



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**CONDICIONES DE ACCESO E INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS SOCIALES DE LA CIUDAD DE MANIZALES**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**

**MÓDULO:
PROYECTO DE GRADO**

Lineth Hasleilly Bustos Murillo

Daniela Hoyos Cataño

Noviembre 2021

Contenido

Resumen.	3
ESTADO DEL ARTE.	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
JUSTIFICACIÓN.....	26
OBJETIVOS:.....	28
Objetivo General.....	28
Objetivos específicos.....	28
MARCO TEÓRICO.....	28
REFERENTE METODOLÓGICO.....	30
MARCO NORMATIVO.....	33
RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.....	37
APORTE DEL TRABAJO SOCIAL A LA PRÁCTICA DE GERENCIA DE TALENTO HUMANO.....	43
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

CONDICIONES DE ACCESO E INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS SOCIALES DE LA CIUDAD DE MANIZALES

Lineth Hasleilly Bustos Murillo¹

Daniela Hoyos Cataño²

*“El opresor no sería tan fuerte si no tuviese cómplices entre los propios oprimidos”
Simone de Beauvoir.*

Resumen.

El presente texto, hace parte del proceso de investigación realizado por dos mujeres Trabajadoras Sociales que se han inquietado desde su formación académica y quehacer profesional por los asuntos que se encuentran relacionados con la categoría analítica de género. En este sentido, se articula dicho interés personal con el ámbito organizacional – desde éste nuevo locus de enunciación como Gerentes del Talento Humano- lo dicho, se concretiza en la propuesta de visibilizar a través de trayectorias laborales, los procesos de discriminación laboral por género que inciden en las condiciones de acceso e inserción laboral de las mujeres Trabajadoras Sociales que se ubican en la ciudad de Manizales.

Dichos procesos de discriminación son entendidos desde diferentes aristas, tales como: situaciones de acceso de colegas al mundo laboral; condiciones de trabajo; procesos de retribución salarial, percepciones de la profesión de Trabajo Social, entre otros factores. Es importante indicarle al lector que el enfoque metodológico de la presente investigación es de corte mixto y se realizó un abordaje a diez (10) Trabajadores Sociales, de los cuales, siete (07) fueron mujeres y tres (03) hombres. Asimismo, se llevó a cabo un proceso de sistematización de forma artesanal con codificación de teoría fundamentada.

Palabras clave: inserción laboral, trabajo social, mujer, roles de género,

¹ Mujer; Trabajadora social egresada de la Universidad de Caldas. Estudiante en formación de la especialización en gerencia del talento humano Universidad de Manizales.

² Mujer; Trabajadora social egresada de la Universidad de Caldas. Estudiante en formación de la especialización en gerencia del talento humano Universidad de Manizales.

ESTADO DEL ARTE.

Sin duda alguna, nuestro punto de partida en este proceso investigativo es la experiencia. Situamos éste concepto desde lo acuñado por Jorge Larrosa, como un proceso “que nos forma y nos transforma”. En este sentido, nos enunciamos desde nuestra experiencia como mujeres, como Trabajadoras Sociales y como estudiantes de la Especialización de Gerencia del Talento Humano.

Desde dicho locus de enunciación, hemos intentado triangular aquello que nos cuestiona, nos moviliza e indigna como mujeres; como hijas de un mundo capitalista, patriarcal, androcéntrico, misógino e inequitativo. Aquello que ha estado de cara en nuestro ejercicio profesional – que si bien no ha sido desdichado – se ha movido entre la falta de oportunidades, en las pocas garantías de acceso, de sostenibilidad y protección social, en los rechazos justamente por la palabra que nos da apertura a este apartado “la experiencia”; nos hemos topado con relaciones poco sororas en nuestro escenario laboral, con posiciones que se encuentran al margen o “detrás” de posiciones masculinas imperantes y desde donde hemos tenido que inmiscuirnos en aquella lejana y hoy real, doble jornada laboral femenina.

Es por ello que, desde nuestra vivencia más cercana y desde lo que hoy nos apremia como futuras Gerentes del Talento Humano, queremos poner a conversar nuestros sentires con uno de los múltiples campos de acción del Trabajo Social, es decir, el ámbito organizacional. Así pues, el principal objetivo del presente estado del arte, es visibilizar aquellos elementos que integran la categoría analítica de género, la cual, transversaliza la discusión que se pretende desarrollar; asimismo, se traerá a colación aquella relación mujer-trabajo y, por último, esbozaremos aquellas producciones de conocimiento relacionadas con las condiciones laborales de la profesión de Trabajo Social.

Es importante acotar que, para localizar dicha información investigativa, nos remitimos a los diferentes repositorios de las siguientes universidades: Universidad de Manizales, Universidad de Caldas, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad Santo Tomás y Universidad Nacional de Colombia. Asimismo, a través del buscador google y de bibliografía adquirida en el marco del pregrado, complementamos dicha búsqueda investigativa.

En este orden de ideas, la primera palabra clave que orientó nuestra investigación fue la categoría analítica de género, donde nos encontramos con referentes conceptuales como:

Simone de Beauvoir, Marta Lamas, Gayle Rubin, Marcela Lagarde y Joan W. Scott. En lo que respecta a los antecedentes de dicha categoría, puede decirse que se encuentran en los planteamientos de De Beauvoir, la cual, señala en su libro *“El segundo sexo”* en 1962 que “las características humanas consideradas como “femeninas” son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse “naturalmente” de su sexo” citado en Lamas, 2015 p.29) A partir de ello, dicha autora emite el siguiente enunciado célebre: “una mujer no nace, sino que se hace mujer”.

Respecto a lo anterior, diferentes teóricos han intentado señalar un aspecto en común al momento de conceptualizar la categoría de género, esbozando que es una construcción simbólica, social, cultural y relacional establecida sobre los datos biológicos de la diferencia sexual. En relación con ello, en la producción teórica *“El concepto de género”* escrita por Scott se define dicha categoría como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott citado en Lamas, 2015 p.36).

Con base en lo anterior, se afirma que el género permite concretizar lo que culturalmente se ha definido como propio para las esferas de lo masculino y femenino, es decir, desde el momento del nacimiento o de la asignación de género a partir de la apariencia externa de los genitales, los sujetos y sujetas sociales participan en diferentes ritos, aprenden ciertos comportamientos, valores y formas de expresión y ello, se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias para construir su identidad de género – planteamientos de Stoller citados en Lamas-.

En coherencia con ello, la autora Gayle Rubin se ha diferenciado entre las referentes antes mencionadas por definir la categoría género a partir del sistema sexo/género. En su texto *“El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”* señala que el sistema de sexo/género “es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana en el cual satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (Lamas, p.55). En dicho texto, ésta antropóloga a través de diferentes estudios etnográficos y análisis históricos-teóricos de transacciones sexuales y/o intercambio de mujeres intenta visibilizar que toda sociedad tiene un sistema de sexo/género y en virtud de ello, cada cultura tiene algún tipo de división de tareas por sexo y

en cada una se estipula lo que se considera como femenino o masculino y dicha asignación responde a un proceso o construcción social sobre lo biológico, ante esto, Lamas (2015) señala: “cada sociedad arma un sistema sexo/género, o sea, un conjunto de normas a partir de las cuales la materia cruda del sexo humano y la procreación es moldeada por la intervención social”. (p.127).

En este orden de ideas, Rubin plantea la siguiente analogía: “el hambre es hambre en todas partes, pero cada cultura determina cuál es la comida adecuada; de la misma forma el sexo es sexo en todas partes, pero una conducta sexual que se considere “aceptable” varía de cultura en cultura” (p.128) lo cual, responde a la categoría analítica de género.

En coherencia con lo anterior y a la luz de la categoría en mención, podría decirse que, a partir del sexo (biológico), las mujeres han sido relegadas históricamente a un locus de enunciación secundario o bien sea, a la sujeción— de allí, los planteamientos que han surgido frente a la creación de Eva a partir de la costilla de Adán; a la entrega de mujeres en matrimonios, tomadas en batalla, cambiadas por favores o concebidas como obsequios; o su posición como interdictas judiciales durante un largo período-. Es en este orden de cosas, donde el género cobra sentido como construcción social, en la medida en que la mujer ha sido caracterizada desde posiciones naturales, con instintos maternales intrínsecos, que superponen -antes que nada -que su destino como mujer es la maternidad.

Así pues, lo femenino ha tenido lugar en el escenario privado, es decir, en la casa, en la cocina, en el armario o en el patio de atrás. A raíz de sus funciones reproductoras se le han asignado labores del hogar que implican acciones casi “irreemplazables” o “intransferibles” dentro del proceso de la crianza y cuidado de los hijos; ante esto Lamas se cuestiona “*Pero ¿es el hecho biológico de tener vagina lo que genera la discriminación o la manera en que ese hecho es valorado socialmente?*” (2015, P.120) Esto, sin nombrar las características propias con las cuales se les asocian, como: delicadeza, inseguridad y debilidad, además de negar desde toda esfera el sentido racional de las mujeres, limitándolas a un rol sumamente maternal, frágil e innecesario en el ámbito público.

En contraposición a ello, el hombre ha sido el encargado de todo lo subsidiario del hogar y ha adquirido derechos en el ámbito público desenvolviéndose dentro de la esfera de la vida social, política y económica, además de ser reconocido dentro del estereotipo social como

seres dotados de razón, fuertes, con carácter, por lo que, se le ha ubicado históricamente desde una posición jerárquica que le ha posibilitado un camino de privilegios. A partir de lo anterior, es que han surgido visiones y lecturas imperantes como las del teórico Talcott Parsons, quien en su visión del mundo moderno suscitaba que:

el matrimonio y la familia funcionan gracias a la presencia de una serie de vínculos de apoyo mutuo tanto económicos como efectivos, en los que la capacidad del hombre para el trabajo instrumental (público, productivo o gerencial) se complementan con la habilidad de la mujer para manejar los aspectos expresivos de la vida familiar y de la crianza de los hijos”. (p.41).

Allí, radica el orden sexual desigual que se ha consolidado a partir de la naturalidad de la división sexual del trabajo y por ello *“la categoría género permite delimitar con mayor claridad y precisión cómo la diferencia cobra la dimensión de desigualdad”* (Lamas, 2013 p.116) o permite entrever en palabras de Rubin que la subordinación de las mujeres es producto de las relaciones que organizan y producen la sexualidad y el género.

Lo descrito, tiene lugar y se materializa en las categorizaciones del género presentes a lo largo de la historia a través de los territorios sociales y culturales asociados a las mujeres y hombres, por ello, los procesos de profesionalización – aspecto que se retomará en líneas posteriores -, los escenarios económicos y políticos no han estado exentos de dichas lecturas.

En este sentido, se han creado fronteras para separar las profesiones, aquellas relacionadas con la prestación de servicios a la comunidad como la enfermería, la enseñanza y el Trabajo Social han sido asignadas a las mujeres y aquellas de mayor prestigio a los hombres – ingeniería, derecho, investigación científica-. Asimismo, *“en el terreno de la economía, las preguntas más importantes que han formulado los estudios de género indagan cómo y el por qué gastos similares de energía humana han recibido históricamente distintos niveles de recompensa según el sexo del trabajador”* (Conway, Bourque & Scott citado en Lamas, p.48)

Lo anterior, se evidencia tanto en las economías campesinas, como en el periodo de industrialización, en las economías capitalistas y socialistas, por tanto el estudio de género en relación con el trabajo (...) permite entrever lo siguiente:

(...) las diferencias en las inversiones en educación, o los distintos niveles de participación en los centros de trabajo – consideradas antes como las razones que explicaban las diferencias en cuanto a salarios – ya no son percibidas como razones

adecuadas para justificar un segmento sustancial de la brecha persistente que existe entre las ganancias que perciben hombres y mujeres con niveles semejantes de educación o entrenamiento. Algunos de los problemas en torno a la movilidad laboral de las mujeres y a sus ingresos siempre más bajos (...) parece ahora estar relacionados con los supuestos en torno al género que han sido incorporados en las estructuras de las grandes organizaciones (...).

Respecto a lo anterior, Rubin analiza desde la posición Marxista la opresión y discriminación de las mujeres a partir de la instauración del modelo capitalista, desde donde esboza lo siguiente: “Se ha sostenido que las mujeres son una reserva de fuerza de trabajo para el capitalismo, que los salarios generalmente más bajos de las mujeres proporcionan plusvalía extra al patrón capitalista”. Adicionalmente, desde este modelo económico imperante las mujeres son concebidas como reproductoras de la mano de obra, como mano de obra barata y como administradoras de consumo familiar.

Ahora bien, centrándonos en aquellas construcciones teóricas relacionadas en torno a la relación “mujer-trabajo” podemos destacar a teóricas como Florence Thomas; Salinas & Paulina; Reyes & Claudia; Romaní & Gianni; Ziede & Mar e instituciones como la Alcaldía Local de Teusaquillo en alianza con la Corporación Casa Mujer y Trabajadora y la Mesa de Trabajo, Mujeres y Economía.

En relación con lo descrito, el texto “*Mujer y trabajo*” planteado en un contexto Brasileño, permite contemplar la siguiente premisa: “Si el aumento del número de trabajadoras puede hacer suponer cambios, como una mayor autonomía de las mujeres, tanto económica como en lo que se refiere al ejercicio de los roles sexuales, un análisis más detenido de los datos revela la permanencia de desigualdades entre los sexos”. En dicho artículo plantean que si bien las mujeres han logrado terreno en el ámbito de lo público, el género tiene implicaciones directas en las condiciones femeninas del trabajo.

Lo anterior, responde a la vinculación ascendente en el sector servicios, desde donde, los puestos que ocupaban las mujeres hacen tributo a lo construido socialmente como propio para este género, por ello, se destacan oficios relacionados con el cuidado de niños, personas adultas mayores, atención al público, secretarías e incluso telefonistas, al respecto, la autora se plantea el siguiente cuestionamiento “el hecho de que esos atributos sean considerados como «naturales» a las mujeres tiene como resultado inmediato la descalificación de sus trabajos. Pero al observar los rasgos de éstos, aparece la pregunta de si la descalificación de

las tareas las torna femeninas o si es el hecho de que las mujeres ocupen esos puestos de trabajo es lo que las descalifica”.

Adicionalmente, pone en consideración lo siguiente:

La relación entre descalificación y feminización está presente en la industria, en las actividades financieras y en el comercio, con la introducción de nuevas tecnologías y nueva organización del trabajo. Por otro lado, la descalificación de los trabajos de las mujeres mantiene su remuneración por debajo de la de los varones. Esta situación de desigualdad entre los géneros proviene de la convicción de que el trabajo es secundario para las mujeres, que sus rendimientos son complementarios y que sólo excepcionalmente son capaces de realizar tareas complejas o de desempeñar tareas de comando.

Lo anterior, permite visibilizar las brechas salariales por cuestiones relacionadas con el género y a su vez, cómo aquellas categorías y roles asociados a la esfera de lo femenino se convierten en un arma de doble filo para las mujeres, y con ello, nos referimos a aquellas características de sumisión, fragilidad y carga emocional – que se distancian de posiciones de autoridad o liderazgo – las que limitan o les impiden ocupar un lugar de reconocimiento en el ámbito laboral. Sumado a lo anterior, la autora pone en evidencia otro de los dilemas que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, es decir, aquella interrelación o equilibrio que intentan mantener entre la esfera de lo privado – que sigue siendo inamovible – con la esfera de lo público.

Seguidamente, plantea las siguientes consideraciones en términos de acceso al mundo laboral:

Ser casada o soltera, con o sin hijos, edad, color, aspecto físico, clase a la que pertenece su familia, son elementos que determinan el momento y la forma de entrada y salida del mercado, la carrera profesional, el vínculo laboral, las idas y vueltas entre el sector formal e informal. Para las trabajadoras no es posible tornar independientes a la esfera pública y la privada del mismo modo como lo es para los hombres”.

Lo mencionado por la autora con relación a la entrada y salida del mercado, posibilita entrever que, ser mujer en el entorno organizacional en ocasiones se convierte en connotación de vulnerabilidad y a ello, adicionarle otros criterios que las expone de manera directa, tales como: el tener hijos, ser jefas del hogar – lo cual las pone de cara a la aceptación de trabajos mal remunerados que se aprovechan de su “necesidad”-, la edad, su nivel de escolaridad, su identidad de género; su condición económica, entre otras variables. Respecto a ello, la autora

afirma “*Las empresas industriales, comerciales y agrícolas despiden las mujeres con hijos; no es raro que anuncien en los requisitos el hecho de que deban ser jóvenes, solteras, sin hijos y con buena presencia - descubriendo aquí un prejuicio-*”.

Respecto a lo anterior, es posible traer a colación tres producciones teóricas de la autora Florence Thomas, dentro de las cuales se destacan: “*Trabajo-familia ¿De la autonomía a la culpa?*” “*Implicaciones psicológicas del trabajo femenino*” y “*Familia-trabajo un binomio problemático*” reflexiones y apartados que son elaborados a partir del libro “*Conversaciones con violeta (2006)*”. En dichos textos, la autora se cuestiona por:

(...) el costo en la vida de las mujeres de la doble jornada y de su papel simultáneamente público y privado. Desde la doble necesidad de reconocer la función social de un trabajo digno y de disfrutar de la mínima socialización de la vida cotidiana, se reconoce el problema para las mujeres de cómo conciliar exigencias profesionales y necesidades de participación social, política y cultural, de autonomía, con la tradicional imagen de buena esposa-madre nutricia.

Con relación a lo anterior, la autora permite reconocer una categoría central en la presente investigación, es decir, “la doble jornada laboral femenina” o “multiplicación de roles”, pues, el recorrido que tuvieron que emprender las mujeres – movimientos feministas – en aras de transitar del espacio privado a la esfera pública y así incursionar al mercado laboral, fue un camino que recorrieron solas, y decimos acceder al mercado laboral, porque, para ser exactas las mujeres han trabajado desde el inicio de su historia, sin embargo, éste ha sido invisibilizado, no reconocido y sobre todo, no remunerado.

Asimismo, planteamos que fue un recorrido que las mujeres hicieron solas en la medida en que:

Ni la cultura, ni el Estado, ni siquiera nuestros compañeros se percataron o, más exactamente, no quisieron hacer conciencia de lo que significaba nuestra integración al desarrollo económico del país porque esto desordenaba demasiado su confortable estatus en el hogar. En otras palabras, somos iguales a los hombres, —o más exactamente, nos hacen creer esto, porque tampoco es cierto— cuando se trata de producir y responder cada vez mejor a un contexto de empobrecimiento creciente y de ideología neo-liberal con ilusión de democracia, pero esta igualdad se esfuma tan pronto empujamos la puerta de la casa. (2006, p.119)

Es así, donde Thomas deja al descubierto que las mujeres no es que hayan cambiado de roles exactamente, sino más bien, que multiplicaron los mismos, por ello, además de ser mujeres trabajadoras – aspecto que tampoco es en vano, pues el acceso de las mujeres al mundo

laboral responde principalmente al hecho de que un solo salario no permite cubrir las necesidades familiares-, continúan asumiendo por completo las responsabilidades del hogar, al respecto Gilles Lipovetsky en su libro *La tercera mujer expone: «la participación de los hombres sigue siendo puntual, muy rara vez estructural»*. Es decir: pocos cambios y mucha permanencia de la tradicional división sexual del trabajo. (Citado en Thomas, 2006 p.121).

Lo anterior, ha generado un desencanto o malestar en las mujeres, pues de manera constante se presenta dicho dilema denominado “binomio problemático familia –trabajo” lo cual, impulsa a muchas mujeres a renunciar a la maternidad o a aplazar la vida de pareja o todo proyecto afectivo que resulte comprometedor, ante esto, Thomas plantea:

Se pospone una posible vida de pareja, se pospone la maternidad porque muchas de estas mujeres entendieron lo que significa en las actuales condiciones socio-culturales una maternidad en relación con su vida profesional y en general con su incursionar en la vida pública. Y quiero enfatizar que no es tanto la maternidad en sí que cuestionan estas mujeres (de hecho, en Colombia, casi nadie cuestiona la maternidad...) sino las condiciones que rodean la maternidad, cosa bien distinta.

Con base en lo planteado, la autora refiere “Con las actuales condiciones que nos ofrece una sociedad patriarcal, no podemos sino oscilar entre tres alternativas: el famoso síndrome del ama de casa – o inactivas según lo han determinado economistas y demógrafos-, la angustia llena de culpa de la mujer trabajadora, verdadera mujer maravilla ausente de sí misma, o la profunda soledad de la que optó por la carrera profesional de dedicación exclusiva”.

Otro de los aspectos visibilizados por la autora, corresponde al trabajo informal en el que las mujeres ponen el mayor número de cifras. En este sentido, la autora esboza que las mujeres constantemente están expuestas a trabajar en entornos en los cuales se presenta una precaria remuneración salarial que agudiza la condición de pobreza de las mujeres, extensión horaria, condiciones indignas de trabajo, acceso limitado a contratos laborales o garantías de protección social. Es por ello que Thomas (1991) señala:

Para volver a la mujer trabajadora y antes de examinar las implicaciones psicológicas de estos factores, tenemos que mencionar que el 40% de las mujeres son trabajadoras y de este porcentaje el 60% se ubica en el sector informal, el cual como bien sabemos, es el sector más desprotegido a todo nivel (formas de contratación, seguridad social, prestaciones sociales ...). Además, y para complementar el cuadro el 62% de las mujeres que trabajan ganan menos de un salario mínimo (p.50).

Por otra parte, las autoras Salinas, Paulina; Reyes, Claudia; Romaní, Gianni; Ziede & Marcela en su texto *“Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile”* realizan un estudio descriptivo con fines interpretativos frente al mercado laboral de la Región de Antofagasta desde donde se examina los factores que influyen en la baja participación de las mujeres en la zona. En este orden de ideas, señalan la discriminación de género como un obstáculo para ingresar al mercado laboral de la minería, ante esto enuncian:

(...) la discriminación de género se constata en el contexto de la minería, ya que se caracteriza por una organización y estructura fuertemente machista (Barrientos et al., 2009). Existen escasas oportunidades para las mujeres en este sector, concentrándose fundamentalmente en tareas de servicio (alimentación, servicio de aseo), hay brechas en las remuneraciones y una mayor contratación de trabajadoras provenientes de países limítrofes (Perú, Bolivia).

En relación con lo anterior, es posible decir que a través de las narrativas y experiencias de dichas mujeres, las autoras no sólo señalan la feminización de las actividades asociadas a las mujeres en el entorno minero, sino que además, refieren que dichas actividades las pone en un contexto de desventaja y vulneración en comparación con los hombres; asimismo aparece nuevamente la categoría de brecha salarial y a su vez, señalan limitantes en los procesos de capacitación, desde donde ofertan y refuerzan actividades orientadas a las acciones implementadas en el hogar o que implican el cuidado y el servicio a otros.

Adicional a lo anterior, plantean que, existen otros factores de discriminación que tienen una relación directa con dicha intención de volver a la esfera privada, tales como: *“Un segundo factor asociado a la interrupción del trabajo femenino es la discriminación, la cual se despliega en distintos sentidos, ya sea por razones de género, edad, etnia, entre otras. También experiencias de acoso sexual son un factor relevante, sobre todo en espacios laborales fuertemente masculinizados; la minería es un ejemplo de aquellos”*.

De otro lado, dichas referentes teóricas ponen en conocimiento a través de su investigación que también se topan con ciertos factores influyentes para desertar del escenario laboral, entre los cuales se encuentran: presión por parte de su conyugue a retirarse del mercado laboral, con el fin de que cumplan con los roles de género asociados al territorio de lo femenino; nuevamente aparece la categoría de multiplicación de roles o doble jornada laboral; e incluso una tercera variable relacionada con el apoyo que deben brindar frente al cuidado de sus nietos.

En coherencia con lo descrito, en el artículo *“Por los derechos laborales de las mujeres; la violencia laboral también existe, lucha por tus derechos”* emitido por la Alcaldía Local de Teusaquillo se reitera lo siguiente: “Es por ello que los roles que se asignan a mujeres y hombres condicionan el acceso al empleo, la permanencia, promoción, acceso, formación, retribuciones salariales, el disfrute de los permisos y demás condiciones laborales” (p.9) por tanto, a lo largo de este apartado de la relación mujer-trabajo se ha insistido en que si bien uno de los mayores logros de las mujeres ha sido su incorporación al trabajo, ello, ha estado condicionado por aquellos roles tradicionales de género e inequidades en términos de oportunidades.

En este orden de ideas, bajo una perspectiva de género se analizan dichas inequidades presentadas en el ámbito laboral, desde donde, las autoras refieren lo siguiente:

Actualmente, las tasas de desempleo continúan siendo más altas para las mujeres que para los hombres; las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a un empleo, reciben salarios inferiores, dirigen empresas en un bajo porcentaje; el sistema económico y el bienestar social dependen, aún más que en el pasado, tanto del trabajo remunerado de hombres y mujeres como el trabajo doméstico y de ciudadanos familiares, a cargo fundamentalmente de mujeres.

De otro lado, en dicho artículo las autoras se encargan de exponer los procedimientos jurídicos en Colombia diseñados para disminuir la discriminación y brechas de género en el ámbito laboral, como también, socializan una posible ruta de atención en caso de vulneración de derechos en ámbitos laborales, reiterando que, si bien en Colombia no existen rutas claras en cuanto a la defensa de derechos, se atreven a proponer desde su experticia un posible abordaje.

Así y todo, nuestra búsqueda de antecedentes termina en un último centro de atención, es decir, en la profesión que hoy nos moviliza y desde la cual nos enunciamos en aquel binomio mujer-trabajo. Lo anterior, lo ponemos de cara a la discusión que se ha intentado desarrollar desde el enfoque de género y las implicaciones que ha tenido en el ejercicio profesional de las y los Trabajadores Sociales. En este sentido, nos topamos con autoras como: María Himelda Ramírez con su texto *“El feminismo, el género y la profesionalización del trabajo social en Colombia (1936-2004)”*; *“Surgimiento del trabajo social en Colombia: análisis histórico-crítico de 1920 a 1950”* de los autores Guevara, N. L. y Beltrán, R. M. (2021) y

Trabajo Social y Justicia Social en tiempos de transición de Cifuentes, M. R. y Vallejo, S. Y. (2018).

De igual manera, exploramos aquellas producciones de conocimiento que estuvieran de cara a las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales, para ello, exploramos la siguiente bibliografía: “*El trabajo social como trabajo asalariado: reflexiones sobre las particularidades de la formación social Colombiana en la contemporaneidad*” de Ricardo Plazas Neiza; y “*Las condiciones laborales de los trabajadores sociales y su influencia en la intervención profesional*” de Mariana Ferrere.

En coherencia con esto, para hablar de la profesión de Trabajo Social es necesario remitirnos a sus orígenes y a la raíz de su emergencia en el mundo de las Ciencias Sociales y Humanas. En los textos citados en líneas anteriores coinciden en que el Trabajo Social encuentra sus orígenes en acciones orientadas a la caridad, a la filantropía, a la beneficencia y a la ayuda social con tintes y principios netamente católicos y religiosos. En este sentido, “la primera escuela de servicio social en Colombia tuvo apertura el 22 de octubre de 1936 en el Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario (...) dirigida por María Carulla de Vergara, que, siendo una mujer conservadora, católica y poco cercana a las luchas de las mujeres o a las posturas liberales, logra con las disposiciones, transformaciones y aperturas legislativas, la aprobación de este programa ofrecido exclusivamente a las mujeres”. (Guevara, N. L. y Beltrán, R. M. (2021) p.104).

En este orden de cosas, la profesión de Trabajo Social, surge en el país como una profesión orientada exclusivamente a la formación de mujeres, basado, en aquellas lecturas y discursos tradicionales generados frente al territorio de lo femenino, “alrededor de la posibilidad de amar, ser sensibles y sanar/ ayudar a otros, que en la época no eran cuestionados y que genera una historización de la profesión en el marco de dicho carácter y la dificultad para que en el escenario del patriarcado, los hombres asumiesen la formación profesional”.

Lo dicho, tiene una incidencia directa en que el Trabajo Social esté marcado como una profesión históricamente feminizada, al respecto se plantea: “Esta profesión puede ser ejercida también por el hombre, pero indudablemente es la mujer la llamada a ejercerla, nadie

mejor que ella puede llegar al fondo del corazón humano, comprender sus dolores y miserias, al mismo tiempo que aliviarlas y sanarlas”, lo cual, deja en evidencia que el Trabajo Social responde a aquellos procesos de profesionalización en los cuales incide el género de manera directa, en la medida en que, es una profesión en la que se extiende el papel tradicional de las mujeres en la familia a lo público, lo que se distingue como una especie de maternidad social.

No obstante, algunos autores plantean otra lectura en la que señalan que la asistencia social y el servicio a los otros se convirtió en una de las primeras formas en las que las mujeres traspasaron el umbral de lo doméstico y empezaron a tener lugar en la esfera pública. Al respecto Carla Casa Grande citado en Morales plantea:

Por medio de la caridad, la mujer parece entrar por fin en contacto con el mundo que se agita fuera de las casas y de los monasterios, un mundo poblado por marginados, pobres, enfermos, lisiados, vagabundos, mendigos, pero siempre un mundo que, aunque por poco tiempo, le arranca de la quietud doméstica y le impone contactos sociales ajenos a la familia [...] con la caridad la mujer tiene, sin duda, un contacto con la sociedad, pero se trata de un contacto parcial, cauto, a menudo mediado y en todo caso, custodiado. (pág. 77-78)

Es por esto que, si bien ésta primera academia en Colombia estuvo transversalizada por preceptos de la iglesia católica y miradas desde las cuales se refuerzan roles tradicionales de género, “esta escuela abre compuertas a procesos de transformación de los roles de las mujeres en la conservadora sociedad colombiana. Abrir una escuela de nivel universitario para mujeres, que logra fuerte inserción institucional y social a través de las investigaciones y de las prácticas de las estudiantes y del ingreso al mundo laboral de las egresadas, fue un significativo desafío para la época”. (Cifuentes & Vallejo, 2018, pág. 154).

Es importante acotar que, en esta primera escuela estudiaban mujeres de clase alta que eran quienes podían acceder a ella, no sólo por razones económicas, sino también por la valoración que en sus contextos se podía dar a la educación de las mujeres, más allá de la preparación para lo exclusivamente doméstico. Al respecto, Cifuentes & Vallejo señalan “En estos 81 años de historia, el trabajo social se ha popularizado, a ello ha contribuido, de una parte, su tránsito a universidades públicas y de otra, la ampliación de la oferta de formación universitaria para mujeres que ha marcado la posibilidad, principalmente para quienes se

ubican en altos sectores socioeconómicos, de seleccionar entre una amplia gama de opciones profesionales y disciplinares”.

En este sentido, el Trabajo Social puede plantearse como una profesión que desde la historia se ha preocupado por la “cuestión social”, la cual, emerge ante múltiples necesidades de contexto que la ponen de cara a mantener principios de responsabilidad social, en tanto “profesión que se interpela desde la justicia como principio, como fin, como enfoque, como campo de investigación y de acción profesional”.

Ahora bien, después de reconocer la naturaleza de la emergencia de la profesión de Trabajo Social y de entender dicho hito desde una lectura de género, nos interesa, centrar nuestra mirada en un último interés investigativo relacionado con las condicionales laborales de los Trabajadores Sociales, ante esto, se resalta lo siguiente: En la primera investigación consultada se analizan las condiciones laborales de los trabajadores sociales en Colombia en la contemporaneidad a la luz del método dialéctico desarrollado por Marx lo que implica entender la sociedad y sus fenómenos como productos de la praxis social histórica; es importante mencionar que el autor toma como punto de partida la categoría “trabajo asalariado” en cuanto elemento que determina al Trabajo Social.

En este orden de ideas, el atesoramiento de riquezas, junto con las innovaciones técnico-científicas que darían luz a la revolución industrial y a la revolución francesa en el siglo XVIII, dieran las condiciones socio-históricas para que en Europa el trabajo asalariado se instituyese como la forma de explotación moderna entrando el siglo XIX (...) Así, al llegar estos segmentos “libres” a las ciudades encontraban dos opciones para poder existir: vender su fuerza de trabajo por un salario o engrosar las filas de los pauperizados y vivir de la caridad o morir de hambre o por la represión por las leyes contra el vagabundaje.

Desde esta perspectiva, el salario “se convierte en la posibilidad de reproducir las condiciones materiales de existencia y por otro lado se convierte en el grillete de los trabajadores que deben someter sus cuerpos y voluntades al tiempo de producción determinado por quien es dueño de los medios de producción” (...) Con este panorama podemos identificar como en el marco del desarrollo del modo de producción capitalista en su fase monopolista se crean

las condiciones en la división sociotécnica del trabajo para que surja un trabajo especializado: el trabajo social, el cual tendrá como característica el vincularse a la institucionalidad, mediante un salario previamente establecido contractualmente, y por tanto sometido a las leyes y tendencias del capital.

En este sentido, el autor en su análisis de las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales, pone en evidencia, un primer elemento que se encuentra relacionado con las condiciones de ocupación de la profesión, señalado que: “Para reflexionar el trabajo social hay que pensar la sociedad en la que está inmerso, articulando teoría-práctica, eso implica que escenarios emergentes como derechos humanos, movimientos sociales, mujer y género, paz, víctimas del conflicto armado y los denominados escenarios clásicos como familia, infancia y adolescencia, salud y desarrollo comunitario se entiendan en los desdoblamientos que ha tenido la sociedad”.

Gráfico 1: Áreas de contratación de trabajadores sociales.

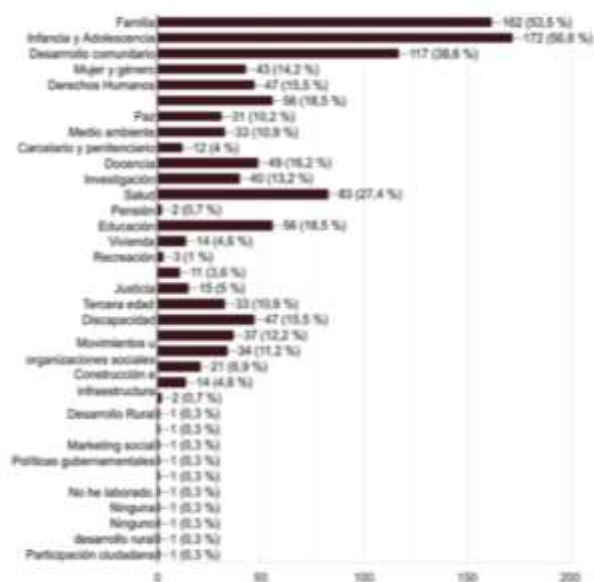


Figura 1. Áreas de contratación de trabajadores sociales.

En lo que respecta a las condiciones salariales, destaca: La gráfica nos muestra que entre el 2006 y el 2011 la constante salarial era de un millón de pesos a \$1.500.000, y que entre 2014 y 2016 empieza tender a ser la media el valor de \$1.600.000 y dos millones de pesos, sin dejar de lado que existe una presencia marcada de salarios entre los \$400.000 y los \$900.000.

Si lo contrastamos con las tendencias de la canasta básica familiar en Colombia, las condiciones de vida de los trabajadores sociales se mueven entre la media de acceso y algunos tienden a llegar a la línea del pauperismo. Sin contar con quienes no consiguen emplearse y engrosan las cifras del desempleo, lo que hace que el profesional viva dinámicas similares a las que vivencia la población con las que interviene el trabajador social.

Esta situación, la acrecientan las formas de contratación precaria, dominada principalmente por el contrato por orden de prestación de servicio (...) Esta particularidad responde a los procesos de flexibilización, lo cual, genera en el profesional “un agotamiento de las actividades, ya que para cumplir las metas establecidas contractualmente puede llegar a laborar ininterrumpidamente de domingo a domingo, debe pagar la seguridad social, lo que implica una reducción en los “honorarios”, no tiene vacaciones lo que puede afectar contundentemente en salud socioemocional; entendiendo los contextos de drama humanitario en los que realiza el trabajador social su ejercicio profesional” (pág.233).

Aunado a lo anterior, se realiza una comprensión a la siguiente investigación: “Condiciones laborales de los trabajadores sociales y su influencia en la intervención profesional” situada específicamente en Uruguay, en la Universidad de la Republica. En el marco de ésta investigación, la autora señala que en lo que respecta a las formas de contratación e inserción laboral de Trabajadores Sociales en dicho país, se destaca lo siguiente: formas de contratación no permanentes e inestabilidad laboral, lo cual, tiene repercusiones en los procesos de intervención social en la medida en que *“esto influye en la construcción de conocimiento, en las acciones, en las intervenciones que se realizan, en donde es posible identificar que no todos los tiempos necesarios para un trabajo profesional adecuado se ajustan a los tiempos pautados por los contratos”*.

Otra de las puntualizaciones a destacar de la investigación, es que el Estado es el mayor empleador de Trabajadores Sociales, sin embargo, “en lugar de presentarse como garante de los derechos de los trabajadores, se convierte en una fuente importante de precarización laboral”. De otro lado, la autora trae a colación la categoría de pluriempleo en el ejercicio

profesional, en el que indica que, si bien no es algo exclusivo de los Trabajadores Sociales, puede identificarse que la mayoría de personas encuestadas tienen más de un trabajo, esto como una estrategia para acceder a un salario que permita la reproducción de las condiciones de existencia y también las posibilidades de mejorar dichas condiciones; ese segundo empleo, en ocasiones está relacionado con el campo de acción del Trabajador Social, en comparación, con actividades de otra índole.

Asimismo, la autora, analiza la feminización de la profesión de Trabajo Social y la incidencia que éste proceso tiene en las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales, en la medida en que, todo lo relacionado con el cuidado y la ayuda a los otros, es concebido como un conocimiento subalterno que responde a las habilidades blandas de los territorios de lo femenino, lo cual, tiene incidencia en los procesos de retribución salarial, ante esto, Ricardo Antunes citado en Ferrere, M señala: “el capital incorpora el trabajo femenino de modo desigual y diferenciado en la división social y sexual del trabajo (...) los salarios, los derechos, las condiciones de trabajo, en suma, la precarización de las condiciones de trabajo se intensifican cuando además se toma en cuenta la dimensión de género”.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El interés investigativo del presente texto surge a partir de las múltiples inequidades que históricamente han sufrido las mujeres dentro de la sociedad, en este orden de ideas, nos interesa analizar el contexto específico de las condiciones de acceso e inserción en el mercado laboral femenino para profesionales en Trabajo Social en la ciudad de Manizales. Con relación a lo anterior y como eje problematizado, es necesario abordar el Trabajo social desde el marco de su historia profesional asociado a la categoría de género como escenario público y social de reivindicación de las mujeres, así pues, el trabajo social ha sido históricamente una profesión que se ha encontrado feminizada esto como respuesta en un primer lugar al interés desmedido de las mujeres por ocupar un rol dentro de la sociedad, parafraseando a Mario Gaviria (1995) el trabajo social es “producto de la creatividad de las mujeres”.

En este orden de ideas, se observa un marcado asistencialismo social de tinte bienestarista y filántropo en cabeza de las mujeres asociado a los problemas sociales más generales inscritos en el marco del desarrollo industrial como pobreza, enfermedad, sufrimiento en dónde se producen grandes cambios económicos, demográficos y sociales, además de ocuparse en la época de la primera y segunda guerra mundial especialmente del cuidado de ancianos y niños como una clara consecuencia de la reproducción de un estereotipo social de género dónde se han feminizado las acciones de cuidado, en palabras de Alcazar- Campos (2014): “Durante el proceso de profesionalización del trabajo social siempre ha existido un protagonismo femenino en las iniciativas de atención a la pobreza que se debe en una parte importante a que las actividades de ayuda a los pobres han sido consideradas una extensión del papel tradicional de las mujeres en la familia, una especie de maternidad social” (p.6).

Seguidamente comienza a ser una constante en los contextos históricos de tensión que se han presentado alrededor del mundo, a raíz de lo anterior, empieza el trabajo caritativo y comunitario guiado por las mujeres, “a las mujeres se las seguía formando para la atención directa de personas con necesidades, mientras que a los hombres se les enseñaba a administrar, gestionar y dirigir las entidades sociales, reproduciendo así los estereotipos de género” (Nebreda, 2009,p.14), posteriormente se inicia la actividad profesional que data en la época de la revolución industrial.

En este orden de ideas, el trabajo social se profesionaliza en Colombia en el año 1936 en la ciudad de Bogotá con la primera escuela de trabajo social ubicada en el colegio mayor de nuestra señora del Rosario, actualmente se ha extendido su formación a veinte universidades de Colombia de las cuáles dos se encuentran en la ciudad de Manizales siendo específicamente la Universidad de Caldas en donde el programa de trabajo social cuenta con 54 años de trayectoria académica y la Universidad Católica Luis Amigo modalidad virtual con 7 años de trayectoria.

Con relación a lo anterior, la gran mayoría de personas que acceden a la educación en trabajo social son en un 75% mujeres que se han interesado por las problemáticas sociales en las que interviene la profesión centrada en la desigualdad social dónde se puede observar que la feminización del trabajo social ha influido en la posición que ha tomado la profesión dentro del ámbito laboral dónde el rol profesional del trabajador social ha perdido prestigio dado

que se ha relacionado y naturalizado con acciones innatas que desarrollan las mujeres lo que trae como consecuencia la segregación horizontal existiendo una sobre representación de mujeres en la profesión y una segregación vertical en el campo laboral dónde se aparta a las mujeres de posiciones de poder.

A continuación, se relaciona el resultado de uno de los informes realizados por el Consejo Nacional para la educación en trabajo social CONETS, en dónde se evidencia el grado diferencial marcado por la variable de género en los egresados de Trabajo social en diferentes Universidades de educación superior en Colombia dónde continúan siendo las mujeres en mayor medida quienes se profesionalizan en Trabajo social, los datos corresponden al año 2017.

Gráfico 2. Estudio de egresados de Trabajo social en diferentes Universidades de Colombia asociado a la variable de género.

	Universidades	Hombres	Mujeres	Total	Reporte
1	Nacional de Colombia	9	56	65	11-sep-17
2	Antioquia (*)	8	55	63	
3	Valle (Cali)	3	41	44	16-dic-17
	Valle (Regionales)	10	177	187	7-dic-17
4	Caldas	4	79	83	20-oct-17
5	Industrial de Santander (UIS)	11	87	98	12-dic-17
6	Cartagena (*)	8	61	69	
7	Tecnológica del Chocó	6	167	173	29-dic-17
8	Externado de Colombia	0	9	9	19-oct-17
9	Pontificia Bolivariana	7	39	46	20-oct-17
10	Mariana	5	75	80	1-dic-17
11	La Salle	15	84	99	13-oct-17
12	Colegio Mayor de Cundinamarca	13	90	103	13-dic-17
13	Fundación Universitaria Monserrate	9	186	195	10-nov-17
14	Simón Bolívar (Barranquilla)	6	150	156	13-dic-17
	Simón Bolívar (Cúcuta)	11	100	111	28-sep-17
15	Corporación Universitaria del Sinú (*)	2	51	53	
16	Metropolitana	1	6	7	28-jul-17
17	La Guajira	1	128	129	20-oct-17
18	Corporación Universitaria del Caribe (CECAR)	2	46	48	6-dic-17
19	Corporación Universitaria Minuto de Dios (Bogotá)	9	143	152	21-oct-17
	Corporación Universitaria Minuto de Dios (Soacha)	15	126	141	14-oct-17
	Corporación Universitaria Minuto de Dios (Zipaquirá)	2	26	28	1-nov-17
	Corporación Universitaria Minuto de Dios (Bello)	11	129	140	29-nov-17
	Corporación Universitaria Minuto de Dios (Girardot)	5	63	68	21-nov-17
20	Corporación Universitaria Republicana	5	61	66	15-dic-17
21	Corporación Universitaria Juan de Castellanos	7	72	79	15-dic-17
22	Quindío	10	42	52	17-oct-17
23	Fundación Universitaria de Popayán	6	126	132	1-dic-17
24	Fundación Universitaria Claretiana	10	74	84	20-oct-17
25	Libre (Pereira)	4	49	53	7-dic-17
26	Francisco de Paula Santander	3	55	58	21-dic-17
27	Fundación Universitaria San Alfonso	5	10	15	4-ago-17
28	Institución de Educación Superior ITFP	4	66	70	25-ago-17
29	Corporación Universitaria Rafael Nuñez	0	73	73	20-dic-17
30	Instituto Universitario de La Paz	2	35	37	7-dic-17
31	Corporación Universitaria del Meta	0	8	8	13-dic-17
32	Institución Universitaria Antonio José Camacho	1	20	21	2-dic-17
	Totales :	230	2.865	3.095	

Fuente: Consejo para la educación nacional en Trabajo social.

Así pues, en la ciudad de Manizales según el estudio de pertinencia realizado por la Universidad de Caldas en Julio de 2013 durante el año 2000 y 2012 egresaron un total de 15.706 profesionales en trabajo social, en dónde bajo la dimensión laboral del informe anual

de panorama laboral de América latina y el caribe se evidencia que “persisten las diferencias de género en cuanto a la incidencia del desempleo, la desocupación de las mujeres es de 1,4 veces más que el desempleo de los hombres” (Estudio de pertinencia, programa de trabajo social, Universidad de Caldas, p.75), según Belén Lorente (2002) existe una desigualdad estructural que está relacionada, entre otras cosas, con una discriminación histórica en la que se da poder a unos grupos sociales en detrimento de otros. (p.13).

Grafico 3. Porcentaje de egresados que ejercen la profesión de Trabajador Social.

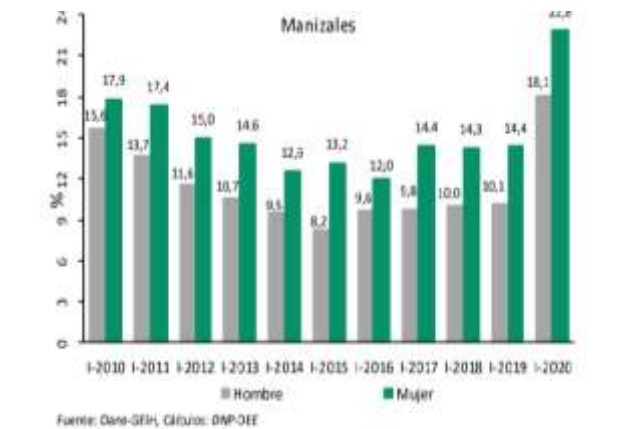


Recuperado de: Estudio de pertinencia, programa de trabajo social, Universidad de Caldas 2013 , (p.95)

Resulta importante mencionar que en el registro por ciudades de Manizales como vamos y el Departamento nacional de planeación mercado laboral urbano la dirección de estudios económicos plantea que para el primer semestre del 2020 en la ciudad de Manizales el mercado laboral por comportamiento de género en 13 áreas dentro de las que se encuentran actividades profesionales y técnicas, se observa:

(...) ” un aumento más pronunciado en el desempleo de las mujeres que en el de los hombres, situación común a varias ciudades. De acuerdo con esto, entre el primer semestre de 2019 y el primero de 2020, la tasa femenina aumentó 7,0 pp, en tanto que la de los hombres lo hizo en 6,2 pp. De igual forma, en Manizales el incremento del desempleo estuvo más influenciado por el desempleo femenino, que subió 8,4 pp, que por el masculino que subió 0,4 pp menos (8,0 pp). Dado lo anterior, la tasa femenina de la ciudad pasó de 14,4% en el primer semestre de 2019, a 22,8% en el primero de 2020, en tanto que la masculina subió de 10,1% a 18,1%”. (DNP, Dirección de estudios económicos, p.2).

Grafico 4. Tasa de desempleo semestral por género Manizales.



Con relación a lo anterior es importante mencionar que los egresados de Trabajo social específicamente de la universidad de Caldas dónde en un 80% se encuentran representados por mujeres, presentan un grado de insatisfacción con relación a la estabilidad laboral lo cual corresponde a los tipos de contrato que ofrecen las entidades para profesionales en trabajo social y la remuneración salarial en los diferentes campos de acción laboral.

En lo que concierne al primer elemento señalado, es pertinente traer a colación lo referenciado en la investigación “*Trabajo social como trabajo asalariado: reflexiones sobre las particularidades de la formación social colombiana en la contemporaneidad*” efectuada entre el año 2006 al 2016, en donde suscitan que la principal forma de contratación de los Trabajadores Sociales está dominada principalmente por el orden de prestación de servicios, lo cual responde a:

los procesos de flexibilización que desde el Consenso de Washington se implementan de manera sistemática en América Latina (Estrada, 2004; Ahumada, 1996), para reducir costos y responsabilidades laborales (...) para el profesional de trabajo social, esta situación implica un agotamiento de las actividades, ya que para cumplir las metas establecidas contractualmente puede llegar a laborar ininterrumpidamente de domingo a domingo, debe pagar la seguridad social, lo que implica una reducción en los “honorarios”, no tiene vacaciones lo que puede afectar contundentemente en salud socioemocional; entendiendo los contextos de drama humanitario en los que realiza el trabajador social su ejercicio profesional.

Situando éste panorama en el departamento de Caldas, se destaca lo siguiente en la gráfica que a continuación se expone

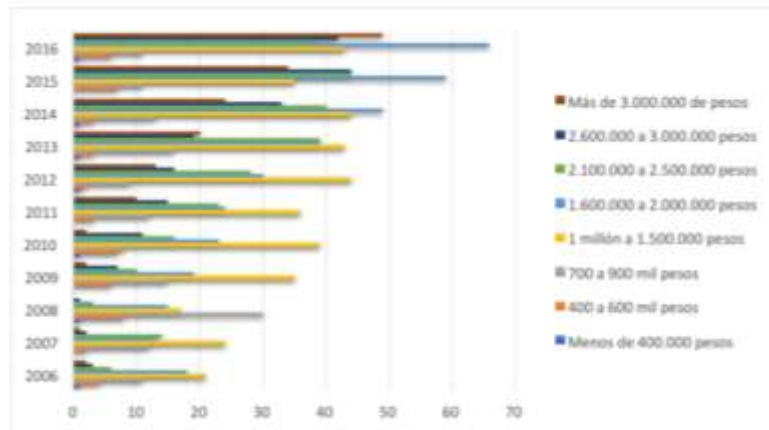
Gráfico 5. Tipo de vinculación laboral de los egresados en Trabajo social.



Recuperado de: Estudio de pertinencia, programa de Trabajo social, Universidad de Caldas, 2013.

Ahora bien, en lo que corresponde a la retribución salarial, La gráfica nos muestra que entre el 2006 y el 2011 la constante salarial era de un millón de pesos a \$1.500.000, y que entre 2014 y 2016 empieza tender a ser la media el valor de \$1.600.000 y dos millones de pesos, sin dejar de lado que existe una presencia marcada de salarios entre los \$400.000 y los \$900.000. Si lo contrastamos con las tendencias de la canasta básica familiar en Colombia, las condiciones de vida de los trabajadores sociales se mueven entre la media de acceso y algunos tienden a llegar a la línea del pauperismo, sin contar con quienes no consiguen emplearse y engrosan las cifras del desempleo, lo que hace que el profesional viva dinámicas similares a las que vivencias la población con las que interviene el trabajador social.

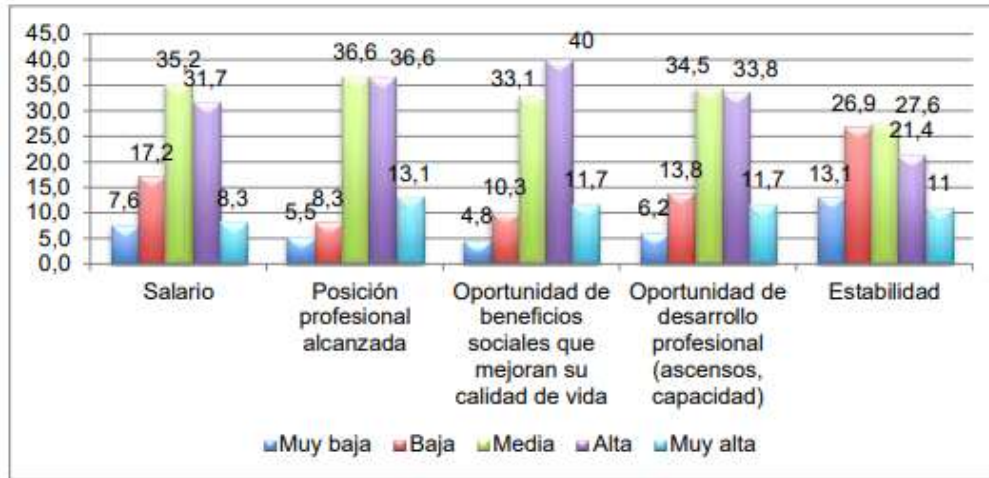
Gráfico 6. Tabla salarial de los trabajadores sociales entre 2006 y 2016.



En lo que corresponde a Caldas, específicamente en el municipio de Manizales se realiza un aporte al ingreso promedio para profesional que oscila entre \$1.105.817 a \$1.386.156 siendo inferior al promedio general nacional, según el estudio de pertinencia realizado por el programa de Trabajo social la Universidad de Caldas se evidencia que:

“La estabilidad y el salario concentran el mayor porcentaje de egresados insatisfechos; el 26,9% y el 17,2% respectivamente dan una valoración de “baja”. Igual sucede con estos dos indicadores al responder “muy baja”; en este caso con un 13,1% la estabilidad y el 7,6% el salario. Son resultados que representan un número considerable de egresados” (p.101).

Gráfico 7. Grado de Satisfacción de los egresados en Trabajo social con la ocupación actual.



Recuperado de: Estudio de pertinencia, programa de Trabajo social, Universidad de Caldas, 2013.

En este orden de ideas, Nebreda Roca (2009, p. 70) afirma que “la feminización es un término de gran utilidad para analizar la asignación de valores culturalmente considerados femeninos a las relaciones sociales y por esa vía a las profesiones”, y que actualmente la feminización del trabajo social se mantiene porque persisten factores de tipo cultural e ideológico que consideran la intervención social como una extensión del papel que tradicionalmente ejercía la mujer en el seno familiar, por lo cual aunque la mujer actualmente este incorporada dentro del mercado laboral continua prevaleciendo el patrón cultural de desarrollar acciones asociadas al cuidado del hogar, lo que se traduce a una doble jornada laboral.

Por lo anterior, resulta concerniente desde la perspectiva de la gerencia del talento humano evaluar la discriminación laboral femenina en el marco del criterio básico de organización social que se encuentra permeado altamente por una desigualdad asociada a roles de género y relaciones de poder evidenciando que dentro del estigma se cree que tienen menor valor social las actividades ejercidas por mujeres lo que de entrada supone inequidad salarial,

desconfianza en las competencias y capacidades del rol femenino y limitación a carreras laborales para las mujeres.

Así pues nos interesa analizar en términos de acceso e inserción laboral, condiciones de trabajo, retribución y permanencia *¿ Cómo se relaciona la discriminación laboral por género con la inserción laboral de las mujeres trabajadoras sociales en la ciudad de Manizales?* parafraseando a Barberá mediante los distintos tipos de discriminación se refuerza la posición dominante de los hombres en el mercado laboral, generando además la segregación por género: las mujeres se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento (Barberá, 2011: 987).

JUSTIFICACIÓN

Dentro de la sociedad existe una deuda histórica con los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres, los cuales han tenido que ser reivindicados tras múltiples momentos de tensión e incluso sacrificando vidas humanas, es por esto que queremos centrar particularmente nuestra atención en la compleja relación mujer- trabajo, así pues, nos remitimos a uno de los hitos históricos más importantes relacionado con la vida laboral de las mujeres el cual es definido como la Revolución industrial.

En este orden de ideas, en la segunda mitad del siglo XVIII la Revolución industrial se comprende como uno de los procesos de transformaciones económicas y sociales que dejó como consecuencia cambios significativos en los procesos de producción de las industrias además propuso de forma concomitante nuevas legislaciones de trabajo que aportaron a reducir las largas horas de jornadas laborales y a promover la abolición del trabajo infantil interesándose por las condiciones de explotación y por regular una nueva forma de organización para los trabajadores.

Con relación a lo anterior, existe una variación con relación al trabajo ejercido por las mujeres, las cuales, comenzaron a reemplazar las labores agrícolas del campo para integrarse a fábricas, lo que supuso oportunidades de trabajo asalariado, fuera del doméstico, más no bien remunerado y convirtió a las mujeres en parte de la mano de obra de la industria textil, “valorando” en ellas sus destrezas para realizar múltiples tareas fabriles, sin embargo socialmente continuaron ejerciendo las acciones de cuidado del hogar y los hijos que les

fueron delegadas por su entorno más cercano, es decir, las mujeres se sobrecargaron de responsabilidades sumidas en los roles de género lo cual ha limitado su acceso y permanencia en el mercado laboral, ya que, continúan ejerciendo un doble rol en la sociedad “productivo y reproductivo”.

En concordancia, nos permitimos remitirnos a nuestro entorno más cercano, para de una u otra manera transmitir al lector nuestro marcado interés por las prácticas que aún en pleno siglo XXI continúan siendo sinónimo de dominación, opresión y vulneración hacia las mujeres. Así pues, crecimos siendo mujeres que poco se incomodaban por su realidad exterior al punto de naturalizar y reproducir las prácticas de poder ejercidas por un patriarcado, nos adoctrinamos al modelo conductual asociado a la sumisión, escuchamos todo el tiempo a nuestras familias, profesoras de escuela y pequeños infantes confundidos, hablar de los roles que tenían las mujeres y los hombres dentro de la sociedad, pensamos que los hombres no podían llorar, debían por excelencia patear asombrosamente el balón e idolatrar los carros y juegos de contacto físico además de trazarles un futuro asociado a deslumbrantes profesiones mientras que las mujeres debían ayudar en los oficios del hogar, entre cuentos de hadas y estrellas mañaneras nos levantaban a asear la casa, pues era esto lo que hacían las “buenas mujeres”, crecimos convencidas de que este sistema patriarcal era el único.

En este sentido, rodeadas de los juegos ideados solo para dos sexos, manifestamos inconformidad al reproducir durante años el discurso paternalista, patriarcal y machista, crecimos insatisfechas porque no nos permitieron decidir, simplemente nos instauraron unas normas y un orden social dentro del cual debíamos comportarnos según la definición que nos fuera otorgada por la sociedad, nos desarrollamos de forma transversal durante la infancia y gran parte de nuestra adolescencia, adquiriendo un poder emancipador con nuestro acceso a la educación como profesionales comenzamos a descubrir otros universos posibles, no obstante seguíamos evidenciando la marcada brecha entre hombres y mujeres.

En este orden de cosas, el mundo no se ha transformado lo suficiente para asegurar que actualmente como mujeres tengamos las mismas posibilidades que los hombres, contrario a esto continuamos siendo vulnerables ante el sistema, es por esto que tras la deuda histórica de derechos hacia las mujeres como futuras especialistas en gerencia del talento humano nos

preocupa y nos llama la atención el escenario laboral asociado a la discriminación laboral femenina, en dónde nos hemos topado desde la experiencia personal con acoso laboral, inequidad salarial, insuficientes posibilidades para el ascenso o crecimiento profesional, sobre carga laboral, violencia simbólica, entre otras. Así pues, como mujeres y especialistas en gerencia del talento humano, nos preguntamos qué sucede en el marco organizacional desde la discriminación, los derechos y el bienestar laboral femenino.

OBJETIVOS:

Objetivo General.

Analizar la relación de la discriminación laboral por género referente a la inserción laboral de las mujeres trabajadoras sociales en la ciudad de Manizales.

Objetivos específicos.

- Reconocer la naturaleza de la inserción laboral en el ejercicio profesional de las mujeres trabajadoras sociales.
- Clasificar estereotipos que estén relacionados con la discriminación laboral por género.
- Identificar las condiciones laborales que se encuentran de cara al ejercicio profesional del Trabajo Social.

MARCO TEÓRICO

Discriminación laboral por género: diferentes estudios han centrado su atención en comprender cómo las relaciones de género van moldeando los procesos de producción y reproducción en la sociedad, el mercado laboral y las organizaciones en dónde incorporan el análisis de género para determinar el impacto de los procesos de ajuste y las transformaciones en la organización productiva, en la división sexual del trabajo y en el sistema de relaciones económicas y sociales entre hombres y mujeres. De este modo, se cuestiona la calidad del empleo femenino, haciendo énfasis en las oportunidades de acceso e inserción laboral, desigualdad en retribuciones salariales, beneficios no salariales, la regularidad y permanencia, el estatus, roles sexuales, entre otros (Shabbir y Di Gregorio, 1996; Valenzuela y Reinecke, 2000; Valenzuela et al., 2006; Kirkwood y Tootell, 2008; Thompson et al., 2009). No obstante, en términos globales, la fuerza de trabajo femenina se construye en el imaginario social como “secundaria” y brinda mano de obra flexible, lo que se transforma en altos niveles de precarización. Citado en:

INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 20, núm. 38, septiembre-diciembre, 2010, pp. 125-139 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia.

Inserción laboral: es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad, ocupabilidad y autonomía económica; implicando salir de la situación de desempleo. (Vásquez Donoso, Trinidad, 2013, Mujeres y mercado laboral un desencuentro permanente, Universidad de Barcelona Doctora en Ciencias de la Educación. Licenciada en Pedagogía y Psicología. Coordinadora de la línea de género del Grupo de Investigación en Educación Intercultural (GREDI), especialista en estudios feministas y violencias de género).

Trabajo social: se ha comprendido como una profesión ligada a las humanidades que se distingue por su carácter feminizado, filantropía y asistencia social, estando presente en diferentes escenarios de del contexto público y privado, centrando su interés en la atención de individuos y familias, grupos y comunidades, según Ander-Egg es una forma de acción social, entendiendo por acción social: toda actividad consciente, organizada y dirigida, ya sea individual o colectiva que, de modo expreso tiene por finalidad actuar sobre medio social, para mantener una situación, mejorarla o transformarla. “Servicio Social para una nueva época” (1957). Por otro lado, también se comprende como una profesión que procura capacitar acerca de las causas-efectos de los problemas con el objeto de que las personas asuman una acción organizada y transformadora que los supere, es una intervención intencionada y científica, por lo tanto racional y organizada, en la realidad social, para conocerla-transformarla, contribuyendo con otras profesiones a lograr el bienestar social de la población, entendido éste como un sistema global de acciones que respondiendo al conjunto de las aspiraciones sociales, eleva la calidad de vida de una sociedad. Kisnerman, Natalio, “Un paradigma para el Trabajo Social individualizado” - Cuadernos de Trabajo N° 3 del Ateneo de Asistentes Sociales de Buenos Aires - Bs.As. - Septiembre de 1980 - Págs. 6 y 10.

REFERENTE METODOLÓGICO

De acuerdo con los objetivos de la investigación, se busca realizar un estudio descriptivo con fines interpretativos. Desde una metodología mixta para comprender los discursos de las trabajadoras en un sentido global, y no centrado en variables particulares (Valles, 2000; Vieytes, 2004; Salinas y Cárdenas, 2008).

Teniendo como base el interés de comprender y tener una aproximación al fenómeno de la discriminación laboral por genero desde la experiencia de mujeres trabajadoras sociales, el objeto del estudio es investigativo con un enfoque cualitativo, desde una perspectiva empírico analítica, basada a partir de lo fáctico, el manejo en la forma de recolección de datos y el muestreo, cuyo fin es la descripción e interpretación del fenómeno en los participantes y la manera en que éste se manifiesta.

Se utilizó un muestreo teórico intencional (Ruiz, 1996) conformado por 10 profesionales en trabajo social de los cuales siete son mujeres y tres son hombres lo cual va a permitir desde la polifonía reconocer diferentes discursos orientados hacia una misma experiencia que es la de inserción en el mercado laboral ejerciendo la praxis de trabajo social. Respecto a las características de los participantes, se privilegió la incorporación de mujeres profesionales en trabajo social egresadas de las universidades que brindan el programa en la ciudad de Manizales que se desempeñan dentro de su etapa productiva en diferentes entornos organizacionales del mercado laboral Municipal.

La recolección de información estará orientada por diferentes técnicas e instrumentos dentro de los que se contemplan la entrevista semiestructurada y grupos focales con fines exploratorios que permitan un acercamiento a la experiencia de los trabajadores con un diseño de estudio que brinde matices frente a las trayectorias laborales, ya que según Taylor & Bogdan (1987) las entrevistas cualitativas son flexibles y dinámicas; por entrevistas cualitativas se podría entender que son encuentros cara a cara entre el investigador y los participantes, estos encuentros son orientados intencionalmente hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras.

Para el análisis de la información y los discursos encontrados durante la investigación se realiza una sistematización de manera artesanal la cual se define como la reconstrucción y

reflexión analítica de un experiencia dónde se interpreta lo sucedido para comprenderlo, en este orden de ideas, se ejecuta una lectura detallada de las técnicas e instrumentos, para codificar la información nos apoyaremos en una versión simplificada de la propuesta de codificación de la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002; Trinidad et al., 2006),codificación axial y codificación abierta; esto implica desarrollar un procedimiento analítico por medio del cual se reconocen los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones. A partir de ello, se distinguen las sub-categorías, lo que se denomina codificación axial que enlaza las categorías en cuanto a sus características y atributos. Una vez identificados estos dos niveles de codificación, se establece la categoría central, que constituye un poder analítico mayor puesto que reúne un conjunto de categorías para formar un todo explicativo.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo se relaciona la discriminación laboral por género con la inserción laboral de las mujeres trabajadoras sociales en la ciudad de Manizales?

FECHA:

NOMBRE:

Preguntas:

- 1- ¿Desde que culminó su pregrado, ha ejercido como Trabajadora/trabajador social o se ha dedicado a otro tipo de actividades?
- 2- ¿Cuánto tiempo tardó, después de culminar su pregrado para ejercer como Trabajadora/trabajador social?
- 3- ¿Cuántos años de experiencia tiene ejerciendo el Trabajo Social?
- 4- ¿Qué tipo de cargos a ejercido?
- 5- ¿A tenido personal a cargo? ¿Qué nivel jerárquico ha tenido en la organización? ¿A hecho parte de los cargos directivos de la institución?
- 6- ¿Ha hecho equipo con otros Trabajadores sociales en su organización? ¿Cómo ha sido la experiencia?
- 7- ¿En su ejercicio profesional qué percepciones ha encontrado frente a aquello que consideran que hace un trabajador Social?

- 8- ¿Qué tipo de vinculación laboral ha tenido en su ejercicio profesional y cuáles han sido las garantías ofertadas?
- 9- ¿Cuáles considera usted son las principales barreras de acceso para ejercer como Trabajadora/trabajador social?
- 10- ¿Considera que la profesión es una profesión feminizada?
- 11- ¿Qué factores considera usted que influyen en los procesos de profesionalización?
- 12- ¿Qué aspectos considera usted que influyen en los procesos de inserción laboral?
- 13- ¿En su trayectoria laboral se ha sentido discriminado? ¿Por cuáles razones?
- 14- ¿Ha percibido brechas salariales en sus experiencias laborales? ¿Por qué cree que se presentan brechas salariales en el ámbito laboral?
- 15- ¿Conoce cuáles son las razones en las que se basan las empresas para definir la escala salarial de los trabajadores?
- 16- ¿Basados en su experiencia laboral qué factores consideran que influyen en los procesos de selección de personal? (Hacer esta pregunta de manera complementaria o en el momento en el que se aborden dicha discusión en la aplicación de la entrevista)
- 17- ¿Siente que la profesión de Trabajo Social se encuentra bien posicionada en el mercado laboral? Argumente su respuesta.
- 18- ¿Considera que existen diferencias en el género al momento de acceder a un empleo bien remunerado?
- 19- ¿Considera que existen factores que influyen en los procesos de movilidad laboral de las mujeres?
- 20- ¿Cuáles son los escenarios laborales que cuentan con mayores oportunidades de ocupación para los Trabajadores Sociales?
- 21- ¿Considera usted que el Trabajo Social aporta al área de conocimiento del Talento Humano?
- 22- ¿Considera que la ocupación de los Trabajadores Sociales obedece a roles tradicionales de género?

MARCO NORMATIVO

En el marco de las luchas históricas de las mujeres, sus procesos de reivindicación y al mismo tiempo, la vulneración de derechos por parte de las diferentes instituciones supranacionales connotándolas en un nivel de inferioridad y excluyendo las dinámicas propias de su rol dentro de la cotidianidad y la homogeneización de la sociedad, se han propuesto diferentes leyes que logren generar una inclusión y reconocimiento hacia las mujeres lejos de su rol reproductivo y privado, como parte fundamental de la sociedad, esto con el fin de preservar una sociedad medianamente equitativa y garantizar los derechos humanos.

En este sentido, para realizar un análisis normativo a nivel internacional y comprender la realidad social de la discriminación laboral por sexo nos remitimos a la Organización internacional del trabajo OIT organismo especializado de las naciones unidas que guarda como principio fundamental el desarrollo del bienestar material, espiritual y económico desde el libre acceso a la igualdad de oportunidades sin distinción de raza o sexo, lo que determina un trato equitativo entre mujeres y hombres, con relación a lo anterior la OIT plantea que:

“A pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo. La discriminación de género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y los mercados de trabajo. El objetivo común de la OIT sobre política de igualdad de género busca responder a estos desafíos a través del fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos para emprender acciones por la igualdad de género en el mundo del trabajo” (Organización internacional del trabajo, promoviendo la igualdad de género, 2006, p.7).

En este orden de ideas y tras el interés de fundamentar sus principios, la OIT centra su atención en proteger los derechos laborales de las mujeres los cuales se han visto expuesto de forma constante a una desigualdad en el trabajo, como respuesta a lo anterior se crean los siguientes convenios³:

³ Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados y cuya finalidad es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo. Los Convenios deben ser ratificados por los Miembros de la OIT. (Organización internacional del trabajo, promoviendo la igualdad de género, 2006)

CONVENIO	AÑO	SÍNTESIS
Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración	Este convenio fue adoptado el 29 de junio de 1951, en la 34ª. reunión de la OIT	Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos.
Convenio N° 111 discriminación en el empleo y ocupación.	Este Convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958, en la 42ª Reunión de la OIT	Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social.
Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares	Este Convenio fue adoptado el 23 de junio de 1981, en la 67ª Reunión de la OIT	Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición.
Convenio N° 186 sobre la protección de la maternidad	El primer Convenio sobre Protección a la Maternidad, el de N° 3, tiene fecha de 1919 y en el año 1952 la OIT ha promulgado el Convenio 103. Le sigue el convenio 183, aprobado el 15 de junio del 2000, en la 88ª. Reunión de la OIT	Este convenio revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, así como la salud y la seguridad de la madre y el niño. En el artículo I se estipula que el

		término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.
--	--	---

Ahora bien, dentro del contexto nacional en un país como Colombia que históricamente se haya consagrado al sagrado corazón de Jesús como fiel símbolo de la religión católica apostólica y romana que venera además el principio básico de las leyes familiares donde la mujer debe encontrarse al servicio del hombre vamos a revisar que podremos encontrar dentro de la normativa nacional que ampare los derechos laborales de las mujeres y que este lejos de retóricas tan absurdas como consagrar un país a creencias católicas.

Así pues, siendo Colombia desde su definición un “Estado social de derecho” que se encuentra descentralizado, aunque mucho dudamos de esto; en los últimos años las mujeres han venido incursionando en el mercado laboral colombiano convirtiéndose en una variable fundamental para la economía, sin embargo el territorio nacional no se ha caracterizado por un entorno seguro para las mujeres trabajadoras, ya que, Colombia es un país altamente marcado por la herencia de una cultura patriarcal y misógino lo cual ha dejado como resultado la segregación horizontal y vertical que expresa una alta dificultad en la erradicación de la discriminación laboral por sexo.

En este orden de ideas, vamos a revisar y a permitirnos citar algunos de los artículos constitucionales que atañen a la protección igualitaria de derechos entre hombres y mujeres, lo cual al mismo tiempo desde el ámbito jurídico nos va a brindar herramientas en el abordaje de las posibles discriminaciones laborales por sexo, disminuyendo las brechas y dando espacio a la igualdad de oportunidades. Fuente: Constitución política de Colombia, 1991:

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

para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

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

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; **protección especial a la mujer**, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

NORMA	SÍNTESIS
Artículos 236 a 245 del Código Sustantivo del Trabajo	Desarrollan la protección constitución al a la maternidad, consagrando el derecho a no perder el empleo, la prohibición de ejercer

	ciertos tipos de trabajos, el derecho a gozar de licencia de maternidad y a tener un tiempo de descanso durante la jornada laboral en el período de lactancia.
Ley 82 de 1993	Establece para mujeres cabeza de familia su ingreso a la seguridad social, textos escolares para los menores dependientes, el derecho a la educación y la salud de forma prioritaria
Ley 581 de 2000	Ley de cuotas. Reglamenta la adecuada y efectiva participación de las mujeres en un mínimo del 30% de los cargos públicos de libre nombramiento y remoción del máximo nivel decisorio.
Ley 823 de 2003	Sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Ofrece un sólido marco para impulsar el desarrollo y adelanto de las mujeres en Colombia
Ley 931 de 2004	Dicta normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad, con el propósito de ofrecer condiciones equitativas a todos los ciudadanos.
Ley 1010 de 2006	Regula y sanciona conductas constitutivas de acoso laboral, entre las cuales se encuentra acoso sexual.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentaran los resultados del análisis de la información obtenidos a lo largo de la investigación mediante entrevistas semiestructuras y grupos focales los cuales permitirán comprender y dar respuesta al planteamiento del problema según los hallazgos

encontrados, en este sentido, es importante mencionar que nos interesa reconocer a los actores que participaron en dicho proceso, por lo cual retomaremos algunas de sus narrativas y discursos construyendo una polifonía de voces desde la experiencia de cada uno de ellos.

Con relación a lo anterior, dentro del análisis de información se evidencia desde la perspectiva de los actores que participan desde una postura profesional en trabajo social, que surgen categorías asociadas específicamente a la rama de las ciencias sociales y humanas con relación al reconocimiento social de las profesiones que se enmarcan dentro de este ámbito haciendo alusión al rol específico que cumple un trabajador social y la delimitación de la praxis en diferentes escenarios de acción que no se encuentran bien definidos además de la invisibilización por parte de entes gubernamentales.

Por otro lado, la experiencia es definida por los actores dentro de su relato como uno de los factores de mayor influencia a la hora de emprender la búsqueda de empleo lo cual se convierte en un limitante para los profesionales los cual directamente lo encuentran asociado al capital social lo cual en términos de Bourdieu representa “la acumulación de recursos reales o potenciales que están unidos a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de reconocimiento mutuo” (Bourdieu, 1986:248) y otro factor significativo es la feminización de la profesión la cual los hombres asocian a procesos de exclusión masculina en procesos de selección y contratación.

En sentido, a continuación, expondremos los resultados asociados a los objetivos propuestos dentro de la investigación, así pues, retomaremos algunos de los relatos de los participantes asociados a categorías de análisis y así mismo su interpretación mediante gráficos:

Objetivo específico I: Reconocer la naturaleza del **acceso e inserción laboral** en el ejercicio profesional de las mujeres trabajadoras sociales.

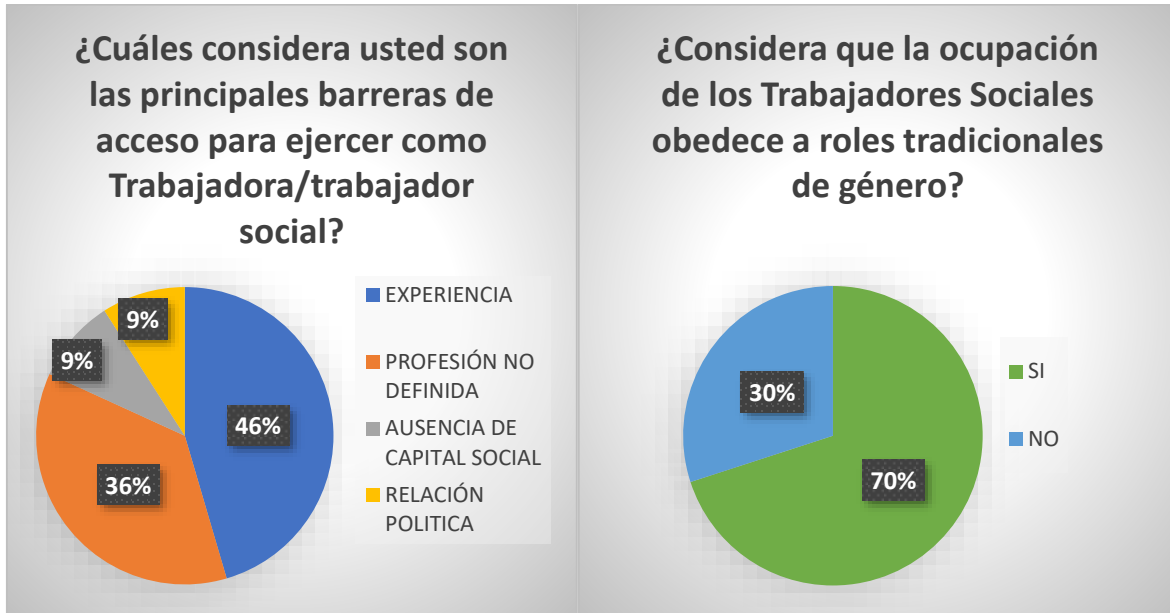
Relato I.

E:11 ¿Qué aspectos considera usted que influyen en los procesos de inserción laboral?

P11: “Creo que los aspectos que más influyen la inserción laboral no tiene que ver específicamente con la carrera sino con todas las profesiones en sí en la experiencia la delimitación de la labor profesional; considero que otros factores que influyen en la inserción laboral es la inexperiencia y qué por

experiencia y también por discurso de otros compañeros las labores que se están ejerciendo actualmente el trabajo social no son labores que estrictamente tenga que desarrollar un trabajador social muchas de las actividades que desarrollamos en el ámbito laboral las podría ser cualquier persona común y corriente solamente por tener el perfil y por cumplir unos requisitos de un trabajador social”

Gráfico.



Objetivo específico II: Identificar las condiciones laborales que se encuentran de cara al ejercicio profesional del Trabajo Social.

Con relación a lo anterior, se evidencia que los profesionales en trabajo social no cuentan en gran medida con una estabilidad laboral y dentro de esto aún se observan escenarios de acción limitados siendo el ámbito de familia específicamente operadores de Bienestar Familiar quienes mayor oferta ofrecen a los profesionales; además de esto como un hallazgo de relevancia surge que los contratos con los que cuentan los profesionales son por prevalencia de prestación de servicios lo que no ofrece garantías prestacionales e implica inestabilidad laboral.

Relato II.

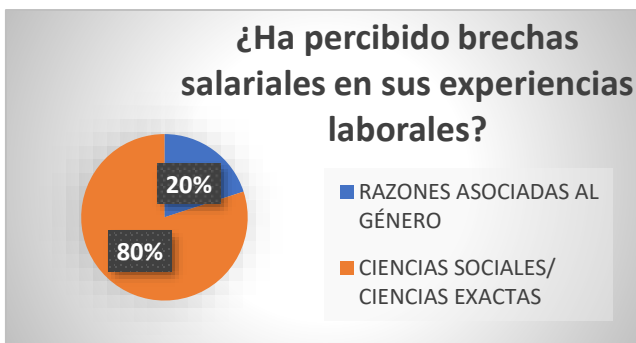
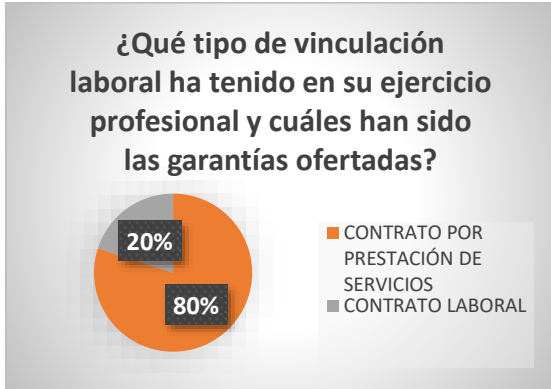
E8: ¿Qué tipo de vinculación laboral ha tenido en su ejercicio profesional y cuáles han sido las garantías ofertadas?

P8: “He tenido contrato solamente por prestación de servicios contratados 3 meses es más tuve un contrato solamente de 1 me laborales. Bueno, no garantizadas, la verdad que garantías frente al tema de la de la inserción laboral y los contratos y cómo se está manejando, no hay absolutamente.

E20: ¿Cuáles son los escenarios laborales que cuentan con mayores oportunidades de ocupación para los Trabajadores Sociales?

P20: “el escenario la hora en donde mayores oportunidades hay para ejercer la profesión ha sido Familia teniendo el ejemplo exacto y particular de Comisarías de Familia, bienestar familiar o cooperativas privadas donde que el objeto de intervención u objeto de trabajo son las familias y creo que esto da apertura también a esa vinculación o a esa sinonimia de la profesión de trabajo social con psicología con desarrollo familiar donde las funciones que desarrollamos nosotros en una de esas instituciones serían las mismas que desarrollaría otro profesional de las ciencias sociales, pienso yo he visto y he visto esa experiencia a mi alrededor”.

Gráfico II.



Objetivo específico III: Clasificar estereotipos que estén relacionados con la discriminación laboral por género.

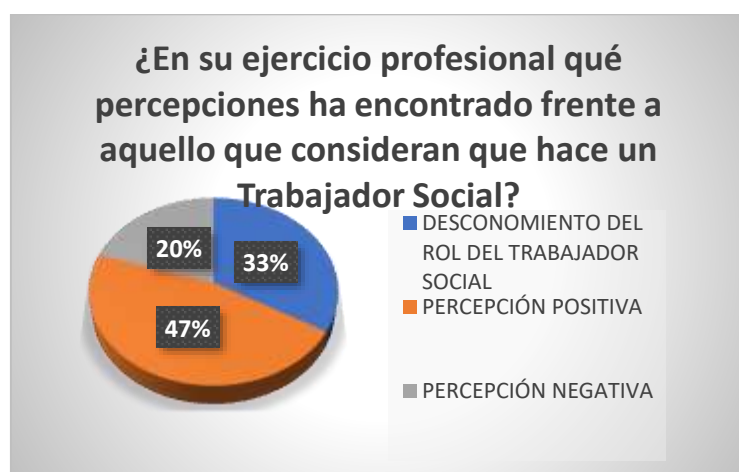
Con relación a lo anterior, se evidencia que uno de los mayores estereotipos asociados a la profesión es la feminización de la misma, por la cual los hombres entrevistados refieren que en algunas ocasiones se han sentido discriminados en procesos de selección y vacantes que son ofertadas específicamente para mujeres, lo cual obedece al marcado estereotipo social de que la profesión en trabajo social es para mujeres y ejercida por las mismas, además de un desconocimiento frente al rol de los trabajadores sociales.

Relato III.

E22: ¿Considera que la ocupación de los Trabajadores Sociales obedece a roles tradicionales de género?

P22: “Pienso que si obedece a roles tradicionales de género pero no en el ámbito masculino como lo decía la profesión está feminizada y me ha pasado de que han cerrado las puertas a trabajadores sociales porque si tienen específicamente que ser mujeres en mi experiencia pero pienso que también está dado por generalizar porque consideran y asumen que todo trabajador social o trabajadora social es mujer generalizan entonces yo creo que por eso es que están cerrando un poco las puertas hacia el género masculino. Y en cuanto a eso creo que es más visible trabajadoras sociales mujeres desempleadas, pero no, porque sean mujeres es porque las profesiones en su mayoría son y como si fueran como promedio obviamente sé hacer más notorio, el género femenino en desempleo que el masculino porque lo más conocemos me lo envías y te hacemos contigo a las minorías que se vaya mucho más diferente las mayorías que son las mujeres”.

Gráfico.



APORTE DEL TRABAJO SOCIAL A LA PRÁCTICA DE GERENCIA DE TALENTO HUMANO

En lo que respecta a este apartado y considerando que el ámbito organizacional y específicamente el área de Talento Humano es uno de los escenarios de ocupación profesional menos incurridos por los Trabajadores Sociales, se indaga con los participantes de la investigación por aquellos elementos en los que podría aportar la profesión de Trabajo Social, desde donde se destaca: la lectura del ser humano, en la medida en que se entiende como un ser social, relacional e histórico, que es producto del entramado social en el que participa; la apuesta por la justicia social; la resignificación que se propone entre ser humano-trabajo, y las interacciones como centro de interés, ante eso se destaca: *“Si, porque digamos que desconociendo el tema del Talento Humano, siento que nosotros somos muy fuertes en el tejido de interacciones, pienso que más que la rentabilidad de la empresa es posicionar el tema de como las personas que trabajan allí se sienten a gusto con lo que están haciendo, entonces cierto que ese es un aporte valioso. El tema de la resolución o tramitación de conflictos y la humanización de los trabajos”*

Asimismo, se resaltan los procesos de negociación, comunicación asertiva, la promoción por las relaciones interpersonales, por la convivencia social y la visión del conflicto como oportunidad de cambio y ampliación de marcos de referencia, *“Siento que un Trabajador Social aparte de hacer sus funciones institucionales, es una persona que está para comprender, generar lazos dentro del grupo, siento que está de cara a ver más allá de lo visible en un proceso de contratación , entender los procesos de cambio en lo humano”* .

Finalmente, consideramos que otro aporte importante se centra en no confundir el humanismo con procesos humanitarios y asistencialistas. En coherencia con ello, podríamos señalar que, en la medida en que reconocemos la capacidad de agenciamiento de los sujetos, sus libertades individuales y lo concebimos como un sujeto en potencia, aportamos a la dignificación y al desarrollo de lo humano, lo cual, resulta ser el fin en sí mismo de toda actividad humana.

CONCLUSIONES.

- La inserción laboral de las mujeres trabajadoras sociales en la ciudad de Manizales se encuentra relacionada con el objetivo específico de la profesión el cuál no está delimitado frente a otras profesiones de las ciencias humanas y sociales.
- Un limitante para la inserción laboral de las mujeres trabajadoras sociales de la ciudad de Manizales es específicamente la exigencia de experiencia laboral.
- La profesión de trabajo social se encuentra feminizada lo cual influye de manera directa afectando los procesos de inserción laboral de hombres Trabajadores sociales que se ven excluidos de las vacantes que solicitan específicamente mujeres.
- La ausencia de capital social y la vinculación con grupos políticos influye en la inserción laboral de las mujeres trabajadoras sociales.
- Prevalece dentro de la contratación laboral de trabajadores sociales la prestación de servicios o el contrato por obra labor.

RECOMENDACIONES

- Estimamos la necesidad de seguir generando reflexiones y producción teórica en torno a la relación del Trabajo social con la Gerencia del Talento Humano, en la medida en que, a nuestro modo de ver, existe un desconocimiento de los aportes que puede realizar la profesión desde sus principios orientadores a este campo de acción profesional, ello, sin duda alguna, posibilitaría una ampliación en los procesos de ocupación de los Trabajadores Sociales, que se distancien de aquellos lugares de enunciación tradicionales descritos en el transcurso de esta investigación.
- Teniendo en cuenta que en el ejercicio de rastreo bibliográfico se encontró poca información frente a la relación “Mujer-trabajo”, consideramos que es necesario continuar estimulando este tipo de producciones teóricas en aras de que le aporten a discusiones que se han propuesto desde los estudios de género, y visibilizar la incidencia que las mujeres han tenido en el escenario laboral, como una forma de reivindicar los procesos históricos femeninos y de visibilizar aquellas voces que fueron figurantes mudas de la historia.

- Se hace necesario que el Consejo Nacional de Trabajo Social-CONETS genere de manera constante informes relacionados con las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales, con el fin de que ello sirva como insumo para las diferentes reflexiones que se realizan a nivel país en torno a las dinámicas laborales, a los procesos de formación y profesionalización y con base en ello, se potencien investigaciones de ésta índole, se brinden claridades frente al quehacer del trabajo social en la realidad Colombia y en efecto, se generen mayores condiciones y garantías para los profesionales de ésta área del conocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las Mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.

Abramo, L & Todaro, R. (2001). Desempeño Laboral de hombres y mujeres: Opinan los empresarios. Centro de Estudios de la Mujer

Abramo, L (2006) Trabajo decente y equidad de género en américa Latina. Santiago de Chile: Oficina Internacional Del Trabajo.

Cifuentes, M. R. y Vallejo, S. Y. (2018). Trabajo social y justicia social en tiempos de transición. *Revista Eleuthera*, 18, 150-165. DOI: 10.17151/eleu.2018.18.9.

Godinho, D y Capellin, P (2009) La perspectiva de género en la dimensión solio-laboral de los acuerdos de asociación. Edit. Friedrich Edebert Stiftung.

Godoy, L. & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhe*, 18(2), 51-64.

Guzzetti, L (2012) La perspectiva de género. Aportes para el ejercicio profesional. *Rev. Debate Público, Reflexión del Trabajo Social*.

Guevara, N. L. y Beltrán, R. M. (2021). Surgimiento del trabajo social en Colombia: análisis histórico-crítico de 1920 a 1950. *Revista Eleuthera*, 23(1), 99-118. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.1.6>

Lamas, M. (2018). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. *El género*, 1-366.

Plazas Neisa, R. (2021). Trabajo social como trabajo asalariado: reflexiones sobre las particularidades de la formación social colombiana en la contemporaneidad. *Revista Eleuthera*, 23 (1), 217-240. <http://doi.org/10.17151/elev.2021.23.1.12>

Programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (2013). Estudio de pertinencia en Trabajo Social.

Rodríguez, G., Gil, J., García, E (1996) Metodología de la investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe. Granada (España) Romero, J. (s.f). La externalización de actividades laborales. (Outsourcing). Universidad de Costa Rica. Facultad de derecho

Ramírez, M. H. (2020). *El feminismo, el género y la profesionalización del trabajo social en Colombia (1936-2004)*. Centro Editorial de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia.

Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, 4, 425-461.

Thomas, F. (1991). Implicaciones psicológicas del trabajo femenino. *Avances en Enfermería*, 9(1), 48-55.

Thomas, F. A. (2019). Conversaciones con violeta.

Trinidad, A., Carrero, V. & Soriano, R. (2006). Teoría fundamentada “Grounded Theory”. La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Uribe-Echevarría, V. (2008). Inequidad de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo. Santiago de Chile. Editado por la División de Estudios Dirección del Trabajo, Cuaderno de Investigación, 35.

Valdés, T. & Valdés, X. (2005). Familia y vida privada.

Villena, A. M. (2010). Género, mujeres, trabajo social y sección femenina. Historia de una profesión feminizada y con vocación feminista (Doctoral dissertation, Universidad de Granada).