo mencionan la participante (1) “las puedo relacionar mucho con el género,

con la raza, con la condición social, con la experiencia laboral”, también, “el género y la orientación sexual, también el tipo de religión que tengan o el tipo de color” (participante, 5). La desigualdad de género y el racismo han estado estrechamente vinculados durante mucho tiempo, esta brecha salarial entre las mujeres blancas y las mujeres de color continúa ese legado de discriminación y contribuye a la desigualdad de género en el mercado laboral.

Discriminación. Las causas para este fenómeno se han analizado desde dos ámbitos. El primero es la discriminación en el mercado de trabajo, que está ampliamente documentada y se da cuando dos trabajadores idénticamente productivos reciben compensaciones diferentes únicamente por cuenta de su sexo. El segundo se da por la apariencia física, ya que muchas de las empresas ponen sus ojos en el aspecto de belleza ideal para desempeñar un cargo, y si no se cumple con esas características, las candidatas no son tenidas en cuenta. Así lo manifiesta la participante (1) “simplemente están optando por una apariencia física”

Patrones de comportamiento y normas sociales. La mentalidad general de una sociedad tiene un impacto significativo en la desigualdad de género. La forma en que la sociedad determina las diferencias y el valor de los hombres frente a las mujeres desempeña un papel determinante en todos los ámbitos, ya sea el empleo, el sistema legal o la atención médica.

9.1.2. Sentimientos, emociones y pensamientos

Todas las situaciones de desigualdad laboral descritas tienen una serie de repercusiones relevantes en la vida de las mujeres. Desde las mayores dificultades para encontrar o mantener un puesto de trabajo, hasta la diferencia salarial. Se trata, sin duda, de factores que limitan el poder adquisitivo, fomentando la aparición de problemáticas de carácter psicológico favoreciendo las distintas preocupaciones que generan pensamientos y emociones y que incrementan el nivel de activación fisiológica, de ansiedad y de estrés, como consecuencia de ello.

Las situaciones de desigualdad o discriminación son también responsables de diversos problemas relacionados con el estrés, el descenso de la motivación en el trabajo, el declive del nivel de autoestima, sentimiento de tristeza, los altos niveles de ansiedad, la irritabilidad, la apatía, entre otras. Así lo confirman las participantes “frustración e inseguridades, baja autoestima, tristeza, preocupaciones, desmotivación”. Se trata, en definitiva, de una realidad que compromete seriamente la salud mental y la calidad de vida de las mujeres.

9.1.3. Consecuencias psicosociales

La diferencia entre hombres y mujeres en el ámbito laboral como el desarrollo de trabajos más precarios o peor remunerados, conllevan a una mayor vulnerabilidad del colectivo femenino y un considerable riesgo de entrar en situación de pobreza o exclusión social.

La feminización de la pobreza es un hecho global, fruto de una división social del trabajo desigual, basada en conductas, pautas sociales, valores, y expectativas de las personas según su género, y que se ha traducido a lo largo de la historia en diferencias sociales de género. La desigualdad de género en el ámbito laboral, ha llevado a las mujeres a disponer de menos oportunidades y recursos económicos, lo cual las perjudica, dado que, la mayoría de mujeres son madres solteras y no cuentan con un sustento para el cuidado de sus familias, así mismo, la escasez de oportunidades y recursos ha propiciado su menor participación en ámbitos políticos, sociales, económicos, culturales, académicos entre otros. Esto es mencionado por las participantes en las entrevistas: “rechazo hacia lo social hacia las otras personas, como un aislamiento social” (participante 1), “te aísla de las demás personas de la sociedad de no querer estar con otras personas por el miedo de que te rechacen” (participante 5), “ha afectado mi vida familiar, tengo dos hijos y además de eso soy madre soltera entonces la situación actualmente está muy dura por

lo del empleo”, “siento que mi relación con los demás ha decaído mucho porque ya no me siento con el mismo nivel socioeconómico que mis amistades que tienen empleo” (participante 3).

10. Discusión

En el presente apartado se dará paso a la discusión en la cual se recopilan los resultados obtenidos a través de la aplicación de la entrevista semiestructurada y por supuesto mediante la constitución de los argumentos presentados en el marco teórico, dicha información será puesta bajo el lente de un proceso crítico de análisis que posibilitará abarcar los logros conseguidos en la investigación.

Ahora bien, después de haber realizado las entrevistas que se plantearon en la matriz categorial se presentará a continuación un análisis exhaustivo que posibilite la comprensión de lo expresado por las mujeres entrevistadas referente a la desigualdad laboral y las experiencias que estas han tenido al respecto.

Siendo así al realizar las preguntas que se encuentran consignadas en el diseño metodológico, se logró identificar y recopilar las opiniones y experiencias existentes que sustentaban 5 mujeres sobre desigualdad laboral. Estas experiencias se podrían resumir en un primer momento en palabras de las entrevistadas como: experiencias de desequilibrio que existen en las empresas o rechazo por el hecho de no cumplir con ciertos perfiles que buscan no desde lo laboral sino desde la apariencia, exclusión y falta de oportunidades, es otra expresión de violencia que tenemos que enfrentar cada día las mujeres en las empresas (Participante 3), que las han condicionado a estar posicionadas en un lugar de poca preferencia para ser contratadas por parte de algunas empresas; así lo expresan algunas de las entrevistadas, “para mí es cuando por ejemplo en la empresa donde se encuentra la persona, hay más preferencia por unos que por otros” (participante 4), así mismo, “la desigualdad laboral es como ese desequilibrio que existe desde las

empresas y a los trabajadores ya sean hombres o mujeres cierto que les hacen como una especie de rechazo por el simple hecho de no cumplir con ciertos perfiles” (participante 1), esto es soportado por Jiménez (2017), quien sugiere que, la desigualdad es la falta de relación entre dos personas que no son iguales, a las cuales se les atribuye diferentes roles e identidades sociales, donde muchas veces a los hombres se les otorga roles con mejores recompensas que a las mujeres. En ese mismo sentido, Hirata y Kergoat (1997), describe una gran lucha entre hombres y mujeres en el ámbito laboral puesto que, estas constituyen la causa principal de la brecha salarial presente, además, de que la mujer se integra a la producción de las empresas de manera contradictoria, dado que, esta es requerida por sus habilidades manuales retribuidas con salarios inferiores.

A su vez y en congruencia con lo anterior las entrevistadas mencionaron que esta desigualdad laboral no solo se dio por aspectos de ser mujer, sino que se agravó por aspectos físicos, tal cual se evidenció en entrevistas de trabajo en donde eran rechazadas por no poseer un cuerpo *estándar* para desempeñar tareas específicas; así lo relata una de las participantes “preguntarme mucho porque mi estatura tan bajita entonces eso también lleva a veces a uno imaginarte que rico yo ser más alta que rico de pronto que mi cara se viera diferente, me he sentido discriminada por ser bajita o por ser negra” (participante 4), igualmente, “yo lo veo como esa exclusión cuando no aceptan a una persona o un profesional en algún empleo ya sea por su condición sexual o social” (participante 3); como lo menciona Jiménez (2018), la desigualdad se ha visto reflejada con mayor peso en la mujer generando discriminación y desventajas a la hora de conseguir trabajo. Esto, como una clara estigmatización del cuerpo femenino que excluye las capacidades cognitivas e intelectuales por querer exaltar un prototipo de cuerpo, esto no solo se presenta como un sesgo de la belleza que “debería” tener una mujer, sino que se ve acompañado

por experiencias de maltrato psicológico, tal cual lo afirmó una de las entrevistadas al mencionar la siguiente situación que vivió en una entrevista de trabajo:

Recuerdo que esa vez yo aspiré al perfil que estaba buscando la empresa, pero cuando estaba realizando la entrevista el chico me dijo que necesitaban eran hombres, porque las mujeres son muy coquetas y la persona iba a ser el asistente de un hombre entonces que no necesitaban mujeres para ese cargo. (Participante 3)

Entonces, el maltrato dirigido a la mujer se encuentra justificado a partir de prejuicios desde luego machistas, en donde el actuar del hombre no se ve juzgado con ninguna arista moral y en cambio se ve defendido desde la concepción errónea de que es la mujer, por su condición de mujer quien causa los problemas, abandonando toda idea posible de que quizá y solo quizá, sea el puesto del hombre el que debería pensarse. Es así que, del Rio y Villa (2013), afirman que “una parte de los empresarios (trabajadores y consumidores) tienen prejuicios contra las mujeres que hacen que, o bien no se les contrate, o sólo se haga si es pagando salarios más bajos (p. 14); esta idea también es soportada por del Rio y Alonso (2014) quienes indican que, en las organizaciones se crea algún tipo de regla para no aceptar vacantes con ciertas características como raza, género, estatura, estatus migratorio, entre otras.

Continuando con esta idea, al recopilar las experiencias de estas mujeres queda claro que el cuerpo que posean, la condición inherente de mujer con la que coexisten desde su nacimiento y los prejuicios infundados por una sociedad coercitiva y machista supeditan las interacciones que ellas puedan tener con el medio laboral, como lo menciona Suárez (2003), para la mujer este concepto se complica por diversos sesgos de la cultura: expectativas de género, ideologías de rol laboral y familiar, así como estereotipos ocupacionales.

Es por eso que, aquel condicionamiento laboral al que se ven sumisas de forma arbitraria como producto de un lastre cultural lleno de sesgos, también se encuentra acompañado de problemas o implicaciones de carácter psicológico y emocional, ya que al encontrar casos como los descritos con anterioridad, en donde el hecho de ser mujer ya implica que ha de ser *coqueta* o que *este trabajo es para hombres* (como se muestra en la tabla de entrevistas algunas participantes hablan sobre las afectaciones que dejaron la discriminación laboral como lo fue la baja autoestima, pensamientos de “no voy a ser capaz”, frustración y pensamientos de tristeza) o que deben cumplir con un tipo de cuerpo específico para desempeñar ciertas tareas, resulta innegable que afecta la integridad de la mujer, como se afirma en las entrevistas; “me dijeron que no cumplía con el perfil por el simple hecho de que estaban necesitando mujeres con un cuerpo diferente y con una estatura estándar” (participante 1), lo cual concuerda con lo dicho por del Rio y Alonso (2014), estos mecanismos de discriminación que se presentan, se basan en sesgos cognitivos automáticos que pasan a ser menos conscientes por parte de aquel que discrimina; en ese sentido, las mujeres tienen menos posibilidades de obtener mejores empleos con mayor ingreso salarial y más oportunidades de crecer dentro de la empresa (ONU MUJERES, 2021).

Esta integridad que se ha visto vulnerada de forma reiterativa desde hace mucho tiempo, por una discriminación y estigmatización estructural que en la presente investigación se acentúa en lo laboral, de acuerdo con Melle (2017), se puede presentar de las siguientes formas: “baja autoestima, rechazo social, desmotivación, presión social, tristeza, creación de un auto-concepto errado, sensación de aislamiento, etc.” (p.36). Siendo así, la integridad emocional y psicológica de las mujeres se encuentra en lo que se podría llamar una reiterativa lucha entre la crítica y el prejuicio constante de una sociedad que requiere cambios estructurales, Melle (2017), afirma que, esta desigualdad afecta la vida social de las mujeres, dado que, interrumpen sus carreras

profesionales y con frecuencia no vuelven a ingresar a la vida laboral terminando como amas de casa.

Gracias a la presente investigación se pudo encontrar que la desigualdad laboral, referente a cuestiones de género, responde a causas estructurales, las cuales parten desde la cultura y sus componentes históricos; en algunas de las entrevistas se menciona que, “esas causas las puedo relacionar mucho con el género, con la raza, con la condición social, con la experiencia laboral también y quizás también puede ser esta parte de la discapacidad” (participante 3) también, “la forma de vestir de las personas, de pronto la forma de expresarse, de pronto donde viven o simplemente porque son mujeres” (participante 2); igualmente, “va muy ligado a los principios que tiene la persona y de acuerdo al foco que tiene la empresa” (participante 4), como lo indica Jiménez (2018), la falta de educación, las conductas machistas, la cultura empresarial, los estereotipos, factores políticos y legislativos de las empresas, son factores que desencadenan la desigualdad laboral. Por tanto, estas causas parten desde la idea imperante en occidente del machismo arcaico que perdura en la actualidad, las ideas erradas de inferioridad posicionadas en la mujer, y por supuesto la malinterpretación del papel que la mujer cumple en sociedad gracias a arquetipos difíciles a los que es difícil (por no decir imposible) adaptarse, como en efecto lo son: La altura, el color de piel, la ideología, etc.; esto lo menciona Rio y Alonso (2014), quienes explican que, la mujer al pertenecer a etnias, minorías, grupo LGTBI, entre otras, se convierten en mecanismos de discriminación que tienen que ver con el trato deliberado hacia la mujer en el ámbito laboral.

Una de las áreas a nivel individual a las que afecta de manera profunda la desigualdad laboral es la autoestima de la mujer; ya sea por un motivo racial, de género, por el aspecto físico, entre otros. La autoestima se puede ver disminuida por este tipo de insultos, comentarios,

generando mucha inseguridad en las relaciones con los otros, llegando incluso a producir aislamiento social, como fue mencionado por las participantes “creo que las implicaciones inician desde la baja autoestima, cierto, empiezan como a bajar la autoestima y podría llevarse como a otras áreas” (participante 1), “te pones a pensar de pronto yo por qué no soy más bonita o por qué no soy más alta o por qué no tengo un color diferente” (participante 4), “de manera personal afecta mucho, porque al usted sentirse discriminado ya sea por una empresa o por una persona se baja la autoestima y te pone a pensar demasiadas cosas” (participante 5). Bajo estas circunstancias, la mujer recibe un trato inferior en la contratación, bajo salario, condiciones laborales desiguales, entre otros; Por tanto, esta discriminación selectiva y sectorial “que sufren las mujeres tiene un impacto directo sobre sus condiciones de vida y su independencia económica” (Del Río et al., 2008 como se citó en Medialdea, 2016, p. 95).

Por otra parte, en el ámbito social y a consecuencia de la desigualdad laboral, las mujeres que son discriminadas por su condición femenina y lastres culturales, se ven afectadas en los diferentes aspectos que enfrentan a diario como la vida personal, familiar y social; esto es mencionado en las entrevistas realizadas por las participantes: “las personas empiezan como también a tener un rechazo hacia lo social hacia las otras personas, empieza como una constante comparación” (participante 1), “hay personas que cuando uno las saluda o comparte con ellos que son cercanos a uno, hacen preguntas como: 3 años estudiando eres tecnóloga y no estás ejerciendo” (participante 2), “sentirse discriminado baja la autoestima y te pone a pensar demasiadas cosas, te aísla de las demás personas de la sociedad de no querer estar con otras personas por el miedo de que te rechacen o te discriminen o que digas que tienes una hija y simplemente te van a decir ay no esta no va encajar o esta no hace parte de nuestra sociedad” (participante 4); en ese sentido, Melle (2017), afirma que la discriminación es causa y consecuencia de otras discriminaciones a las que tienen que enfrentarse las mujeres, esto termina

construyendo un bucle que denigra la integridad de la mujer, no solo en el ámbito laboral sino en el ámbito personal, social e incluso con alcances de repercutir en el ámbito cultural.

Esto, es una realidad en la sociedad actual, en donde la mujer en muchas ocasiones deja de ser una profesional productiva, para convertirse en ama de casa infravalorada; “Las responsabilidades familiares no se comparten de manera equitativa. Como consecuencia, las mujeres interrumpen más frecuentemente su carrera profesional y a menudo no vuelven a ocupar un puesto de trabajo a tiempo completo” (Melle, 2017, p. 9).

Continuando con esto se puede afirmar entonces que el sentir de las mujeres entrevistadas se posiciona en una constante sensación de carencia que se constituye gracias a las causas anteriormente mencionadas. Estas carencias terminan por crear una serie de pensamientos que pueden afectar la estabilidad emocional de la mujer, puesto que al no cumplir con los arquetipos exigidos por la sociedad caen en procesos de vulnerabilidad psicológica y emocional.

A consecuencia de lo anterior, se comprende entonces que vivir con el fenómeno de la desigualdad laboral siendo mujer implica un mayor reto que si se es hombre, ya que este tipo de desigualdad se acentúa con fuerza en el género femenino, siendo así es importante realizar una visualización crítica del fenómeno que posibilite la constitución de acciones que estén encaminadas a un cambio.

Por otra parte, gracias a la investigación surgieron otras dos categorías más de análisis que podrían permitir la construcción de nuevas investigaciones, una de ellas sería la de arquetipos sociales y la otra la de tradición machista, estas categorías surgen gracias a la presente investigación y al proceso de análisis realizado por la investigadora.

Para concluir, en la presente investigación se logró identificar las causas de la desigualdad laboral, siendo las más grandes el lastre cultural y el machismo como componentes de la

discriminación retributiva. A su vez se logró recopilar mediante una entrevista semiestructurada las emociones y pensamientos que un grupo de mujeres sustentaba para con la desigualdad laboral que habían sufrido a lo largo de sus vidas. Y por supuesto se abarcó las consecuencias de que la desigualdad laboral continué, entre tanto que se logró entender que, si este fenómeno se perpetúa en el tiempo, la brecha de equidad de género va a ir incrementando, lo cual continuaría a su vez con una denigración constante de la mujer en comparativa con el hombre.

Como cierre de esta discusión queda por decir que la problemática de la desigualdad laboral es una rama más de la desigualdad o bien inequidad de género, por lo cual es importante comprender que esto es un fenómeno de alta envergadura que hay que enfrentar desde diferentes disciplinas del conocimiento para poder disminuir los escenarios propicios en los que se desarrolla, mediante la exposición de esta situación a través de investigaciones como esta que busca en de forma específica, fortalecer los derechos de las mujeres a un trabajo digno y por supuesto dignificar el papel de la mujer en la sociedad.

11. Conclusiones

Esta investigación tuvo como objetivo describir las experiencias vividas de desigualdad laboral de un grupo de mujeres adultas Medellín, Colombia; se pudo evidenciar que, algunas de las entrevistadas han vivido en diferentes lugares y entidades que ofrecen oportunidades laborales desfavorables por tener una condición fémina.

En la actualidad, las mujeres aún no han participado lo suficiente en el ámbito laboral y económico, sino que por el contrario se puede ver una gran diferencia entre mujeres y hombres, esta brecha se mantiene, no solo en salarios, sino también en la tasa de desempleo que afrontan las mujeres. La discriminación en el mercado de trabajo, se puede evidenciar cuando dos personas de diferentes sexos reciben compensaciones distintas solo por el sexo. Las normas sociales

también han dejado una discriminación notoria en las mujeres, estas imponen responsabilidades domésticas a la mujer incluso si ella trabaja de tiempo completo.

Gracias a esta investigación se pudo recopilar información importante para comprender la situación de desigualdad laboral que viven las mujeres en la sociedad actual como producto de un lastre histórico que las ha denigrado de forma constante en diferentes ámbitos de su vida. A consecuencia de lo anterior, es que se entiende que a pesar de todas las leyes e instituciones que se han creado para la protección y la equidad de género dirigidas especialmente hacia las mujeres no han sido efectivas en comparativa con los objetivos con los cuales se crearon. Esto tiene una explicación y es que, si bien se puede cambiar las leyes y construir nuevos entes reguladores para garantizar los derechos de las mujeres, estas no cambian la cultura.

Por lo tanto, estos cambios estructurales solo pueden dar inicio cuando se visualice la problemática y se exprese la necesidad de que exista una transformación que dignifique el trabajo de la mujer, mediante la equidad de las oportunidades laborales y la dignificación del propio hecho de ser mujer. Con esto se espera que la mujer pueda reintegrarse a la sociedad en igualdad de condiciones para que de forma gradual la brecha de ignorancia se disminuya y con esto aumente la integridad global de las mujeres; según las Naciones Unidas (2017), se ha tratado de dar más empleo, sin embargo, aún existe una gran división sexual del trabajo.

Este cambio se hace imperativo para poder reestructurar una sociedad tan poco equitativa como la actual puesto que, de no efectuarse este cambio estructural, las consecuencias psicosociales serán de grave envergadura, esto puede evidenciarse en el incremento de trastornos como la ansiedad y la depresión en la población femenina a causa de la inequidad y desigualdad retributiva a la cual se ven subsumidas y en parte obligadas a estar.

Es así que, la cultura como componente esencial en la presente investigación, se convierte en algo necesario de comprender y por supuesto de abarcar mediante la construcción de la presente investigación, puesto que expone la situación actual para con la discriminación retributiva a la cual se ven sometidas las mujeres.

Y siguiendo lo anteriormente mencionado, esta investigación permitió que las mujeres se expresaran y dieran a conocer sus experiencias de forma transparente, lo que dibuja una sociedad coercitiva en gran medida que se encuentra mediada por estereotipos y arquetipos fantasiosos sobre lo que es y cómo actúa una mujer. Referente a esto, gracias a la información recopilada con esta investigación se logró entender que la sociedad actual requiere cambios estructurales, los cuales están en proceso, no obstante, van a paso lento con lo cual se requiere que dichos cambios lleguen de forma oportuna para fortalecer la integridad de las mujeres en la cultura y la de la sociedad.

Sin duda se han visto grandes avances en equidad de género, pero esto no quiere decir que la tarea haya concluido. Aún hay grandes desventajas en el mundo laboral y combatirlas requiere de diversos instrumentos regulatorios, educativos y culturales. Para dar cumplimiento a los objetivos específicos se logró: Identificar las causas de la desigualdad laboral, las cuales parten de lastres culturales como lo son las etnias, grupos minoritarios, LGTBI, entre otros; que prevalecen en la actualidad, tales como el machismo, la creencia de inferioridad de la mujer, la exclusión de las ofertas laborales porque son trabajos de tipo “masculino” donde la mujer no puede aplicar solo por el hecho de ser mujer, entre otros, además de la desinformación coercitiva que toma fuerza día a día. Además, en las causas identificadas se posiciona el machismo como uno de los componentes clave para la comprensión del fenómeno de la desigualdad laboral basada en género.

Por otra parte, mediante la entrevista semi estructurada se logró recopilar sentimiento de tristeza, miedo e irritabilidad a causa de la desigualdad que ellas vivieron en algún momento de sus vidas; pensamientos de minusvalía, frustración, tristeza y desazón por parte de las entrevistadas, lo cual permitió visualizar mediante esto aquellas consecuencias psicosociales que ha generado la desigualdad laboral en ellas. Es así que, el rasgo básico habita en que el trabajo doméstico incurre fundamentalmente sobre las mujeres, sin embargo, las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado, estas situaciones repercuten directamente en la situación económica y social de las mujeres e incluso en su estado físico y emocional; de este modo, las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva desigualdades e injusticias sociales, este tema es especialmente preocupante en la medida en que son las mujeres quienes generalmente se ocupan de los hijos, por lo que si su situación familiar, laboral y económica es precaria y se enfrentan a dificultades importantes.

Con todo lo anterior se pudo dar cuenta del objetivo general de la presente investigación, puesto que se pudo describir con cada uno de estos pasos las experiencias vividas por este grupo de mujeres referente a la desigualdad laboral, dejando de manifiesto sus sentires y desde luego las formas en cómo han enfrentado esta problemática. Por otra parte, se ha podido identificar que se niegan las oportunidades equitativas para las mujeres, y no se tienen en cuenta las capacidades, el grado de desempeño y la entrega de muchas de ellas a la hora de trabajar, poniendo en prioridad y superioridad a los hombres; por eso, es importante fomentar y promover la igualdad y la equidad de género en el ámbito laboral, para impulsar la transformación social, a pesar que de no se logre ver reflejado en las acciones cotidianas de este campo, sin embargo, ese cambio sigue

siendo lejano debido a los imaginarios y falsas percepciones que existe sobre la mujer en una sociedad patriarcal.

Finalmente, la presente investigación sustentó algunas dificultades, tales como el hecho de que se llevó a cabo en medio de la pandemia, la obtención de la información necesaria para dar cumplimiento con los objetivos planteados fue todo un reto, ya que encontrar a las mujeres que quisieran participar de la entrevista se convirtió en un arduo trabajo que dejó experiencias a la investigadora y que por supuesto permitió que el proceso de aprendizaje fuera más contundente.

Como cierre de todo lo presentado hasta aquí, cabe aclarar que en esta investigación surgen dudas que posibilitarán la apertura a nuevas investigaciones que traten el tema de género y de los tipos de desigualdad prevalentes en la sociedad colombiana, y en Latinoamericana, y en general de manera global. Algunas de estas preguntas son ¿Cuál será la evolución de la desigualdad retributiva en los próximos años en América latina? ¿Cuáles serán las consecuencias de la desigualdad retributiva en la mujer del futuro? ¿Cómo atender a las demandas de equidad por parte del género femenino? ¿Cuál ha sido el impacto de las políticas públicas encaminadas a disminuir la brecha de desigualdad laboral en las mujeres?

12. Referencias

- Agencia EFE. (7 de marzo de 2020). *EFE*. Obtenido de Discriminación laboral, la desigualdad que más afecta a las mujeres españolas:
<https://www.efe.com/efe/espana/economia/discriminacion-laboral-la-desigualdad-que-mas-afecta-a-las-mujeres-espanolas/10003-4190304>
- Aguado , J., Cano , F., & Sánchez , M. (2020). Segregación por género y formación profesional: Aportaciones al debate sobre la situación actual. *Revista de Sociología de la Educación - RASE*, 13(3), pp. 308 - 327. doi:<http://dx.doi.org/10.7203/RASE.13.3.16583>.
- Álvez, N. V. (6 de junio de 2014). *Género y Economía Desigualdades de género en el mercado de trabajo*. Obtenido de Desigualdad Laboral y Desigualda social:
<https://generoyeconomia.wordpress.com/2014/06/06/desigualdad-laboral-desigualdad-social/>
- Artamonova, I., Murillo, X., & Mosquera , J. D. (2015). Percepción sobre los obstáculos cotidianos para la superación en la vida de las mujeres del Quindío. *Revista Lasallista de Investigaciones*, 12(1), 81-89.
- Bello Bello, M. S., & Sepulveda Carrillo , P. I. (2016). Segregación Laboral por sexo en las grandes ramas de la actividad economica en Colombia. *Universidad de La Salle*.
- Camarena, M., & Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), pp. 312-347. Recuperado el 19 de Mayo de 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf>
- Cebrián , I., & Moreno , G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social* (27), pp. 47- 63. Recuperado el 24 de 8 de 2021, de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf

- Cerquera , O., Murcia, J., & Arias, C. (Enero - Abril de 2019). Diferencial salarial por género: Un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica. *Revista Virtual Universidad Católica del norte*(56), pp. 109 - 125. Recuperado el 25 de 8 de 2021
- Colegio Colombiano de Psicología. (2009). *Deontología y Bioética del ejercicio de la psicología en Colombia*. Colombia: Colegio Colombiano de Psicólogos.
- Cortés , A., & Flórez , M. (Enero - Junio de 2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander . *Apuntes del CENES*, 35(61), pp. 267 - 301. Recuperado el 25 de 8 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4795/479555352010.pdf>
- del Río , C., & Alonso , O. (2014). Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*(33), 1-33. Recuperado el 23 de Marzo de 2021, de <https://revistas.um.es/areas/article/view/216061/170171>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) . (2020). Brecha Salarial de Genero en Colombia. *El futuro es de Todos*, 1-67.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) . (26 de Febrero de 2021). *La Republica*. Obtenido de La Republica: <https://www.larepublica.co/economia/signa-aqui-la-publicacion-de-los-resultados-de-desempleo-para-enero-de-2021-del-dane-3131903#:~:text=El%20Departamento%20Administrativo%20Nacional%20de,la%20tasa%20fue%20de%202013%25>.
- Escarrer, C., Navarro, C., Bosch, E., & Ferrer, V. (2007). LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL POR GÉNERO ENTRE EL PAS Y EL PDI DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS. *Oficina para la Igualdad de Oportunidades*(278). Obtenido de <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/sciv06.pdf>
- Ferrada, L. M., & Zarzosa, P. (2010). PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS REGIONES DE CHILE. *Revista UNIVERSUM*, 2(25), 79-99.
- García, S. M., & Carmona, T. M. (2009). La construcción del Proyecto profesional/ Vital de mujeres adultas. Un reto para la intervención orientadora. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 141-152.
- Heraldo de Mexico. (9 de 03 de 2020). Ser mujer en México: Desigualdad de género, laboral y social. *El Heraldo*, págs. pp. 1-3.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación, Sexta edición*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hirata, E. (10 de 10 de 2017). Relaciones sociales de sexo y división del trabajo. Contribución a la discusión sobre el concepto trabajo. pp. 1-9. Obtenido de <http://www.herramienta.com.ar>
- Jiménez, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información Laboral*(6), pp. 1- 10 . Recuperado el 15 de Abril de 2021, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/desigualdad%20laboral.pdf>
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Buenos Aires, Argentina : Editorial Dunken .
- La Republica. (7 de 03 de 2020). Mujeres en la Economía. *La Republica*, págs. 1-3.
- Márquez, I. (Abril de 2020). Estudio de la desigualdad de género en el mercado laboral. pp. 1- 62. Madrid, España: Comillas Universidad Pontificia . Recuperado el 15 de Mayo de 2021, de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/38135>
- Medellin Cómovamos. (11 de mayo de 2021). *Medellin comovamos*. Obtenido de Mujeres Valle de Aburrá: tasa de desempleo por sexo, 2014-2019: <https://www.medellincomovamos.org/genero/mujeres>
- Medialdea, B. (7 de 10 de 2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *ATLÁNTICAS- Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), pp. 90- 107. doi:<https://doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1792>
- Mejía, L. M., & Cardona, Á. (2013). Probabilidades de empleo-desempleo en Medellín: evidencia empírica para pensar un seguro de desempleo en Colombia . *Rev Fac. Nac. Salud Pública*, 67-74.
- Melle, M. (11 de Marzo de 2017). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: Una cuestión pendiente. pp. 8-10. Economistas frente a la crisis. Obtenido de <https://www.accionculturalcristiana.org/html/revista/r109/109desi.pdf>
- Millenaar, V., & Jacinto, C. (2015). Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares: El lugar de los dispositivos de inserción. *Socialización escolar: procesos, experiencias y trayectos*, 73-99.

- Ministerio de trabajo. (20 de Agosto de 2018). Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó. *PNUD*. Obtenido de https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/poverty/barreras-de-ge_nero-para-acceder-al-mercado-laboral-.html
- Montoya, A. M. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 40(113), 255-272.
- Naciones Unidas. (2017). Mujeres: las más perjudicadas por el desempleo. *CEPAL*(2).
- Observatorio de igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (8 de Marzo de 2017). Notas para la igualdad. *Revista de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, pp. 1-2.
- Palacios , M. (2019). *Feminización de las ocupaciones y diferencias salariales por género para Colombia urbana: 2008 - 2016*. Universidad de la Salle . Bogotá D.C: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de la Salle. Recuperado el 26 de 8 de 2021, de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1883&context=economia>
- Pugliese, E. (2000). Qué es el desempleo. *Política y Sociedad*, 34, pp. 59-67.
- Real Academia Española. (18 de 04 de 2020). *Asociacion de Academicas de la Lengua Española* . Obtenido de Asociacion de Academicas de la Lengua Española : <https://dle.rae.es/estado#KTNOoeg>
- Real Lengua Español . (18 de 04 de 2020). *Asociación de Academicas de la Lengua Española* . Obtenido de Asociación de Academicas de la Lengua Española : <https://dle.rae.es/estado#KTNOoeg>
- Suárez, A. (2003). Desempleo femenino, discriminacion positiva y rol de genero: el desencuentro entre politica y experiencia. pp.1-240. Barcelona, Cataluña, España: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/5435/asl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera Romero , O. E., & Vera Romero , F. M. (2013). Evaluacion del nivel socioeconomico: presentacion de una escala adaptada en una poblacion de Lambayeque. *Revista Cuerpo Medico*, 41-45.