



UNIVERSIDAD VIÑA DEL MAR
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**REPRODUCCIÓN DE ESTEREOTIPOS Y SEGREGACIÓN POR GÉNERO:
ESTUDIO MIXTO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS SOCIO LABORALES DE LOS
Y LAS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOCIALES DE LA PROVINCIA DE
VALPARAISO, DURANTE LOS AÑOS 2019-2020**

MARIA ANGELICA GAETE GAETE
CATALINA ANDREE TOLEDO GAHONA

Tesis para optar al título profesional de Trabajador/a Social y al grado académico de
Licenciado/a en Trabajo Social

Profesora Guía: Carlem Hade Medina Vásquez

Junio, 2020

VIÑA DEL MAR, CHILE

Dedicado a todxs aquellxs Trabajadorxs sociales que han sido discriminadxs por la
violencia patriarcal.

“Quien no se mueve, no siente las cadenas” (Luxemburgo)

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, le agradezco a mi familia, a mis padres Mónica Gaete Beiza y Carlos Gaete Bernal por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros de los debo a ustedes entre los que se incluye este, me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos sin ustedes no podría haber llegado a esta etapa de mi vida. Gracias a mis Hermanas Karla, Camila y Mónica quienes me entregaron su amor y apoyo incondicional son el regalo más lindo que me dio la vida. Doy gracias a mi tía Nilda quien me apoyo en este proceso tan importante de mi vida, mis abuelos Carlos y Orlando que hoy están en el cielo, pero me enseñaron que nada es imposible gracias a dios por guiar siempre mi camino.

Agradecer también a mi dupla de tesis Catalina Toledo quien ha sido fundamental en este camino desde el primer año de universidad, valoro y agradezco todo el apoyo que me entrego, gracias por su amistad y contención que nos entregamos durante este proceso.

También agradecer al Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Valparaíso por permitimos realizar nuestra investigación en su institución, agradecer la participación de cada uno de los participantes.

Finalmente agradecer a todos los docentes que aportaron a mi formación profesional desde el comienzo de esta etapa, en especial a la jefa de carrera Pilar Álvarez y mi profesora guía Carlem Medina por su ayuda, contención, apoyo y conocimientos entregados los cuales permitieron lograr llegar al final de esta etapa. Gracias también a mis compañeros y amigas que aportaron un granito de arena para hacer esto posible.

María Angélica Gaete.

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia agradecer a mi familia; a mi madre Magaly, que sin su compañía nada de esto sería posible. Gracias a mi abuelita Raquel, que a pesar de no estar físicamente acompañándome en este proceso, es parte importante de este ya que, sin ella no sería la mujer que soy ahora y estoy segura que estaría orgullosa. A mi hermana Antonia y a Emilio quienes me entregaron su apoyo y hacían reír todo se veía mal. A mis primos, tíos y familia en general, que siempre tuvieron una palabra de aliento. A mi amor, gracias, Larry fuiste parte importante de este proceso, acompañándome en las buenas y malas, siendo mi compañero en cada caída, estoy eternamente agradecida.

Agradecer a mi compañera de tesis, sin ti esto no podría ser posible, sin la ayuda sorora de ambas. Has sido un pilar fundamental en toda mi formación profesional, así como también mi amiga desde el primer año, valoro todo tu apoyo y la amistad que nos entregamos desde el día uno, así como la contención en este año que hemos recorrido juntas compartiendo alegrías y frustraciones, pero siempre pensando “esto valdrá la pena”-

Gracias también a mi docente guía Carlem Medina, que sin duda fue un apoyo fundamental para la realización de esta investigación con un sentido especial, como también agradecer a los docentes que nutrieron este largo proceso hacia el camino profesional, gracias por su ayuda y conocimiento que me permitieron llegar a esa etapa.

Y por último, gracias al feminismo que me permitió cuestionar todo a mí alrededor y de construirme como persona.

Catalina Toledo Gahona

Tabla de contenido

Resumen	11
Abstract	13
Glosario	14
Introducción	18
“CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA”	21
1. Antecedentes generales del problema de investigación	22
2. Estado del Arte	32
1.2.1 Etapa Descriptiva	32
1.2.1.1 Contexto Internacional	32
1.2.1.3 Contexto Nacional	36
1.2.2 Etapa hermenéutica	40
3. Identificación y delimitación del problema	42
1.4 Pregunta (s) de investigación	44
5. Justificación de la selección del tema	44
5.1. Evaluación de la importancia de investigación	44
5.2. Viabilidad.....	47
5.3. Relación del tema con el Trabajo Social profesional y Disciplinario	48
1.6 Objetivos	50
1.6.1 Objetivo general	50
2. Objetivos específicos.....	51
“CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL”	52
2.1 Referentes Teóricos y Epistemológicos	53
2.2 Marco Conceptual	76
2.3 Marco Contextual.....	95
2.3.1 Contexto institucional:	95
2.3.2 Contexto Político y Jurídico	97
2.3.3. Contexto Social.....	101
2.4 Hipótesis o supuestos del estudio	104
Hipótesis 1:.....	105
Hipótesis 2:.....	105
Supuesto 1:.....	106
Supuesto 2.....	106
“CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO”	108
3.1 Metodología de investigación	108

3.2 Tipo o alcance de investigación.....	113
Alcance cualitativo:	114
Alcance cuantitativo	115
3.3. Diseño general de Investigación.....	115
3.4. Descripción específica del diseño de investigación.....	117
3.4.1 Participantes.....	117
Investigación Cuantitativa	119
Investigación Cualitativa:.....	120
3.4.2 Técnicas de recolección /producción de información.....	124
a) Definir y justificar la técnica de recolección de datos a utilizar y su proceso de aplicación:	124
Metodología Cuantitativa:.....	124
Metodología Cualitativa:	125
b) Investigación cuantitativa: presentar las técnicas de confiabilidad y validez utilizadas, así como sus resultados:.....	127
c) Investigación cualitativa: presentar criterios de rigor utilizados	129
d) Juicio de experto:.....	133
d) Prueba piloto:.....	137
3.4.3 Aspectos éticos de la investigación	139
3.4.4 Plan de análisis de datos:.....	141
3.4.5 Reflexión de las condicionantes situacionales de la investigación.....	144
3.4.6 Carta Gantt.....	148
“CAPITULO IV: ANALISIS Y RESULTADOS”	152
4.1 La inmersión en el campo	153
4.2 Procedimiento de análisis de datos	161
4.3 Resultado de la investigación.....	168
4.3.1 Objetivo específico n°1:	169
- Caracterización sociodemográfica	169
- Características sociolaborales	179
Síntesis objetivo n°1:	189
4.3.2 Objetivo específico n°2:	192
Esteretipos de Género.....	192
Síntesis objetivo n°2.....	196
4.3. 3 Objetivo Específico n ° 3:.....	198
Percepción de la segregación laboral:	199

4.3.4 Objetivo específico n°4	230
Causas de la segregación laboral:.....	230
4.3.5 Integración de los hallazgos	241
“CAPITULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”	244
5.1 Validación de resultados.....	244
5.2. Discusiones	248
5.3 Conclusiones.....	259
5.4 Recomendaciones de aplicaciones para la disciplina/ profesión:	270
5.5 Fundamentos ético político de la propuesta.....	275
Referencias Bibliográficas	279
Apéndices físicos:.....	290

Índice de Tablas, Figuras, Gráficos

Tabla 1	115
Tabla 2	121
Tabla 3:	126
Tabla 4:	145
Tabla 5:	145
Tabla 6	151
Tabla 7	175
Tabla 8	175
Tabla 9	177
Tabla 10	245
Tabla 11	246
Tabla 13	253
Figura 1	181
Figura 2	211
Figura 3	222
Figura 4:	239
Figura 5	247
Figura 6	248
Gráfico 1:	28
Gráfico 2:	30
Gráfico 3:	156
Gráfico 4	158
Gráfico 5	160

Gráfico 6	161
Gráfico 7	162
Gráfico 8	163
Gráfico 9	164
Gráfico 10	166
Gráfico 11	168
Gráfico 12	169
Gráfico 13	170
Gráfico 14	171
Gráfico 15:	173
Gráfico 16	174

Resumen

Los estereotipos y roles de géneros construidos socialmente han afectado a la profesión del Trabajo Social. Desde sus inicios esta disciplina ha sido vinculada con la figura femenina en donde, este “carácter feminizado” ha sido una constante que ha caracteriza y define a la profesión históricamente hasta la actualidad. Estas construcciones sociales, afectan a nuestra disciplina en el ejercicio profesional, y en la validación científica de esta, que producto de su carácter feminizado se desvaloriza y se crean ciertos estereotipos sobre la profesión de Trabajo Social en donde se le adjudican ciertas características anteriormente nombradas las cuales han generado que exista una segregación laboral dentro de los distintos contextos labores de los profesionales pero no desde un planteamiento oficial de la profesión . Independientemente del avance que ha tenido la profesión a lo largo del tiempo, la incorporación de los hombres a esta no ha modificado su carácter feminizado (Tello, 2012) esto se puede identificar con los datos del MINEDUC (2017) que da cuenta del número de titulados/as de Trabajo Social en Chile, donde 1917 son mujeres y 423 son hombres, pese a que es una carrera feminizada los hombres que se incorporan a la carrera son discriminado positivamente dentro del mundo laboral ya que no se generan prejuicios respecto a sus habilidades y capacidades en base a los estereotipos y roles de genero . por ello la presente investigación busca dar cuenta sobre cómo y porqué se manifiestan los estereotipos de género los cuales configuran prácticas de segregación laboral en contextos socio laborales de Trabajadores y Trabajadoras Sociales, prácticas ligadas a la discriminación y la exclusión dentro del mismo ambiente laboral.

Las **feministas materialistas** como Paola Tabet , plantean que ni hombres ni mujeres son un grupo natural o solo biológico, estos no poseen ninguna esencia ni identidad que defender y no se definen por alguna cultura, tradición o ideología, sino que, por una relación social, material, concreta e histórica. Explican que esta relación social es una relación de clase, que se encuentra ligada al sistema de producción, al trabajo y a la explotación de una clase por otra (Falquet, 2005). La epistemología feminista dentro de la presente investigación nos proporciona hacer un análisis crítico a estas relaciones, relaciones que dentro de este mismo sistema patriarcal se vuelven

relaciones sociales de sexo, las cuales serán analizadas en este apartado. la teoría de la **división sexual del trabajo** contribuye a analizar en nuestra sociedad y en la historia la opresión hacia las mujeres y también, surge como una crítica que han hecho las perspectivas feministas hacia teorías más clásicas respecto al trabajo, que dejan de lado las actividades que se le han atribuido a la mujer por su asociación al sexo y al género.

En consecuencia, se puede apreciar que dentro del Trabajo social existe una segregación por genero basado en estereotipos de género los cuales de reproducen afectando directamente la esfera pública en la cual se desempeña la mujer afectando su desarrollo profesional. La cual tiene como causa de origen el sistema capitalista y neoliberal el cual ha contribuido a reproducir esta desigualdad de género que ha llevado a que las mujeres dentro de la esfera pública se ven discriminada y les cueste mucho más alcanzar un desarrollo profesional. Los y las Trabajadores/as Sociales dan cuenta de que han enfrentado distintas situaciones de prácticas de segregación según su género, donde relatan que esto se debe a que aún existen prejuicios que permean en la sociedad los cuales llevan a que aún se reproduzcan estas prácticas de segregación en donde los participantes comentaron y relatan que tiene su origen principalmente desde una base cultural e histórica la cual se ha ido reproduciendo en estos estereotipos de género los cuales han llegado hasta la esfera pública afectando a muchos profesionales del área de Trabajo Social sobre todo al género femenino lo que se puede apreciar en discriminaciones, bromas respecto a su rol reproductivo o doméstico, cuestionando su trabajo profesional.

Abstract

Stereotypes and roles of socially constructed genres have affected the profession of Social Work. Since its inception this discipline has been linked to the female figure where, this "feminized character" has been a constant that has historically characterized and defined the profession until today. These social constructions, affect our discipline in the professional practice, and in the scientific validation of this, whose product of its feminized character is devalued and certain stereotypes are created about the Social Work profession where certain previously named characteristics are assigned. Regardless of the progress that the profession has had over time, the incorporation of men into it has not modified its feminized character (Tello, 2012). This can be identified with the data of the MINEDUC (2017) that accounts for the number of Social Work graduates in Chile, where 1917 are women and 423 are men.

That is why this research seeks to give an account of how and why gender stereotypes are manifested, which configure labor segregation practices in socio-labor contexts of Social Workers, practices linked to discrimination and exclusion within the same work environment. Labor segregation by gender will be approached from a materialist feminist perspective which has neither women are a natural or only biological group, they do not have any essence or identity to defend and are not defined by any culture, tradition or ideology, but, for a social, material, concrete and historical relationship.

According to materialist feminists such as Paola Tabet, this social relationship is a class relationship, which is linked to the production system, work and the exploitation of one class by another (Falquet, 2005). This is why this epistemology provides us with a critical analysis of these relationships, relationships that within this same patriarchal system become social relations of sex, which will be analyzed in this section. On the other hand as the most important theoretical category for the study will be the sexual division of labor which is an important line of research in this research since it allows us to analyze in our society and in history the oppression towards women and also, arises as a criticism that feminist perspectives have made towards more classical theories regarding work, which leave aside the activities attributed to women for their association with sex

and gender. Regarding the methodological, the research methodology corresponds to a mixed study which “is characterized by a first stage in which quantitative data is collected and analyzed, followed by another where qualitative data is collected and evaluated.

Mixed mixing occurs when the initial quantitative results inform the collection of qualitative data” (Hernández, 2018, p.554). Regarding the scope this will be mostly explanatory using a concurrent general transformative design, typical of mixed methodologies, where for our study both methods have the same preponderance. As for the participants, these will be Social Workers of the province of Valparaíso, using a non-probabilistic as a quantitative sample and from the qualitative sample this will begin with the snowball method.

It should be noted that the study will be carried out for the Provincial College of Social Workers, which, their schools will become key informants for research It should be noted that the study was carried out for the Provincial College of Social Workers, who, their schools became key informants for the investigation. The results of the research are carried out from a Content Analysis and Statistical Analysis in order to answer the research question and objective. Consequently, it can be seen that within Social Work there is a gender segregation based on gender stereotypes, which are produced directly affecting the public sphere in which women work, affecting their professional development.

Glosario

Trabajo social: El Trabajo Social es una actividad organizada cuyo objetivo es facilitar la adaptación recíproca entre los individuos y el medio social (...), se logra a través de

metodologías y técnicas que permiten a los individuos, grupos y comunidades asumir sus necesidades, resolver los problemas inherentes a la adaptación a una sociedad en evolución, y gracias a una acción de cooperación, mejorar las condiciones económicas y sociales” (Naciones Unidas, 1969)

Género: El género lo entenderemos como una construcción simbólica que contiene un conjunto de atributos asignados a las personas a partir del sexo. Trata de características biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, políticas y culturales. El género se encuentra establecido sobre la base de la sexualidad, la cual, a su vez, es definida y significada históricamente (Legarde, 1996)

Segregación Laboral: La segregación laboral es entendida como los “límites que tienen las mujeres para formar parte de las élites profesionales en pie de igualdad con los varones”. El techo de cristal hace referencia a “un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres cualificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones” (Roldán et al., 2012, p. 45).

Estereotipos de género: Los estereotipos de género son ideas que se reproducen y transmiten desde que nacemos, esto se da mediante el proceso de socialización. Los estereotipos no son innatos, sino que, son adquiridos en la cultura en la que estamos insertos, que, por cierto, la mayoría corresponden a un orden capitalista y patriarcal. En este sentido, según Hidalgo (2017) los estereotipos son un conjunto de ideas y creencias preestablecidas que se aplican de manera general e indiferenciada a un grupo social, con base en su diferencia, esto es: nacionalidad, etnia, clase socio-económica, edad, sexo, orientación sexual, profesión u otros.

Roles de Género: Según Legarde (1996) El concepto de rol hace referencia a la función o el papel que asume un individuo en un determinado contexto. La idea de rol de género está asociada al concepto de género en las ciencias sociales.

Patriarcado: Se denomina patriarcado a toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal,

la mujer no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social ni control sobre la propiedad. Vázquez (2015)

Machismo: El machismo es una ideología que engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a promover la superioridad del hombre sobre la mujer, o autosuficiencia y orgullo del hombre en varios ámbitos de la vida. (Ríos, Blázquez & Flores, 2010)

Sexismo: Sexismo, discriminación sexual o discriminación de género es el prejuicio o discriminación basada en el sexo o género. También se refiere a las condiciones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales (Ríos, Blázquez & Flores, 2010)

Doble Jornada: Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros.

Espacio doméstico Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres (Vázquez, 2015)

Espacio público: Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente. (Wainerman, 2003 citado en INE, 2016).

Trabajo: conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)." (Organización Internacional Del Trabajo ,2004)

Igualdad de género: La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. (Ríos, Blázquez & Flores, 2010)

Introducción

El presente documento tiene como objetivo exponer la investigación Titulada “Reproducción de Estereotipos y Segregación por Género: Estudio Mixto en los distintos contextos socio laborales de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales en la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020”. El estudio fue elaborado por estudiantes de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Viña Del Mar. El presente documento consta de 5 capítulos los cuales corresponden al diseño de investigación, los cuales serán detallados en la investigación.

El capítulo I, aborda los antecedentes generales y la presentación del problema de investigación, situando y contextualizando aquellos antecedentes sobre la trayectoria del Trabajo Social, como esta parte y como se vuelve profesión. Luego se sigue con la situación actual en la que se encuentra la profesión para visualizar como y porque esta esta trayectoria ha influido en la construcción de la profesión. Conjuntamente con lo anterior se procedió a la identificación y delimitación del problema de investigación, para luego plantear la justificación de la problemática a abordar, luego se presenta la pregunta investigación la cual será ¿Cómo y porqué se manifiestan los estereotipos que configuran las prácticas de segregación por razón de género dentro del contexto socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, durante el año 2019? Esta será la pregunta en la cual, se desarrollará toda la investigación. Posteriormente se pasó a redactar el objetivo general y los objetivos específicos que se plantean para la misma

pregunta. Finalmente, se concluye con una reflexión sobre la importancia de la selección del tema para el Trabajo Social disciplinar y profesional.

En relación al capítulo dos, en este se desarrollan aquellos referentes teóricos y epistemológicos que guían y fundamentan la investigación, en donde, respecto a la epistemología está ligada a los orígenes Marx, desde un enfoque dialéctico crítico, analizando las propuestas teóricas sobre la División sexual del Trabajo tradicional para luego abordar históricamente nuestro fenómeno de investigación, llegando así a perspectivas feministas materialistas con autoras como Paola Tabet, Helena Hirata, Kergoat, entre otras, las cuales son más críticas respecto a el fenómeno. Así mismo dentro de este mismo capítulo se plantean los conceptos claves para la comprensión del fenómeno estos son: Trabajo Social, Derechos Humanos, Estereotipos de Género y Trabajo.

Por otro lado, en el capítulo Tres se presentarán la metodología la cual es mixta en donde también se abordará la metodología feminista, se optando por un Diseño de investigación Transformativo Concurrente donde la metodología cualitativa y cuantitativa posee misma preponderancia. En este capítulo se presentarán los participantes de la investigación los que corresponden a los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, presentando así los criterios de rigor, los instrumentos que se utilizarán y el plan de análisis de datos, como los ejes más importantes de este capítulo.

El capítulo IV, se dará a conocer por parte de las investigadoras, los principales hallazgos y resultados que ha tenido la investigación realizada. El objetivo central es explicar cómo y porqué se manifiestan los estereotipos que configuran prácticas de segregación por género

dentro de los distintos ámbitos de realización socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso.

Dentro de este apartado se dará a conocer los resultados desde la investigación cuantitativa sobre la caracterización socio laboral y demográfico de los Trabajadores y Trabajadoras sociales de la Provincia de Valparaíso, así mismo también se describirán los estereotipos de género que se presentan en distintos ámbitos de realización de profesionales de la Provincia. Finalmente, se dará a conocer la percepción de los y las profesionales respecto a las prácticas de segregación laboral por género y las causas estructurales de este fenómeno. Finalmente, en el capítulo V se presentarán las principales discusiones, conclusiones y recomendaciones del proceso de investigación realizada cuyo objetivo general es “Explicar cómo y porqué se manifiestan los estereotipos que configuran las prácticas de segregación por género dentro del contexto socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020”, en donde se da término al proceso final del Seminario de Título.

“CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA”

“Hay que comprender de dónde viene la violencia, cuáles son sus raíces y cuáles son los procesos sociales, políticos y económicos que la mantienen para comprender qué cambio social es necesario”

Silvia Federici (1942)

1. Antecedentes generales del problema de investigación

El presente estudio aborda el Fenómeno de estereotipos de género y segregación laboral desde la noción de la división socio sexual dentro de los distintos contextos laborales de los Trabajadores y Trabajadoras sociales de la Provincia de Valparaíso, para ello, en primera instancia se necesita saber que es el Trabajo Social, y, por otro lado, comprender el fenómeno de segregación laboral y los estereotipos de género. Para comenzar podemos decir que el Trabajo social es:

“El Trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y liberación de las personas” (Gomáriz, 2016, p.11).

Es importante conocer cómo nace el Trabajo Social para comprender y reflexionar sobre el fenómeno a abordar. Tal como señala el autor Ander Egg (2012) considerar que el Trabajo Social nace desde la filantropía y caridad principalmente en Europa y Estados Unidos, desde una lógica de hacer el bien por el hombre, por lo cual tiene una ayuda desinteresada. Algunos de los grandes precursores del Trabajo Social son Juan Luis Viver y San Vicente de Paul. El primero, fue un sacerdote que se encargó de organizar la ayuda en

cofradías, mientras que San Vicente de Paul funda “las damas de la caridad”, las cuales, en su totalidad eran mujeres que pertenecían a la nobleza y se encargaban de familias que estaban en extrema pobreza, también crean hospitales con el mismo fin. Aquí comenzó la trayectoria del Trabajo Social, donde toma más fuerza con mujeres voluntarias a las cuales se les denominó “Visitadoras Sociales”. Estas visitaban a los vulnerables y necesitados, es decir, a los que estaban en una situación de precariedad. (Ander Egg, 2012).

El nacimiento del Trabajo Social se condice con que en esa época la mujer estaba siendo considerada dentro del ámbito educativo. Según la autora Klimpel (1962) es que desde este nuevo espacio de “igualdad”, se muestra la contradicción de que las mujeres tengan acceso al sistema educativo en todos sus niveles, cuestión que, potencialmente, les permitirá formar parte de la comunidad como profesionales, pero aun así no ser consideradas como ciudadanas activas, esto es, como ciudadanas con derecho a voto. Es decir, respecto a esto las mujeres profesionales se ven coartadas en sus potencialidades políticas por el simple hecho de ser mujeres.

La historia del Trabajo Social chileno se ha visto representada por varias etapas en donde en cada una de ellas se ha visto vinculada la figura femenina, así mismo es una historia creada por el androcentrismo. En la primera etapa definida por los autores Leyton Y Montt (2008) se identifica la “caridad”, aquí la acción social se caracteriza por su fuerte carácter moral la segunda etapa que define la autora es la “beneficencia” en esta etapa las mujeres ligadas a la iglesia realizan acciones de manera voluntaria. (Citado en Duarte, 2013. p. 255)

En esta etapa “el rol de la mujer tenía relación con la misión construida para ellas por el patriarcado hegemónico dominante circunscribiéndolas a un espacio doméstico, que potenciaba la responsabilidad de los cuidados como privativos de las mujeres, reconociéndose una cercanía particular en sus funciones y significados en relación con aquellos ámbitos ligados a la protección, a la ayuda y al cuidado de la ciudadanía” (Duarte, 2013, p.256) en donde estas responsabilidades y funciones de las mujeres se fueron relacionando directamente con la profesión de Trabajo Social puesto que desde los inicios se fue vinculando a esta figura hegemónica de la mujer y con la beneficencia de mujeres de la clase alta.

Finalmente, la autora Duarte (2013) hace un fuerte énfasis a una tercera etapa “asistencia social” en donde esta se ve marcada por la profesionalización del servicio social “de la beneficencia a la profesionalización, cuyo periodo transcurre entre los años 1925 y 1960 iniciándose con la fundación de la primera escuela de servicio social en Chile.

Desde una perspectiva histórica del Trabajo social, es relevante destacar que, de Latinoamérica, Chile es el país con más larga data de la profesión, ya que el 4 de mayo de 1925 se crea la primera escuela de Servicio Social denominada Dr. Alejandro del Río, en honor al médico que propició su creación. “Su objetivo es la formación de visitadoras sociales que sistematizan la asistencia social en Chile y que colaboren con los equipos de salud y las instituciones de beneficencia en la atención social profesional de la población atendida.” (Castañeda y Salame, 2015). Tal como mencionan las autoras, estas prácticas profesionales comienzan a poner énfasis en las visitas institucionales poniendo énfasis en el

ámbito de la infancia, servicio escolar, industria y asistencia social para así poder vincularse con las personas y sus problemas sociales, de esta manera conocer los recursos con los que cuentan y desde ahí desarrollar distintas acciones.

Junto con el proceso de profesionalización del Trabajo Social, con algunas excepciones dentro del siglo XIX, en Chile surgen clubes y organizaciones de mujeres que buscan mejorar la situación de la mujer y democratizar la sociedad, algunos ligados a lo religioso por damas católicas de la aristocracia. Mismas que ejercían la beneficencia el Trabajo Social desde el asistencialismo y la caridad. Otros clubes, organizados para buscar una solución a la situación de la mujer, imponiendo una toma de conciencia por parte de un número importante de mujeres, sobre las limitaciones impuestas por su educación, al menos en los estratos medios, en un contexto donde las mujeres no tenían derechos cívicos. No fue hasta en 1952 en las mujeres ejercieron su derecho a voto en elecciones presidenciales. Independiente de esto solo en las clases acomodadas la mujer podía leer, tomar lecciones de música y/o leer alguna novela educativa, mientras que su formación normal obedecía a “aprender labores de mano y los buenos modales de una dama”, en donde se visualizaba a la mujer desde un rol de ama de casa, esposa, madre y ligada a la religión.

Como podemos ver, el nacimiento de la profesión de Trabajo Social ha estado latente por la figura femenina en donde se volvió una actividad feminizada, tal como dice la autora Tomasa Bañes Tello (2015) esto trajo para las mujeres una oportunidad para que muchas pudieran incorporarse al mundo laboral; “al espacio público”, donde éste era

definido socialmente como para el género masculino. “Pero este mismo carácter feminizado ha condicionado también la escasa presencia y valoración social del Trabajo Social, con importantes consecuencias tanto para la profesión y los profesionales como para la autonomía y autoridad necesarias para su ejercicio profesional” (Bañes, 2015, p.1)

Como podemos ver, este carácter feminizado de la profesión hasta la actualidad sigue repercutiendo negativamente a la profesión puesto que, se le sigue atribuyendo a la profesión una espontánea apropiación de atributos asignados a las mujeres como: solidaridad, efectividad, capacidad de cuidado etc., en donde se visualiza a la profesión hasta el día de hoy desde una mirada caritativa.

Tal como tal como señalan los autores Abasolo y Montero (2012) “El trabajo está marcado por la especialización de tareas asignadas en función del género, las cuales suponen una distinta valoración social, económica y simbólica que se traduce en una desigualdad entre hombres y mujeres”. Esto se da, sobre todo, en disciplinas que son de carácter feminizado, tal como lo es la disciplina del Trabajo Social. Estas construcciones sociales, afectan a nuestra disciplina, tanto en el ejercicio profesional, como en la validación científica de esta, que producto de su carácter feminizado se desvaloriza y se crean ciertos estereotipos sobre la profesión de Trabajo Social en donde se le adjudican ciertas características. Siguiendo a la autora Nebra (2018) esta señala que “existen diferencias que se convierten en desigualdades, ya que se posiciona a las mujeres y visitadoras como cuidadoras y controladoras por naturaleza, siendo esta actividad

desvalorizada socialmente, no considerada un trabajo, y bajamente remunerada; a la vez vinculada a la personalidad y no al conocimiento” (p.6)

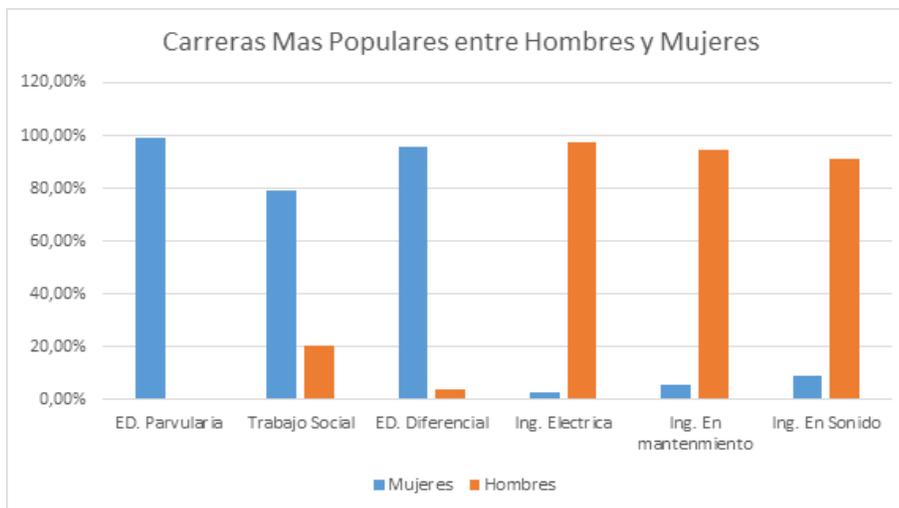
Estos atributos y carácter feminizado de la profesión han contribuido que se generen ciertos estereotipos los cuales, el autor Villarreal (2001) explica que, los estereotipos de género nacen en el seno de una cultura patriarcal en donde se establece el comportamiento del género masculino y femenino en base a un “deber ser genérico”. Por ello los estereotipos se vuelven un conjunto de ideas y creencias preestablecidas que se aplican a grupos sociales, teniendo como base ciertas diferencias como, por ejemplo: etnia, clase socio económica, profesión edad, etc. En donde esto, se vuelve una imagen o idea que tiene un grupo social sobre otro, donde se le atribuyen conductas, cualidades habilidades y rasgos distintivos.

Los estereotipos juegan un papel de discriminación por género sumamente importante dentro de la sociedad, los cuales, al reproducirse en distintos contextos pasan a llevar los DD. HH de las personas afectando a la libertad de estas, es por esto que “los estereotipos de género son nocivos cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.” (Naciones Unidas DD. HH, 2014)

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos ver que los estereotipos que impone la sociedad han contribuido en parte a la permanencia de la feminización del Trabajo Social, debido a que, desde sus inicios, la profesión se ha visto involucrada con funciones, roles y características que la sociedad impone a la mujer, sin embargo, al pasar los años se han ido

incorporando hombres a la profesión de trabajo social esta no ha modificado su carácter feminizado puesto que, hasta la actualidad siguen repercutiendo los roles de géneros que fueron instalados en la sociedad patriarcal en donde vivimos. Esto se puede evidenciar con los datos del MINEDUC (2017) que da cuenta del número de titulados/as de Trabajo Social en Chile, donde 1917 son mujeres y 423 son hombres. Claramente existe una diferencia notable entre los titulados hombres y mujeres pues, la estigmatización que se tiene sobre la profesión y su carácter feminizado aún tiene repercusiones pues, las mujeres siguen estudiando profesiones que se encuentran ligadas al cuidado, ya sea en materia de salud o educación, y las incluidas en las Ciencias Sociales y Administrativas, sin embargo, todavía hay áreas que prácticamente continúan siendo territorios vetados para las mujeres, como las ingenierías o las ciencias naturales y exactas, las áreas en las que se requiere investigación científica y tecnológica, así como el desarrollo experimental (Anker, 1997)

Gráfico 1:



Fuente: Elaboración Propia: En base a datos Consejo Nacional de Educación (2016)

Como podemos ver en el gráfico existen carreras que son altamente feminizadas, y, por otro lado, otras que se encuentran “masculinizadas”, donde esto ha llevado a que se genere una segregación ocupacional que sitúa a las mujeres en ramas profesionales muy determinadas, de menor reconocimiento social y con mayores barreras para acceder a puestos de responsabilidad. La segregación laboral es un fenómeno estructural y persistente del mercado de trabajo (Iglesias y Llorente, 2010)

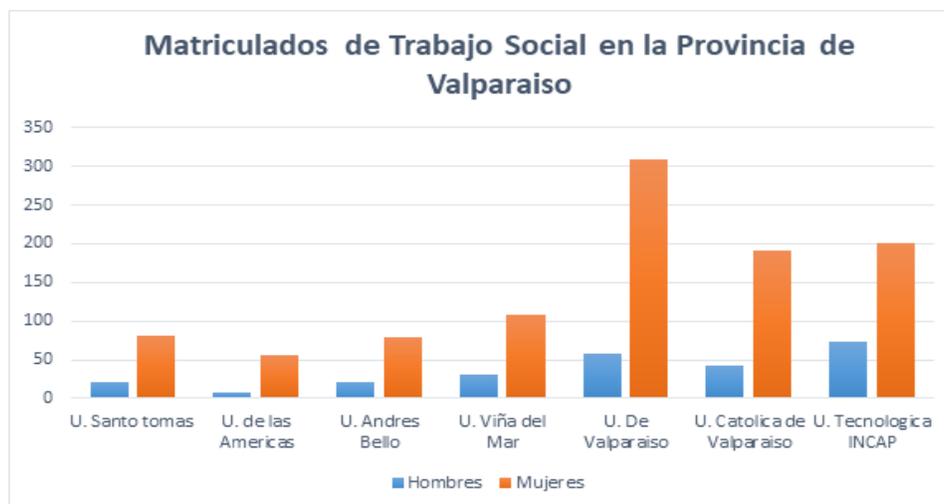
Según el autor Vander Zanden (1986) citado en González (2005), “los estereotipos sexuales dependen de las definiciones sociales y los significados socialmente construidos”, es decir, se podría interpretar que la diferencia de cantidad de hombre y mujeres que deciden estudiar Trabajo Social, lo hacen en función a los estereotipos sexuales que la sociedad impone, conllevando en la etiqueta de profesiones “masculinas” y otras “femeninas”

Estos estereotipos de género, los cuales permanecen en el tiempo, no deberían influir en los roles que asume una persona dentro de la sociedad, sino que, hay una serie de variables que influye en esto. Así como la psicóloga Margaret Mead (1973) explica en su teoría del género que las diferencias biológicas existentes entre ambos sexos (hombre y mujer) no determinan el funcionamiento social que debe tener el género femenino o masculino, sino que, es la crianza y la transmisión cultural la que incita a la existencia de la mayor parte de diferencias sociales es decir que, cada cultura, en sus inicios, establece un carácter o patrón de actuación deseable para sus componentes.

Un patrón que termina por ser interiorizado y replicado a través de las generaciones en donde se normalizan ciertas conductas y roles por ejemplo la tradicional figura que se tiene del hombre y la mujer los cuales poseen diferentes características y roles. La mujer pasiva, obediente y cariñosa que cría y cuida a los niños y su hogar. El hombre duro, dominante y agresivo, cuyo cometido es trabajar y proveer a la familia de sustento.

Es innegable evidenciar que históricamente el rol de la mujer ha cambiado que se ha empoderado y, que ha ido tomando lugar e incorporándose dentro del ámbito laboral, cumpliendo muchas veces doble función una dentro del ámbito público y otra en el privado, Por ende, estos estereotipos que son asumidos como propios, repercuten de alguna manera dentro de la profesión dificultando así, su validación científica.

Gráfico 2:



Elaboración Propia: En base a datos www.mifuturo.cl (2018)

Muchas de las profesiones asistenciales, como es el caso del Trabajo social, son altamente feminizadas. A lo largo de su historia se ha mantenido la presencia de las mujeres

desde lo que era considerado como servicio social hasta su profesionalización (Martino, 2013, citado en Vallejo, 2015). Esto se ve confirmado, en el gráfico anteriormente expuesto, en donde se puede evidenciar que la figura de la mujer es innegablemente predominante dentro de la profesión del Trabajo Social, esto ha provocado que se desdibujan los límites de la institucionalización profesional y “aporta una determinada forma de trabajo, de visión y posicionamiento, que repercute directamente en los procesos de trabajo” (Bañes, 2005, p. 2).

Respecto a las condiciones laborales actualmente en Chile, el autor Aspeé (2018) durante el año 2014 realizó un estudio acerca del mercado laboral y académico del trabajo social en Chile, cuyos principales resultados indicaron que dicho mercado está copado, con baja empleabilidad y bajas remuneraciones, debido a la gran cantidad de instituciones y programas que ofrecen certificaciones en Trabajo Social, concentradas en institutos profesionales, organismos que han acaparado las cifras de vacantes, programas y personas tituladas de esta área, en desmedro del desarrollo universitario de la disciplina. (p.4). Hoy en día existen muchas instituciones tanto privadas como públicas en donde universidades e institutos imparte esta profesión, pero solo las Universidades pueden otorgar el grado de Licenciatura.

2. Estado del Arte

1.2.1 Etapa Descriptiva

1.2.1.1 Contexto Internacional

Dentro del contexto Europeo también las autoras Elena Roldan García Begoña Leyra y Leticia Contreras Martínez (2012) desde la disciplina del Trabajo social en su artículo “**Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español**” donde los principales objetivos que guían la investigación giran en torno al estudio de las estructuras jerárquicas sobre las que se erige el desequilibrio de la representación femenina y masculina en el ámbito académico y profesional. Tomando como conceptos clave la Segregación laboral, Trabajo social, Género, Techo de cristal y estatus académico y profesional. Con una metodología cuantitativa las autoras realizan un análisis del porcentaje de mujeres y varones en los Colegios de Trabajadores Sociales, poniendo en manifiesto la clara feminización de las bases de Trabajo Social. Los resultados esclarecen la diferente representación de varones y mujeres en las estructuras del trabajo social y su cuantificación da cuenta de la sobrerrepresentación masculina y de la presencia de una segregación jerárquica, en donde se destaca la presencia del fenómeno de la segregación vertical y horizontal en el trabajo social y la persistencia del “techo de cristal” al igual que ocurre en otros espacios profesionales y académicos

En lo que respecta al eje de la investigación correspondiente a los Estereotipos de Género, los autores Carmen Pacheco, Juan Silvio Cabrera Albert, Magdalena Mazón Hernández, Iselys González López, Mayelin Bosque Cruz en su estudio “**Estereotipos de género sexista. Un estudio en jóvenes universitarios de medicina**”, publicado en el año

2014 en donde buscan caracterizar los estereotipos asociados a los roles de género en los ámbitos doméstico, profesional- académico y de pareja, con una muestra de estudiantes cubanos de la carrera de medicina, basándose en un método sistémico- estructural, el cual les permite analizar desde la multidimensionalidad modelos de masculinidad y feminidad como sistemas interrelacionados y socialmente impuestos. Respecto a los resultados que se encontraron dentro de esta investigación, se demostró que los estereotipos de género matizan y predisponen las concepciones e ideas de las relaciones intergenéricas en las personas, los cuales evidencian actitudes sexistas asociadas a sus diversas esferas de actuación y desempeño: familia, vida académica y profesional, relaciones de parejas.

Este estudio demuestra que los estereotipos de género, planteadas en tres dimensiones, aunque se han ido flexibilizando con el tiempo, continúan arraigados en el imaginario de los jóvenes, lo que a su vez legitima desigualdades históricas y construyendo modelos asimétricos de género centrado en actitudes sexistas de “masculinidad” y “feminidad” heredados de la tradición (Pacheco, 2014, p.1)

También se revisó el artículo de la Autoras Belén Lorente-Molina y Natalia Luxardo **“Hacia Una Ciencia Del Trabajo Social. Epistemología, su alteridad y Feminización “**, publicado en España en el año 2018. las autoras en este artículo hablan sobre el posicionamiento científico del Trabajo Social, en este artículo se busca visibilizar las discusiones epistemológicas que ha tenido la profesión , al examinar los antecedentes relativos del estatus que tiene la reproducción de conocimientos en la disciplinas estas pueden identificarse en base discusiones epistemológicas que surgieron en distintos

momentos históricos , en donde se “analiza el proceso histórico en el que saberes producidos desde la disciplina que fueron negados, silenciados y/o desvalorizados. Puntualizan en los estudios realizados por las pioneras en Trabajo Social en los albores de la Escuela de Chicago y las innovadoras categorías teóricas que abordan después se pierden y reingresan al Trabajo Social de la mano de otras disciplinas”. (Molina y Luxardo, 2018 p. 13). La autora hace énfasis en que el trabajo social está comprometido en mejorar el bienestar de las personas y sus distintas posiciones acuerdan en generar conocimiento que contribuya a las prácticas y las políticas sociales.

Durante el desarrollo de este artículo la autora critica al poco registro que se tiene sobre las investigaciones y su escasa discusión sobre los tipos de investigación que deberían realizar.” Desde que el Trabajo Social aparece como profesión, su composición ha sido mayoritariamente femenina, es decir, no ha experimentado una feminización sobrevenida, sino que es secular en relación con otras profesiones que ha incrementado en la última década el número de mujeres entre sus filas.” (Lorente, 2018.p14). En donde la autora habla sobre el difícil camino que la profesión de Trabajo Social ha tenido que experimentar para poder ser reconocida por su carácter feminizado.

La autora en este artículo menciona la vinculación de la mujer con la esfera del cuidado y sus distintas derivaciones en la atención con las personas tanto desde un ámbito privado como público en donde esto ha proporcionado culturalmente un rasgo diferenciador a las profesiones secularmente feminizadas ,dice que con esto no se sostiene que haya una predisposición esencialista hacia el cuidado y la atención de otros en las mujeres sino que

apunta que “en la actualidad, la posmoderna división sexual del trabajo, si es que puede llamársele así, se las apaña para reproducir cultural y simbólicamente un esquema del trabajo de larga duración en el tiempo, que sigue confiando fundamentalmente el cuidado y la ayuda directa en las mujeres” (Molina y Luxardo, 2018, p.14) . La autora dice que esta dinámica cultural feminizada afecta el desarrollo laboral y académico de las mujeres y hombre. Donde menciona que el género es una construcción cultural en donde hombres y mujeres pueden socializar contenidos identificados como femeninos o masculinos cuales determinan ciertas prácticas y conductas. Por otro lado, la autora identifica que en esta profesión se puede observar claramente:

“la organización de la división social, científico-técnica y sobre todo sexualizada del trabajo, que muestra las intersecciones entre bajo estatus social, saberes aplicados y presencia femenina. El Trabajo Social constituye un extraordinario ejemplo para observar que la división del conocimiento es un hecho de poder que distribuye desigual y jerárquicamente el capital social asociado a los conocimientos considerados socialmente valiosos, procediendo a su reparto cultural de forma diferencial entre hombres y mujeres.” (Lorente, 2018 p.15)

1.2.1.2 Contexto Latinoamericano

También desde las aportaciones Julieta Nebra (2018) en su artículo **“Feminización del Trabajo Social: implicancias en la construcción del perfil y la identidad profesional en estudiantes y docentes de la Universidad de Buenos Aires”** el cual tiene como objetivo “caracterizar el proceso de feminización de la profesión en la Universidad de Buenos Aires” y “conocer las implicancias en la construcción del perfil e identidad

profesional en la actualidad”, desde una metodología mixta analizando datos cuantitativos con una aproximación cualitativa a partir del análisis de discursos a docentes y estudiantes. Donde se tiene en cuenta que la profesión y el perfil profesional se construyen desde los imaginarios y representaciones de quienes forman el campo. Este artículo, añade una nueva variable de análisis como lo es el género, lo cual implica rever toda la i historia del Trabajo Social y nuestros imaginarios sociales, preguntarse y repreguntarse sobre lo que ya se creía contestado. Es incorporar una categoría “nueva” a nuestro proceso de *elucidación* de la profesión: el pensar lo que hacemos y saber lo que pensamos. También deberíamos agregarle: saber *por qué* lo pensamos” (Nebra, 2018).

Si bien el avance de la profesionalización de la carrera fue eliminando aquello que se consideraba estereotipadamente femenino, en lo concreto la profesión continúa presentando una mayoría de mujeres estudiantes cuasi idéntica a la de sus comienzos. Como así también una presencia mayoritaria de mujeres en el plantel docente y mayor participación de cargos directivos a los hombres. Dentro de la investigación la parte cuantitativa se dio a elementos que componen la noción de feminización de Trabajo social, por otro lado, las prácticas y representaciones vinculadas a lo que es estereotipadamente femenino se realizó desde un análisis cualitativo en entrevistas y encuestas a estudiantes y docentes.

1.2.1.3 Contexto Nacional

Desde el contexto nacional Alexis Valenzuela Mayorga (2014) en su artículo **“Masculinidades y Estudiantes de Trabajo Social”** parte desde la base de considerar el género y las masculinidades como un “constructo cultural histórico que influye en la

elección de la profesión tanto en hombres como en mujeres”. Como sustento teórico señala que la división de género se puede considerar como un estratificador social, en la medida que se enmarca en relaciones de poder definidas por la lógica del patriarcado, la cual, estructura la sociedad en relaciones de género. En torno a lo mismo ser mujer significaba “ser para los otros. Trabajar, pensar cuidar a los otros” dándole como característica fundamental a lo femenino, el cuidado de las personas. Así, “el énfasis está puesto más en las demás personas que en la mujer misma y en su propia vida (Legarde, 1995 citado en Mayorga, 2014:3). Mientras que, para lo masculino el ser hombre significa ser para sí. Los hombres viven más para sí que para las demás personas. Esta forma de concebirse refleja la existencia de rasgos hegemónicos que caracterizan la condición masculina, como: el hecho de tener que responder a una constante competencia, gozar de espacio y reconocimiento social, también el mostrarse fuertes, exitosos y seguros de sí mismo tendiendo a controlar sus emociones. (Mayorga,2014)

En este artículo el autor demuestra que, mientras la profesión evoluciona en el plano disciplinario, re conceptualizando su nombre de Servicio Social a Trabajo, es así con junto a un proceso de modernización de la sociedad se van incorporando varones al quehacer profesional de los Asistentes Sociales, iniciando un proceso de integración del género masculino en un espacio “eminente femenino”

También los autores José Luis Aranjuez, Alarcón Francisco, González Prado, María Consuelo Hernández Ballesteros Verónica, Huaracán Riveros Ximena Vera Veliz en su estudio sobre “**Mujer en Chile y Mercado del Trabajo .Participación laboral Femenina y brechas sociales Salariales**”, publicado en el año 2015 por el instituto nacional de

estadísticas de Chile bajo un enfoque cuantitativo. La investigación da cuenta sobre las desigualdades de género que se presentan en el mercado laboral chileno en cuanto a las mujeres, en donde se comparan con otros países latinoamericanos a Chile el cual queda muy por debajo en cifras en cuanto a la inserción del mundo laboral de la mujer en donde se abre una fuerte discusión en cuanto al desarrollo de políticas públicas que revelen y puedan reconocer el rol de la mujer en la sociedad con el fin de disminuir las brechas de desigualdad.

Este estudio da cuenta del rol que ha ocupado la mujer en la sociedad durante años en donde las responsabilidades de cuidados domésticos y de las familias son socialmente asignadas a las mujeres en donde el estudio explica que esto les limita respecto del tiempo que tiene disponible para el tiempo que les queda para el mundo laboral pues así, la conjugación de estas dos actividades tanto del ámbito doméstico y laboral se vuelve complejo para algunas mujeres produciendo dificultades en cuanto a inserción laboral. A pesar de todas estas dificultades el aumento de la participación laboral de la mujer ha ido en aumento, aunque con un 43.0% sigue siendo la más baja en América Latina. El estudio por otro lado habla sobre la caracterización a partir de los perfiles elaborados los cuales permiten constatar e identificar la segmentación y segregación ocupacional en el mundo laboral en función del género. Este documento también da cuenta de la segregación horizontal que tiene que ver con los puestos a los que pueden acceder las mujeres de acuerdo con los estereotipos de género relacionados directamente con los roles “apropiados” para las mujeres relacionados directamente con temas sociales, de cuidado y reproducción,

por ello este artículo dice que, el hecho de que el sector de trabajo doméstico este ocupado mayoritariamente por mujeres.

Por otro lado los autores Juan Elias Aspeé y Jose Gonzalez Campos en su artículo **“Mujeres y hombres del Trabajo Social en Chile”** del año 2018, El propósito de este estudio fue analizar si el Trabajo Social sigue siendo una profesión estudiada y ejercida mayoritariamente por mujeres, y conocer cuánto avance han tenido los hombres en Trabajo Social. Se trata de una investigación descriptiva que detalla frecuencias absolutas y relativas del número de personas matriculadas y tituladas desde el año 2007 al 2016, en todos los niveles y tipos de instituciones en que se imparten certificaciones de Trabajo Social en Chile.

Dentro de las conclusiones del estudio señala que el 81% de estudiantes de Trabajo Social (técnico y profesional) fueron mujeres y que el 19% fueron hombres, proporción que se replica cercanamente en las titulaciones, hecho que acentúa la distancia entre sexos. Respecto a las reflexiones que hacen los autores, estos señalan que el Trabajo Social fue, es, y según los datos, seguirá siendo eminentemente ejercida y estudiada por mujeres, concentrado en institutos profesionales, privado y tecnificado

Por otro lado, la autora **Claudia Mazzei en su artículo “Producción y Reproducción: La mujer y la división sexual del trabajo”** publicado en el año 2013, en donde el propósito de este artículo es hablar sobre la desigualdad que existe entre género masculino y femenino en el mundo laboral. Hace énfasis sobre la figura de la mujer en este mundo del trabajo. En este artículo se habla sobre la doble función de la mujer tanto

el ámbito privado como público y, desde allí, de habla sobre la división sexual del trabajo que se da en estos espacio en el público o productivo(mujer inserta en el mundo laboral remunerado) como privado reproductivo (mujer dueña de casa inserta en el trabajo no remunerado) desde aquí, se plantea la división de tareas que se dan en la esfera doméstica demostrando cómo estas funciones se dan en el mundo del trabajo asalariado. Es decir que, de acuerdo al rol que cumple el género femenino en el ámbito doméstico, se generan estereotipos de ciertas profesiones denominadas “feminizadas” de acuerdo a sus atributos. En este artículo se plante las relaciones sociales de género desde relaciones desiguales las cuales son jerarquizadas en resumen el artículo, por otro lado, que la división socio sexual del trabajo es un fenómeno histórico, el cual se va transformando de acuerdo con la sociedad en donde la mujer sigue desempeñándose mayoritariamente en el trabajo doméstico ya sea desde un espacio productivo o reproductivo.

1.2.2 Etapa hermenéutica

Se ha podido constatar a lo largo de la revisión bibliográfica antecedentes sobre trabajo social, segregación laboral, segregación ocupacional, estereotipos, feminización de trabajo social y género que ayuda a las investigadoras a tener un panorama sobre lo que se investigado y lo que falta por investigar respecto a su problema de investigación, en donde se pudo intensificar que existen muchos artículos sobre la historia de trabajo social y su carácter feminizado pero no sobre la relación de estereotipos de géneros con trabajo social dentro de un contexto socio laboral Es por ello que los aspectos que faltan por abordar y serán el eje principal de la presente investigación, que son aquellos aspectos que tiene que ver con los estereotipos que configuran las prácticas de segregación por razón de género

dentro de un contexto socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras sociales de la Provincia de Valparaíso durante el año 2019.

Lo que se pudo revisar en los artículos es que, tanto a nivel europeo como Latinoamericano, existe una creciente preocupación por los estereotipos de género que se asigna a la mujer y de acuerdo a ello se le asignan ciertas labores o profesiones, las cuales puede estudiar de acuerdo a sus atributos como plantea la autora Mazzei en su artículo Producción y Reproducción: La mujer y la división sexual del trabajo.

En el ámbito internacional, existen estudios más profundos que dan cuenta de la caracterización socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras sociales a diferencia de Latinoamérica, esto quiere decir que, a nivel internacional existen datos estadísticas sobre esta diferencia y en Latinoamérica es estudian estos fenómenos pero no hay datos cuantitativos sobre este fenómeno y tampoco desde la profesión del Trabajo social.

Los estudios revisados a nivel nacional, dan cuenta sobre las desigualdades de género que se presentan en el mercado laboral chileno en cuanto al género Femenino. Estos estudios estudio dieron cuenta del rol que ha ocupado la mujer en la sociedad durante años en donde, la responsabilidad de cuidados domésticos y de las familias son socialmente asignadas a las mujeres. El estudio explica que, esto les limita respecto del tiempo que tiene disponible para para el mundo laboral. Estos mismos atributos han dificultado la inserción de la mujer en el mundo laboral. Los datos en general, no dan cuenta de ninguna profesión en específico es por ello que, las investigadoras buscan estudiar este fenómeno dentro del

Trabajo Social y visualizar cómo los estereotipos de géneros contribuyen a prácticas de segregación laboral .

3. Identificación y delimitación del problema

Problema de Investigación: La reproducción de los Estereotipos y Segregación por género dentro de los contextos socio laborales de Trabajadores y Trabajadoras Sociales

La delimitación del problema de investigación tiene relación con los estereotipos y segregación por género el cual será el objeto de estudio de la presente investigación, estos al pasar los años han configurado prácticas discriminatorias en el contexto socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales. Es por ello que, la presente investigación se busca explicar cómo y porqué se manifiestan los estereotipos y el fenómeno de la segregación por género dentro de las distintas áreas en las que se desempeñan los profesionales.

Esto se llevará a cabo a través del levantamiento de información cuantitativa y, por otro lado, tomando las percepciones que tienen los sujetos ante este fenómeno, es por esto que el sujeto de investigación serán los Trabajadores y Trabajadoras Sociales los cuales se hayan desempeñado profesionalmente dentro de la Provincia de Valparaíso con el fin de levantar datos cuantificables realizando una caracterización socio laboral y demográfica de los sujetos, para posteriormente profundizar en los tipos de manifestaciones que tiene el fenómeno en los Trabajadores y Trabajadoras Sociales y cómo esto repercute en su desempeño y desarrollo tanto profesional como personal .

La presente investigación aborda como problemática los estereotipos cuales históricamente han contribuido a la precarización del Trabajo Social en donde, los estereotipos de género, según Hidalgo (2017) son ideas que se reproducen y transmiten desde que nacemos, esto se da mediante el proceso de socialización. Esta autora señala que los estereotipos no son innatos, sino que, son adquiridos en la cultura en la que estamos insertos, que, por cierto, la mayoría corresponden a un orden capitalista y patriarcal, en donde, en función de ellos nos comportamos, según lo que la sociedad esperaría de nosotros y nosotras. estos estereotipos han llevado a que cierta profesión sea “masculinizadas” o “feminizadas” y que finalmente producen una segregación por género.

La segregación por género dentro de los contextos socio laborales de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales reproduce ciertas prácticas de discriminación a los sujetos en donde está, guarda relación con la segregación laboral por género se presenta en la estructura del mercado en donde el autor Wainerman (1996) habla de dos tipos de segregación la horizontal y vertical respecto a la condición de género. La segregación horizontal se refiere a que las mujeres se han concentrado en ocupaciones específicas, muchas de ellas ligadas a brindar servicios “femeninos” como salud, educación y limpieza. En general, estas posiciones son de menor prestigio, y generan menores remuneraciones que las posiciones que ocupa el género masculino, por otro lado, la de tipo vertical alude a “las diferenciaciones que existen en cuanto al acceso a puestos de trabajo con distinta jerarquía entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan una escasa participación en puestos de trabajo de alta responsabilidad dentro de la organización.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, en el presente diseño de investigación, se plantea que el estudio tiene una epistemología feminista materialista, lo que se busca es cambiar la estructura creada históricamente por el patriarcado, lo cual se da en civilizaciones con una visión androcéntrica del mundo producida por estos estereotipos de género

1.4 Pregunta (s) de investigación

¿Cómo y porqué se manifiestan los estereotipos que configuran las prácticas de segregación por razón de género dentro de los distintos contextos socio laborales de los y las Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, durante el año 2020?

5. Justificación de la selección del tema

5.1. Evaluación de la importancia de investigación

En base a la Importancia de la selección del tema de investigación, Caparrós (2015) define diversos criterios para justificar la relación del estudio y su validez científica. El primer criterio se relacionada directamente con lo oportuno, interesante y con lo actual que es la temática a investigar, se considera oportuno según el autor: “aporta o profundiza en nuevas cuestiones que no han sido investigadas” (Caparrós, 2015. p. 17). Respecto a lo que menciona el autor, se debe considerar el estado del arte ya que, en él se evidencian estudios relacionados con el fenómeno que será abordado durante la investigación, y como este se puede ver en el presente estudio pretende ver las implicancias que tienen los estereotipos en la configuración de prácticas discriminatorias en los contextos socio laborales del Trabajo

Social. Para así aportar a la disciplina del trabajo social ya que el estudio nos permite evidenciar ciertos estigmas que se tienen sobre la profesión.

Por otro lado, “un estudio social debe vincularse con inquietudes contemporáneas que tengan relación con la situación socio-histórica” (Caparrós, 2015, p.15), el fenómeno a investigar se considera actual ya que, la división sexual del trabajo se ha mantenido durante el tiempo e históricamente, reproduciendo pautas discriminatorias contra el género femenino, dejándolo siempre, en desmedro del hombre y durante los últimos años se ha levantado una lucha a nivel nacional, en donde en los últimos años se ha buscado la igualdad y la equidad entre los géneros. Es por ello que, dentro de la contingencia nacional se ve afectada la profesión de Trabajo Social respecto a construcciones sociales que se formado y ha descansado la profesión históricamente, lo cual ha generado ciertos estigmas colectivos respecto al Trabajo Social, refiriéndose a la profesión como feminizada y débil por solo el hecho de ser estudiada y ejercida en su mayoría por el género femenino. Lo que conlleva a su vez a una precarización de las condiciones laborales de la profesión del Trabajo Social (Nebra, 2018) a la hora de ejercer, de buscar trabajo, y además estudiarla como carrera, cargando con estereotipos atribuidos al género exclusivamente femenino

Por ello, se busca en primer lugar recolectar datos sociodemográficos y laborales, con el fin de identificar las condiciones materiales en las que se desempeñan los profesionales y, por otro lado, estudiar la implicancia que tiene los estereotipos en Trabajo Social, explicando cómo y porque esta se manifiesta en la reproducción de prácticas discriminatorias en los contextos laborales, la cual es desencadenada por estos mismos estereotipos.

Para la profesión del Trabajo Social, hacer una investigación y estudio de género es bastante asertivo, ya que, es un estudio que permitirá romper ciertos estigmas o, a reafirmar estos estigmas que se tienen sobre la profesión. Como por ejemplo que es una profesión “maternizadas”, que se deben tener atributos femeninos para poder entrar a estudiar Trabajo Social, que el puesto laboral que ocupa el género femenino. es según sus atributos y no sus conocimientos. Así mismo, el presente estudio permite romper con ciertos estigmas que se tiene sobre la profesión y así validar el conocimiento científico que tiene la disciplina del Trabajo Social.

Tomando en cuenta en la sociedad en la que nos encontramos inmersos, que tiene una estructura de tipo patriarcal, esta investigación es sumamente relevante para el Trabajo Social, tanto disciplinar como profesional puesto que, ayuda a visibilizar, entender y transformar ciertos estigmas que se tiene sobre la profesión. Pero también por otro lado, aporta a la validación de la disciplina y no normalizar su carácter feminizado o, ver lo anterior como una situación en desmedro de la profesión. La autora Marina Vallejo (2015) explica que, en base a que las mujeres solucionan problemas privados de la sociedad tiende a naturalizarse. “La sociedad invierte un esfuerzo en formar a las mujeres como especialistas en resolver las cuestiones del ámbito privado. Por lo tanto, no hay nada más “natural” que sean las mujeres quienes ayuden a aquellos que no encajan en la sociedad porque no logran resolver sus problemas.” (Vallejo, 2015, p.25). Es por ello que es un tema que afecta directamente a los profesionales del Trabajo Social no tan solo afecta en su status científico, sino que, también repercute en el ámbito laboral de ellos.

5.2. Viabilidad

La viabilidad de la investigación tiene relación con que si se puede -o no- llevar a cabo una investigación, esto se delimita a partir de niveles, los cuales le otorgan validez científica.

Según Camirra y Cartaya (2009) la viabilidad se refiere al grado de compromiso de los participantes involucrados y entes públicos o privados que apoyan la propuesta de investigación. Teniendo en cuenta esto, el estudio es viable puesto que cuenta con el apoyo institucional del Colegio Provincial de Trabajadores y Trabajadoras Social, el cual le permite a las investigadoras acceder con mayor facilidad a datos y redes que puedan acompañar el estudio, así también establecer contactos con los sujetos e instituciones que sean relevantes para el análisis de datos.

Por otro lado, la autora Camirra y Cartaya (2009) menciona que a la hora de llevar a cabo una investigación también se debe tener en cuenta si existe material bibliográfico acerca del tema que se desea investigar es decir si existe materia teórica para abordar el objeto de estudio, teniendo en cuenta lo que dice la autora la presente investigación si es viable puesto que en considerando el estado del arte y la bibliografía revisada por las autoras se puede ver que existe un amplio contenido

“La viabilidad establece el grado de compromiso y disposición de los participantes (públicos o privados) para con el logro del propósito de la investigación. “Mientras que la factibilidad tiene que, principalmente, ver con la capacidad, la logística y los recursos para llevar a cabo el estudio.” (Camirra y Cartaya, 2009, pág. 19) las investigadoras cuentan con

el compromiso y con disponibilidad para poder llevar a cabo la presente investigación por otro lado también es factible puesto que, se cuenta con el tiempo requerido para poder desarrollar la investigación y con recursos tanto material ya que, se cuenta con el acceso hacia la información bibliográfica, por medio de la biblioteca de la Universidad o por internet. Por otro lado, se cuentan con los recursos económicos para poder movilizarse e investigar respecto al tema y, finalmente cuentan con recursos humanos puesto que cuentan con el apoyo institucional del Colegio Provincial de Asistencia Social y con el apoyo del profesor guía la presente investigación.

5.3. Relación del tema con el Trabajo Social profesional y Disciplinario

El presente estudio busca dar cuenta sobre los estereotipos de géneros que tienen implicancia en el contexto socio laboral de los Trabajadores (as) Sociales de la Provincia de Valparaíso, es por ello que, el aporte del presente estudio es explicar cómo y porque se manifiestan los estereotipos de género en las prácticas de segregación laboral por género en los distintos ámbitos del Trabajo social.

Teniendo presente que el Trabajo Social es una profesión altamente feminizada, es importante hacer un estudio de género para romper con ciertos estereotipos que se tienen sobre esta profesión, visibilizar y transformar la segregación laboral por género y mejorar las condiciones laborales de los/las Trabajadores/as Sociales. Es por ello que este estudio es relevante para el Trabajo Social tanto disciplinario, como profesional. No debemos olvidar que, tal como señala el autor Farías (2012) que en torno al rol del Trabajo Social en lo profesional y disciplinar estos se complementan y potencian.

Lo profesional, tiene puesto el énfasis en el hacer o en la formación que entregan las universidades orientadas al ejercicio práctico de la profesión, en otros términos, a la intervención fundada desde los conocimientos generados desde las disciplinas (Fariás, 2012)

Desde el ámbito profesional esta investigación aporta al análisis de las herramientas y conocimiento que posee el profesional, así como también aportará datos cuantitativos que visibilicen las condiciones materiales (las cuales, según la opinión de las estudiantes es precaria), a través del estudio de las variables sociodemográficas y socio laborales. Y, por otro lado, aporta a explicar en profundidad como y porque se manifiestan estas diferencias de género en los ámbitos de desempeño del Trabajo social, con el fin de reflexionar en el quehacer de la profesión pues, todos los profesionales tenemos los conocimientos teóricos metodológicos para poder intervenir dentro de los diferentes problemas sociales.

Pues de esta misma manera el tema de la presente investigación nos permitirá analizar la posición social de la profesión en función del género de las personas que ejercen, pues el colectivo profesional del trabajo social se encuentra formado principalmente por mujeres y es en ese sentido que cabe preguntarse ¿Cómo es posible que entonces que seamos las mujeres profesionales las que podamos problematizar las estructuras heteropatriarcales? Pues las políticas públicas y sociales son las que direccionan nuestra línea de acción e intervención pues cabe preguntarse entonces ¿cómo se sostiene que la intervención y las políticas públicas y sociales no sean pensadas desde la perspectiva de género? Así la investigación permitirá a la profesión visibilizar la importancia de tomar la intervención desde una perspectiva de género.

En relación con el Trabajo Social disciplinar este aporta a la valoración como disciplina y a la validación de esta, pues la disciplina es un “conjunto de saberes sistemáticos acerca de un determinado campo, materia o área del conocimiento” (Farías, 2012, p.7) la formación disciplinar como vemos, tiene por finalidad como dice el autor Farías (2012) la reflexión teórica, es decir, la construcción de conocimientos en determinados aspectos o materias de la realidad social.

Desde la disciplina esta investigación aporta directamente a la validación de esta ya que con este estudio se pueden romper con la discriminación por género que sufre la profesión ya que como es una profesión altamente feminizada cuesta más el poder validar el Trabajo Social con un status científico. Es importante lograr el reconocimiento del trabajo social como una disciplina de las ciencias sociales y no una “semi profesión”

De esta manera la investigación contribuirá a ver como esta estructura social en la que están los estereotipos influyen en el contexto socio laboral de los Trabajadores Sociales y así romper con el estigma y desvalorización que se tiene sobre la profesión del Trabajo Social.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

- ✓ Explicar cómo y porqué se manifiestan los estereotipos que configuran las prácticas de Segregación por Género dentro del contexto socio laboral de los

Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020

2. Objetivos específicos

- ✓ Establecer una caracterización socio laboral y demográfica de Trabajadores y Trabajadoras Social de la Provincia de Valparaíso durante los años 2019-2020
- ✓ Describir los Estereotipos de género que se reproducen dentro de los distintos ámbitos de realización de los y las Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso
- ✓ Develar las percepciones de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales respecto a prácticas de segregación laboral por género en los distintos ámbitos de realización dentro de la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020.
- ✓ Indagar sobre las causas estructurales de la segregación de género dentro de los distintos ámbitos de realización de los y las Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso.

“CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL”

“El patriarcado es un juez,

Que nos juzga por nacer,

*Y nuestro castigo,
Es la violencia que no ves”*
Colectivo “Las Tesis” (2019)

2.1 Referentes Teóricos y Epistemológicos

Para los efectos de esta investigación, se ha considerado la perspectiva **dialéctico materialista, la cual tiene sus orígenes en el autor Marx**, esta nos entrega herramientas a los investigadores para trasladarse desde un análisis de las transformaciones sociales hasta el ofrecimiento de respuestas a los problemas derivado de estos. La orientación de este paradigma se dirige a la “aplicación”, encaminándose hacia el análisis de las transformaciones sociales y a la implicación de las investigadoras en la solución de problemas a partir del autorreflexión. (Sztompka, 1994). Desde este paradigma dentro de la investigación se pretende buscar las causas de fondo de las desigualdades, dando propuestas a problemas específicos, pero con la participación de sus miembros (García,

2008) en el caso de la presente investigación, de la Segregación Laboral de género que existe dentro del Trabajo Social.

Por un lado, y en oposición a la metafísica, la dialéctica “no considera la naturaleza como un conglomerado casual de objetos y fenómenos, desligados y aislados unos de otros y sin ninguna relación de dependencia entre sí, sino como un todo articulado y único, en el que los objetos y los fenómenos se hallan orgánicamente vinculados unos a otros, dependen unos de otros y se condicionan los unos a los otros” (Stalin, 1938, p.3) No podemos ver al fenómeno de investigación aislado o alejado de otros fenómenos o condiciones que lo rodea, como el contexto social, económico, político e histórico, puesto que se condicionan entre sí, en donde estos cambios son constantes. En este sentido el fenómeno de la investigación, el cual son los estereotipos y la segregación laboral en Trabajo Social, no puede verse alejado de los constructos social y culturalmente instaurado ni tampoco desprenderse del contexto político y económico que ha propiciado condiciones para que se produzca esto.

Este paradigma tiene un carácter crítico, ya que se fundamenta en la crítica social, en donde, como se mencionó anteriormente este marcado de un carácter autor reflexivo, considerando que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos, buscando la autonomía racional y emancipadora del ser humano (García, 2008).

Marx y Engels postulan que el paso del capitalismo al socialismo y la liberación de la clase obrera del yugo capitalista, no puede realizarse por medio de cambios lentos, sino

solo mediante transformación cualitativa del sistema capitalista, ósea, mediante la revolución (Stalin, 1938). Esto quiere decir que hay que poner en vista las contradicciones del sistema capitalista y no apagar la lucha de clases si no que llevarla a cabo hasta el fin.

El supuesto inicial de la mirada materialista es que el hombre, un ser biológico, tiene necesidad de bienes materiales para así mantenerse con vida y satisfacer sus necesidades para esto se relaciona con la naturaleza, pero no puede tomar los elementos sin ejercer una transformación en ella para producir estos bienes. Esta modificación Marx la llama “Trabajo”, y define, (independientemente de la forma social que tome), como “un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre medio, regula y controla su metabolismo con la naturaleza (...) Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida” (Anzorena, 2008, p. 7)

Es por esto que el trabajo como una acción del hombre sobre la materia, y es un hacer colectivo (Sell, 2001). Es por tanto, un concepto clave para entender la vida social, porque es a partir de éste que se conforma la sociedad. Desde el materialismo se considera al hombre no sólo como un ser biológico sino a la vez social, tal como Marx habla de la "producción social de su vida", esto es porque el hombre se constituye como tal sólo cuando entabla vínculos con los otros, en donde se produce un proceso de socialización en donde el hombre se conoce a sí mismo. En relación a esto Marx señala que “No es la conciencia del hombre la que determina su ser, sino, por el contrario, el ser social es el que determina su conciencia" (Citado en Stalin, 1938, p.11).

Dentro de la misma línea del materialismo, el conjunto de medios de producción sociales, utilizados con el objetivo de obtener los bienes materiales para la subsistencia, se denominan fuerzas productivas. Al ser la producción de bienes materiales la razón por la cual los hombres se agrupan en sociedad, estas relaciones cambian de acuerdo a los medios de los que esta sociedad disponga para producir (Stalin, 1938). En efecto, entre las relaciones sociales de producción y las fuerzas productivas existe una relación dialéctica, destacando que, como se mencionó anteriormente estas relaciones se dan mayormente en el trabajo, el cual era analizado dentro del Marco Conceptual.

Dentro de la misma esfera de las relaciones sociales Marx afirma que existen grupos diferenciados, este criterio de diferenciación corresponde a la propiedad de los medios de producción, es decir, las relaciones sociales se van a dar diferentes en función de quien tenga medios de producción y quienes solo sean obligados a vender su fuerza de trabajo. Es por esto que para este autor existen dos grupos sociales “lo propietarios” y los “no propietarios”, los que serían parte de “clases sociales”. En donde se produce una relación dialéctica de dominación. Se conforman entonces dos clases sociales antagónicas, las cuales se definen por el lugar que ocupan dentro del sistema de producción: la burguesía y el proletariado. La burguesía es la "...clase de los capitalistas modernos, propietarios de los medios de producción social, que emplean el trabajo asalariado..."(Marx y Engels, 1993, p.17), es por ende, la burguesía la clase que ejerce la dominación, puesto que tiene el control de la producción. El proletariado, en cambio, es la clase dominada, es "...la clase de los trabajadores asalariados modernos, que, privados de medios de producción propios,

se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir..."(Marx y Engels, 1993, p.17)

Debido a esta desigualdad en la apropiación de los medios de producción, que el conflicto es constitutivo de las relaciones sociales. El lugar ocupado en esta apropiación define la posición social. Cada clase tiene un interés propio, acorde a la posición que ostenta. (Mandel, 1979). Por esto es que las clases tienen intereses contrapuestos, lo cual origina relaciones conflictivas. Marx observa en ellas una relación dialéctica porque la existencia de una posición sólo se entiende en relación a la otra, es decir, no puede existir una clase dominada sin una clase que la domine.

Las relaciones sociales de producción son relaciones de dominación, pero son aceptadas porque existe un orden ideológico que las legitima. De este modo, la clase dominada entiende como propia la visión del mundo que le ha impuesto la clase dominante (Mandel, 1979). Por ende, esta dimensión si bien es simbólica, hace posible el sostenimiento de las relaciones de producción a lo largo del tiempo, las cuales se basan en la dominación.

Dado que el objetivo de la presente investigación es lograr la reflexión en donde se elaboren conocimientos con una finalidad emancipadora y liberadora de los sujetos de investigación (Trabajadores Sociales), en donde, se busquen soluciones al fenómeno de la Segregación laboral de género dentro del Trabajo Social, generando así autorreflexión dentro de la profesión con el fin de aportar tanto a la validación de la disciplina como

también a que se visibilice el fenómeno desde la praxis del Trabajo Social, por ende, este se analizará desde una perspectiva crítica

Carr y Kemmis (1988) señalan que “... la ciencia social crítica intenta analizar los procesos sociales e históricos que influyen sobre la formación de nuestras ideas sobre el mundo social (por ejemplo, factores culturales en el modelado de nuestras circunstancias)” (Citado en, García, 2008, p.94)

Lo supuestos más importantes para poder llegar a acercarse a la realidad dentro de la investigación crítica es “asumir una visión global y dialéctica de la realidad (Godínez, 2013 p.8), ya que, desde el Trabajo Social no se puede generar una investigación que se encuentre desmarcada de las condiciones ideológicas, económicas, políticas e historias que se presentan en el contexto de la práctica de la profesión. La investigación crítica tal como señala la autora

Pérez (1994) se trata entonces de “una investigación orientada a la acción, a la resolución crítica de problemas, en suma, a la capacitación de los sujetos para su propia emancipación”. (Citado en Godínez, 2013, p.37)

La ciencia social crítica es, por tanto, la que sirve al interés emancipatorio hacia la libertad y la autonomía racional. La ciencia social crítica procura ofrecerá los individuos un medio para concienciarse de cómo sus objetivos y propósitos pueden haber resultado distorsionado o reprimidos y especificar cómo erradicarlos de manera que posibilite la búsqueda de sus metas verdaderas.

Dado que la finalidad de la investigación dialéctico - materialista es cambiar la realidad social para mejorarla, entonces en el proceso de construcción del objeto de estudio se consideran los elementos sociales, políticos, culturales, históricos y políticos donde se ubica el objeto (Godínez, 2013). Es por esto que desde a investigación se toma al Trabajo Social desde su contexto histórico, social y político relacionando así con teorías feministas que serán la base para conocer y profundizar en las causas de la Segregación laboral por género dentro de la profesión. Es por esto que, en el razonamiento dialéctico, los problemas sociales no se conciben sólo como problemas de un agregado de individuos, sino que, se busca desentrañar las interrelaciones dinámicas e interactivas que constituyen la vida del individuo y la vida social.

Para sustentar la investigación, las estudiantes consideran que una perspectiva **feminista materialista** es más pertinente, puesto que es una epistemología más contemporánea, y, atendiendo al problema profundo de la investigación este no puede ser visto epistemológicamente desde una perspectiva creada por y para hombres. La mirada feminista materialista se desarrolló en autoras como **Paola Tabet o Christine Delphi** (Falquet, 2005), las cuales en medio y gracias a un movimiento feminista que en los 70 se encontraba en pleno auge, donde su punto central de pensamiento radica en que ni los varones ni las mujeres son un grupo natural o solo biológico, estos no poseen ninguna esencia ni identidad que defender y no se definen por alguna cultura, tradición o ideología, si no que por una relación social, material, concreta e histórica. Según feministas materialista como Paola Tabet, esta relación social es una relación de clase, que se encuentra ligada al sistema de producción, al trabajo y a la explotación de una clase por

otra. Es por esto que esta epistemología nos proporciona hacer un análisis crítico a estas relaciones, relaciones que dentro de este mismo sistema patriarcal se vuelven relaciones sociales de sexo, las cuales serán analizadas en este apartado.

Se debe destacar por otro lado, como señala Jules Falquet (2005) que si bien las feministas materialistas son muy críticas hacia el marxismo tradicional, algunas de sus definiciones no descansan en las críticas- como las que ha generado el feminismo radical, por ejemplo- que se le han hecho al marxismo, como lo es no tomar el concepto de la sororidad universal entre mujeres, sino que se centra en “la mujer”, sin ver las diferencias que existen dentro de este grupo. Sin embargo, el feminismo materialista en la actualidad no intenta extender el horizonte previamente delimitado por el marxismo para incluir allí a las mujeres, sino transformar radicalmente el suelo sobre el cual se construye la problemática (Bolla, 2018)

La propuesta del feminismo materialista es la que permite denunciar la base material (la cual es de carácter económica) sobre la cual se construye y se reproduce la opresión patriarcal: la apropiación individual y colectiva de la clase de las mujeres (Bolla, 2018). En donde una modalidad específica es la apropiación de su trabajo en la forma de trabajo gratuito, en el marco del modo de producción doméstico o patriarcal. Entender a las mujeres como “clase” subraya además la denuncia del carácter social del sexo. Si aceptamos que no hay naturaleza, sino naturalizaciones y cosas naturalizadas, el esfuerzo anti naturalista aparece como una de las apuestas más fuertes del feminismo materialista.

Entonces para las feministas materialista, las mujeres son una clase social (Falquet & Curiel, 2005), la cual se encontraría creada para y por la explotación de su trabajo y en donde entender a las mujeres como “clase” acentúa el carácter social que tiene el sexo, muchas veces invisibilizado. Tal como menciona Christine Delphy, lo anterior parte dentro de la familia, donde esta autora afirma que la clase de las mujeres es producida en relación a la explotación del trabajo doméstico que realizan las esposas, en relación con los maridos, varones, hijos, hermanos, dentro del marco de la institución de la familia. Un modo de producción doméstico que es parte del sistema patriarcal, y del modo de producción industrial el cual es la base de todo sistema capitalista. Es por esto que, si aceptamos que no hay naturaleza, sino que “cosas naturalizadas”, es por esto que el esfuerzo anti naturalista aparece como una de las propuestas más fuertes del feminismo materialista.

Con el fin de aproximarnos más aun teóricamente respecto al fenómeno de investigación, se revisa bibliografía asociada al objeto de investigación el cual corresponde a los Estereotipos de género y la Segregación Laboral, en donde, una aproximación teórica pertinente, que se encuentra dentro de la misma línea de pensamiento marxista es la teoría sobre el fenómeno de la **división del trabajo**, el cual aparece como consecuencia de la necesidad de los hombre de salir al mundo a relacionarse entre sí, dentro de estas relaciones.

Así mismo ha pasado desde una perspectiva más tradicional, desde autores como Marx y Engles, los cuales no cuestionan el fenómeno como un reproductor de la desigualdad y la precarización de las mujeres. Debemos entender que, la división del trabajo es un concepto clave dentro de la filosofía marxista, un fenómeno a cuál nos

referimos al proceso mediante el que sean atribuido habilidades, competencias, valores y /o responsabilidades a una persona con base a sus características biológicas asociadas a uno y otro sexo.

Algunos estudios sobre la **división sexual del trabajo** nos han hecho analizar por qué las mujeres nos encontramos tradicionalmente vinculadas hacia el espacio doméstico y porque los hombres están vinculados al espacio público, lo que, como problematizamos dentro de la presente investigación, configurando una identidad femenina ligada a los valores de cuidado y, por otro lado, una identidad masculina relacionada con valores de la provisión.

Respecto a lo anterior se puede señalar que la “masculinidad” y la “feminidad” responde a un proceso cultural e histórico de construcción de valores, prácticas, roles y cuerpos, en donde, en la sociedad patriarcal en la que estamos insertas, generalmente y como se mencionó anteriormente, se relaciona al espacio público con la necesidad de ignorar dolencias, malestares, enfermedades; y el privada se relaciona con el cuidado, espacios para niños, mujeres ancianos, también los con los roles de madre- esposa- ama de casa (Schongut, 2012)

Dentro de los autores más tradicionales como , **atribuyen la división sexual del trabajo al periodo de la Revolución Industrial en el que** hombres, mujeres y familias completas emigran del campo a la ciudad, y en donde la distribución de roles en función del sexo, genera que, las mujeres se queden relegadas hacia el ámbito doméstico y reproductivo (a cargo del hogar y la crianza) y los hombres hacia el ámbito público y productivo, en

donde la diferencia biológica hacia natural y generalizada la división sexual del trabajo, la cual constituye uno de los indicadores más contundentes a la hora de establecer las desigualdades entre hombres y mujeres (Hidalgo, 2017)

Podemos decir entonces, que el fenómeno de la **división sexual del trabajo** es una línea de investigación importante en la presente investigación ya que nos permite analizar en nuestra sociedad y en la historia la opresión hacia las mujeres. Y también surge como una crítica que han hecho las perspectivas feministas hacia teorías más clásicas respecto al trabajo, que dejan de lado las actividades que se le han atribuido a la mujer por su asociación al sexo y al género.

Los años 60 y 70's fueron claves dentro de la económica, la reflexión sobre el trabajo doméstico y la **división del trabajo**, el cual ha tenido estrecha relación con paradigmas dominante de esa época como el marxismo, paradigma que también ha sido utilizado para sustentar la presente investigación, pero al mismo tiempo, existía una relación política entre la división sexual del trabajo y el marxismo y era que las mujeres se unieran al partido socialista de la época con el fin de la eliminación de todo tipo de desigualdades (Flores, 2011)

Desde esta perspectiva de proponer desde la línea de Engels (citado en Garrido, 2011) que “el capitalismo había creado la división del trabajo al privatizar las actividades referentes al cuidado y la reproducción, en un marco de familia nuclear heterosexual que era a la vez una de las piezas fundantes del modo de producción capitalista” (p.191) Es por cierto posible afirmar que el capitalismo y el sistema neoliberal sobre todo implementado

en Chile el responsable de crear esta división del trabajo, pero consideramos también lo es responsable la ideología machista y patriarcal que existe detrás, en una sociedad mayormente gobernada por hombres, en donde las mismas perspectivas teóricas que intentan explicar la desigualdad vienen de hombres. Es correcto también decir que son estas ideológicas androcéntricas y conservadoras las responsables de que no existan políticas que disminuyan las brechas y la segregación, cuestión que se reproduce hasta el día de hoy.

En lo que la mayoría de los autores coinciden es que la división sexual del trabajo tiene sus orígenes en el ámbito familiar “en términos de estatus social, de vínculo con el poder, de reparto de las tareas, etc. Por eso es que las mujeres asumen en la mayoría de los casos la carga del trabajo doméstico. Por ende, el reparto de las responsabilidades domésticas, dentro de la familia, se relaciona inversamente con la inserción el empleo, en términos de vínculos entre los hombres y las mujeres” (Kandel, 2006, p.14.) desde esta perspectiva entonces, la familia es la unidad por la que se rige lo profesional y lo doméstico, es decir, el que lo regula, se entiende como una relación indisoluble trabajo- familia. Cabe destacar que sigue siendo el ámbito familiar exclusivo campo de las mujeres, aunque se ha logrado avanzar en igualdad de derechos de las mujeres en todos +los ámbitos de la vida, sin embargo, el peso que tienen los roles tradicionales instituido por la sociedad aún siguen vigentes, causando obstáculos en el desarrollo laboral de las mujeres (Kandel , 2006)

Según Brunet y Santa María (2016) la división básica de las funciones en la familia y la carencia de oportunidades para las mujeres respecto a la priorización del trabajo doméstico son la raíz de la segregación dentro del mercado laboral (p.15), así es como se

plantea en la teoría del mercado dual utiliza a la familia contra el empleo, en donde el tiempo completo es para los hombres y el tiempo parcial para el género femenino. Esto nos lleva a la conclusión de que existen dos mercados de trabajo independientes: uno masculino el cual es calificado y valorado y otro mercado femenino, mal pagado y devaluado, es así como la teoría dualista de mercado legitima la división sexual del trabajo al atribuirle una naturaleza económica. Según estas autoras Brunet y Santa María (2016) recurrir a estas teorías dualistas del mercado nos impide poder percibir e interpretar cómo ha sido a penetración de las mujeres en el “mercado primario” masculino, el cual tiene como efecto inmediato la intensificación de todo tipo de discriminaciones.

Dentro de la misma línea la autora Maruani (2007) señala que, existe un papel de las relaciones patriarcales dentro del mercado, afirma que el capitalismo y el patriarcado constituyen estructuras sociales autónomas e interrelacionadas, en donde los intereses ideológicos han contribuido en la ausencia de las mujeres en el mercado del trabajo, la configuración de prácticas de la mano de obra femenina vista como subsidiaria y por consiguiente la subordinación de las mujeres dentro de la institución de la familia. Así mismo, Maruani (2007) señala que para aprehender la opresión de las mujeres es necesaria una doble metodología que explique por un lado el capitalismo y se haga un análisis desde la perspectiva feminista con el fin de entender el patriarcado

Las interpretaciones anteriores se volvieron ortodoxas, ya que fueron posteriormente teóricas feministas **como Heidi Hartman en 1970 y Antoine Artoues 1996** quienes cuestionaron estas perspectivas, y argumentaron que la reclusión de las mujeres a al ámbito privado y familias, **no era únicamente exclusivo** a la lógica de acumulación

capitalista, sino que también una lógica que regula las relaciones de género, el patriarcado. (Garrido, 2011). Respecto a lo anterior se puede decir que el capitalismo y el patriarcado, aunque se rigen desde distintos propósitos, ambos crean deformaciones sociales en donde las mujeres se encuentran en una posición de desigualdad.

Según la autora Flores Garrido (2011), cuando se habla de división sexual del trabajo se alude a una “forma de organización social que diseña distintos tipos de trabajo para distintos tipos de personas” (p.189.). En el contexto de las diferencias que se producen entre hombres y mujeres, esta “diferenciación” se realiza en base a los atributos sexuales y reproductivos de los cuerpos, pero con un sustento ideológico patriarcal detrás. Siguiendo a la misma autora, esta división se produce en civilizaciones androcéntricas la cual es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas, dentro de esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. Tal como es el caso de Chile, en donde se considera esta división como algo natural, y se recurre a la biología y a la naturaleza para explicarla.

Sin embargo, los principales planteamientos del feminismo han ido abocados a cuestionar todas estas formas de organización social que se ven como naturales, y que al final son constructos socioculturales que distribuyen el poder de forma desigual, perjudicando a las mujeres (Garrido, 2011)

La división sexual del trabajo, entonces, “no es solo una diferenciación de actividades, es una subestructura del orden de género” (Connell, 1987, citado en Flores,

2011, p. 199). Estas diferencias se posicionan socialmente, sobre todo en torno a roles que la mujer debe cumplir, las cuales también son reforzadas a través de la práctica, esto se refleja sobre todo dentro de los ambientes socio laborales, puesto que, tal como señala Flores (2011) esta diferenciación también se encuentra en relación con los modos de producción, aún más en contextos actuales en donde el capitalismo es el modelo imperante.

Dentro de las críticas más fuertes a la división del trabajo más tradicional es que esta mantiene una noción de “**la mujer**” que se busca relacionar con esta división del trabajo. Dentro de un debate marxista las **mujeres somos una categoría homogénea**, unida e identificable por la posición en que nos ha situado el capitalismo (Flores, 2011, p. 120)

Por otro lado, podemos mencionar que ha existido un proceso de transformación y cuestionamiento a la identidad de “La mujer” en la década de 1980, en donde la mujer buscaba constituirse como un sujeto político. Desde la visión occidental las mujeres se alzan reclamando su **especificidad** dentro del grupo de “mujeres”, las cuales son: mujeres pobres, indígenas, transexuales, madres sin pareja, jefas de hogar

Estas aproximaciones teóricas feministas aportan a la investigación ya que, comienzan a visibilizar la **doble presencia de las mujeres** que se refiere según Borderías y Carrasco, 1994, citado en Flores, 2011) a la “participación de las mujeres en los ámbitos públicos y privado, característica que muchas de nosotras compartimos al participar en el mercado laboral, sin que ello signifique un deslinde de las actividades reproductivas y de cuidados realizadas al interior del hogar” (p.207). En donde el ámbito privado se centra en la reproducción biológica o procreación, que consiste esencialmente en la crianza de los hijos,

otra medida según Borderias (1979) “es el cuidado de los niños y las tareas domésticas asociadas con el mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo se vinculan e rol especial de la mujer en la reproducción biológica y se considera de dominio femenino”(p.8), por lo que también se puede decir que, el papel la mujer dentro de la producción o el mercado del trabajo, está, a su vez, condicionada por papel en la reproducción, el cual desde las perspectivas marxistas más tradicionales, el trabajo doméstico no es visto como parte de la producción, no otorgándole un valor económico (Carrasco, 2006).

Lo anterior, y la división de los ámbitos privados y públicos lo podemos relacionar con los inicios y la feminización del Trabajo Social, la cual “trata de la asignación de valores culturalmente considerados femeninos a las relaciones sociales y por esa vía a las profesiones” (Lorente, 2004, p. 40) y que, surge desde los roles de mujeres ligados a trabajos de cuidado dentro del espacio privado y llevado hacia el espacio público en torno a construcciones sociales, culturales e ideológicas que suponen ciertos roles hacia las mujeres, posicionándose en una línea inferior a los hombres, reproduciendo esto también dentro de las profesiones; como profesiones “feminizadas” o “masculinizadas”. Y como menciona la autora Duarte (2013) Desde sus comienzos el Trabajo Social ha presentado una historia relacionada con las exclusiones y marginaciones. No solo en la intervención social realizada, sino que, también en cuanto al reconocimiento como disciplina científica, intentando relegar a un segundo o tercer plano (p.258)

Llevándolo a la esfera de la ciencia, las profesiones feminizadas han sido denominadas “semi profesiones”, distanciados y desvalorizándolas por debajo de otras.

“Una semi profesión está incompleta, requiere de la complementariedad por parte del otro” (Duarte, 2013, p.261), el cual podemos decir que es el caso del Trabajo Social, y como se pretende indagar en esta investigación es que la división del trabajo según género es responsable de la mínima participación de las mujeres en las ciencias. Y tal como nos afirma Marcela Duarte (2013):

“La constitución de un Trabajo Social feminizado permite evidenciar la posición subalterna que presenta la profesión. Este es un aspecto importante de considerar en los debates disciplinares sobre el Trabajo social. El Trabajo Social y su feminización no pueden ni debe silenciarse respecto a temáticas que requieren de un posicionamiento tanto político como consciente, en las que las lógicas excluyentes aparecen día a día. La enormidad de temas que trata el Trabajo Social y que pueden abordarse desde una perspectiva de género es un aliciente para que éste sea tomando en serio por la profesión.”
(p.259)

Desde una perspectiva aún más contemporánea del feminismo, tal como mencionan las autoras Hirata y Kergoat (1997):

*“La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la **división social del trabajo**. Desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado/trabajo doméstico, fábrica oficina/familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico.... Del nacimiento del capitalismo al período actual, las modalidades de esta división del trabajo*

entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo doméstico, evolucionan en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción” (citado en Kandel, 2006,p.9)

Daniele Kergoat conceptualiza como la **división socio sexual del trabajo** la cual debe ser comprendida como una conceptualización donde las situaciones en las que se encuentran los hombres y mujeres no son producto de un destino biológico, sino que, son antes que cualquier cosa, construcciones sociales (Mazzei, 2013)

Por tu parte, Helena Hirata atribuye un papel reservado a la mujer trabajadora, que obtiene un sentido de experimento, afirmando que las mujeres trabajadoras son utilizadas por el capital como instrumentos para dismantelar las normas de empleo dominantes, puesto que en la década de los 80's y '90 la mundialización del capital trajo efectos complejos. Por un lado, el empleo masculino tuvo una regresión, mientras que el empleo y trabajo femenino remunerado creció. A pesar de ocurrir esto Hirata señala que llevo a una precarización más amplia para el conjunto de toda la clase trabajadora, incluyendo el masculino el cual fue devaluándose (Mazzei, 2006)

Es entonces que según esta perspectiva podemos afirmar que dentro de división socio sexual el trabajo femenino como masculino son categorías importantes, pero, tanto en la esfera doméstica como productiva, se expresa una jerarquía de género, que se apoya a su vez en una descalificación del trabajo femenino asalariado, en la desvalorización de su fuerza de trabajo y en la precarización femenina en el mundo productivo.

Esto según Pena (1981, citado en Mazzei, 2013) porque “la reproducción de las relaciones capitalistas de producción es también la reproducción de la división sexual del trabajo”. Es por esto que existe una relación tan estrecha entre capital y trabajo, se construye como una relación histórica, en donde también se ha incorporado, como mencionamos anteriormente, una jerarquía de géneros, es decir, ni el capital ni el trabajo son neutros respecto a sexo o clase.

Así mismo, Mazzei (2013) señala que muchas de las profesiones contemporáneas fueron creadas por el capitalismo y hoy en día son tratadas como ocupaciones subordinadas, por la baja calificación, los bajos salarios, jornadas parciales y finalmente por su feminización. Una de las tantas profesiones feminizadas es el Trabajo social, que a lo largo de la investigación se ha podido comprobar que es estudiada y mayormente ejercida por mujeres.

Dentro de esta línea, Kergoat (2000) respecto a la división sexual del trabajo “la forma de división del trabajo social que se desprende de las relaciones sociales de sexo, históricamente y socialmente modulada tiene como característica la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva, así como, simultáneamente, la captación por parte de los hombres de las funciones con fuerte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc).” (Falquet, 1997, p.3). Lo cual también nos da señal que este fenómeno se relaciona con los estereotipos de género los cuales también son construidos socialmente. Así mismo la autora destaca que la división sexual del trabajo tiene dos principios, el principio de separación, el cual delimita que hay trabajos para hombres y trabajos para mujeres; y el principio jerárquico, el cual nos señala que el trabajo de un hombre tiene más valor que un trabajo de mujer. Esto a su vez, nos ayudaría a

explicar por qué una profesión feminizada como lo es el Trabajo Social se encuentra tan precarizada en el ámbito profesional y desvalorizada en el ámbito científico.

Según esta autora, los hombres y mujeres son más que una colección de individuos biológicamente distintos” (Kergoat, 2000, p.35), los cuales, siguiendo la lógica de la dialéctica materialista de Marx, conforman dos grupos sociales que están comprometidos en una relación social específica, denominada, **relaciones sociales de sexo**.

Estas relaciones sociales de sexo tienen una base material (Mazzei, 2013), las cuales son dadas por el trabajo entre los sexos y las cuales se van expresando a través de esta división socio sexual del trabajo. La **división socio-sexual del trabajo** es, por tanto, según la misma autora, “un fenómeno histórico, puesto que se transforma de acuerdo con la sociedad de la cual hace parte. Pero en la sociedad capitalista, siguiendo esa división, el trabajo doméstico todavía permanece predominantemente bajo la responsabilidad de las mujeres, estén ellas insertas en el espacio productivo o no” (p. 129)

El concepto de relaciones sociales de sexos fue elaborado en los '80 y posee una estrecha relación y conexión con la división sexual del trabajo, ya que, primeramente, este fenómeno articula las relaciones de sexo y las de clase, por lo que, basado en la dialéctica-materialista produce una relación antagónica de clases y de sexo.

A su vez, respecto a las relaciones sociales de sexo, según el autor Pfefferkon (2007) el trabajo es el eje central del concepto ya que, se configura como un instrumento de dominación y contrariamente de emancipación. Las relaciones sociales de género tienen una inspiración en las relaciones de clases, puesto que ambas se interrelacionan dentro de

las relaciones interindividuales de los géneros masculino y femenino (las cuales se configuran como relaciones sociales globales). Estas relaciones se presentan estrechamente ligada e interactúan las unas sobre las otras en el conjunto del ámbito social (Kergoat, 2001)

Para explicar lo anterior, podemos decir que, el trabajo como unidad de análisis fundamental dentro de la investigación configura las relaciones de sexo y de clase, puesto que estas relaciones interactúan dentro de un ámbito social general. Entonces, la construcción o la producción social de sexos estriba en una base material, en la organización y la división del trabajo como se encuentra dentro de la familia y el sistema productivo, articulándose además simultáneamente con las relaciones de clase (Pfefferkon, 2007)

El trabajo, desde estas perspectivas constituye, como mencionamos, un instrumento de dominación hacia las mujeres, pero a la misma vez de emancipación ya que, hasta el día de hoy, la emancipación de la mujer y su incorporación al mundo laboral ha aumentado considerablemente. Aun así, el hecho de que las mujeres salieron del mundo doméstico, se debe al trabajo remunerado, así mismo, dentro de la “industria pública” el ingreso de la mujer ha estado marcado por estas relaciones de sexos en las que la mujer se encuentra precarizada doblemente (ya que en el mundo doméstico ya se encuentra desvalorizada)

Podemos señalar entonces que a pesar de que a la lucha feminista tiene como objetivo la reducción de la desigualdad existente en la división sexual del trabajo, en el espacio productivo y reproductivo, la hegemonía de una estructura conformada por una

familia patriarcal, contribuyó a la persistencia de la desigualdad en la división socio sexual del trabajo que aún se ve en el siglo XX.

Cabe destacar que la actividad doméstica o de la esfera reproductiva, es una forma de trabajo, a pesar de no ser remunerada y ser bastante diferente a la forma asumida por el trabajo dentro del mundo de la producción, especificando que, aunque la investigación se situó dentro de la esfera productiva, no deja de ver como importante el trabajo doméstico no remunerado, ya que es desde ahí que se conforma el Trabajo Social como profesión. El trabajo doméstico a su vez, no se caracteriza por la suma de tareas sino por ser un "modo de producción doméstico" (Delphy, 1998, citado en Kergoat, 2001), o bien una "relación de servicio" — en la cual la disponibilidad permanente del tiempo de las mujeres al servicio de la familia —, considerada como característica del proceso de trabajo doméstico.

La noción de división socio sexual del trabajo indica que las actividades no se distribuyen de forma neutral, y muestra que mujeres y varones no están en igualdad de condición ni en la esfera doméstica ni en la productiva (Anzorena, 2008) , por su parte agrega que también se construye una división **de los saberes basada en las relaciones de género** y señala que “Cada sociedad instituye actividades específicas, modos de saber que van a acompañar esas actividades y también modos de transmisión de los saberes de una generación a otra” (p.25)

A nivel más nacional, según el INE (2016) la división sexual del trabajo es una normativa tácita sociocultural y que no implica un “orden natural de las cosas”, explicando así que los roles van cambiando y se adaptan en función de las transformaciones sociales y

económicas, la cual genera estructuras y patrones en el mercado laboral, haciendo que prime la presencia de los hombre y en donde algunos empleadores ven el salario de las mujeres como un “segundo salario”, dado que el rol principal de proveedor es el hombre.

Se puede decir entonces que la distinción de género se produce en el campo laboral debido a la “asignación natural de roles”, esto deriva en características estereotipados de ambos sexos derivándose en el acceso desigual hacia los puestos de trabajo (Perticará, 2009, citado en INE, 2016, p.28), lo que su vez genera procesos de Segregación sexual del mercado del trabajo. Como mencionan las autoras De Oliveira y Ariza (2000), los procesos de división sexual del trabajo al interior del hogar guardan relación con la segregación ocupacional presente en la estructura el mercado laboral.

Dentro de esta misma lógica se habla de distintas segregaciones en donde La segregación de tipo horizontal se refiere a que las mujeres se han concentrado en ocupaciones específicas, muchas de ellas ligadas a brindar servicios “femeninos” como salud, educación y limpieza. En general, estas posiciones son de menor prestigio y generan menores remuneraciones que las posiciones que ocupan los hombres, los que a su vez tienen acceso a una más amplia gama de actividades y también a toda la gama de la jerarquía, desde la más baja hasta la más elevada (Wainerman, 2003 citado en INE,2016). Cuando los sectores se feminizan por lo general hay un deterioro en las ocupaciones de mujeres, como lo es en Trabajo Social, en donde los profesionales se concentran mayormente en atención directa dentro de servicios públicos, y se encuentran trabajando en condiciones de precarización.

Otros estudios también demuestran que existe además una forma de segregación de tipo vertical la cual “alude cual alude a las diferenciaciones que existen en cuanto al acceso a puestos de trabajo con distinta jerarquía entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan una escasa participación en puestos de trabajo de alta responsabilidad dentro de la organización (y por lo tanto con mejores salarios). Las barreras a las que ellas se enfrentan para acceder a buenos puestos de trabajo” (Instituto Nacional de estadísticas, 2016, p. 35)

2.2 Marco Conceptual

Con el fin de explicar la presente investigación se analizará y definirán aquellos conceptos considerados claves que acompañarán y fortalecerán el desarrollo del estudio. Por ello se presentarán los conceptos: Trabajo, Derechos humanos, Trabajo Social, Estereotipos de Género:

a) Trabajo y Derechos Humanos:

El “Trabajo”, como categoría de análisis, no deja de ser objeto de debates. Pocas categorías abstractas han tenido y tienen tanta implicancia en la vida concreta de las/os sujetos. En el sistema capitalista esta categoría se constituye en objeto de análisis porque ocupa un lugar central. Desde la perspectiva marxista, la fuerza de trabajo es la única mercancía capaz de crear plusvalía y por tanto de promover la acumulación de capital, prerequisite indispensable para la existencia del modo de producción capitalista (Anzorena, 2008)

Marx define el trabajo, independientemente de la forma social que tome, como “un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre medio, regula y

controla su metabolismo con la naturaleza (...) Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida” (citado en Anzorena, 2008)

El término trabajo, podemos definirlo descriptivamente o en términos de las relaciones que se establecen entre patrón y el obrero. Refiriéndonos a la primera modalidad podemos señalar que: “el trabajo es una actividad, realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. El trabajo involucra a todo el ser humano, y no solamente a sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. Por lo general, existe una gran diferencia entre el trabajo, tal como es prescrito por quienes tienen la responsabilidad de su concepción, y tal como es ejecutado, movilizándolo no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los incidentes que ocurren con frecuencia en las empresas y organizaciones”.

Quien se encarga de promover y dictar las normas fortalecer el diálogo social es “Organización Internacional del Trabajo” (OIT) (Agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), es el organismo internacional con mandato constitucional y el organismo competente para establecer Normas Internacionales Del Trabajo y ocuparse de ella ,cuyo principal objetivo es mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos

productivos, acelerar el desarrollo social y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.) en donde esta tiene reconocimiento universal en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales; Los términos "empleo" y "trabajo" se usan como sinónimos. Sin embargo, este alude a una categoría de actividad humana más amplia que aquel.

La OIT “define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).” (Organización Internacional Del Trabajo ,2004)

La OIT crea un programa en el 1999 que se llama “Trabajo Decente”, este es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, **sin discriminación de género o de cualquier otro tipo**, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartito.

La OIT (2007) hace una Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, Recordando la Declaración Universal **de Derechos Humanos**;

reafirmando el **principio de la no discriminación**; proclamando que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos, y declarando que todo debe hacerse para otorgar a todos los trabajadores, sin distinción por razones de sexo, una igualdad de oportunidades y de trato, en lo social, cultural, económico, civil y político; Habiendo tomado nota de las resoluciones, declaraciones, pactos, convenios y recomendaciones de las Naciones Unidas y de los organismos especializados, y en particular de los instrumentos adoptados por la OIT para **eliminar la discriminación contra las mujeres y fomentar la igualdad de oportunidades** y de trato para ellas.

Esta declaración se realiza con el fin de que las mujeres puedan ejercer su derecho a tener una ocupación remunerada con un pie de igualdad con los hombres, independientemente de su situación familiar, y a prestar su máxima contribución al desarrollo; Reconociendo que la situación de las mujeres no se puede modificar sin cambiar la función de los hombres en la sociedad y en la familia por consiguiente la OIT por consiguiente, establece ciertos principios como objetivos que deben alcanzarse progresivamente en relación con la integración de las mujeres en la vida económica, en la inteligencia de que dicha integración presupone una planificación dirigida hacia los distintos aspectos de la vida social uno de los principales son: Las trabajadoras gozarán de las mismas oportunidades y del mismo trato que los trabajadores. A) Es inaceptable y se tiene que eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres que niegue o limite esta igualdad. B) Se adoptarán todas las medidas para garantizar a las mujeres el derecho al trabajo como un derecho inalienable de todo ser humano y para revisar, cuando sea necesario, las leyes, los convenios

colectivos, las prácticas o las costumbres existentes que limiten la integración de las mujeres en la fuerza de trabajo en un pie de igualdad con los hombres.

Los derechos del hombre y mujeres no siempre han existido. Desde 1789 los Derechos del Hombre son signo de la democracia moderna y de la emergencia de la ciudadanía como cualidad potencialmente universal. Sin embargo, siglo y medio después ya habían mostrado su insuficiencia y fueron reformulados con el nombre de Derechos Humanos por Eleonor Roosevelt, quien los llamó humanos y no del hombre, para evidenciar que el concepto anterior sólo se refería a los hombres, y para incorporar a las mujeres de una manera explícita: humanos, en plural abarcador de los dos géneros, las mujeres y los hombres. A pesar de este esfuerzo, aún es vigente la concepción sobre los derechos del hombre. Los reclamos sobre la exclusión nominal y normativa de las mujeres, son refutados con el argumento de que el hombre es sinónimo de humanidad y por lo tanto es innecesario nombrar a las mujeres, lo que muestra por lo menos, una clara subsunción de las mujeres en los hombres y por esa vía en simbólico el hombre. En la actualidad ambas posiciones coexisten enfrentadas y representan dos visiones filosóficas antagónicas tanto de la humanidad, como de las condiciones humanas de género de mujeres y hombres (Legarde, 2012)

El cambio filosófico, ético y político al crear la categoría de los derechos humanos, es trascendente. El plural expresa la incorporación de las mujeres como género en lo humano. Y, al mismo tiempo, los hombres -contenido implícito del simbólico el hombre-, dejan de representar a la humanidad. Por cierto, a una humanidad inexistente en tanto

conjunción de todos los sujetos libres y pares. Inexistente, debido a la dominación que hace a miles de millones de seres carentes de libertad e implanta la desigualdad como elemento estructurador del orden social (Marx, 1844).

Por último, es un derecho saber en qué mundo vivimos como mujeres, qué oportunidades tenemos y de qué derechos gozamos. Y saber asimismo qué derechos no tenemos, en qué posición de género estamos colocadas, qué podemos esperar de las relaciones con los hombres en los diversos ámbitos, por qué debemos hacer dobles esfuerzos para obtener mínima retribución o reconocimiento

Otro derecho humano inalienable, es el derecho a luchar por eliminar la opresión de género. Saber qué es favorable para nuestro desarrollo, qué obstaculiza la vida, cómo no permitir que nos exploten, maltraten o dañen, cómo no perder el rumbo propio. Es un derecho aprender a no quedar en desventaja ni en subordinación. Es un derecho educativo dotar a las mujeres de recursos para eliminar en las propias vidas la desigualdad y participar en la eliminación social de sus causas

Estos derechos humanos han ido evolucionando y cambiando, donde se han ido clasificando en tres generaciones (o dimensiones) estos dan cuenta de la evolución que han experimentado entonces en la actualidad (Unidiversidad, 2017) los DDHH ya llevan tres generaciones las cuales son:

- La primera generación: estos corresponden a los derechos de Civiles y políticos que nacen en el siglo XVIII y XIX en donde la autora Fraguas (2015) plantea que su

función es Limitar la acción del poder estos están relacionado con el principio de la libertad, estos Garantizan la participación política de los ciudadanos como por ejemplo Derechos Civiles, Derecho a la vida, a la libertad, la seguridad, a la propiedad, Derechos Políticos, Derecho al voto, a la asociación, y a la huelga.

- Derechos de segunda generación: Incluyen a los llamados derechos económicos, sociales y culturales los cuales nacen en el Siglo XIX Y XIX están vinculados con el principio de igualdad en donde estos garantizan unas condiciones de vida dignas para todos como por ejemplo Derecho a la salud, a la educación, al trabajo, a una vivienda digna, exigen para su realización una efectiva intervención de los poderes públicos, a través de prestaciones y servicios públicos (Fraguas, p8.2015)
- Derechos de Tercera generación: Estos derechos contemplan la Justicia, paz y solidaridad nacen en el siglo XX y XXI función es promover relaciones pacíficas y constructivas. Estos derechos se vinculan con los valores relativos a la solidaridad e inciden en la vida de todos los seres humanos, por lo que precisan de la cooperación a escala universal para su realización en donde tienen derecho a un medio ambiente limpio, a la paz, al desarrolló (Fraguas, p.9, 2015)

Como podemos ver los Derechos Humano de segunda generación comienza a preocuparte por el derecho al trabajo como derecho fundamental para el desarrollo e todo hombre y mujer. Como se puede ver el trabajo y los derechos humanos no son conceptos diferentes, sino que se entrelazan y velan por el bienestar de todos los

hombres y mujeres contribuyendo a su desarrollo. Todos merecen una trata justo e igualdad sin descremación alguna.

b) Trabajo Social:

Para entender al Trabajo social, es importante primeramente definirlo. A continuación, se expondrán una serie de definición desde diferentes fuentes bibliográficas, para entender la praxis del Trabajo Social.

“El Trabajo Social es una actividad organizada cuyo objetivo es facilitar la adaptación recíproca entre los individuos y el medio social (...), se logra a través de metodologías y técnicas que permiten a los individuos, grupos y comunidades asumir sus necesidades, resolver los problemas inherentes a la adaptación a una sociedad en evolución, y gracias a una acción de cooperación, mejorar las condiciones económicas y sociales” (Naciones Unidas, 1969)

Un Trabajador(a) Social, actúa desde los ámbitos de las relaciones entre sujetos sociales y, entre estos sujetos y el Estado, es decir, es parte de un sistema en donde sus acciones tienen que ver con técnicas socioeducativas, que inciden en la reproducción material y social de la vida con: individuos, grupos, familias, comunidades y movimientos sociales, buscando la transformación social (CFSS: Consejo Federal de Servicio Social-Brasil, 2011). Estas acciones lo que buscan es generar la autonomía, participación del sujeto, así como, capacitar, movilizar y organizar a estos individual y colectivamente.

González (2015) señala que respecto a los inicios de la profesionalización del Trabajo Social, la primera escuela creada en Chile en el año 1925 por el Dr. Alejandro del

Río, nombre que adquiere más tarde, esta surge con el nombre de Escuela de Servicio Social bajo el alero de la Sociedad Chilena de Beneficencia, una institución filantrópica en la que tiene una marcada influencia en los sectores laicos (González, 2015) .Dentro de la primera Escuela se Servicios Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile, los que comenzaron estudiando la carrera eran jóvenes de la alta sociedad dando una respuesta a la Iglesia Católica. Lo anterior configura el carácter benéfico y asistencialista que ha acompañado a la profesión.

Según lo que señalan las autoras Castañeda y Salamé (2007) la profesionalización del Trabajo Social consta de cinco etapas desde 1925, hasta la actualidad

La primera etapa corresponde a la de “la beneficencia a la profesionalización” comprendido entre los periodos de años de 1925 a 1960, donde como se mencionó anteriormente su principal referente la componen principios filosóficos y cristianos de ayuda al necesitado. Dentro de las influencias de la profesión se toma la tradición europea y posteriormente aportes desde escuelas de Servicios Social norteamericanas. Respecto al currículum profesional, los profesionales se encuentran preparados para intervenir en el campo médico social y en organismos públicos de asistencia y seguridad. Por otro lado, se incorpora la metodología de trabajo en Grupos, pero desde la misma mirada de la caridad y la beneficencia.

Luego, la segunda etapa que proponen las autoras es la “del asistencialismo a la promoción” etapa que comprende entre 1960 a 1973. Dentro de este periodo existe un giro de los referentes profesionales hacia un contexto de movimientos sociales, los cuales

buscaban cambios profundos en las estructuras que existían dentro de la época. En el contexto Latinoamericano la profesión comienza a pasar por la etapa denominada como “reconceptualización”, generando una autocrítica que ponía en cuestionamiento los marcos teóricos, conceptuales y valóricos vigentes dentro de la formación de la profesión. Se comienzan a cuestionar los roles profesionales. Dicho movimiento brinda una nueva visión del objeto del Trabajo Social, indicando como atributos de esta profesión, el compromiso social en vez de la neutralidad ideológica. En este período respecto a la situación laboral de los profesionales se visualizó que hay un crecimiento importante en los campos laborales vinculados a áreas de desempeño municipales, sindicales, poblacionales y rurales. (Castañeda y Salamé, 2007). Luego de esto se pasa a la tercera etapa la cual las autoras denominan

“Trabajo Social y Gobierno Militar”, que comienza con el Golpe de estado de septiembre de 1973 y se extiende hasta el año 1990. En este periodo se detienen todos los procesos iniciados en la etapa anterior, en donde se cierran escuelas, se expulsan profesores, estudiantes y se produce una restricción en los nuevos ingresos, números de vacantes y existe una discontinuidad de la oferta de formación en las escuelas que permanecieron abiertas, ya que claramente, se encontraban subordinados por el régimen militar. Con la redefinición de los currículos universitarios “se comienza a plantear un Trabajo Social con una formación tecnológica central en la desideologización de la práctica Social, poniendo énfasis en la neutralidad en los nuevos procesos de intervención” (Castañeda y Salame, 2007, p.4). Dentro de este contexto socio político represivo, el campo profesional se ve afectado por el valor paternalista y asistencialista que

hereda la profesión, priorizando la atención individual por sobre la comunitaria y de grupo.

La etapa de “Continuidad y Cambios en busca de una síntesis” corresponde a la cuarta etapa, la cual se inicia con el retorno de la democracia y se extiende a fines de la década de 1990, en donde la profesión dirige sus esfuerzos en construir saberes que sistematicen las experiencias de las etapas anteriores y por consiguiente generen un nuevo conocimiento profesional en conjunto con la resignificación de las metodologías de intervención antiguas.

Uno de los principales ejes en este periodo es la superación de la pobreza y el aporte profesional en el desarrollo económico con justicia social. El número de profesionales se eleva en atención a la apertura de nuevas escuelas, sobre todo en instituciones privadas.

En cuanto a la situación académica que adopta la formación de Trabajo Social toda la gestión realizada por el Colegio de Asistentes Sociales culminó con la promulgación de la Ley N° 20.054 homologó los títulos de Asistentes Sociales extendidos por universidades con el de Trabajadores Sociales y precisó que todos los puestos de trabajo de la administración pública que exigieran el título de Asistente Social debían ser redefinidos con el requisito de título de Trabajador Social, con el objeto de marcar la diferencia con los títulos de nivel técnico. Así mismo, “fijó normas para que las universidades pusieran en práctica planes especiales para que los egresados de los institutos técnicos pudieran acceder a la licenciatura universitaria” (Ruz, 2012, citado en González, 2015, p. 87)

Por último, la quinta etapa “de la tradición profesional a la transformación de la profesionalidad”, se puede decir que la formación y el ejercicio profesional se hace necesario por las exigencias derivadas de un Chile que comienza a globalizarse con cambios económicos, culturales que se encuentran en curso (Castañeda y Salamé, 2007, p.24). Estas autoras mencionan que el positivismo ha sido la mayor influencia dentro del trabajo Social, en donde existe y aún perdura una tendencia a identificar el accionar científico con la postura empírico positivista (p.88)

Lo anterior confirma que tal como menciona Zamanillo (1990) el Trabajo Social nace como una profesión totalmente vinculada a una práctica de ayuda, nunca extinguida en la historia de los hombres, por lo que ha conservado siempre su carácter; hoy una de las profesiones enmarcada en el vasto conjunto de las denominadas profesiones de ayuda o del cambio planificado, cuyo factor predominante es el uso que se hace de la información y el conocimiento para introducir modificaciones en determinadas situaciones que provocan malestar social.

El campo de intervención del Trabajador Social es amplio, como señala Romero & Rodríguez (2016) posibilita desempeñar su labor directamente con grupos sociales vulnerables tales como: personas de bajos recursos económicos, personas con capacidades especiales, niños víctima de maltrato intrafamiliar, personas privadas de libertad, entre otros, aspectos que exige que el trabajador social desarrolle competencias para dar respuesta a los diversos contextos sociales. (Citado en Álava, 2017, p. 4). Respecto a los **ámbitos de realización de intervención profesional de los y las Trabajadores Sociales**, según la autora María Moliner “el ámbito es el espacio comprendido dentro de ciertos

límites, o lugar que se determina de algún modo”. Desde aquí, se puede considerar que el concepto de ámbito profesional hace referencia a estos espacios delimitados por la organización institucional ya sea pública o privada respecto de los servicios que operara el profesional, un marco programático y operativo en el que se concreta y desarrolla su labor profesional. En relación a eso las investigadoras han establecido, respecto al libro blanco de Trabajadores Sociales ciertos ámbitos en los que se desarrolla habitualmente un trabajador social en su ejercicio profesional.

Primeramente se hace hincapié en los **Servicios Sociales**, de atención social básica y primaria donde el profesional tiene consolidada su presencia, dirigidos a la población en general. Por otro lado, se encuentran los **Servicios sociales especializados**, la cual se diferencia en que su atención es por colectivos (personas sin hogar, personas mayores, infancia y familia, mujer, personas con discapacidad, inmigrantes. Otro ámbito de realización es la Salud donde el profesional se desempeña en servicios de atención socio sanitario, o servicios de atención primaria de salud, salud mental entre otras. Así mismo, la **Educación** es un ámbito de acción profesional orientada al asesoramiento pisco pedagógico y social, donde se realizan acciones de prevención, promoción entre otras. También el ámbito de la Justicia, el cual los profesionales pueden desempeñarse en justicia juvenil, en juzgados o instituciones penitenciarias. Por último el ámbito **Empresarial**, con atención y prestaciones sociales a trabajadores en determinadas empresas y la **Vivienda** donde los trabajadores sociales hacen programas de promoción, adjudicación viviendas de protección social, organización comunitaria, planificación urbana, etc. Así mismo el **Tercer sector** es un ámbito en expansión donde se integran organización sin intención de lucro que

trabajan contra la exclusión social en sus distintas dimensiones. Cabe destacar que estos no son los únicos campos de desempeño profesional puesto que la **formación y asesoramiento**, como el ejercicio libre se ha visto tocado por el Trabajo Social, donde se han abierto otros ámbitos de desarrollo como la Terapia familiar, Mediación familiar, Mediación comunitaria, Asesoramiento en dirección de políticas (ANECA, 2004)

Como podemos ver, el Trabajo Social es una profesión que se encuentra inserta en el mundo laboral donde la profesión posee un carácter altamente feminizado, lo cual genera ciertos estereotipos a profesión en sí misma en donde hay mucha desigual en el este mercado laboral al ser una carrera altamente feminizada.

El Consejo Trabajo social Cava (2014) plantea que:

“la precariedad laboral del Trabajo social abarca distintas dimensiones: la inexistencia de contrato laboral; la firma de contrato por tiempo determinado; la ausencia de aportes a la seguridad social y de otros componentes remunerativos por ley (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares) o por convenio; la existencia de múltiples empleadores; que la prestación laboral se desarrolle fuera del domicilio del empleador; la no afiliación sindical. Estas se combinan de formas variadas” (Mercante, 2013).

Estas precarizaciones laborales no deberían existir puesto que, como vimos anteriormente existen DDHH y una Organización Internacional del Trabajo que vela por estas desigualdades, donde es el estado chileno quien debe garantizar y velar por estos derechos.

c) Estereotipos de Género:

Para un mayor entendimiento del fenómeno de investigación primeramente se analizará el género como categoría de análisis, desde una perspectiva crítica, luego la importancia de tener una perspectiva de género, para terminar en los estereotipos de género como categoría de análisis, con el fin de clarificar cómo entenderemos estas variables:

Género:

Legarde (1996) señala **que el género** es más que una categoría, si no es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimiento relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. **El sexo** por su parte según la misma autora Marcela Legarde es el “conjunto de características genotípicas y fenotípicas presentes en los sistemas, funciones y procesos de los cuerpos humanos, con base en él, se clasifica a las personas por su papel potencial en la reproducción sexual” (p.12)

El género se encuentra presente en todo el mundo, sociedades y sujetos sociales, configurando sus relaciones. Por su parte el género se encuentra establecido sobre la base de la sexualidad, la cual, a su vez, es definida y significada históricamente. Las teorías feministas, ya sean psicoanalíticas, posmodernas, liberales o críticas coinciden en el supuesto de que la constitución de diferencias de género es un proceso histórico y social y en que el género no es un hecho natural (Legarde, 1996), es decir, que existen diferencias es un hecho, pero también lo es que es construido socialmente.

Según esta autora el sexo y el género no se relacionan entre sí como lo hace la naturaleza y la cultura, pues la sexualidad misma es una diferencia, la cual es construida socialmente (p.15).

El género entonces lo entenderemos como una construcción simbólica que contiene un conjunto de atributo asignados a las personas a partir del sexo. Trata de características biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, políticas y culturales. Puesto que a partir de que un cuerpo es nombrado, este recibe una significación sexual que lo define, como una referencia normativa para la construcción de cada sujeto, ya sea en su “masculinidad” o su “feminidad”

Para la presente investigación se entenderá al género como un concepto que permite dar cuenta de aquellas construcciones sociales que se han elaborado sobre la base de diferencias sexuales que delimitan formas de ser, pensar y sentir y que a su vez posiciona a varones y mujeres en relaciones desiguales en todos los ámbitos de la vida con consecuencias tanto materiales como subjetivas para los/as mismos/as

El género como categoría es adecuado para analizar y comprender la situación de las mujeres, a su vez también, la condición masculina. Nos permite comprender a cualquier sujeto social cuya construcción se apoye en la significación social que posee su cuerpo sexuado, con cargas, deberes, prohibiciones que se asignan socialmente para vivir.

Es importante una perspectiva de género la cual nos permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como

sus semejanzas y diferencias (Legarde, 1996). Por otro lado, es un elemento que con la potencialidad de unir concepciones históricas, sociales y filosóficas.

Se debe destacar que “lo masculino” y “lo femenino” no es estable, ni constante, no son hechos naturales, sino construcciones sociales. A su vez los atributos y roles que se les atribuyen a hombres y mujeres, no son aleatorios, o igualitarios, sino que, dentro de las sociedades patriarcales, las funciones atribuidas al sexo existen a lo largo de la historia, manteniendo a los hombres en el poder y a las mujeres en situación de dependencia. Estas características y atributos son los que han generado una desigualdad de oportunidad entre el género femenino y género masculino

El concepto de rol hace referencia a la función o el papel que asume un individuo en un determinado contexto. La idea de rol de género está asociada al concepto de género en las ciencias sociales. Siguiendo con este razonamiento, el rol de género es el papel que deben asumir hombres y mujeres de acuerdo a los mandatos sociales. Los roles socialmente asignados a hombres y mujeres no han sido ni son tan rígidos como se presentan, sino que el sistema de roles cambia y se adapta en función de las transformaciones sociales y económicas.

Según Vásquez (2015) existen muchas investigaciones también sugieren una relación entre transmisión de roles de género y tipo de familia, señalando que:

“En hogares con mayor igualdad de género la clasificación de ocupaciones tiende a ser menos estereotipada y las niñas eligen estudios menos tradicionales, además de expresar mayor interés y obtener mejores resultados en matemáticas y ciencias. Conscientes de las

menores expectativas asociadas a las niñas, en este tipo de familias los progenitores tratarán además de ajustar sus actitudes, aspiraciones y conductas” (p.23)

En familias más tradicionales, por el contrario, las concepciones de género suelen ser estereotipadas y, en consonancia, fomentan y esperan mayor perseverancia y desempeño por parte de los niños (Anker, 1997). Los que a su vez se constituyen como agentes de socialización los que a su vez son decisivos en la construcción de roles de género los que así mismo, que influyen en la elección de itinerarios formativos y profesionales

Estereotipos de género

Los estereotipos de género según Hidalgo (2017) son ideas que se reproducen y transmiten desde que nacemos, esto se da mediante el proceso de socialización. Esta autora señala que los estereotipos no son innatos, sino que, son adquiridos en la cultura en la que estamos insertos, que, por cierto, la mayoría corresponden a un orden capitalista y patriarcal, en donde, en función de ellos nos comportamos, según lo que la sociedad esperaría de nosotros y nosotras. Según Álvarez (2016, citado en Hidalgo, 2017), la cultura en la que vivimos instaura una vía por medio de la cual se enseñan y aprenden las conductas y roles que perpetúa la sociedad. Para esta autora el control ejercido a través de esta transmisión de roles y estereotipos provoca una violencia simbólica al coaccionar, autorregular y controlar los comportamientos.

El problema se encuentra cuando no nos comportamos como la sociedad espera según nuestro sexo, y estos comportamientos y actuaciones son desaprobados, rechazados y criticados ya que se establecen como naturales.

Los roles y estereotipos de género, modelos mentales sobre cómo las mujeres y los hombres deben ser y comportarse en diferentes esferas de la vida, son construcciones sociales y por tanto su grado de permeabilidad cambia a lo largo del tiempo y en función del contexto sociocultural. Así, una parte minoritaria de la literatura se centra en el papel de los agentes de socialización (Vásquez, 2015)

Pero los estereotipos de género no sólo adscriben características, sino que, como dice la UNESCO (2010) citado en Vásquez (2015) al definir los esquemas de referencia e influir en las expectativas y comportamientos, también tienen carácter prescriptivo. Los roles y estereotipos de género, modelos mentales sobre cómo los hombres y mujeres deben comportarse son construcciones sociales y por tanto su grado de permeabilidad cambia en función del contexto sociocultural. Así, una parte minoritaria de la literatura se centra en el papel de los agentes de socialización que, además de transmisores y reproductores de los estereotipos de género tradicionales, son poderosos instrumentos para superarlos.

Por otro lado, los agentes de socialización también son decisivos en la construcción de roles de género y en la transmisión y perpetuación de estereotipos de género tradicionales que influyen en la elección de itinerarios formativos y profesionales. Los estereotipos tienen una función muy importante para la socialización de los individuos ya que, facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, puesto que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado en el (González, 1999, p. 81)

Como señala la autora Lorente (2014) los estereotipos de género y roles son los que han contribuido a que las mujeres sean miradas como minorías y en posición de desigualdad ante los hombres dificultando la entrada al mercado laboral en una posición de desventaja tanto salarial como de oportunidad en donde se ha visto discriminada, por ello la OIT como explicamos anteriormente crea un programa dirigido a las Mujeres para velar por la integración de la mujer en la vida económica.

2.3 Marco Contextual

2.3.1 Contexto institucional:

El contexto institucional bajo el cual se enmarca la investigación, se desarrollará en el **Consejo Provincial de Trabajadores y Trabajadoras de la Provincia de Valparaíso** pertenecientes al Colegio de Asistentes Sociales. El cual se constituye el 11 de octubre de 1955, a partir de la ley N° 11.934. En sus inicios fue obra de la Federación Nacional de Agrupaciones de Visitadoras Sociales y Asistentes Sociales de Chile. Esto, ya que la Ley Orgánica no señaló la forma de operar para iniciar sus acciones, el Gobierno, a través de un decreto, designó un Comité para poner en ejecución las disposiciones de la Ley Orgánica N° 11.934. Según datos recabados por parte del Colegio de Asistentes Sociales, éste se conformó con decanos de las facultades de la Universidad de Chile y Pontificia Universidad Católica de Chile, Darío Benavente Gorroño y Pedro Lira Urquieta; por la Presidenta de la Federación Nacional de Agrupaciones de Visitadoras Sociales y Asistentes Sociales de Chile, Marina Ramírez Guerra; por la Presidenta de la Asociación de Escuelas

de Servicio Social de Chile, Anna Mac Auliffe González; por las Asistentes Sociales Carmen Salinero Carreño, Anna Botarelli Olmos y Mercedes Ezquerra Brizuelas.

El Colegio se declara como un ente regulador, que pretende velar por el prestigio de la carrera, así también regular su correcto ejercicio basándose en valores éticos definidos por la misma institución.

“El Servicio Social Profesional confluyen una diversidad de filosofías e ideales humanitarias, religiosas y democráticas. En cuanto a profesión se propone como objetivo el desarrollo de la potencialidad humana y la satisfacción de cuantas necesidades humanas surjan de la compleja interacción de la persona con la sociedad” (Colegio de Asistentes Sociales, 1977).

Como podemos ver la **presente investigación se relaciona directamente con el colegio de Trabajadores Sociales** puesto que, este tiene como objetivo “el desarrollo de la potencialidad humana” , por tanto el estudio tiene como eje central los estereotipos de género que configuran prácticas de segregación laboral en los distintos contextos laborales de estos, en donde, la figura del género femenino durante toda la historia se ha visto como minoría y en posición de desigualdad respecto al hombre, la cual ha afectado su potencial humano como profesional. Lo anterior ha repercutido a la profesión directamente, es por ello que, la presente investigación busca aportar tanto al desarrollo de la profesión como a también a las potencialidades humanas que busca que los y las profesionales del Trabajo Social desarrollen para una mejor interacción con la sociedad.

Respecto a la Ley Orgánica que creó el Colegio de Asistentes Sociales de Chile en 1955 fue modificada en agosto de 1972 y el Reglamento, en febrero de 1973.

El Consejo General publica en el Diario Oficial del 7 de mayo de 1981, el extracto del Estatuto aprobado el 29 de abril de 1981, dando cumplimiento al Decreto Ley del Ministerio de Justicia y a su inscripción en el Registro de Asociaciones Gremiales del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, convirtiéndose así en una Asociación Gremial.

La misión que desea la institución es:

“Representar a los Asistentes Sociales de la Provincia de Valparaíso y a nivel nacional, en aquellas instancias propias del quehacer profesional”. (Colegio de Asistentes Sociales, 1977)

Por otro lado, el objetivo principal de la institución a partir de lo que dictamina el Colegio de Asistentes Sociales, 1977 es:

“Recuperar espacios de participación, opinión pública profesional y confianza técnica en materias afines a la profesión; a través de la recuperación del rango universitario, de acciones orientadas a ampliar la base social de participación gremial y de presencia en diversos ámbitos políticos, institucionales y sociales”

2.3.2 Contexto Político y Jurídico

Respecto al contexto jurídico y político en el que se enmarca la profesión del Trabajo Social podemos decir que durante el año 1955 se dicta la ley N°11.934 la cual es

creada por el colegio de asistentes sociales de Chile. “Los objetivos gremiales definidos en dicha Ley establecen: “a) Velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la profesión de asistente social y por su regular y correcto ejercicio; mantener la disciplina profesional y prestar protección a los asistentes sociales; y b) Estimular las investigaciones científicas de problemas de interés social y propender al perfeccionamiento de la legislación vigente” (Castañeda y Salame, 2015)

Las autoras Castañeda y Salme (2015) explican que la Ley N°15.020 de reforma agraria da inicios a procesos de cambios estructurales esta años más tarde se profundiza con la Ley N° 16.640 en año 1967 estos cuerpos legales dan origen a una institucionalidad agraria en estos institutos de educación rural se incorporan trabajadores sociales para que se vinculan principalmente con el alfabetismo.

Un hecho importante en marco político es la dictación de ley N°16.880 del año 1968 “sobre Juntas de Vecinos y Organizaciones Comunitarias, que impulsa el trabajo profesional en ámbitos comunitarios urbanos.” (Castañeda, 2015). Años más tardes el 24 de junio del 1972 se crea la ley N°17.695 en donde “fija la obligatoriedad de asignar la Jefatura de los Servicios de Bienestar a profesionales Asistentes Sociales.” (Castañeda, 2015).

Hasta este momento la profesión de trabajo social comenzada a profesionalizarse y desarrollarse firmante hasta que en el 11 de septiembre del 1973 ocurrió el golpe de estado que trajo como consecuencia el cierre de las escuelas de servicio social, pero “Las escuelas que continúan funcionando lo hacen bajo fuertes restricciones que incluyen expulsión de

académicos y estudiantes” (Castañeda y Salame, 2015) Posteriormente en el año 1975 se comienzan a reabrir las escuelas de Trabajo Social.

Una vez devuelta a la democracia en el 1990 se crean las nuevas institucionalidades del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y la Comisión Especial de Pueblos Indígenas (CEPI), que dará origen posteriormente a la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI). Asimismo, se crea el Ministerio de Planificación Social (Castañeda y Salame, 2015) estas instituciones reciben colaboración de los profesionales de Trabajo social.

Posteriormente en el año 2005 en base a la iniciativa impulsada por el colegio de profesionales de la orden, de pasa a dictar la Ley 20.054 “que restituye el rango universitario a Trabajo Social. Por efectos de la ley, el título profesional universitario en posesión del grado de licenciatura, corresponde a Trabajador y Trabajadora Social, reservando el título de asistente social para profesionales formados en Institutos Profesionales” (Castañeda, 2015)

En el año 2011 se hace la Incorporación de Trabajo Social como disciplina del Grupo de Estudios de Sociología y Ciencias de la Información del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT) (Castañeda, 2015)

Tomando en cuenta todo este contexto, la Comisión de Estudios del Consejo Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Sociales de Chile en 2019, en coordinación con sus 19 consejos provinciales, plantea una propuesta nacional de sensibilización para una

nueva Ley de Trabajo Social, con el fin de repensar la profesión en su primer centenario a partir de lo ético, histórico, metodológico, político y económico, en el año 2025.

Por otro lado, no debemos olvidar que aparte de profesionales somos seres humanos y trabajadores en donde existen leyes que velan por que no exista discriminación es por ello que con el fin de terminar con la discriminación laboral a la hora de acceder a un puesto de trabajo la Dirección del Trabajo quiere informar que según lo que señala la Constitución de la República en su artículo 1º de la Norma Fundamental, en su inciso primero dispone: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"; y el artículo 19 NÚMERO 2º que señala: "La constitución asegura a todas las personas: La igualdad ante la ley" (Dirección Del Trabajo)

Dentro de Chile, el 24 de julio el 2012 se promulga Ley 20.609 la cual es la Ley de no Discriminación o conocida como la **Ley Zamudio**, que tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria, estableciendo un procedimiento judicial y medidas sancionatorias en caso de comisión de un acto de ese tipo (Biblioteca Congreso Nacional De Chile, 2012)

El Estado Chileno plantea que una acto de discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual,

la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad (Biblioteca congreso Nacional De Chile, 2012)

Asimismo, y en concordancia con el fenómeno de investigación y como un hecho histórico, ante el estallido social la revolución feminista en Chile tomó más relevancia sobre todo en la agenda social y así tras 18 años el Senado aprobó protocolo de la ONU contra la discriminación de la mujer. Un hecho que tiene relación profunda con el fenómeno de Segregación Laboral y las causas históricas que han precarizado a la figura de la mujer o al género femenino. Este instrumento le permite a la ONU fiscalizar el efectivo cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que fue ratificado en Chile en 1989, pero que hasta ahora no se había podido fiscalizar por el organismo internacional. El protocolo fue aprobado a pesar de los 15 votos en contra de la UDI, RN y Evópoli. Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad (Naciones Unidas, 1981)

2.3.3. Contexto Social

Entre los años 1890 y 1932, según el autor González (2015) Chile tenía un sistema de estratificación social muy rígido entre los grupos con poder económico político y el resto de la población.

Las condiciones laborales de los trabajadores en Chile se transforman en una fuente de demandas por el cambio de la explotación dentro del trabajo de los obreros, donde el trabajo estaba precariado con paupérrimos salarios, sin normas mínimas de prevención, protección o indemnización por accidentes laborales. Ante esto “Chile experimentó en los últimos 10 años del siglo XIX, aproximadamente 200 huelgas de trabajadores de diferentes industrias, sin embargo, debido a la falta de legislación laboral, estas manifestaciones eran invalidadas” (González, 2015, p. 19).

Es en esta época donde se desarrolla “Cuestión Social”, la cual algunos autores la vinculan a la necesidad de la profesionalización del Trabajo Social al surgimiento de la cuestión social. Es por esto que debido a las crisis económicas y sociales que se presentaron a nivel mundial a comienzos de 1900, y por consecuencia afectaron la situación económica de Chile, la idea de profesionalizar la asistencia social comenzó a tomar más fuerzas.

Dentro de América Latina, existe la inquietud de especializar y profesionalizar con la instalación de diferentes centros de formación relacionados con el área social, conectándose con la apertura en Chile de la primera escuela de Servicio Social (1925). Donde según González (2015) las mujeres, históricamente se han quedado excluidas en empleos considerados masculinos, por el tipo de competencias que se requieren, las que culturalmente se han definido como “masculinas” o “femeninas”. Por ello, se ha promovido el ingreso de mujeres al mercado de trabajo en profesiones acordes a su “naturaleza”

Respecto a estas condiciones sociales, además la profesión tiene la dificultad de desprenderse de ciertas representaciones que oscurecen su rol, el Trabajo Social ha tenido

que lidiar con complejidades sociales e históricas a nivel Latinoamericano como es el caso de las dictaduras militares. (González, 2015, p. 56)

Considerando el contexto donde se posiciona la formación profesional del Trabajo Social en Chile, cuya estructura económica es de una clara tendencia neoliberal, que comenzó a gestarse durante la Dictadura Militar, limitando la intervención del Estado en la vida económica y política, significó la disminución del gasto fiscal a través de la privatización de los servicios sociales, con diseño de políticas públicas y asignación de recursos focalizados, otorgándole al sector privado el rol de proveedor de bienes y servicios transables en el mercado. A sí mismo, otorgando a los privados a hacerse cargo de intervenir en los problemas sociales, priorizando la labor de los profesionales de las Ciencias Sociales.

La amplia gama de ofertas relacionada con la formación de Trabajadores Sociales, diversificar las mallas curriculares y enfoques teóricos -metodológicos, sin embargo, esto no significó posicionar o impulsar a la disciplina, sino que ha continuado con un rol más secundario en comparación con otras profesiones de las Ciencias Sociales, lo se sigue desvalorizando la profesión del Trabajo Social, categorizándolos dentro de las misma interdisciplinariedad un nivel más bajo que con las otras disciplinas con las que trabaja.

Otro antecedente importante y, que tiene relación con la amplia oferta académica de la profesión, es el incremento de profesionales nuevos que superan el número de ofertas laborales. Lo anterior, ha significado que solo un 77,8% de profesionales encuentre un empleo después de su primer año de titulación, con una remuneración promedio de

\$468.646. Al segundo año de titulación un 87,2% de los profesionales logra emplearse con una remuneración promedio de \$529.089. (SIES, 2013)

Por último, cabe destacar el estudio de las condiciones laborales de Trabajo Social de la autora Vidal Molina (2008) en donde se concluyó que las condiciones laborales en que se desenvuelven los Trabajadores Sociales, muestra ciertos rasgos de precariedad, en tanto los contratos de trabajo se han vuelto inestables y los derechos sociales se han restringido, especialmente por prevalecer un contrato de tipo honorarios (p. 60)

A sí mismo, menciona que el pluriempleo es una cuestión que hay que analizar, en donde un aspecto que ha sido invisibilizado por algunos estudios es la desigualdad de género, la cual cruza transversalmente al Trabajo Social, como a otras profesiones feminizadas. “Es deducible que este elemento se presenta en la profesión, y que trae consecuencias sociales desiguales el pertenecer a uno u otro género, afectando negativamente a las mujeres” (p.34)

2.4 Hipótesis o supuestos del estudio

Según Hernández (2014) las hipótesis son la guía de una investigación, las cuales indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno que se quiere investigar. Estas se derivan de la teoría existente y deben formularse en manera de proposición.

Relacionado con lo anterior, la presente investigación presenta dos hipótesis en relación a los aspectos cuantitativos y un supuesto de investigación cualitativo.

Hipótesis 1:

“Las características socio laborales y demográficas más relevantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras Sociales es que el 41% del género femenino se desempeñan en ámbito de asistencia social y atención directa ; las cuales reciben como renta promedio \$482.750 y, el 80% del género masculino se desempeñan en puestos de jefatura y /o docencia recibiendo una renta promedio de \$787.735”

Como señala el autor Hidalgo (2017) “el fenómeno de la **división sexual del trabajo** nos ha hecho analizar por qué las mujeres nos encontramos tradicionalmente vinculadas hacia el espacio doméstico y porque los hombres están vinculados al espacio público generando una desigualdad entre el género femenino y masculino, lo que, configurando una identidad femenina ligada a los valores de cuidado y, por otro lado, una identidad masculina relacionada con valores de la provisión. En donde esta división ha generado ciertos campos de ocupación para hombres y para mujeres” (p.17)

Hipótesis 2:

“Los y las profesionales se expresan positivamente en un 70% sobre que existe una segregación en Trabajo Social, la cual se sustenta en estereotipos y roles construidos que afectan al género femenino”

La distinción de género existe y se produce en el campo laboral debido a la “asignación natural de roles”, esto deriva en características estereotipados de ambos sexos desviándose en el acceso desigual hacia los puestos de trabajo entre los género masculino y femenino (Perticará, 2009, citado en INE, 2016, p.28)

Supuesto 1:

Dentro de contexto socio laboral en el que se desempeñan los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, se presenta el fenómeno de Segregación Laboral en el cual se expresa el orden patriarcal dentro del mercado del trabajo y reproduce desigualdades entre los géneros femenino y masculino. Al respecto, los estereotipos relativos al comportamiento laboral femenino y sus efectos en los costos laborales, en especial producto de ausentismos y retrasos por responsabilidades familiares, y leyes laborales establecidas por el Estado que protejan a las trabajadoras, terminan por ubicar a las mujeres en los puestos de menor responsabilidad dentro de la estructura ocupacional

La autora Maruani (2007) señala que, " existe un papel de las relaciones patriarcales dentro del mercado, afirma que el capitalismo y el patriarcado constituyen estructuras sociales autónomas e interrelacionadas, en donde los intereses ideológicos han contribuido en la ausencia de las mujeres en el mercado del trabajo, la configuración de prácticas de la mano de obra femenina vista como subsidiaria y por consiguiente la subordinación de las mujeres dentro de la institución de la familia" (p.25)

Supuesto 2

La configuración de prácticas discriminatorias por género dentro de los distintos contextos socio laborales se deben a causas, culturales e históricas que provienen del sistema patriarcal en el que nos encontramos insertos.

Lorente (2004) señala que “La división sexual de trabajo llevado hacia el espacio público se genere en torno a construcciones sociales, culturales e ideológicas que suponen ciertos roles hacia las mujeres, posicionándose en una línea inferior a los hombres.es por ello que, debido a estas construcciones sociales, culturales o ideológicas es que dentro del trabajo social se configuran prácticas de segregación laboral debido a distintos componentes estructurales” (p.15)

“CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO”

*“El momento que vivimos es un momento lleno de desafíos.
Hoy como nunca es preciso tener coraje, es preciso tener
esperanzas para enfrentar el presente. Es preciso resistir y
soñar. Es necesario alimentar los sueños y concretizarlos
día a día teniendo como horizonte nuevos tiempos más
humanos, más justos y más solidarios”*

(Marilda Yamamoto 2003)

3.1 Metodología de investigación

Los fenómenos sociales son producto de un desarrollo de acontecimientos los cuales se van sitúan en distintas épocas, por lo cual una explicación desde el presente resultaría compleja sin utilizar aquellas técnicas y métodos que nos ayuden comprender el fenómeno a abordar, es por ello que, el marco Paradigmático - relacionado con la problemática a abordar y consecuentemente con la metodología de investigación - se basa en los postulado

del paradigma dialéctico crítico como menciona Martínez (2013) este trata de defender y promover los intereses de las minorías, en donde busca la transformación de las estructuras sociales y por ende, respuestas a las problemáticas actuales es por esto que como paradigma este promueve el compromiso con el conocimiento como acción transformadora en donde para ello es importante posicionarse desde una epistemología y metodología feminista .

En donde, “el método feminista se utiliza, para desarrollar conocimientos nuevos y distintos sobre cualquier aspecto de la realidad, que no podemos obtener con otro método. Es un Punto de vista que sirve para crear un conocimiento con menos falsificaciones al tomar en consideración cuestiones hasta ahora marginadas o ignoradas. Y reduce los errores porque es menos parcial, menos ciego, menos sesgado”. (Harding, citado en Ríos, Blázquez & Flores, 2010, p. 76)

La autora Harding plantea que existen formas específicas de acercamiento social para conocer una realidad las cuales son propias de un quehacer científico particular que por un quehacer político se ha denominado “feminista” el cual es un método que también se le ha llamado “método no sexista” o no androcéntrico en donde el método feminista engloba estos dos conceptos en donde una metodología feminista es necesariamente no sexista que significa que no discrimine en virtud del sexo y no androcéntrica (Citado en Blázquez & Flores, 2010)

Por otro lado, la autora Eichler (citado en Blázquez, 2010), plantea que la investigación feminista y la metodología feminista tiene el compromiso de mejorar la

condición de las mujeres, en donde no es posible llevar a cabo una investigación no sexista, no androcéntrica que no se interese por mejorar las condiciones de las mujeres.

Hablando desde una metodología feminista general la autora Harding plantea “el punto de vista feminista” en donde se adoptan conceptos y categorías específicos para que sea una metodología feminista. Estos conceptos son: patriarcado; opresión y/o explotación de las mujeres; trabajo doméstico invisible; modo de producción patriarcal; discriminación sexual, sistema sexo/género; mujer (en singular y en plural); género; relaciones entre los géneros y empoderamiento. Los anteriores conceptos van más allá de la época y los lugares en donde se pueda desarrollar la investigación. La metodología feminista nos permite comprender y explicar de mejor manera los estereotipos de género que configuran prácticas de segregación laboral en Trabajadores/as Sociales de la Provincia de Valparaíso. (Blázquez, Flores & Ríos, 2010)

En sintonía con lo anterior y conjuntamente con la metodología feminista, se utilizará el método Mixto, en donde el fenómeno será abordado mediante la coyuntura de la metodología cualitativa. Esta ayudará a comprender el fenómeno que se está estudiando para conocer los relatos de cómo y por qué se manifiesta este fenómeno en los distintos contextos laborales de los profesionales, por otro lado, desde la metodología cuantitativa se establecerá una caracterización socio demográfica y socio laboral de los y las Trabajadores Sociales, también se describirán los estereotipos que generan prácticas de Segregación laboral, con el fin de poder explicar el fenómeno en su globalidad y en profundidad.

Como se mencionó en el párrafo anterior se utilizará el método mixto en donde “la meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 532). Es por ello que, lo que se busca con la metodología mixta es extraer lo mejor de la metodología cuantitativa y cualitativa para así tener una visión más amplia del fenómeno para investigar cómo y porqué se manifiestan los estereotipos de géneros que configuran prácticas de segregación laboral dentro del contexto socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de Valparaíso, y al mismo tiempo profundizar en las percepción que tienen los mismos sujetos de investigación sobre el fenómeno de la Segregación Laboral por género.

En consideración de los artículos científicos revisados acerca del fenómeno a investigar y los artículos seleccionados en el Estado del Arte, esta investigación presenta una preponderancia cualitativa, pero hay aspectos importantes de analizar desde la metodología cuantitativa, desde lo cuantitativo se realizará una caracterización socio profesional de Trabajadores sociales de la provincia de Valparaíso. Mientras que desde lo cualitativo esta representa una realidad de como a los sujetos les afectan estas prácticas de segregación laboral por estereotipos de género, cuáles son sus experiencias y vivencias personales ante esta problemática.

Como podemos ver “los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de

datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 535). Esta metodología es asertiva cuando el problema o fenómeno se vuelve complejo y este método mixto puede ser la respuesta para entender y comprender dicho fenómeno.

El enfoque mixto ofrece varias ventajas para ser utilizado lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno a abordar, pue como señala Hernández (2014) este método tiene una percepción de éste resulta más integral, completa y holística. En donde los métodos mixtos “capitalizan” la naturaleza complementaria de las aproximaciones cuantitativa y cualitativa. Estos representan o están constituidos por dos realidades, una objetiva y la otra subjetiva (Hernández, 2014). Por lo que, lo cuantitativo representa una realidad “objetiva” pero a la vez también constituye una realidad “subjetiva”, compuesta de diversas realidades por ello que se utilizara el método mixto para poder tener una mirada más amplia del fenómeno, en donde lo cuantitativo será una caracterización socio profesional y demográfica de Trabajadores y Trabajadoras Sociales y luego desde lo cualitativo hacer un análisis más profundo a través de textos, narrativas, símbolos y elementos visuales compuesta de diversas realidades en donde sus miembros perciben diferente muchos aspectos de ella, y sobre la base de múltiples interacciones se construyen significados

Existe una estrecha relación entre el método mixto y el paradigma dialéctico el cual sustenta la presente investigación ya que como señala la autora Martínez (2013) la

investigación crítica está comprometida, con la explicación de la realidad y con la transformación de esa realidad desde una dinámica liberadora y emancipadora de los individuos implicados en ella. Dado que la finalidad de la investigación dialéctico -crítica es cambiar la realidad social para mejorarla, entonces en el proceso de construcción del objeto de estudio se consideran los elementos sociales, políticos, culturales, históricos y políticos donde se ubica el objeto lo cual hace relación con la presente investigación en cuanto se estudiará cómo y porqué se manifiestan los estereotipos de géneros que configuran prácticas de segregación laboral en los distintos contextos laborales de los Trabajadores y Trabajadoras sociales de la provincia de Valparaíso

En este sentido se relaciona con el fenómeno de la investigación puesto que se busca primeramente establecer una caracterización socio laboral de Trabajadores/as Sociales de la Provincia de Valparaíso, lo cual corresponde a algo objetivo y estructural y así tener una visión de la realidad. Por otro lado, de busca develar las causas que se encuentran detrás de estas reproducciones de segregación por género para así cambiar la realidad social y mejorarla.

3.2 Tipo o alcance de investigación

Como se mencionó anteriormente la siguiente investigación responde a una Metodología mixta, en donde el tipo de investigación corresponde a un alcance **explicativo**. A continuación, se describe el alcance de la investigación por separado considerando que la investigación es de metodología mixta es decir que mezcla tanto lo cuantitativo y cualitativo para así poder explicar el fenómeno.

Hernández (2014) plantea una pregunta fundamental para determinar el alcance de una investigación ya sea cuantitativa o bien cualitativa la cual es, *¿De qué depende que una investigación se inicie como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa?* (p.98).

El mismo autor les atribuye esta decisión a dos aspectos fundamentales, por un lado el conocimiento actual del tema de investigación que nos revele la revisión de la bibliografía y el segundo a la perspectiva que el investigador pretenda dar a su estudio, es decir, la perspectiva que el investigador le dé a su estudio determinará cómo iniciarlo.

Alcance cualitativo:

Por consiguiente, la presente investigación tiene un alcance explicativo puesto que es la que más se adecua a la investigación, puesto que, los estudios con alcance explicativo ya que, “pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (Hernández, 2014, p. 95) los estudios explicativos van mucho más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, es decir, estos van dirigidos a responder por las causas de fenómenos físicos o sociales, en donde su interés se centra en explicar el por qué ocurre un fenómeno en qué condiciones se manifiestan, es por ello que este estudio es de alcance explicativos puesto que busca explicar las causas estructurales que conllevan a que se produzca una Segregación laboral por género dentro de Trabajado Social, así como explicar cómo y porqué se manifiestan los estereotipos de género dentro de los contextos socio laborales de los profesionales.

Alcance cuantitativo

Del mismo modo en cuanto al alcance de la investigación cuantitativa, esta será de un alcance más descriptivo puesto que “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (Hernández, 2014, p.88). Por ello con el alcance cuantitativo lo que se busca es exactamente establecer una caracterización socio profesional y demográfica de los Trabajadores y Trabajadoras sociales de la Provincia de Valparaíso, y también obtener datos a las condiciones laborales de estos, pues los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

“Algunas veces, una investigación puede caracterizarse como básicamente exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa, pero no situarse únicamente como tal. Esto es, aunque un estudio sea en esencia exploratorio, contendrá elementos descriptivos (Hernández, 2014, p. 96) Como podemos ver una investigación puede tener más de un alcance, pero siempre predomina uno más que el otro. En este caso el alcance que predomina es el explicativo.

3.3. Diseño general de Investigación

De acuerdo con el diseño general de investigación, teniendo en cuenta que se utilizara la metodología mixta que resulta más flexible que las investigaciones cualitativa y cuantitativa pero, no por ello menos complejo puesto que, como señala Hernández (2014) “cada estudio mixto implica un trabajo único y un diseño propio, por lo que resulta una

tarea más “artesanal” que los propios diseños cualitativos; sin embargo, se han identificado modelos generales de diseños que combinan los métodos cuantitativo y cualitativo, y que guían la construcción y el desarrollo del diseño particular” (p. 536). El investigador elige un diseño mixto general y luego desarrolla el diseño específico que más se adapta a su estudio, en la presente investigación se trabajara con el “**Diseño Transformativo Concurrente**” (DISTRAC)

La elección del diseño Transformativo Concurrente, corresponde a los fundamentos de la investigación y al planteamiento del problema de la presente investigación en donde el “diseño transformativo concurrente (DISTRAC) se recolectan datos cuantitativos y cualitativos en un mismo momento (concurrente) y puede darse o no mayor peso a uno u otro método” (Hernández, 2014, p.567). Una de las mayores ventajas de este modelo es que se recolectan datos simultáneamente en un mismo momento “concurrente” se recolectan datos cuantitativos y cualitativos en una misma fase. En este modelo se habla que se puede o no dar mayor peso a un método, pero en la presente investigación ambos métodos tienen la misma preponderancia ya que, se planten en la investigación dos objetivos cualitativos y dos cuantitativos, lo que permite darle un mayor alcance y profundización a la investigación, cruzándose así con los datos recolectados desde el método cuantitativo, donde no se necesita aplicar un método antes que otro.

Al utilizar este método, no es necesario recabar los datos cuantitativos para luego pasar a recabar los datos cualitativos, sino que, se pueden hacer simultáneamente puesto que, no se condicionan los resultados que se obtengan del análisis cuantitativo, estos son

procesos que se pueden realizar simultáneamente pero que, finalmente se analizaran en conjunto.

El diseño transformativo concurrente, plantea que la recolección y el análisis son guiados por una teoría, visión, ideología o perspectiva, incluso un diseño cuantitativo o cualitativo, en este caso la recolección y análisis de datos son guiados por perspectivas feministas. Como dice el autor Hernández (2014) este armazón teórico o metodológico se refleja desde el planteamiento del problema y se convierte en el fundamento de las elecciones que tome el investigador respecto al diseño mixto, las fuentes de datos y el análisis, interpretación y reporte.

En el **Diseño Transformativo Concurrente**, “la finalidad es hacer converger la información cuantitativa y cualitativa, ya sea anidándola, conectándola o haciéndola confluir. Por tanto, sus fortalezas y debilidades son las mismas que las del diseño de triangulación o el diseño anidado. (Creswell, 2008 citado en Hernández 2014 p. 567). Como vemos tanto el método cualitativo como cuantitativo entregarán distintas visiones del problema. Los datos recolectados por ambos métodos son comparados o mezclados en la fase de análisis. En donde al usar este método se proporciona una visión más amplia del fenómeno estudiado que si usáramos un solo método.

3.4. Descripción específica del diseño de investigación

3.4.1 Participantes

Los participantes para la presente investigación tanto para la metodología cuantitativa y cualitativa se identifican los Trabajadores y Trabajadoras sociales de la

Provincia de Valparaíso Titulados, los cuales deben tener una trayectoria profesional de al menos un año en el mundo laboral, en instituciones públicas, privadas, del tercer sector o ejerciendo libremente, pudiendo estar activos –o no- durante el proceso de aplicación de la entrevista y cuestionario.

La muestra de la presente investigación se relaciona con el carácter mixto de esta. Cuando se determina la muestra en una investigación se toman dos decisiones fundamentales: la manera cómo van a seleccionarse los casos (participantes, eventos, episodios, organizaciones, productos, etc.) y el número de casos a incluir (tamaño de muestra); y obviamente, el muestreo se torna más complejo en un estudio mixto porque deben elegirse al menos una muestra para cada aproximación (cuantitativa y cualitativa) (Hernández, 2014).

Como dice el autor Hernández (2014) son dos las consideraciones que debemos tomar en cuenta para definir las muestras en un estudio mixto. La primera es el **factor temporal** y la segunda la prioridad del estudio (dominante en una de las ramas, ligeramente dominante o mismo peso). La decisión para elegir la muestra asociada es el enfoque del “muestreo por multiniveles para métodos mixtos”, las estrategias multiniveles implican que las muestras de las dos o más fases son extraídas de diferentes poblaciones o estratos de un mismo universo (Hernández, 2014).

La Unidad de Análisis de la investigación tanto para la metodología cualitativa como cuantitativa corresponde a los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, los cuales deben poseer el título de Licenciados en Trabajo Social, los cuales

deben tener una trayectoria profesional de al menos un año en el mundo laboral, en instituciones públicas, privadas, del tercer sector o ejerciendo libremente. Por otro lado, los participantes se pueden encontrar activos o inactivos dentro del mercado laboral al momento de aplicar el instrumento. No se considerarán a las personas que nunca han ejercido la profesión, puesto que no tiene la experiencia de estar inserto en el mundo laboral y evidenciar si se producen prácticas de segregación laboral por estereotipos de género.

Investigación Cuantitativa

Como se mencionó anteriormente, los participantes corresponde a **Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la provincia de Valparaíso titulados**, los cuales deben tener una trayectoria profesional de al menos un año en el mundo laboral, en instituciones públicas, privadas, del tercer sector o ejerciendo libremente.

Respecto a la muestra, para el objetivo de esta investigación y en el aspecto cuantitativo se selecciona la muestra **no probabilística**". Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas (Hernández, 2014). en donde, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. por otro lado, el autor plantea que, las muestras de este tipo, la elección de los casos no depende de que todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investigador o grupo de personas que recolectan los datos

Como menciona el autor Hernández (2014) este procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que, depende del proceso de toma de decisiones del investigador o de un grupo de investigadores y de las muestras seleccionadas que obedecen a otros criterios de investigación. Como no existe un marco muestral, este se cortará por el principio **de conveniencia de las investigadoras**, el cual será hasta fines de abril teniendo un mínimo de 100 encuestados ya que, la regla general es que, mientras más grande sea el tamaño de la muestra, más estadísticamente significativa será esta, lo que significa que hay menos probabilidades de que los resultados sean una coincidencia y sean representativo.

Las muestra no probabilísticas o dirigidas son de gran valor, pues logran obtener los casos (personas, objetos, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y el análisis de los datos. (Hernández, 2014, p. 189)

Investigación Cualitativa:

Como se mencionó anteriormente los participantes corresponde a Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la provincia de Valparaíso Titulados, los cuales deben tener una trayectoria profesional de al menos un año en el mundo laboral, en instituciones públicas, privadas, del tercer sector o ejerciendo libremente.

Respecto a la muestra cualitativa esta corresponde al muestreo por **bola de nieve o Muestras en cadena**. En este caso, según Morgan (2008) “se identifican participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan

proporcionar más datos o ampliar la información” (Citado en Hernández, p. 388) la cual consiste en pedir a los informantes claves que recomienden a posibles participantes.

Como se mencionó anteriormente, la población de la investigación son los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, en el presente estudio los participantes claves son los profesionales que se encuentran colegiados dentro del colegio Provincial de Trabajadores Sociales, puesto que la presente investigación se está haciendo para esta institución por ello contamos con datos de personas colegiadas lo que será el pie para comenzar el proceso de aplicación del instrumento. También, otro informante clave será el docente coordinador de prácticas de la Universidad Viña del Mar, recinto de formación de las investigadoras, por ello se le solicitará el listado de las contrapartes de los Centros de Prácticas, con la intención de localizar la mayor cantidad de participantes.

El corte de la muestra cualitativa, será cuando esta llegue a su punto de saturación. “El punto de saturación es el examen sucesivo de casos que van cubriendo las relaciones del objeto social, de tal forma que, a partir de una cantidad determinada, los nuevos casos tienen a repetir (saturar) el contenido de conocimiento anterior” (Caparrós, 2015, p. 81), pues es aquí donde el mismo autor señala que el punto de saturación requiere que todo el nivel estructural de la heterogeneidad del universo se encuentre representados por las unidades de la muestra. La muestra cualitativa se va perfilando paulatinamente paso a paso en cuanto avanza el examen de casos pues cuando se produce la saturación no hay cabida para un nuevo discurso, es por ello que, las investigadoras deberán buscar el punto de

saturación de cada uno de los discursos, es decir aquel momento en que la incorporación de un nuevo sujeto no implica una modificación, es decir que llega al punto de saturación.

Por consiguiente, los criterios de selección para el estudio, responden a los ejes estructurales, la representatividad y la saturación, todos ellos interconectados (Caparros, 2015, p.79). Para que exista una representatividad y diversidad se utilizará la técnica de “representatividad de estructural”, en donde los participantes producen discursos tópicos del grupo social al que pertenecen. Como menciona Alonso (1998) "Carácter tópico que le otorga representatividad al saturar las posibilidades significativas de esa situación comunicativa" (p. 106) en donde se establecen posibles ejes estructurales.

El tamaño de la muestra, se determinará por **criterio de saturación** (Caparros citado en Mejía, 2000) el cual señala que “el punto de saturación es el examen de casos que van cubriendo las relaciones de objeto social, de tal forma que, a partir de una cantidad determinada, los nuevos casos se tienden a repetir (saturar)” (p.81). A continuación, en la Tabla N°1 se presenta la aproximación de la muestra por criterio de saturación aplicado en el presente estudio.

Tabla 1

Representatividad por criterio de saturación

Actores	Muestra por criterio de saturación
Trabajadores y Trabajadoras Sociales Comuna Casablanca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 profesional Femenina ➤ 1 profesional Masculino
Trabajadores y Trabajadoras Sociales Comuna de Concón	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 profesional Femenina ➤ 1 profesional Masculino
Trabajadores y Trabajadoras Sociales Juan Fernández	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 profesional Masculino y / o femenino
Trabajadores y Trabajadoras Sociales comuna de Puchuncaví	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 profesional Femenina ➤ 1 Profesional Masculino
Trabajadores y Trabajadoras Sociales Quintero	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 profesional Femenina ➤ 1 profesional Masculino
Trabajadores y Trabajadoras Sociales Valparaíso	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 profesional Femenina ➤ 1 profesional Masculino
Trabajadores y Trabajadoras sociales Viña Del Mar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 profesional Femenina ➤ 1 profesional Masculino

Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

3.4.2 Técnicas de recolección /producción de información

a) Definir y justificar la técnica de recolección de datos a utilizar y su proceso de aplicación:

Como ya se ha mencionado anteriormente esta investigación se enmarca en una metodología mixta para así darle un mayor alcance y profundidad al fenómeno social que se quiere investigar. Es por ello que, en cuanto a la recolección de datos se tendrán presentes ambas metodologías que conforman el método mixto, es decir, la cualitativa y la cuantitativa teniendo presente sus respectivas técnicas para la recolección de datos.

Metodología Cuantitativa:

En relación a la técnica cuantitativa para la recolección de la información se decide aplicar un **Cuestionario y Escala de Likert** o también llamada encuesta con escala de actitud. Según Hernández, (2014) este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se mide la reacción de los de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación al respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones.

Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo. El objeto de actitud puede ser cualquier “cosa física”, un individuo, un concepto o símbolo, una marca, una actividad, una profesión, un edificio, etc. (Hernández, 2014. Debe recordarse que a

cada una de ellas se le asigna un valor numérico y sólo puede marcarse una respuesta. Se considera un dato inválido si se marcan dos o más opciones. Las opciones de respuesta o categorías pueden colocarse de manera horizontal, o en vertical:

() Muy de acuerdo, () De acuerdo, () Ni de acuerdo ni en desacuerdo, () En desacuerdo, () Muy en desacuerdo. (Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P., 2014)

Por otro lado, se aplicará un cuestionario el cual contiene preguntas cerradas y abiertas, él se articula a través de la operacionalización de variable, dimensiones e indicadores derivados de los objetivos específicos cuantitativos que contiene la presente investigación. Los cuestionarios según Hernández (2014) pueden aplicarse de manera auto administrada, entrevista personal, telefónica o vía internet.

Los datos recogidos por el Cuestionario y Escala de Likert provienen de Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la provincia de Valparaíso Titulados, los cuales deben tener una trayectoria profesional de al menos un año en el mundo laboral, en instituciones públicas, privadas, del tercer sector o ejerciendo libremente. Estas fuentes se encuentran en un principio en el Colegio Provincial de Trabajadores Sociales donde ellos serán los informantes claves para comenzar la bola de nieve puesto que la presente investigación no posee marco muestral. Estos instrumentos se aplicarán de manera auto administrada es decir se les entregará el cuestionario a los y las participantes en donde, ellos/as responderán de forma auto administrada

Metodología Cualitativa:

El autor Caparrós (2015) plantea que la entrevista “permite recoger información rica, intensiva y global sobre los contextos en los que se desarrolla la acción social y en donde, su utilización sirve para la reconstrucción de acontecimientos que han ocurrido en el pasado y a los que solamente se puede acceder a través del discurso del entrevistado” (p. 7). Es por ello que, la técnica a utilizar en cuanto a la metodología cualitativa la cual ayudará al desarrollo de los objetivos dos y tres de la presente investigación es la entrevista semi estructurada.

Entrevista semi estructurada, se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado); u otras (entrevistados). En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. (Hernández, 2014).

La **entrevista semi estructurada** es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar información; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial.

Lo central de la aplicación de la entrevista semi estructurada es captar cómo los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso visualizan los estereotipos de género que configuran prácticas de segregación laboral dentro de los distintos ámbitos laborales (Educación, Vivienda, Salud, etc.) lo principal es que ellos puedan expresar como estos de manifiesta, a que se debe esto, si ellos han visualizados estas prácticas para así poder explicar este fenómeno.

La(s) investigadora(s) realizará la entrevista a Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso en donde, se les consultaron si esta puede ser grabada. Se busca obtener datos que posteriormente se convertirán en información. La recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis. En el caso de seres humanos, en su vida diaria: cómo hablan, en qué creen, qué sienten, cómo piensan, cómo interactúan, etcétera (Hernández, 2014, p. 489)

b) Investigación cuantitativa: presentar las técnicas de confiabilidad y validez utilizadas, así como sus resultados:

La **fiabilidad** y **validez** son cualidades que deben tener todas las pruebas o instrumentos de carácter científico, entendiendo que si los instrumentos reúnen estos requisitos existirá una cierta garantía de que los resultados obtenidos y por ello las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confiabilidad (Pérez, 2011, p.71).

Por otro lado, “toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir Dos requisitos esenciales: confiabilidad, validez” (Hernández, 2014, p. 200). A continuación, se explicarán cada uno de estos requisitos.

Validez:

La **validez**, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Hernández (2014) propone tres tipos de

validez. La utilizada en este trabajo corresponderá a la validez de contenido, la cual se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. La validez del instrumento de esta investigación debe tener relación con los antecedentes epistemológicos y teóricos propuestos en el marco teórico de la investigación. Para alcanzar esta validez se acude a expertos o jueces, que valoren la adecuación de los Ítems del instrumento y rasgos a evaluar.

Confiabilidad:

La **confiabilidad de un instrumento de medición** se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández et al., 2013; Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009), es decir, que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Antes de estimar la confiabilidad del instrumento se realizará una prueba piloto la cual será aplicada a 10 Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso luego se traspasarán los datos al programa SPSS para calcular el **Alfa de Cronbach** con el fin de asegurar si este instrumento es confiable y viable. Si se obtiene un valor alfa Cronbach de 0.8 o 0.96, que es muy elevado, lo que significa que su medida es sumamente confiable. Esta confiabilidad varía de acuerdo con el número de indicadores específicos o ítems que incluya el instrumento de medición. Cuantos más ítems haya, mayor tenderá a ser ésta, lo cual resulta lógico. (Hernández, 2014).

Como se mencionó anteriormente, con el fin de visualizar a la validez y fiabilidad del instrumento que se aplicará a los participantes, se realizó una prueba piloto a distintos participantes (, la cual antes fue revisada por los expertos), en donde se llegó a un nivel de confiabilidad 0.825, lo cual. Como señala el autor mencionado anteriormente, es un nivel de confiabilidad que se encuentra dentro de los niveles altos.

Tabla 2

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	14

Fuente: SPSS (2020)

c) Investigación cualitativa: presentar criterios de rigor utilizados

Durante toda la indagación cualitativa pretendemos realizar un trabajo de calidad que cumpla con el rigor de la metodología de la investigación. Asimismo, siguiendo a Saumure y Given (2008), Hernández-Sampieri y Mendoza (2008) y a Cuevas (2009), se

prefiere utilizar el término “rigor”, en lugar de validez o confiabilidad, aunque haremos referencia a estos términos.

Según el autor Hernández (2014), existen cuatro criterios de rigor a considerar, los cuales son: **dependencia, credibilidad, transferencia y por último, confirmación y confirmabilidad**. A continuación, explicaremos cada uno de ellos.

Dependencia

Saumure y Given (2008) y Franklin y Ballau (2005) la definen como “el grado en que diferentes investigadores que recolectan datos similares en el campo y efectúen los mismos análisis, generen resultados equivalentes.” (Citado en Hernández, 2014, p. 453). La **dependencia** se demuestra en la investigación cuando:

- ❑ Nuestros pensamientos y valores no afecten los datos, en cuanto a la interpretación y la sistematización de los datos obtenidos en la investigación, esto mediante la grabación y transcripción de las entrevistas, estas deben dar cuenta de la veracidad de los datos obtenidos
- ❑ Que nuestras conclusiones no se adelanten al análisis oportuno de los datos
- ❑ En la investigación también se explica la perspectiva teórica, la cual se encuentra detallada en el capítulo II (división sexual del trabajo) y el diseño metodológico que se encamar en el capítulo III.
- ❑ Se explica con claridad los criterios de selección de los participantes que en este caso son los Trabajadores y Trabajadoras sociales de la provincia de Valparaíso y la

técnica para recolección de datos que en este caso es la Entrevista Semi Estructurada

- ❑ Se presenta matriz de consistencia del instrumento y juicio de experto para evitar los sesgos en la investigación

Credibilidad

Se define “como la correspondencia entre la forma en que el participante percibe los conceptos vinculados con el planteamiento y la manera como el investigador retrata los puntos de vista del participante (Hernández, 2014, p. 456). Como señala el autor la credibilidad tiene que **relación con nuestra capacidad para comunicar el lenguaje**, pensamientos, emociones y puntos de vista de los participantes, por ellos se plantean recomendaciones para incrementar la credibilidad las cuales son:

- ❑ Es por ello para que se cumple el criterio de rigor el equipo investigador captará completamente las experiencias de los participantes, en particular de aquellas vinculadas con el planteamiento del problema, es decir con la configuración de prácticas de segregación laboral por estereotipos de géneros que se dan dentro del Trabajo Social en la provincia de Valparaíso.
- ❑ Por otro lado, el equipo de investigación evitará que las creencias del equipo interno o bien opiniones afecten la claridad de las interpretaciones de los datos recabados. Se deben privilegiar todos los participantes por igual tal como lo señala, los aspectos éticos de la investigación, debemos tener conciencia de cómo se influye en los participantes y como ellos nos afectan.

- ❑ Considerar importantes todos los datos, particularmente los que contradicen nuestras creencias.

Transferencia (aplicabilidad de resultados)

Respecto a la transferencia: “Este criterio no se refiere a generalizar los resultados a una población más amplia, más bien pueden dar pautas para tener una idea general del problema estudiado y la posibilidad de aplicar ciertas soluciones en otros ambientes “(Savin –Baden y Major ,2013; Morse , 2012;y Williams et .2005 citado en Hernández, 2014, p. 458)

La **transferencia** se refiere a que el usuario de la investigación determine el grado de similitud entre el contexto del estudio y otros contextos. La transferencia no la realiza el investigador, sino el usuario o lector, que es el que se pregunta si puede aplicarse a su contexto. Es sumamente importante recalcar que la transferencia no la realiza el investigador sino el usuario o lector, es el quien se pregunta si puede aplicarse a su contexto, pues aquí el investigador lo único que puede hacer es intentar mostrar su perspectiva sobre dónde y cómo encajan sus resultados en el campo de conocimiento.

- ❑ El equipo investigador, evidenciará de elementos al lector así podrá evaluar la posibilidad de transferencia. Para que la posibilidad de transferencia sea mayor es necesario que la muestra sea diversa.
- ❑ Dentro de las conclusiones se intentará que estas sean claras y concisas para el entendimiento del problema de investigación.

Confirmación o confirmabilidad

“Demostrar que se ha logrado minimizar los sesgos y tendencias del investigador” (Mertens, 2010, y Guba y Lincoln 1989, citado en Hernández, p.459)

Este criterio implica **rastrear los datos dentro de las fuentes disponibles y explicitar la lógica que se utilizó** para interpretar los resultados.

- ❑ Para esto las investigadoras realizaron una reflexión sobre los prejuicios, creencias y concepciones que tienen ayudando a promover información sobre la confirmación.
- ❑ Se realizará una triangulación con los expertos y participantes de la investigación
- ❑ Las investigadoras no tendrán sesgos y las tendencias de estas no afectarán, ni manipularán los datos que se tengan como resultados

d) Juicio de experto:

Los juicios expertos son fundamental puesto que, entregan una orientación tanto metodológica, teórica y temática en cuanto a la coherencia con los anteriores puntos, según Cabero y Llorente (2013). La evaluación mediante el juicio de experto consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto.

Escobar y Cuervo (2008), quienes elaboraron una plantilla de cuatro categorías: claridad, coherencia, relevancia y suficiencia; asimismo, definieron la validez de contenido por juicio de expertos como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar

información, evidencia, juicios y valoraciones” (p. 29). Resulta trascendente la elección de los jueces, ya que, es importante identificar si se trata de personas conocedoras de la temática por su formación académica o su experiencia laboral. Asimismo, cabe considerar sus ocupaciones y concertar los tiempos para la realización de la tarea de validación.

Dicho lo anterior, se selecciona a profesionales temáticos y metodológicos, los cuales evalúan el instrumento a utilizar:

Profesional Temático:

- ☐ Yesenia Alegre Valencia. Socióloga. Magíster en estudios Culturales Universidad Arcis. Doctorado en estudios Interdisciplinarios sobre Pensamiento, Cultura y Sociedad, DEI- Universidad de Valparaíso. Académica en Universidad Viña del Mar y Programa SIT

Profesional Metodológico:

- ☐ Raul Hozven Valenzuela. Jefe de Carrera de Trabajo social Universidad Santo Tomás de Viña del Mar. Asistente Social, Licenciado en Servicio Social, Universidad de Valparaíso. Magíster en Educación, mención currículum, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Doctorado en Psicología. Experiencia docente en Formulación de Proyectos Sociales, Guía de Tesis y Fundamentos del Trabajo Social.

Como síntesis de la evaluación efectuada por los expertos, se pudieron obtener las siguientes observaciones:

Tabla 3:

Juicio de Experto

Experto	Acceso a experto	Aplicación de instrumento	Observaciones y/o modificaciones	Modificación del instrumento
----------------	-------------------------	----------------------------------	---	-------------------------------------

<p>R a ú l H o z v e n V a l e n z u e l a</p>	<p>Vía online</p>	<p>1 vez</p>	<p>El trabajo desarrollado cumple los estándares requeridos en términos de grado licenciado en trabajo social. No obstante, se requiere un mayor espesor teórico, para direccionar y aclarar los aspectos metodológicos de la investigación. Los conceptos claves en el estudio son utilizados genéricamente tanto en los objetivos generales como en los específicos. Por ende, tal como se plantea en los comentarios en el documento, resulta importante especificar los elementos constitutivos que componen los conceptos claves, por ejemplo, estereotipos. Tras la lectura se desprende que estos elementos constitutivos obedecen a la creatividad de las investigadoras y no a la teoría (s) matriz (es). Por otra parte, tras lo revisado no queda clara la posición investigativa en términos feministas la que se observa como incompleta, y no se expresa enfáticamente en el trabajo escrito como en la construcción de los instrumentos. Se sugiere profundizar en esta posición investigativa, que es muy interesante y necesaria de expresar a nivel de términos e ideas fuerza.</p>	<p>Se modificaron los conceptos claves, articulándolos dentro de la investigación ya que no había una cierta coherencia y estaba muy estructurado.</p> <p>Se aclaró mayormente la perspectiva feminista, desde lo metodológico ya que, existía una separación epistemológica del capítulo 1 y 2.</p> <p>Se complementó el trabajo escrito con lectura feminista para así no causar confusión desde donde se construyen los instrumentos.</p>
---	-------------------	--------------	---	--

<p>Yessenia Alegre</p>	<p>Reunión en Universidad Viña del Mar</p>	<p>2 veces</p>	<p>En la introducción hay que incorporar las referencias de las autoras con quiénes se encuentran trabajando, hablan de feminismo materialista, pero no señalan desde quién, hay muchas autoras que tienen diversas posturas, no sólo existe un feminismo materialista. Se presentan algunos problemas de redacción y ortografía que deben depurar por la rigurosidad del estudio. Tal cual dejé en nota de revisión, me hace ruido que el estudio implique un año que no ha ocurrido, quizás hablar de meses podría mejorar la comprensión. Sobre el instrumento, tiene varias observaciones, principalmente deben vincular las preguntas con el tema que están investigando y no hacer preguntas tan generales. Deben resguardar la extensión del instrumento, me parece que está muy extenso.</p>	<p>Se mejoró la redacción y ortografía dentro del instrumento, así como también algunas preguntas que se separaban de la perspectiva de género que se quiere plantear en el estudio.</p> <p>Se corrigió el instrumento y fue vuelto a revisar por el experto. Vinculando las preguntas más al fenómeno y especificándolas a los sujetos. Por otro lado, también se quitaron preguntas muy generales con el fin de no hacer tan extenso el instrumento.</p>
-------------------------------	--	----------------	--	--

Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

d) Prueba piloto:

En relación con **la confiabilidad y validez**, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) plantean que es el grado en un instrumento que produce resultados consistentes y coherentes, debido a esto es que se tiene que realizar la confiabilidad del instrumento, para lo cual se diseña un pre test para probar el instrumento sobre un grupo intencionado, es decir una prueba piloto. La aplicación de la **prueba piloto** se realizó la

semana del 2 de diciembre con el fin de visualizarlos pro y contra del instrumento que se pretende aplicar, realizando así mejoras al instrumento definitivo.

Se debe recordar, que la presente investigación tiene una metodología mixta es por ello que se debe realizó la prueba piloto tanto, para la parte del instrumento cuantitativo y cualitativo. Para la metodología cuantitativa se utilizará el cuestionario de escala de Likert este instrumento se aplicará a 10 personas los cuales son Trabajadores/as Sociales que tengan al menos un año de experiencia laboral. Luego los datos serán traspasados a la base de datos del programa SPSS, y analizados con el Alfa de Cron Bach con el fin de asegurar si este instrumento es confiable y viable. Los resultados de este análisis fueron positivos ya que se pudo obtener un porcentaje 0.825 y tal como menciona el autor Hernández (2014) un nivel de fiabilidad óptimo es lo más cercano a 1, los cuales se ven representados en la Tabla 2.

En cuanto a la metodología cualitativa se aplicó una entrevista semi-estructurada, la cual fue administrada una sola persona y posteriormente transcrita. Las investigadoras diseñaron una pauta con criterios para evaluar si la entrevista fue pertinente y clara en relación los dos objetivos cualitativos. Estos criterios fueron creados para reflejar si el/la participante comprende las preguntas a realizar en el instrumento definitivo.

En base a la transcripción de la entrevista, las investigadoras pudieron identificar que esta fue pertinente y oportuna en relación con los objetivos, en donde la entrevistada dio respuestas en base a los que las estudiantes buscan explicar respecto los fenómenos de Estereotipos y Segregación Laboral por razón de género, dando respuestas en base a sus

percepciones, reflexiones y experiencias personales. Por otro lado, como se mencionó, las preguntas fueron entendidas claramente por la entrevistada, pero dentro del desarrollo de la entrevista, en conjunto se identificó que dos preguntas iban abocadas al mismo fin por lo que las investigadoras decidieron reducirla a una pregunta para el instrumento definitivo.

3.4.3 Aspectos éticos de la investigación

“El valor y los beneficios de la investigación dependen sustancialmente de la integridad con la que esta se lleva a cabo. Aunque existan diferencias entre países y entre disciplinas en el modo de organizar y llevar a cabo las investigaciones, existen también principios y responsabilidades profesionales que son fundamentales para la integridad en la investigación, donde sea que esta se realice” (Declaración de Singapur, 2010, p.1)

Con respecto a los aspectos éticos que enmarcan la presente investigación, esta se basa en la Declaración de Singapur sobre la Integridad en la Investigación, la cual fue elaborada en el marco de la segunda Conferencia Mundial sobre Integridad en la Investigación, 21-24 de julio de 2010.

Esta declaración destaca los siguientes principios:

- ✓ Honestidad en todos los aspectos de la investigación
- ✓ Responsabilidad en la ejecución de la investigación
- ✓ Cortesía profesional e imparcialidad en las relaciones laborales
- ✓ Buena gestión de la investigación en nombre de otros

Estos principios enmarcan el proceso investigativo de la presente investigación ya que se busca obtener resultados que sean fidedignos y acorde a la realidad, por lo que debe existir una responsabilidad en la elaboración y ejecución de la investigación, considerando además que parte de la información que se obtenga proviene desde la vivencia de los y las trabajadores sociales que se encuentran inserto en el mundo laboral.

Por otra parte, la Declaración de Singapur (2010) estipula una serie de responsabilidades que enmarcan a la Investigación, por tanto, se destacarán y explicarán las que sean correspondiente con el presente estudio.

Integridad: “Los investigadores deberían hacerse responsables de la honradez de sus investigaciones” (Declaración de Singapur, 2010, p.1), es por ello, que en la presente investigación se procura elegir documentos que cumplan con la validez y que sean un real aporte para la misma.

Métodos de investigación: Los investigadores deberían aplicar métodos adecuados, basar sus conclusiones en un análisis crítico de la evidencia e informar sus resultados e interpretaciones de manera completa y objetiva” (Declaración de Singapur , 2010, p.1). Es por ello que los investigadores se adecuan a la complejidad de la investigación entendiendo que para su mayor comprensión es necesario enmarcarla bajo un método mixto.

Otro de los aspectos éticos importantes en una investigación es la Confidencialidad y consentimiento informado, es por ello que, para la presente investigación se tomaron los resguardos éticos apropiados, que consiste en que los participantes de la investigación

respondan la encuesta de forma voluntaria y conociendo todos las características y lineamientos que se seguirá en la investigación, teniendo en cuenta que resguardará la confidencialidad de las respuestas emitidas por cada uno de los participantes, así como también la prudencia con el uso de información entregada.

Para efectos de esto, cada uno de los encuestados firma un consentimiento informado, en donde se expone el motivo de la investigación, los objetivos, así como también los datos de contacto de las investigadoras para que los participantes tengan la opción de generar un seguimiento a esta.

3.4.4 Plan de análisis de datos:

Dentro de la investigación de metodología mixta, se consideraron tres técnicas a utilizar, dentro de la metodología cualitativa, la entrevista semi estructurada, por otro lado, para la metodología cuantitativa el Escalamiento Likert y Cuestionario. Cabe destacar que es fundamental para la toma de decisiones y al inspeccionar detalladamente nuestro proceso investigativo, así el proceso de transformación de datos para identificar información sea utilizado de manera útil y fidedigna a continuación se procederá a explicar cada una por separado.

Una vez que los datos se han codificado, transferido a una matriz, guardado en un archivo y “limpiado” los errores, el investigador procede a analizarlos. (Hernández ,2014) se procede al Análisis de datos, en cuanto al análisis **cuantitativo** este permite a las investigadoras evaluar o examinar los datos de forma estadística. Para recabar la información se utilizará un cuestionario y la Escala de Likert, el procedimiento para llevar a

cabo el análisis de datos es: Fases 1. Seleccionar el programa estadístico para el análisis de datos 2. Ejecutar el programa 3. Explorar los datos: analizarlos y visualizarlos por variable del estudio 4. Se evalúa la confiabilidad y validez del o de los instrumentos escogidos 5. Se lleva a cabo análisis estadístico descriptivo de cada variable del estudio 6. Se realizan análisis estadísticos inferenciales respecto a las hipótesis planteadas 7. Se efectúan análisis adicionales 8. Se preparan los resultados para presentarlos (Hernández p 304,2014)

Una vez aplicado el instrumento las investigadoras traspasan la información que es analizada en el **software estadístico SPSS**, ya que, desde ahí se puede realizar un análisis completo y detallado reflejado en cifras, tablas gráficas y complementando la investigación se realizará un análisis descriptivo, en donde la primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable. Estos datos se pueden describir mediante la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable. Una distribución de frecuencias es un conjunto de puntuaciones respecto de una variable ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla (Hernández, 2014, p. 315). Las distribuciones de frecuencias, pueden presentarse en forma de histogramas o gráficas.

Otra forma de describir los datos es mediante las medidas de tendencia central, las cuales son puntos en una distribución obtenida, los valores medios o centrales de ésta, y nos ayudan a ubicarla dentro de la escala de medición de la variable analizada. Las principales medidas de tendencia central son tres: moda, mediana y media. El nivel de medición de la

variable determina cuál es la medida de tendencia central apropiada para interpretar (Hernández, 2014, p 319)

En este programa se podrá (SPSS) realizar una recopilación de datos, creando las estadísticas y analizando la toma de decisiones que lleguen a surgir en nuestro proceso recabando información final. Es por esta manera que se contempla la utilización de este software ya que su importancia en el reflejo de información es crucial para nuestro estudio.

El **análisis cualitativo** considera el plan, a través de una técnica, la cual será la entrevista semiestructurada. En este caso nos permitirá explicar y organizar la información que se entrega a través de los profesionales del Trabajo Social, donde las características y variables que se entreguen en este momento sea para estudiar y comparar el valor de la investigación así poder explicar el fenómeno que se está abordando. Es de suma importancia considerar el plan de datos en el análisis de contenido cualitativo Barthes (1994) este “consiste en decodificar las palabras, gestos, movimientos, expresiones y en la recodificación ‘sobre codificamos’” (citado en Schettini y Cortazzo, 2015, p. 16), informándonos de la existencia de una realidad en las que esta se manifiesta en este caso es de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales que se encuentran inserto en el mundo laboral en la Provincia de Valparaíso.

De este modo las investigadoras podrán tener en cuenta cómo y porqué se manifiestan los estereotipos de género dentro de los distintos contextos laborales de los Trabajadores/as Sociales, podremos ver el significado que le dan y como lo interpretan, como también la explicación que le dan a estas prácticas de segregación extrayendo informaciones

relevantes para el problema de investigación; realizando este análisis de información, permitirá examinar por partes separadas la información de cada entrevista.

Para este análisis de datos cualitativos se utilizará primeramente el programa software **llamado F4 Programa de Transcripción**, en este caso permitirá a la investigadora realizar una transcripción de la entrevista realizada, donde nos permite controlar el teclado, la velocidad de la conversación a través del audio, y realizando una transcripción de menos tiempo, luego se pasará a la utilización del **programa software ATLAS. Ti**; en el cual se podrá asociar los códigos o etiquetas que los investigadores crearán definiéndose como claves para la información entregada; se puede producir un análisis significativo para la producción de datos, clasificándolos oportunamente. El **análisis de contenido** se utilizará como técnica para el análisis de datos, el cual se efectúa por medio de la codificación, que es "el proceso en virtud del cual las características relevantes del contenido de un mensaje se transforman a unidades que permitan su descripción y análisis precisos" (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 413).

Los datos cualitativos son presentados como elaboraciones presentadas en los propios contextos, en este caso sería en los diversos contextos laborales de los Trabajadores sociales de la provincia de Valparaíso Estos procedimientos se podrán recabar a través de palabras, conversaciones; describiendo lugares, objetos, personas, conductas, entre otras.

3.4.5 Reflexión de las condicionantes situacionales de la investigación

“La acción situacional centra su análisis en la situación minuto a minuto. Lo importante es observar las interrelaciones segundo a segundo de los actores dentro de un entorno particular y concreto. Lo que realmente interesa no son tanto las personas o el entorno sino la interrelación que se da entre ellos”. (Nardi, Lave y Schumann), pues el autor plantea que la acción situada debe entender el conocimiento como el producto de un trasfondo corporal e histórico en donde se articulan distintos saberes y prácticas, con artefactos, espacios y tradiciones que se hacen parte de una forma de vida.

En base a la cita anterior es que, la investigación debe comprender las prácticas sociales dentro de su contexto y naturaleza, en este sentido es que la investigación se ha llevado a cabo desde un estudio Mixto ya que esta permite poder tener una mirada más amplia del fenómeno, este va dedicado a los Trabajadores y Trabajadoras sociales en donde lo que buscan las investigadoras es develar y explicar cómo se generan prácticas de segregación laboral por estereotipos de género dentro de la profesión en donde se busca comprender y explicar estas prácticas para así poder generar aportes al contexto actual de los profesionales y genera un cambio , para ello las investigadoras se posicionan desde un enfoque feminista tomando en cuenta la metodología feminista o como también la autora Harding (citado en en Ríos, Blázquez & Flores, 2010) la denomina metodología no sexista o no androcentrista, la cual tiene el compromiso de mejorar la condición de las mujeres, en donde la autora plantea que no es posible llevar a cabo una investigación no sexista que no se interese en mejorar las condiciones de las mujeres en este caso las investigadoras buscan con su investigación explicar las prácticas de segregación laboral por estereotipos de género

en donde las mujeres se posicionan con una desventaja en el mundo laboral respecto al género masculino.

Por otro lado, también en la presente investigación el fenómeno no siempre fue abordado desde esta misma metodología y epistemología sino que era mirada desde una estructural funcionalista en donde las investigadoras deciden cambiar el enfoque de la investigación cuando el 19 de octubre en Chile ocurre el estallido social el cual hicieron cuestionarse a las investigadoras sobre cómo estaban mirando el fenómeno y consideraron que sería más relevante ante la contingencia Nacional pues, como a nivel Nacional se está luchando por las desigualdades de las minorías existentes en el país las investigadoras se plantean que se pueden hablar de género, estereotipos y de minorías que son las que han representado las mujeres por años desde una epistemología estructural funcionalista, por otro lado, es importante dar a conocer todos los ámbitos de desigualdad que se producen generando conciencia respecto a las desigualdades que sufren las mujeres y cómo esto repercute en el ámbito laboral y así poder aportar a la profesión desde un fenómeno a un enfoque más crítico para lograr transformar este fenómeno.

No obstante, el conocimiento que se ha generado, a través de las lecturas para elaborar el estudio han sido valiosas con respecto a lo que se espera en la formación académica de las autoras puesto que han debido indagar en innovar en los conocimientos epistemológicos críticos y metodología feminista en las cuales no tenían conocimientos.

Al ser una investigación que se realiza para el Colegio Provincial de Trabajadores Sociales de Valparaíso, surgen expectativas frente a quienes serán los informantes claves

del estudio, ya que no existe conocimiento de quienes son, sino más bien por qué lo son. Es así como también, de esta misma manera se busca cumplir con los estándares mínimos para generar el aporte a la reflexión del quehacer profesional del Trabajo Social y del Status Científico de la profesión para así generar un cambio en ella, es por ello que para cumplir con esto las investigadoras han tenido que cambiar la epistemológica y teórica que sustenta la presente investigación esto se genera cuando las alumnas se reúnen diversos profesionales expertos en el tema de investigación donde le sugerían y hacían cuestionar a las alumnas sobre la epistemología de donde se estaba abordando el fenómeno.

3.4.6 Carta Gantt

	2019					2020				
Actividades	Ago.	Sept.	Oct.	Nov	Dic	Mar.	Abr.	May.	Jun	Jul.
Acercamiento teórico y aportes de otras disciplinas	X									
Acercamiento empírico e inmersión en el campo	X									
Problematización del fenómeno		X								
Presentación de antecedentes generales de problema		X								
Identificación y delimitación del problema a investigar		X								
Revisión Estado del Arte		X								
Pregunta de investigación		X								
Revisión bibliográfica	X	X	X							
Objetivos de investigación			X							
Acercamiento al Marco teórico			X							
Elaboración de hipótesis y supuestos de investigación			X							

Definición de estrategia metodológica			X							
Selección de participantes				X						
Técnicas de producción de info.				X						
Validez y Confiabilidad de la investigación				X						
Aspectos éticos de la investigación				X						
Diseño instrumental				X						
Criterios de rigor					X					
Juicios de experto					X					
Prueba piloto					X					
Revisión y entrega final					X					
Exposición y defensa de grado					X					
	2019					2020				
Actividades	Ago.	Sept.	Oct.	Nov	Dic	Mar.	Abr.	May.	Jun	Jul.
Aplicación de entrevistas y cuestionarios					X	X	X			
Transcripciones						X	X			
Procesamiento de datos							X			
Interpretación de datos							X	X		
Foro sobre métodos de análisis								X		
Taller de análisis								X		

Análisis de datos									X	
Validación de los resultados									X	
Discusiones, conclusiones y recomendaciones									X	
Exposición y entrega del proyecto final de investigación										X

“CAPITULO IV: ANALISIS Y RESULTADOS”

*“Los derechos naturales de la mujer están limitados por la tiranía del hombre,
situación que debe ser reforzada según las leyes de la naturaleza y la razón “*

(Olimpia de Gauges, 1791)

4.1 La inmersión en el campo

Luego de la realización del planteamiento del problema comienza la inmersión en el ambiente o campo, para las investigadoras esta inmersión inicial en el campo se ha desarrollado desde el segundo periodo del año 2019, en donde una de sus etapas según Hernández, Fernández y Baptista (2014) implica como primera parte desarrollar relaciones, así como la observación de eventos que se efectúen dentro del campo de investigación. Es aquí donde surgen vínculos con participantes claves o “Gatekeepers” o “controladores de ingreso a un lugar”, las cuales son personas que muchas veces tienen un papel oficial en el contexto y que autoriza la entrada a este ambiente, o al menos puede facilitarle la información al investigador sobre los participantes o lugares claves.

Con el fin de facilitar esta tarea, las investigadoras acuden a la directora del Colegio Provincial de Trabajadores Sociales, la cual acerca a las investigadoras al campo de investigación, proporcionando contactos, información sobre eventos y actividades relacionadas en donde las investigadoras pueden sumergirse en el contexto.

Al tener como informante clave a la directora del Colegio Provincial de Trabajadores Sociales y considerando que la investigación apunta a describir y analizar la situación socio laboral de estos, parece interesante y pertinente desarrollar la investigación en el marco de esta institución, por ello se decide hacer la presente investigación para el Colegio Provincial de Trabajadores Sociales.

Por otro lado, Hernández (2013) menciona que las investigadoras pueden ofrecer alguno de sus productos o resultados a estos individuos claves, en donde la investigación así como sus resultados servirán como insumo para analizar la situación socio laboral de los y las Trabajadorxs Sociales de la Provincia, cuestión que beneficia a la institución, ya que no se tiene un panorama completo y actualizado de la provincia , por otro lado aportara al cambio ya que visibilizaran diferentes situaciones que dan por género .

En este punto, cabe mencionar que las investigadoras han estado inmersas en un campo, el cual ha permitido un acercamiento a la realidad a través de las experiencias con los participantes la cual ha nutrido y ayudado al desarrollo de la presente investigación. La inmersión en el campo de investigación parte con la búsqueda de recopilación de información sobre el fenómeno en el cual se iba a investigar (Hernández, 2014), primeramente, las alumnas se reunieron con expertos sobre el fenómeno y que se acercan a la realidad de la situación laboral de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales. Por otro lado, las investigadoras también durante el mes de agosto, Septiembre y Noviembre del 2019 estuvieron asistiendo a seminarios y conversatorios, en diversas universidades, municipalidades, etc, para así lograr tener una visión más amplia del fenómeno e ir adquiriendo conocimientos a través de profesionales expertos en el tema esta inserción en el campo.

La inmersión en el campo es un proceso que permite reflexionar constantemente sobre el fenómeno de investigación, permite a las investigadoras repensar el fenómeno y

cómo se está abordando este, ya que se hace un contraste entre la bibliografía revisada y la experiencia de los profesionales.

Respecto a estas reflexiones y el constante monitoreo utilizado como una técnica de investigación, el estudio fue adquiriendo ciertos ajustes, dependiendo del contexto en el que se encontraran las investigadoras. Hasta octubre del 2019 el estudio se enmarca dentro de una epistemología estructural-funcionalista, en donde, luego del contexto sociopolítico después del 18 de octubre, el movimiento feminista tomó gran fuerza, por lo cual las investigadoras decidieron respecto a las mismas recomendaciones de expertos en el tema de género, optar por una epistemología dialéctica materialista, desde un enfoque de feminista, ya que dentro del contexto social en el que se comenzó a desarrollar el estudio ameritaba tomar una visión más crítica que pueda tener un impacto significativo en los resultados posteriores, como también la importancia de poder visibilizar desigualdades que ocurren en la sociedad y observar cómo el fenómeno se comporta dentro del Trabajo Social.

Por otro lado, dentro del monitoreo constante sobre la situación de estado de emergencia que ocurre dentro del país, se debió hacer otros ajustes a la investigación, como el acotar las horas institucionales, ya que una dificultad para las investigadoras era poder trasladarse hacia Valparaíso (en donde se realizaban la mayor parte de actividades en torno al Colegio Provincial), por lo cual se debió modificar, como también así el modo en el que se desarrolla el documento de tesis, ya que las investigadoras debieron adaptar sus tiempos y forma de trabajo con el fin de no detener la inmersión en el campo el estudio.

En diciembre del 2019, siguiendo con la inmersión en el campo, luego de ser aprobados los respectivos juicios de experto, los cuales se terminaron realizando vía online con algunos y obteniendo el instrumento definitivo, se aplicaron los primeros instrumentos, los participantes fueron contactados por medio del método de bola de nieve.

Se ha retomado contacto con la informante clave durante los meses de febrero y marzo del 2020. Por otro lado, durante los meses de enero se corrigieron las recomendaciones sugeridas dentro de la defensa de grado, por lo cual se comienza a contactar a los sujetos para aplicar los instrumentos. Cabe señalar, que para cada instrumento aplicado se hizo la entrega de un consentimiento informado, en donde se explica un breve resumen sobre las finalidades y propósitos de la investigación, donde cada sujeto elige si participar o no, en conocimiento previo de los objetivos.

El estudio bajo una epistemología dialéctica materialista no se percibe la investigación y la intervención como acciones separadas e independientes una de otra, sino que, realizamos ambas acciones en un mismo tiempo, ya que al investigar y aplicar los instrumentos a ciertos sujetos se causa un impacto en ellos. Podemos señalar que el impacto del estudio no solo se produce al momento de analizar los resultados mediante las respectivas metodológicas, sino que, al momento de obtener estos resultados recién los sujetos visualizan ciertas vivencias o experiencias sobre el fenómeno, lo que se puede observar en la siguiente cita:

“es muy complejo darse cuenta por que la máquina te come y la verdad que es muy difícil salir de la día a día verdad de todo lo rápido que ocurre de verdad. Estudios como el

que ustedes están haciendo ayudan muchos nos invita a reflexionar a visibilizar algo que por años ha estado invisibilidad” (E.Nº2, Femenino)

Durante el proceso de aplicación de instrumentos y al momento de dar a conocer la investigación con los sujetos, estos demuestran interés por el fenómeno de estudio, los cuales las investigadoras han visibilizado a través de las entrevistas frente a frente de gestos, actitudes interés por la investigación, así como también vía online en la difusión del instrumento, en donde muchos sujetos demostraron su interés en los futuros resultados que se obtengan del estudio.

Ante la situación socio sanitario y su evolución, así como el fomento del distanciamiento social para evitar contagios se cancelaron entrevistar, por lo que se debió pensar en nuevas estrategias para seguir con la investigación y el desarrollo de esta. Es por ello, como se mencionó anteriormente, las investigadoras deciden aplicar el cuestionario y escalamiento de Likert de forma auto administrada vía online en la plataforma Microsoft Forms, la cual se desarrolla sin ningún problema y se logra llegar a la muestra inicialmente pensada por las investigadoras, por ende, no hay cambios significativos respecto a la muestra.

Por otro lado, la modalidad para realizar las entrevistas en profundidad cambió totalmente, por lo que las investigadoras acuden a la plataforma zoom y en algunos casos vía audios de Whatsapp, por lo que se puede decir que los sujetos se adaptaron a esta nueva estrategia, sin embargo, las estudiantes observan que dentro de esta nueva modalidad las entrevistas cambian, sobre todo en el factor tiempo, puesto que en las entrevistas cara a cara

había una cierta profundidad en los relatos de los sujetos, cuestión que en la modalidad online se dificulta

En resumen, podemos ver que en la investigación solo hubo modificaciones en cuanto a tiempo y nuevas estrategias para aplicar el instrumento, por ello se realiza una nueva Carta Gantt, la cual contiene nuevos cambios. No existen cambios estructurales, ya sea en el planteamiento del problema o en la muestra total, ya que, como se mencionó, a pesar de las modificaciones esta siguió siendo la misma, lo que se puede observar en las siguientes tablas respectivas a cada metodología:

Tabla 4:

Muestra de aplicación final cualitativa

Género	Á m b i t o de realización	Universidad	Comuna
Femenino	Servicios sociales especializados	Universidad Católica de Valparaíso	Viña del Mar
Femenino	Servicios sociales especializados	Universidad Católica de Valparaíso	Viña del Mar
Femenino	Educación	Universidad Santo tomas	Con Con
Femenino	Salud	Universidad Viña del Mar	Puchuncavi
Masculino	D o c e n c i a e investigación	U n i v e r s i d a d d e Valparaíso	Viña del Mar
Masculino	Servicios sociales especializados	U n i v e r s i d a d d e Valparaíso	Valparaíso

Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

Tabla 5:

Muestra de aplicación final cuantitativa

Variable	Cantidad
Genero	
Femenino	96
Masculino	17
Otro	1
Tipo de establecimiento de educación superior	
Universidades públicas/tradicionales	56
Universidades privadas	31
Institutos profesionales	16
Ámbito de realización	
Servicios sociales básicos	7
Servicios sociales especializados	38
Educación	27
Salud	14
Vivienda	5
Justicia	6
Empresas	7
Ejercicio libre	1

Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, los criterios de rigor se llevaron a cabo en su totalidad, ya que las investigadoras no presentan juicios de valor, en cuanto a la interpretación y la sistematización de los datos obtenidos en la investigación, esto se ve reflejado en la grabación y transcripción de las entrevistas, por otro lado, también las conclusiones no se adelantarán al análisis oportuno de los datos, las investigadoras también explican la perspectiva teórica para la comprensión de la investigación la cual se encuentra detallada en

el capítulo II. El diseño metodológico que se enmarca en el capítulo III, se presenta matriz de consistencia del instrumento y juicio de experto para evitar los sesgos en la investigación.

Otro aspecto importante para que se cumple el criterio de rigor el equipo investigador capta completamente las experiencias de los participantes, en particular de aquellas vinculadas con el planteamiento del problema, es decir, con la configuración de prácticas de segregación laboral por estereotipos de géneros que se dan dentro del Trabajo Social en la Provincia de Valparaíso. Por otro lado, el equipo de investigación evitará que las creencias del equipo interno o bien, opiniones afecten la claridad de las interpretaciones de los datos recabados.

También las investigadoras consideraron importantes todos los datos, particularmente los que contradicen nuestras creencias y finalmente se evidenciará de elementos al lector así la posibilidad de transferencia será mayor.

En cuanto a los instrumentos definitivos estos no cambian, se realiza la confidencialidad y consentimiento informado ante la información entregada por los sujetos. Se consideran y toman en cuenta todos los resguardos éticos que debe tener las investigaciones en las Ciencias Sociales, como futuras profesionales, se tomaron los resguardos, reconociendo e identificando la autonomía y libertad de los sujetos, en donde se permite que a través de los instrumentos creados por las investigadoras estos actores puedan manifestar sus opiniones y experiencias de manera voluntaria. Por otro lado, se presenta honestidad en todos los aspectos de la investigación y existe responsabilidad en la

ejecución de la investigación. Cabe recalcar que en la presente investigación se eligió bibliografía que cumplieran con la validez y que a su vez sea un real aporte para la misma.

4.2 Procedimiento de análisis de datos

El procedimiento de análisis de datos se ha llevado a cabo en dos direcciones distintas, pero no lejanas respecto a la metodología mixta.

Los instrumentos se aplicaron desde diciembre del 2019, hasta finalizar en abril del 2020, a través de la técnica “Bola de nieve”. Antes del procedimiento de análisis de datos. Se realizaron una serie de pasos para la confección definitiva de los instrumentos, por lo cual se realizó una operacionalización de las variables la que les permitió a las investigadoras poder ordenar la información de mejor manera.

Es importante mencionar, que los instrumentos confeccionados fueron validados por dos expertos en el tema tanto para la metodología cualitativa y cuantitativa, esto nos permitió poder confeccionar de mejor manera el instrumento definitivo y que las preguntas fueran lo más pertinente y claras posible. Luego de realizada la prueba piloto, la cual permitió llegar al instrumento definitivo, los datos fueron recolectados dentro de la Provincia de Valparaíso con el fin de poder hacer una descripción estadística y análisis de contenido para así poder visualizar las expresiones y acciones de cada participante y así poder dar respuestas a los objetivos planteados.

Cabe mencionar que cada información obtenida de los instrumentos, fueron respaldada de manera digital, con grabaciones auditiva y transcripciones de entrevistas en

cuanto a la metodología cualitativa y dentro de una base de datos respecto a las variables cuantitativas

Como se mencionó al principio el procedimiento de análisis de datos de la presente investigación tiene un enfoque metodológico mixto lo cual mediante el autor Hernández (2014) se consideran ventajas ya que, se ve el fenómeno desde una perspectiva más amplia, considerando un análisis en profundidad, en conjunto con las indagaciones expuestas de manera más dinámica presentando gráficos, entre otros; así nos permitirá tener una mejor explicación.

Para la metodología cualitativa se utilizará el Análisis de contenido basado en el autor Cáceres (2008), el procedimiento de análisis de datos se realiza posterior a la aplicación de las entrevistas, en donde, con la ayuda de la grabación de aquella, se logra transcribir para luego realizar detalladamente el proceso de despeje y limpieza de la información recopilada relevante para el estudio, en donde se realiza un pre análisis de dichas entrevistas, con una detallada lectura corroborando cada información obtenida en el discurso (Cáceres, 2008), para ello el mismo autor plantea 6 pasos los cuales son :

1) Selección del objeto de análisis dentro de un modelo de comunicación:

Cualquiera sea el contenido a analizar, antes de empezar a trabajar con él, es necesario definir una postura teórica, disciplinar o profesional sobre el análisis de contenido. Se relaciona con los objetivos de investigación. Para esto, las alumnas se basaron en los objetivos que ya se habían redactado el semestre anterior en la investigación los cuales corresponden al objetivo número 3 y 4, los cuales se

presentan en el capítulo número I, asimismo la postura teórica es la que se enmarca en el capítulo número II la cual es la División Socio sexual del Trabajo.

- 2) **El desarrollo del pre análisis:** Se trata del primer intento de organización de la información, tiene como fin establecer una modalidad con respecto a hacer las cosas sobre el contenido a analizar. Para ello, las alumnas comienzan a transcribir las entrevistas en Word así mismo comienzan a realizar una primera lectura de cada entrevista identidad la información más relevante.
- 3) **La definición de las unidades de análisis:** se refiere a los trozos de contenidos sobre los cuales comenzaremos a realizar el análisis, representa el material principal que se analizará y se ajustará a los requerimientos de los investigadores que realizarán la investigación, en donde las investigadoras comienzan a hacer lectura sobre la entrevista y comienzan a discriminar la información relevante. Un resumen estructurado de la entrevista permite a las investigadoras poder reflexionar sobre una serie reducida de datos. Para ello las alumnas comienzan hacer extractos o trozos de los contenidos de las entrevistas para ello las investigadoras subrayan los extractos o párrafos más importantes de cada entrevista las cuales les permitirán hacer los análisis de cada objetivo esta unidad en donde se realiza un análisis por párrafo para así sacar la idea completa posteriormente se trasladan a otro Word para comenzar a clasificar la información eso se realiza con cada una de las entrevistas realizadas.
- 4) **Establecimiento de reglas de análisis y códigos de clasificación:** Se refiere a la determinación de reglas de análisis, lo que permitirá fortalecer la validez y la

confiabilidad de los resultados del análisis de contenido. Sin embargo, estas reglas se encuentran abiertas a modificación debido al carácter cualitativo de la investigación y puede ir cambiando respecto a la información levantada. En este punto, las investigadoras leen y detectan los códigos dentro de la entrevista, las investigadoras lo primero que hacen es establecer las reglas de análisis las cuales son la percepción de que tiene los entrevistados respecto a las prácticas de segregación laboral dentro del Trabajo Social y por otro lado, las estructuras que ocasiona esta segregación en el fondo estos son nuestras reglas o criterios de clasificación para cada grupo de unidad de análisis posteriormente se cada unidad se comienzan a detectar los cogidos dentro de la entrevista que se traduce a cada unidad de análisis a continuación se mostrar en una tabla las reglas de análisis:

Tabla 6

Reglas de análisis

Reglas de análisis	Subcategoría	Código	Relato
--------------------	--------------	--------	--------

<p>Percepción en base a la segregación laboral en TS: Se entiende como la acción de percibir o hacer alusión a las impresiones que perciben los entrevistados a través de vista, auditivo, experiencia, en cuanto a la segregación laboral. Esto se traduce en la percepción que tiene el sujeto respecto a la S.L.</p>	<p>Desvalorización de la profesión</p> <p>Irregularidad en materia de Derechos Laborales</p> <p>Estereotipos de genero</p> <p>Roles de genero</p>	<p>Percepción de Segregación laboral</p>	<p><i>“A los hombres generalmente les he más fácil alcanzar <u>lugares de jefaturas</u> no así a nosotras y en el fondo si ya que un se mantienen estereotipos de género por ejemplo que el hombre es más “fuerte “o rudo” menos complicados y las mujeres más sentimentales (Femenino, n° 2)</i></p>
<p>Causas estructurales de la segregación laboral: Se busca comprender y entender la causa, fundamento, motivo, origen de la segregación laboral en los distintos ámbitos de realización del Trabajo Social</p>	<p>Estructural económico</p> <p>Ideológicas socioculturales</p>	<p>Causas de segregación laboral</p>	<p><i>“Creo que en toda la sociedad y todas las profesiones hay una brecha de género porque el <u>patriarcado</u> está generalizado en nuestra forma de actuar claro y este es el causante más grande de la segregación por género en donde operan prejuicios que nos permean como persona. (Entrevistado n°5, M.)</i></p>

Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

La anterior tabla muestra la conformación de las reglas que las investigadoras utilizaron para el análisis de la información, las cuales se utilizaron para el desarrollo de cada objetivo y así clasificar cada unidad de análisis de la entrevista e ir discriminado la información que será útil en el análisis. Así mismo, las reglas establecidas son las condiciones para codificar y eventualmente categorizar el material de la entrevista. En la tabla 6, se muestra al lado de cada regla de análisis un ejemplo de cómo se fueron incorporando los extractos de las entrevistas que daban respuestas a estas reglas las

cuales fueron extraídas de la definición de unidad de análisis, donde luego se determinaron los códigos respectivos a cada extracto o párrafo extraídos, para así posteriormente categorizarlos y encasillarse en cada subcategoría.

- 5) **Desarrollo de categorías:** Podemos definir a las categorías como los cajones en donde el contenido previamente codificado se ordena y clasifica de modo definitivo (Hernández, 1994), para lo cual es necesario seguir los elementos inferenciales, fundamentalmente razonamientos del investigador y elementos teóricos, que permiten consolidarla categorización.

Tal como señala el autor Cáceres (2003) esto significa que las categorías representan el momento en el cual se agrupa o vincula la información incorporando la perspectiva crítica en el estudio y, por consiguiente, el paso primordial para establecer nuevas interpretaciones y relaciones teóricas. Las investigadoras determinan las categorías considerando la teoría que se desarrolló en el capítulo II de la investigación, la cual fue la teoría de la división socio sexual, tomando como eje central los objetivos en donde se determina como primera y única categoría para el objetivo n°3 la Percepción de la Segregación Laboral y para el objetivo n°4 sobre la segregación laboral. Cabe destacar que para el establecimiento de las categorías no solo basta considerar la teoría, sino que, también está depende de los objetivos de investigación, esto ayuda a agrupar y vincular la información. Luego de toda la codificación se y realización de la matriz se procede hacer las relaciones en donde podemos identificar las categorías que fueron emergiendo.

6) **La integración final de los hallazgos (análisis de los resultados):** el desarrollo analítico de la aproximación cualitativa de contenido que se ha expuesto se vierte en la síntesis final del estudio. No se debe perder de vista que aquí dicha técnica está tratada como una forma de análisis y no como una estrategia íntegra de investigación, por tanto, su modularidad está garantizada cuando se trate de incorporar a estudios con supuestos y fines definidos por el trasfondo epistemológico que lo guíe. finalmente las alumnas proceden a analizar los hallazgos encontrados analizan cada dimensión que está dentro de la matriz. el eje de la interpretación está orientado por los objetivos por ellos las alumnas irán interpretando los resulta objetivo por objetivo y se postula la síntesis del proceso de investigación en donde se irá integrando perspectiva teórica.

En cuanto a la metodología cuantitativa se utilizará el **análisis estadístico descriptivo-** Para ello nos basaremos en el autor Hernández (2014), el cual explica que el análisis de datos se produce luego de haber aplicado el instrumento y tener todos los datos traspasados en una matriz (Codificados y archivados en el SPSS), el investigador procede a analizarlos, esto con el fin de alcanzar los objetivos del estudio. Este análisis de datos se orienta a conseguir interpretaciones de los datos que sean relevantes para el investigador y que puedan ser medibles, objetivos y susceptibles a una comparación si ese fuera el caso.

Para realizar el procedimiento de análisis cuantitativo, antes se deben definir las variables en una base de datos dentro del software SPSS, luego introducir los datos

recolectados dándole valor a cada una de las categorías de cada variable tanto como cuantitativa (numérica) como cualitativa (cadena), para luego procesar estos datos en estadísticos descriptivos, frecuencias, medidas de dispersión y variabilidad según lo requiera la variable, los cuales serán representados a través de gráficos de barra, sectores, histogramas, tablas de contingencia. Este procedimiento se debe realizar con cada una de las variables, para luego buscar los datos más relevantes que sirvan a las investigadoras a corroborar o rechazar su hipótesis.

4.3 Resultado de la investigación

En este punto se dará a conocer los resultados y hallazgos que se han obtenido en el proceso de la investigación, describiendo e interpretando en función a los objetivos planteados anteriormente. Como se mencionó anteriormente, para los resultados de la presente investigación se utilizó como método de análisis de datos el estadístico descriptivo para el objetivo n° 1 y 2, los que corresponden a la metodología cuantitativa. Para los objetivos n°3 y 4 correspondientes a la metodología cualitativa se utilizó como método el análisis de contenido, así mismo para llevar a cabo ambos análisis se consideró en la interpretación el marco teórico desarrollado el cual corresponde al capítulo II, donde se desarrolla la teoría de la división socio sexual del trabajo desde autoras feministas materialistas como Paola Tabet, Christine Delphi , Jules Falquet y dentro del contexto Latinoamericano Marcela Legarde, Flores Garrido, Daniele Kergoat entre otras.

La teoría de la división socio sexual del trabajo nos permite analizar en nuestra sociedad y en la historia, la opresión hacia las mujeres. Según la autora Flores Garrido

(2011), cuando se habla de división sexual del trabajo se alude a una forma de organización social que diseña distintos tipos de trabajo para distintos tipos de personas basados en ciertas características o atributos, el contexto de las diferencias que se producen entre hombres y mujeres, esta “diferenciación” se realiza en base a los atributos sexuales y reproductivos de los cuerpos, pero con un sustento ideológico patriarcal detrás. Así mismo la autora Daniele Kergoat señala que el fenómeno de la **división socio sexual del trabajo** debe ser comprendida como una conceptualización donde las situaciones en las que se encuentran los hombres y mujeres no son producto de un destino biológico, sino que, son antes que cualquier cosa, construcciones sociales (Mazzei, 2013) las cual se reproducen como diferencias mayormente en la esfera privada, como también en la esfera pública generando una segregación laboral, la cual deja a la mujer en una posición desigual y precaria en relación al género masculino, que se manifiesta en diferentes formas.

4.3.1 Objetivo específico n°1:

“Establecer una caracterización socio laboral y demográfico de Trabajadores y Trabajadoras Social en la Provincia de Valparaíso durante los años 2019-2020.”

Se debe mencionar que este objetivo está destinado a la metodología cuantitativa y se aplicó mediante un cuestionario, definiendo como variable principal:

- Caracterización sociodemográfica

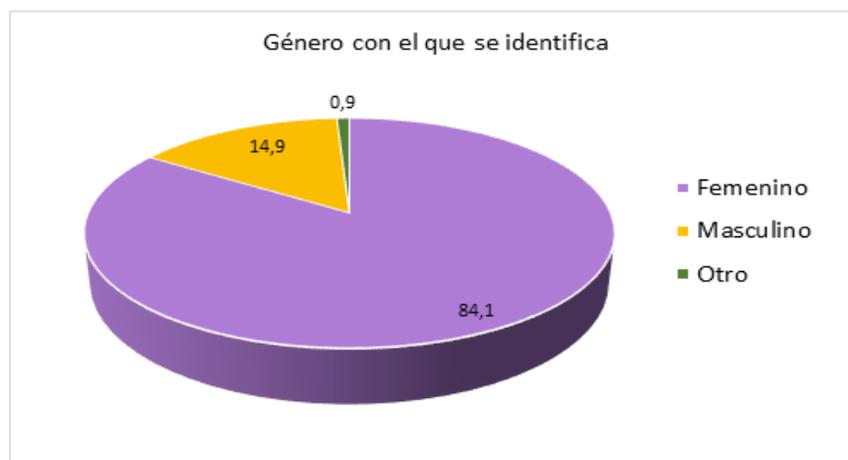
De la variable general correspondiente al objetivo n°1 se desprende la dimensión **socio demográfica de los Trabajadorxs Sociales** que se define como “conjunto de características biológicas, socioeconómicas culturales que están presentes en la población

sujeta a estudio, tomando aquellas que pueden ser medibles” (CEPAL, 2001). Los indicadores respecto a lo sociodemográficas: **Edad, Género, Estado Civil, Orígenes, Ingresos, Establecimiento de educación secundaria, Establecimiento de educación superior,**

a) Género:

En relación con la dimensión sociodemográfica la variable género es uno de sus indicadores más importantes, el cual guía los resultados de la investigación. Por otro lado, uno de los principales rasgos de la profesión del Trabajo Social es una feminización, lo cual se puede ver reflejado en que representan el 84,1 % de sujetos encuestados.

Gráfico 3:



Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

Esta representación coincide con datos proporcionados por el MINEDUC el año 2018 los cuales dan cuenta a del número de titulados/as de Trabajo Social en Chile, donde 1917 son mujeres y 423 son hombres. Por otro lado, si bien durante la historia de la profesión el número de personas del género masculino ha incrementado dentro de la profesión, aun así siguen siendo una minoría en comparación al total. Estas cifras son

reafirmadas por las autoras Castañeda y Salame, quienes establecieron que el 80% de estudiantes universitarios que ingresaron a primer año de trabajo social, entre los años 2010 al 2014, fueron mujeres. Por otro lado, un estudio de la Universidad Católica Silva Henríquez, determinó que el 80% son mujeres y el 20% son hombres, lo que coincide con las cifras a nivel nacional del año 2018, así como también tiene relación con las cifras obtenidas en la investigación.

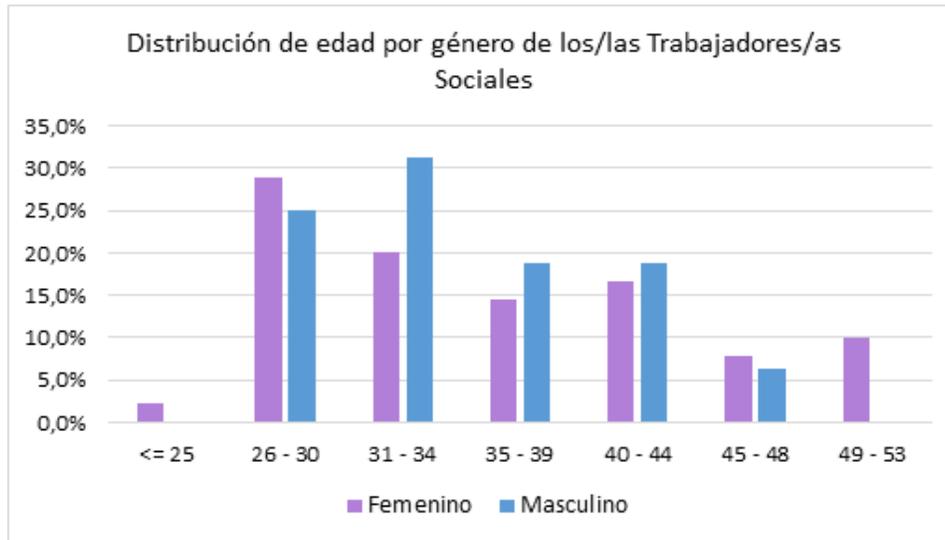
Esto debido a la atribución del Trabajo Social a acciones de cuidado, las que a su vez históricamente han sido atribuidas al género femenino. Genéricamente, esto lo podemos relacionar a la división sexual del trabajo donde se produce una forma de organización social la cual diseña distintos tipos de trabajo para distintos tipos de persona (Flores, 2011). Así mismo, la existencia de carreras feminizadas, no es solo porque las mujeres tiendan a elegirlos por tratarse de estudios con roles tradicionalmente asignados a las mujeres, sino, porque no las elijen los hombres, lo cual se relaciona con una pérdida de estatus. No se trata de incremento de mujeres en la vida pública o al interior de las profesiones. Es una pauta cultural que afecta a comportamientos, no que incrementa sujetos, aunque en un momento determinado los presuponga (Lorente, 2004). En base a lo anterior, se puede decir que; el Trabajo social sea mayormente elegido por mujeres o disidencias sexuales es porque se mantienen factores culturales a través de la socialización de género.

b) Edad:

De la misma forma como se mencionó anteriormente y como se puede representar en el gráfico siguiente, el género femenino se encuentra presente en cada una de las etapas generacionales, por lo que nuevamente confirma la feminización de la profesión, la cual se puede ver representada dentro de la Provincia de Valparaíso. Así mismo se puede observar que la edad de los/las Trabajadores/as Sociales que se encuentran ejerciendo la profesión dentro de la Provincia oscila entre los 25 y 53 años.

Paradójicamente, las generaciones nuevas de profesionales que se han titulado aproximadamente después del año 2008, es decir, el intervalo de edades de 31-35 presentan una mayor presencia masculina, que si bien, no representan ni equilibran la cantidad total de profesionales -mayoritariamente femenina-, demuestra que existe un interés por parte del género masculino en incentivar el apoyo a que puedan desarrollarse en una profesión que tiene atribuidas habilidades socialmente construidas como femeninas. Así mismo demuestra que en la actualidad en las generaciones más jóvenes, es decir, entre el intervalo desde los 25- 30 este interés del género masculino ha disminuido, lo cual podría demostrarse en futuros estudios

Gráfico 4



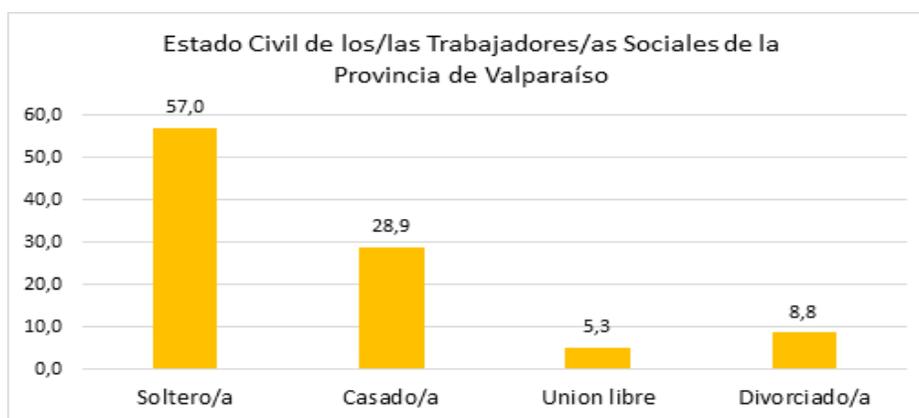
Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

c) Estado Civil

Por otro lado, refiriéndonos a un aspecto más descriptivo de las variables sociodemográficas, en dentro de los profesionales encuestados de la Provincia un 57,0% tiene un estado civil de Soltero/a, un 28,9% es Casado/a, un 5,3% es parte de un acuerdo de Unión libre y por último un 8,8% se encuentra Divorciado/a. Respecto a este porcentaje de hombres solteros es de un 11,4% y solo un 2,6% son casados, en donde respecto a los otros estados (unión libre/divorciado) no existen. Contrariamente a la situación de las mujeres profesionales quienes en un 44,7% se encuentran solteras, 26,3 % se encuentran casadas un 5,3% dentro de un acuerdo de unión civil, y un 7,9 Divorciadas. Se sabe que el estado civil de las mujeres interviene históricamente dentro del trabajo que esta va a optar,

debido a que tipos de estados civiles como casados o mujeres solteras que tienen hijos son están relacionados con la vida doméstica, la cual en la vida de las mujeres no tiene una separación con el rol de esta dentro de lo público. Esto se puede reflejar en que dentro de los resultados obtenidos, un 38% de hombres y un 61% de mujeres solteras tienen contrato indefinido contrariamente a un 29% de hombres y 16% de mujeres casadas que han establecido estos tipos de contrato (plazo fijo e indefinido). La inestabilidad laboral y desigualdades dentro del trabajo produce inquietudes en la vejez, respecto a que el actual sistema de pensión tiene un sesgo de género y que si ya es precario para la mayoría de adultos mayores, para las mujeres es mucho más, esto se traduce en otra discriminación intersectorial: mujer trabajadora social, vejez.

Gráfico 5



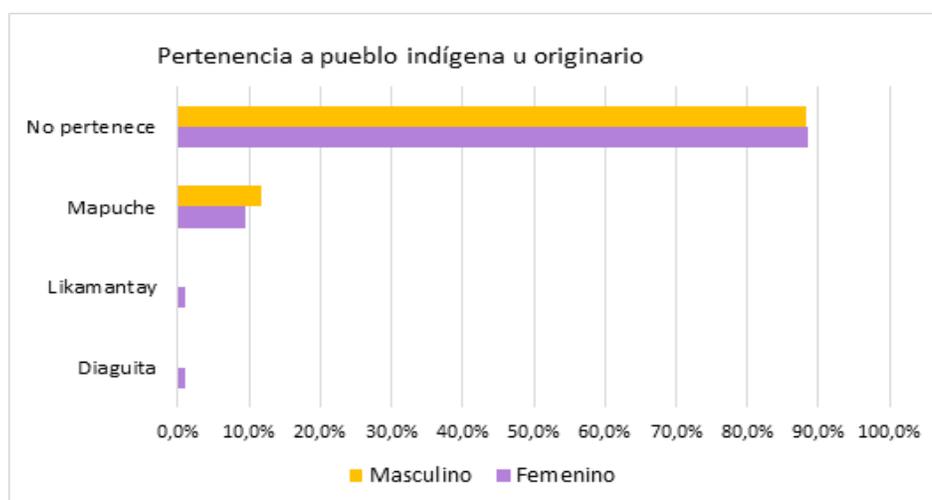
Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

d) Orígenes

Así como existe una discriminación o segregación por género, existe discriminación por el no reconocimiento constitucional de pueblos indígenas, lo cual es una realidad en

Chile y se puede ver representado en que un 87,7% del total no es perteneciente a ningún pueblo indígena u originario. Dentro del contexto del Trabajo Social, y solo por el hecho de ser profesional del género femenino de una disciplina desvalorizada socialmente, y a su vez perteneciente a un pueblo indígena puede ser sinónimo de una discriminación intersectorial, en donde se juntan 2 o más características por las cuales excluye a los sujetos. Lo anterior se puede ver representado en que dentro del 11,4% que son pertenecientes a un pueblo originario predomina el género femenino en cada una de las etnias, en donde un 9,5 % pertenece al pueblo Mapuche, un 1,1% al pueblo Likamantay (Atacameños), y el pueblo diaguita con 1,1%. Por lo cual se puede afirmar que dentro de los/las Trabajadores/as Sociales de la Provincia existe presencia de profesionales pertenecientes a un pueblo indígena, en donde predomina el género femenino en razón al total de grupos étnicos existentes en nuestro país. Aun así, la tendencia en un 88%, es que Trabajadores y Trabajadoras sociales no pertenecen a ninguno

Gráfico 6



Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

e) Ingresos:

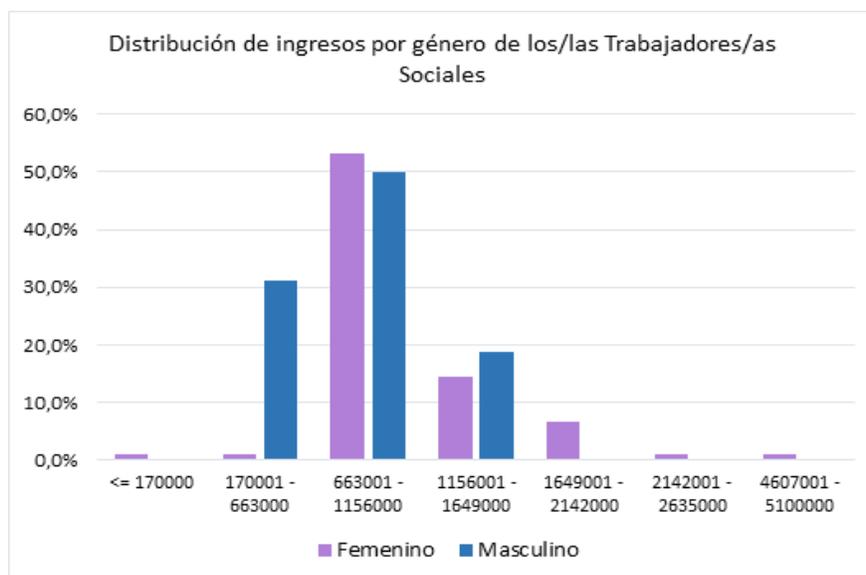
Respecto a los ingresos de los profesionales de la Provincia de Valparaíso se puede decir que un **0,9% gana \leq \$170000**, seguido de un 21,9% que gana entre \$170000 - \$663000, donde el 50% gana entre \$663000 - \$1156000, configurándose como la moda de esta variable \$1000000, por otro lado un 14,0% tiene como ingreso bruto entre \$1156001 - \$1649000, un 5,3% entre \$1649001 - \$2142000, y por último 0,9% con ingresos entre \$2142001 - \$2635000 y un 0.9% correspondientes a ingresos sobre los 4607001.

Llama la atención que existan profesionales ganando menos de \$170001 la cual es 1 persona correspondiente a profesionales del género femenino, lo cual se ve relacionado con los tipos de contrato que posee cada uno de los participantes, así como de la precariedad e inestabilidad laboral que poseen las mujeres. Así mismo, se relaciona con la doble presencia que posee el colectivo femenino, dentro del ámbito privado y público. Esto se puede entender desde la epistemología feminista materialista como menciona la autora Bolla (2018) , las desigualdades entre hombres y mujeres continúan, sólo que se manifiestan de otras maneras como por ejemplo en las dobles o triples jornadas laborales que realizan las mujeres que han decidido tener una pareja, hijos, trabajo y hacer estudios; en las **diferencias de salarios**, de logros académicos o en la dificultad para acceder a metas más altas de realización personal y proyección social de acuerdo con el género estas desigualdades en base a estereotipos de géneros de sigue reproduciendo

Por otro lado, es importante destacar, que existe una diferencia entre el género respecto a los ingresos entre \$1156001 - \$1649000, donde existe un %19 de profesionales del género masculino, donde sus ingresos son superior a la media, correspondiente

\$966793. Lo que sigue dejando en evidencia la brecha de género a nivel de salarios por razones de género que existe de manera genérica, pero que sin embargo dentro del Trabajo se reproduce en menor magnitud debido a que ya es una profesión generalmente menos valorada

Gráfico 7

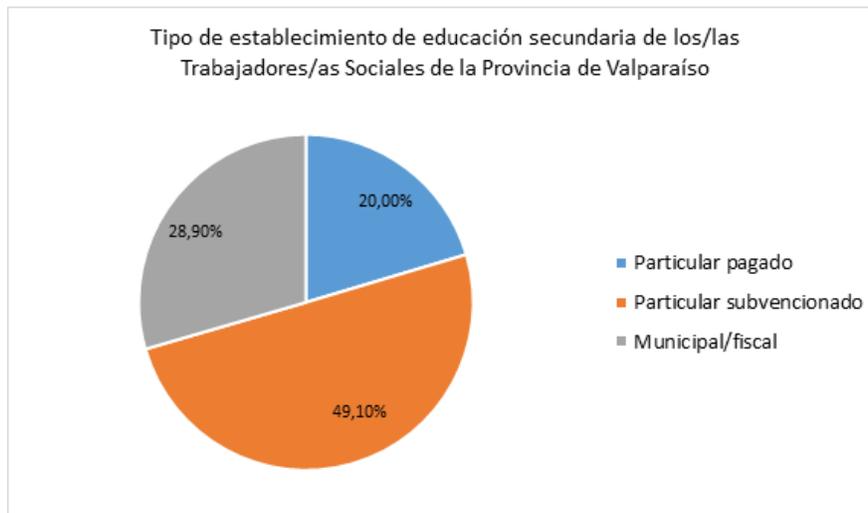


Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

f) Tipo de establecimiento de educación secundaria

Respecto el tipo de establecimiento de educación secundaria de los/las Trabajadores/as Sociales de la Provincia de Valparaíso se puede observar que un 49,1% de los sujetos terminaron su educación secundaria dentro de un establecimiento Particular subvencionado, por otro lado un 28,9% en un establecimiento Municipal o fiscal, y por último un 20,0% de sujetos estudiaron en un establecimiento particular pagado.

Gráfico 8



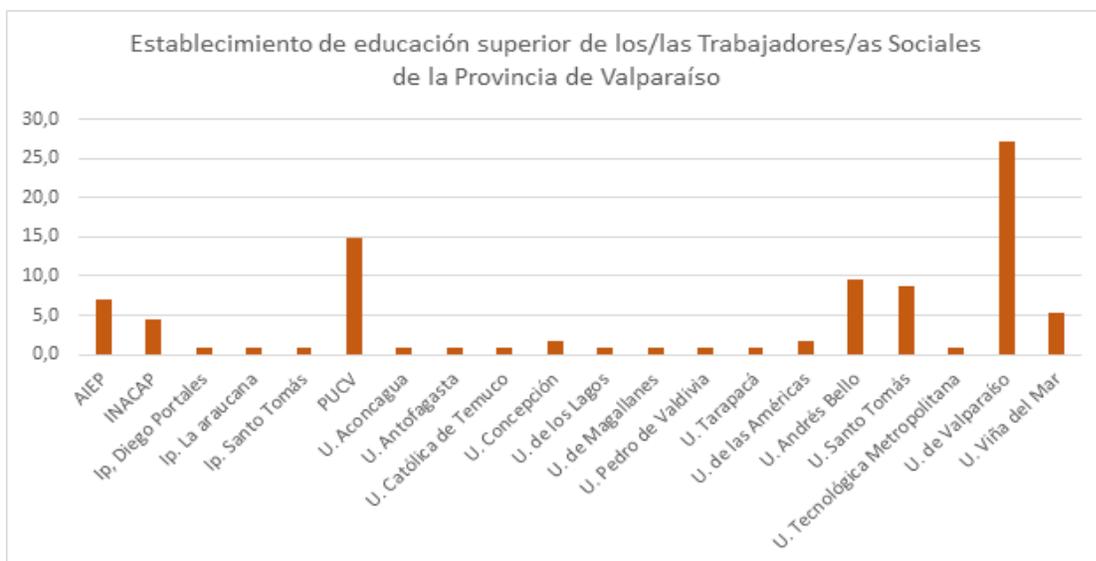
Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

Se sabe, que la mayor parte de exclusión dentro de un país que se sustenta bajo políticas neoliberales, se da dentro de los establecimientos educacionales de estratos más bajos, como los establecimientos particulares subvencionados o municipal/fiscal, donde el sistema educativo chileno se caracteriza por estructurarse como una institución que reproduce las diferencias sociales, ligadas a la clase social y al género que se extienden desde los contextos familiares y culturales anteriores al a trayectoria educativa (Madero, 2011), el mayor problema es el diseño del financiamiento y el no reconocerse que el costo de educar a un estudiante que proviene de un hogar de menor capital cultural requiere más recursos, Respecto a lo anterior, se puede visualizar que la mayor parte de profesionales provienen de establecimientos educacionales subvencionados o municipales/fiscales, lugares donde muchas veces se ven plasmadas estas discriminaciones, las cuales se normalizan al pertenecer a un u otro estrato social.

g) Establecimiento de educación superior:

En el siguiente gráfico se puede mostrar que un 76,6% del total de los profesionales desarrollaron sus estudios en Universidades, de las cuales 10 de estas son universidades tradicionales y/o del estado, cinco de estas corresponden a Universidades privadas. Y, por otro lado, un 14,1% desarrollo sus estudios en institutos profesionales. Se puede observar que, si bien, la mayor cantidad de participantes se han formado en Universidades de V región, también existen de otras regiones, los cuales han decidido emigrar hacia la Provincia de Valparaíso, lo cual se puede generar por la necesidad de oportunidades laborales lo que a su vez se ve relacionado con la precariedad laboral en la profesión del Trabajo Social y un desarraigo de sus originales ciudades y la cual puede tener gran impacto en los sujetos

Gráfico 9



Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

- Características sociolaborales

Las características **socio laboral de los y las Trabajadorxs Sociales** se entenderán como “características asociadas a una situación, condición o acto que incluye tanto aspectos sociales como relativos al trabajo”.

Respecto a los indicadores de lo socio laboral se desprende: **Ejercicio de la profesión, Formación postgrado, Tipo de contrato, Tipo de institución empleadora, Acciones que realiza, Ámbito de realización profesional, Inscripción en el Colegio de Trabajadores/as Sociales y Participación gremial.**

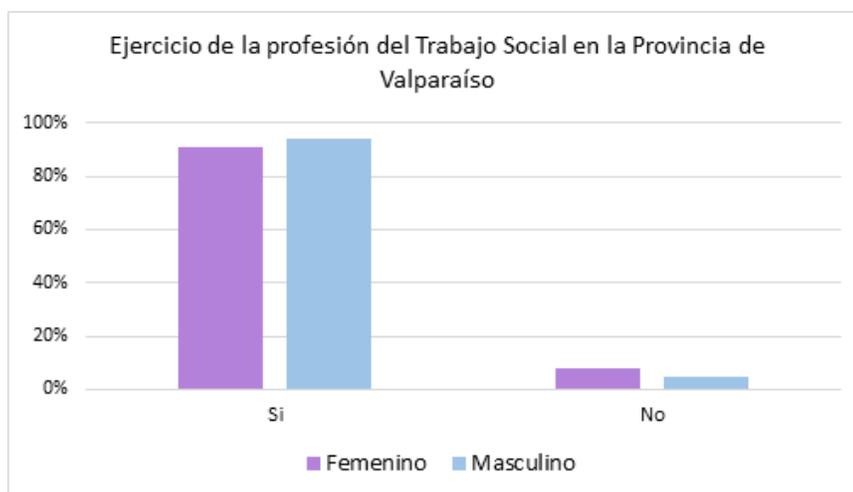
a) Ejercicio de la profesión.

Respecto a la segunda dimensión correspondiente a las características socio laborales de los/las Trabajadores/as Sociales de la Provincia de Valparaíso, el primer indicador es sobre el ejercicio de la profesión dentro de la provincia. Podemos decir que un 92,1% de los sujetos participantes ejercen la profesión, realizan distintas acciones y en distintos ámbitos de realización. **Así mismo, respecto a la variable género, un 91,7% de las Trabajadoras Sociales participantes si ejercen la profesión, y un 94% de Trabajadores Sociales también ejercen dentro de la Provincia.** A pesar de que los profesionales del género masculino sean la minoría dentro del total de profesionales, de un total de 17 hombres solo el 5,9% no se encuentra ejerciendo activamente, contrariamente a la situación del género femenino dentro de la Provincia el cual se posiciona con un 8,3% dentro de los profesionales que no están ejerciendo. Se puede evidenciar que en relación **con la empleabilidad existe una desigualdad**, ya que, respecto al porcentaje bajo de profesionales del género masculino dentro de la profesión-, aun así, se encuentran más hombres ejerciendo. Ante esta desigualdad la autora Nebra (2018) señala que existen

diferencias que se convierten en desigualdades, ya que se posiciona a las mujeres por debajo del hombre y así mismo el Trabajo social es desvalorizada socialmente, no considerada un trabajo, y bajamente remunerada en comparación con otras disciplinas.

Así mismo También es importante destacar que del porcentaje que no ejerce la profesión el cual corresponde a un 7,6% del total, argumenta razones respecto a que existe “exceso de profesionales y “falta de cupos laborales”, “experiencia laboral” entre otros sujetos que argumentan trabajar en otro tipo de cargos no relacionados con la profesión.

Gráfico 10



Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

b) Tipo de contrato

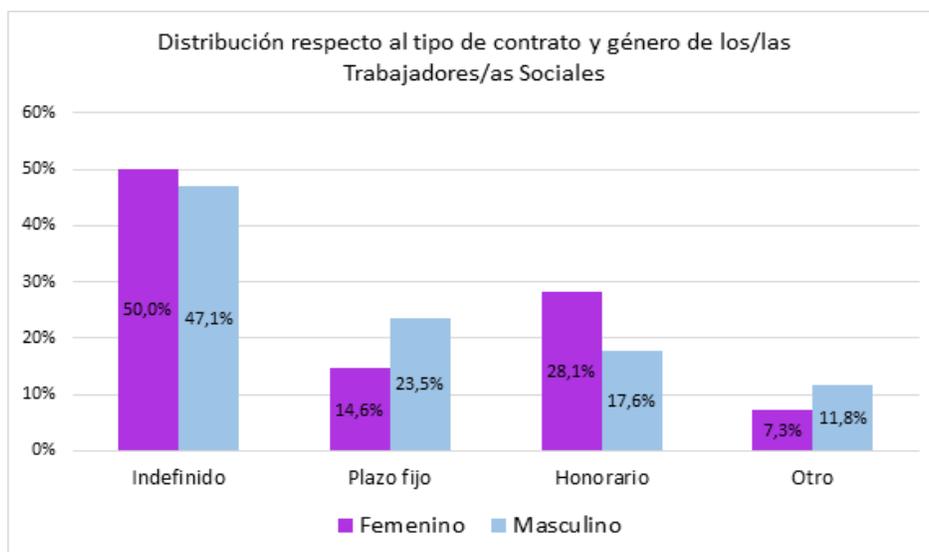
Lo anterior se puede ver relacionado con el tipo de contrato que establecen con su empleador cada uno de los/las profesionales, pues estos imponen las condiciones que se darán en un lugar de trabajo. El trabajo por su parte es una actividad indispensable para el ser humano y constituye la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas,

facilita la consolidación del desarrollo personal y profesional del trabajador y también su supervivencia socioeconómica (Castillo, 2006, citado en Uribe & Garrido, 2011).

Se puede observar que dentro de los tipos de contratos que establecen los profesionales con sus empleadores predomina mayormente el contrato de tipo **Indefinido con un 50%, el cual corresponde al 50% de profesionales del género femenino y un 47% del género masculino**. Llama la atención que, como mencionamos anteriormente, si bien del total de la muestra, la minoría corresponde a Trabajadores Sociales hombres, **aun así logra aproximarse a la misma cantidad de hombres y mujeres con contrato indefinido**. Por otro lado, respecto al contrato a plazo fijo un 15% del total lo posee, en donde 14,6% corresponde a mujeres y un 23,5% a hombres, seguido del contrato tipo **honorario en donde un 28% son mujeres y un 17% hombres**, en donde también es importante destacar que, del porcentaje total de encuestados un 26% sólo corresponde a este tipo de contrato, lo que sigue dejando a la vista la precariedad laboral que tiene el Trabajo Social en relación a otras profesiones de las Ciencias Sociales solo por la desvalorización de esta. Lo anterior relacionado con la variable género deja entrever que si existe una segregación laboral y una diferencia en las condiciones de trabajo que se entregan a un Trabajador Social del género masculino, donde se puede notar que poseen una mayor estabilidad laboral que las Trabajadoras Sociales del género femenino. Desde el feminismo materialista específicamente la autora Kergoat (2018) explica que es preciso incluir una premisa fundamental pues las diferencias entre varones y mujeres son constructos sociales, es decir, no se desprenden de ninguna causalidad biológica. Esto

equivale a decir que “el sexo es social en donde esta construcción social afecta a todo ámbito de la sociedad

Gráfico 11



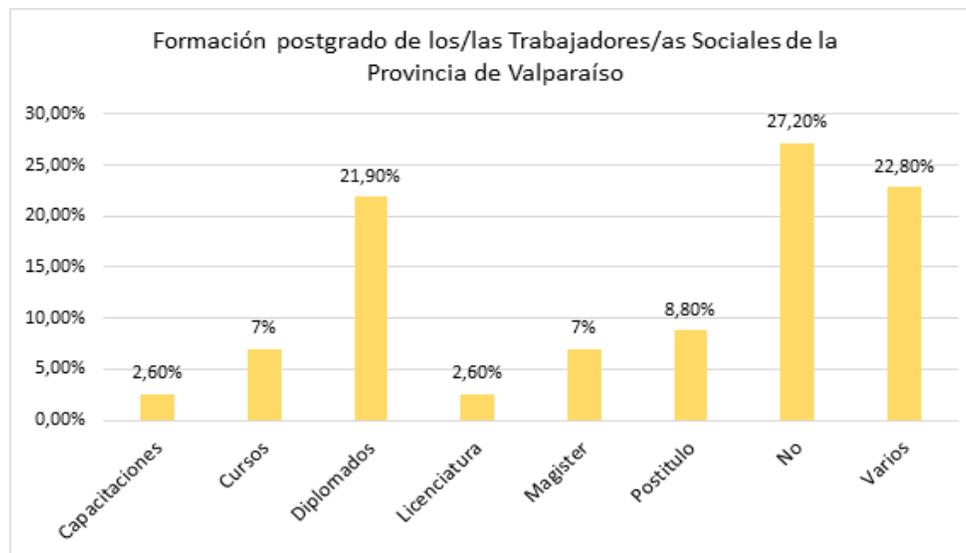
Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

c) Formación de postgrado

Respecto a las formaciones después de obtener el título profesional se puede decir que un 50 % de los/las Trabajadores/as Sociales de la Provincia de Valparaíso han realizado al menos una formación de postgrado, correspondientes a Capacitaciones, Cursos, Diplomados, Licenciatura Magister, Postítulo. Por otro lado, un 22,8%, ha realizado dos o más estudios referentes a la formación de postgrado y, por último, un 27% no ha realizado ningún tipo de formación posterior a su titulación. Ante esto se puede decir que dentro de los profesionales de la Provincia existe un interés en seguir especializándose dentro de los distintos ámbitos y acciones que realizan, lo que se puede relacionar con querer buscar más

oportunidades de trabajo, ya que existe una gran competencia de profesionales dentro del mercado del trabajo que se encuentra bien capacitada.

Gráfico 12



Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

d) Tipo de institución empleadora:

Se puede corroborar que un 50% de los participantes tienen como empleadora a una institución pública o del estado. Esto confirma la idea de que, el surgimiento del Trabajo Social “profesional” se da al interior de políticas públicas, mediando entre el ámbito económico y el social, donde se busca compensar la falta de igualdad de oportunidades, la cual es propia del estado y su modo de producción capitalista, que busca este orden social. Por otro lado, en empresas o instituciones privadas se desempeña un 38% del total de los

profesionales, seguido de 9% de instituciones ligadas al tercer sector y por último, un 2% que se concentra en el ejercicio libre y voluntariado.

Gráfico 13



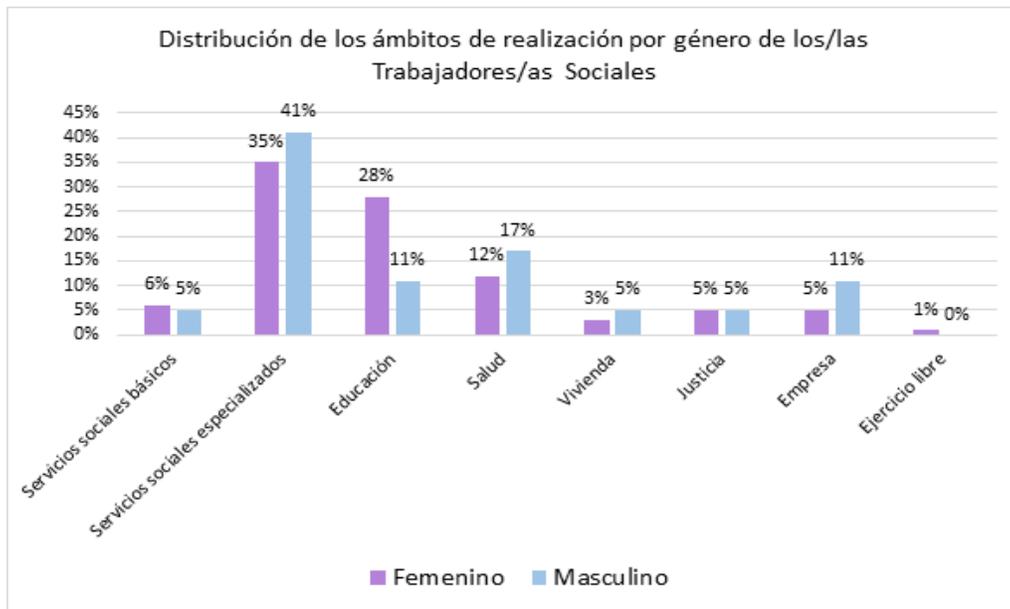
Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

e) **Ámbito de realización**

En cuanto a los ámbitos de realización en los que se distribuyen los/las Trabajadores/as Sociales de la Provincia de Valparaíso podemos decir que respecto a los Servicios Sociales Básicos, correspondientes a servicios de atención social básica y primaria, de atención permanente para emergencias sociales, servicios de ayuda y atención domiciliaria los cuales son para toda la población, son pertenecientes un 7% de profesionales del género femenino y un 5% al género masculino. Seguido de los Servicios sociales especializados los cuales aluden a atención por colectivos ya sea, infancia, adulto mayor, mujer, discapacidad, personas en situación de calle e inmigrantes (ANECA, 2004), en donde el género femenino se ve representado en un 35% y por otro lado el género masculino en un 41%. En cuanto a estos dos primeros ámbitos, se puede señalar que las

Trabajadoras Sociales predominan dentro del ámbito de los Servicios sociales básicos, que a su vez están relacionados a acciones de asistencia social. Por otro lado, en el ámbito de la Educación también predomina el género femenino con un 28%. Contrariamente a esto en el ámbito de la Salud, Vivienda y Empresas donde existe una mayor concentración de hombres con un 17%, 5%, 11% respectivamente. También es importante destacar que dentro del ámbito de la Justicia existe la misma cantidad de Trabajadores/as Sociales. La autora Martínez (2012) explica la desigualdad de género en las empresas con un concepto llamado “techo de cristal”, el cual es una metáfora para referirse a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad. A esto añadimos otra barrera como la falta de visibilidad femenina, ya que, provoca muchos prejuicios sobre las capacidades de las mujeres para acceder a esos puestos de responsabilidad o recibir galardones por su trabajo por ello cuando la mujer traspasa esta barrera se rompe el cristal indivisible que existe y como se ve en el gráfico las mujeres que se encuentran en el ámbito de la Gerencia y dirección son lo menos.

Gráfico 14



Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

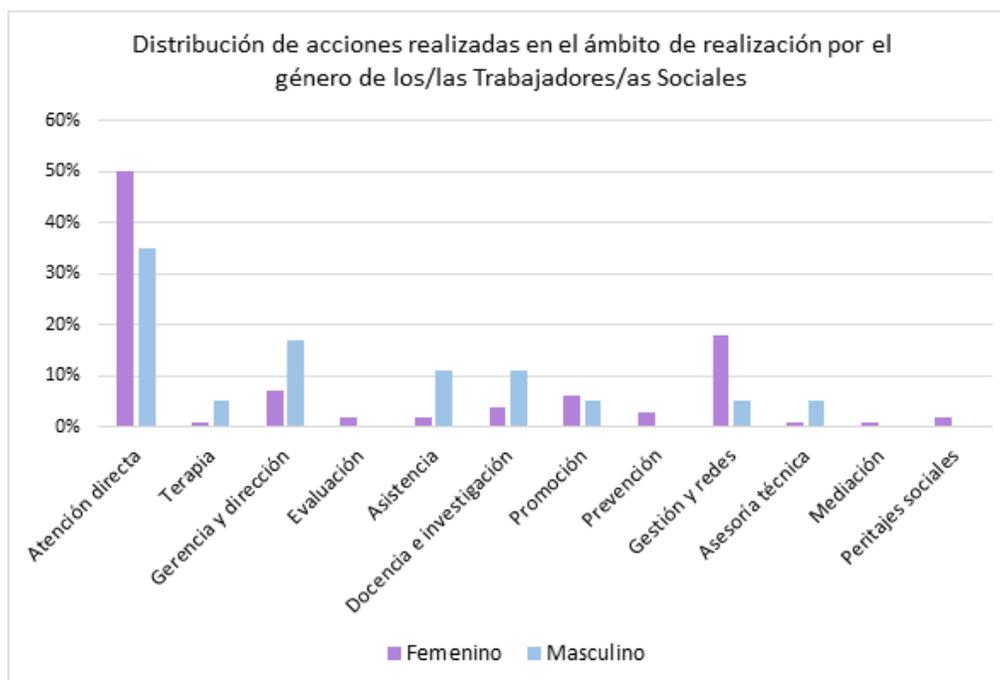
f) Acciones que realiza:

En relación a las acciones que realizan los profesionales en cada ámbito de realización, se puede observar que un 50% del género femenino realiza acciones de atención directa a sujetos. Por otro lado, en las acciones de gerencia y dirección existe mayor concentración del género Masculino con un 17%, en acciones de Terapia con un 5 % así como también en la Docencia e Investigación con un 11%. La baja concentración del género femenino en estas acciones lo podemos atribuir al fenómeno de la segregación laboral, el cual reproduce estereotipos de género en la elección de determinadas personas para determinados puestos, lo que a su vez también se relaciona con la división socio sexual del trabajo, que atribuye ciertas habilidades para ambos géneros desde una perspectiva feminista materialista es una subestructura de orden de género en donde estas diferencias entre género se posicionan socialmente y se traducen en construcciones sociales entorno a

los roles que la mujer debe cumplir. Como plantea Flores (2011) estas diferencias se refuerzan a través de la práctica, lo que se ve reflejado en los ámbitos socio laborales ya que, esta diferenciación también se encuentra en relación con los modos de producción. En la representación gráfica, se puede apreciar que, en acciones relacionadas a la jefatura, dirección e investigación, relacionadas con habilidades de liderazgo, creatividad, etc son más ocupadas por el género masculino.

Por otro lado, acciones sobre la atención a sujetos, la promoción, gestión de redes posee una mayor concentración del género femenino, acciones que según los estereotipos de género están relacionadas con habilidades históricamente construidas como femeninas

Gráfico 15:



Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

g) Inscripción de profesionales en el Colegio Provincial de Trabajadores/as Sociales y Participación gremial

Se puede observar un bajo interés en inscribirse dentro del Colegio de Trabajadores/as Sociales el cual representa a toda la Provincia constituyendo sólo un 12,3% de la muestra total, en comparación de un 87,7 % que no se encuentra inscrito. Por otro lado respecto a la participación gremial de los profesionales en sindicatos correspondientes a sus lugares de trabajo existe un 23.7% que es partícipe de diferentes gremios dentro de la provincia. Aun así, como se muestra en el gráfico 16, la afiliación de los profesionales a sindicatos o gremios relacionados con el Trabajo Social es muy baja alcanzando 75% de la muestra total. Cuestión que se puede asociar a ciertos miedos que puedan tener los profesionales respecto a las condiciones que les imponen los empleadores, los cuales les permiten establecer un status quo dentro el ambiente laboral, donde los sujetos no se movilizan respecto a sus necesidades como profesionales.

Gráfico 16



Síntesis

objetivo n°1:

Respecto la figura 2 y 3 ingreso- acciones y género se puede decir que, existe una brecha de género respecto a los ingresos dentro de acciones de gerencia, es decir, hombres y mujeres realizando acciones de dirección tienen ingreso diferente

Se puede ver que sí, existe una brecha de género en cuando al área de desempeño pues se puede observar que el 66% de los hombres se desempeña en gerencia y dirección, mientras que las mujeres solo un 25% se desempeña en esta área, también se puede observar que, respecto a los ingresos dentro de esta misma acción de gerencia y dirección existe una diferencia de sueldo si bien son similares no parte de la misma base .esto se puede asociar a lo que plantea la autora Bolla (2018) que hoy en día siguen existiendo diferencias de género pero que se presentan de distinta manera como en los ingresos , puestos de ocupación , dobles jornada laborales , pues claramente podemos ver que en la provincia de Valparaíso se reproducen estas diferencias de género en cuando al ingreso y acción de desempeño respecto al género.

Tabla 7

Género Femenino: Distribución de ingresos por acciones que realiza dentro de su ámbito de realización

Acciones que realiza	<=170000	170001 - 663000	663001 - 1156000	1156001 - 1649000	1649001 - 2142000	2142001- 2635000	4607001 - 5100000
Atención directa	-	23%	55%	12%	8%	-	-
Terapia	-	-	-	100%	-	-	-
Gerencia y Dirección	0%	25%	25%	-	-	25%	-
Evaluación	-	-	50%	50%	-	-	-
Asistencia	-	-	100%	-	-	-	-
Docencia e investigación	-	-	50%	-	50%	-	-
Promoción	-	40%	40%	-	-	-	20%
Prevención	-	100%	-	-	-	-	-
Gestión y redes	-	23%	47%	23%	5%	-	-
Mediación	-	-	100%	-	-	-	-
Peritajes sociales	50%	-	50%	-	-	-	-

Nota: (-) ausencia de profesionales dentro del ítem

Toledo, C. y Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Género Masculino: Distribución de ingresos por acciones que realiza dentro de su ámbito de realización

Acciones que realiza	170001 - 663000	663001 - 1156000	1156001 - 1649000
Atención directa	50%	50%	-
Terapia	-	100%	-
Gerencia y dirección	-	66%	33%
Asistencia	50%	-	50%
Docencia e investigación	-	-	100%
Promoción	100%	-	-
Gestión y redes	-	100%	.

Nota: (-) ausencia de profesionales dentro del ítem

4.3.2 Objetivo específico n°2:

Describir los estereotipos de género que se reproducen dentro del contexto socio laboral de Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso.

Cabe destacar que el objetivo n°2 corresponde a la metodología cuantitativa, y se aplicó a través de un escalamiento tipo Likert, debido a que la investigación busca medir las creencias que tienen los profesionales respecto enunciaciones sobre estereotipos de género asociados al Trabajo Social y el género, definiendo como variable principal:

Estereotipos de Género

Los estereotipos son ideas que se reproducen y transmiten desde que nacemos, esto se da mediante el proceso de sociabilización. Los estereotipos no son innatos, sino que, son adquiridos en la cultura en la que estamos insertos, donde se comienzan a transmitir ente la sociedad (Hidalgo, 2017)

De esta variable se desprenden dimensiones sobre creencias sobre estereotipos de género, las cuales son: **Discriminación, Sexismo, Remuneración, Prejuicios sobre aptitudes físicas y psicológicas, Segregación.**

Con el fin de representar cada una de las afirmaciones en porcentajes, se realiza una tabla resumen en donde se muestran las frecuencias por cada una de las afirmaciones, respecto a

lo que contesta cada participante: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), Muy de acuerdo (4), Muy en desacuerdo (5)

Tabla 9

	Ítems	Frecuencias				
		ME	ED	I	DA	MD
Discriminación	Me he sentido discriminado/a por género dentro de mi trabajo por parte de mis compañeros	67,1		7,9 %		24,5
	Me he sentido discriminado/a por genero dentro de mi trabajo por parte de mi empleador	69,3		8,8 %		21,2
	He presenciado algún acto de discriminación por género a T.S dentro de mi trabajo	50,9		8,8 %		38,6
	Según mi empleador el contratar a las mujeres solo trae problemas a las instituciones	67,6		14,0 %		18,4
Sexismo	Existen acciones que son más apropiadas para las mujeres que para los hombres T.S	79		7,0 %		12,3
	El uso del lenguaje sexista es algo natural dentro de mi trabajo	55,3		11,4 %		33,4 %
Remuneración	Dentro de mi trabajo la remuneración es igual para hombres y mujeres T.S	16,6		7,0 %		75,4
	Dentro de las profesiones de las C.S el Trabajo Social es mal remunerado	4,4		4,4 %		90,4
Prejuicios sobre aptitud	Las mujeres tienen más dificultades para acceder a trabajos que tradicionalmente se identifica como tareas para los hombres	22,8		8,8 %		68,4

des física s y psicol ógica s	Los hombres tienen más dificultades para acceder a trabajos que tradicionalmente se identifican como tareas mujeres	39,8	9,6 %	50,8
Segre gació n Labor al	Las mujeres tienen más dificultad para acceder a puestos de jefatura debido a estereotipos de genero	25,5	8,8 %	65,8
	Son las mujeres las que se desempeñan mayoritariamente en áreas de asistencia social	29,8	10, 5%	59,6
	La mayor parte de investigaciones científicas dentro de la academia de T.S son hechas por hombres	40,2	24, 6%	35

Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

a) Discriminación:

En relación con esta dimensión asociada a la discriminación un 67% de los profesionales tiene una actitud negativa respecto al haber sido discriminado/a por género dentro de su trabajo por parte de sus compañeros y un 69% con actitud negativa a haber sido discriminados/as por parte de su empleador.

Así mismo un 50% presenta una actitud negativa hacia haber presenciado algún acto de discriminación por género hacia un Trabajador/a Social.

b) Sexismo

Respecto a esta dimensión el sexismo se refiere a la discriminación de género la cual se basa en el sexo o género en donde se refiere a las condiciones o actitudes que

promueve estereotipos de género o roles sociales la autora Bolla (2018) plantea que estas son construcciones sociales que afecta primordialmente a las mujeres , en donde un 79% presenta una actitud negativa ante la creencia de que existen acciones que son más apropiadas para las mujeres que para los hombres Trabajadores Sociales. Por otro lado, el 55% tiene una actitud negativa ante el uso de un lenguaje sexista como algo natural dentro de su lugar de trabajo.

c) Remuneración

La remuneración y las brechas salariales por género dentro del mercado laboral es un fenómeno evidente de desigualdad entre hombres y mujeres así como también el hecho de que el Trabajo Social es una profesión desvalorizada socialmente y mal remunerada desde tal como plantea la autora Lorente desde los inicios del Trabajo Social esta se ha visto vincula a la figura femenina la cual con los años de volvió una profesión feminizada esto “trata de la asignación de valores culturalmente considerados femeninos a las relaciones sociales y por esa vía a las profesiones” lo que surge desde los roles de mujeres ligados a trabajos de cuidado dentro del espacio privado, donde se suponen ciertos roles hacia las mujeres, lo que se puede ver expresado en que un 90% de los sujetos tiene una actitud positiva ante la afirmación sobre que dentro de las Ciencias Sociales, la disciplina del Trabajo social es mal remunerada, donde muchas veces se suelen mezclar acciones en esta misma interdisciplinariedad, lo que se relaciona con los finos límites que tiene con otras disciplinas respecto a su objeto de estudio, en donde muchas veces los mismos sujetos invisibilizan la labor de nuestra profesión, vinculándose o asociando al Trabajador/a social a un psicólogo, abogado, etc. no reconociendo nuestros saberes.

Sin embargo un 75% manifiesta una actitud positiva ante la afirmación de que tanto el género femenino como el género masculino reciben la misma remuneración dentro del mismo puesto de trabajo.

d) Prejuicios sobre aptitudes físicas y psicológicas

Respecto a afirmaciones relacionadas con prejuicios basados en estereotipos de género se puede decir que un **68% de los sujetos tiene una actitud positiva respecto a que las mujeres tienen más dificultades para acceder a trabajos que dentro de las construcciones sociales se identifican como tareas para hombres**. Así mismo, **un 50% de los profesionales demuestran una actitud positiva ante la afirmación sobre que los hombres posee más dificultades para acceder a puestos de trabajo en donde se realizan acciones asignadas a lo femenino**. Tal como menciona la autora Butler (2018) el género produce ciertos prejuicios sociales respecto al género como estos se vuelven construcciones sociales estas se van transmitiendo en todo ámbito de la sociedad.

f) Segregación laboral

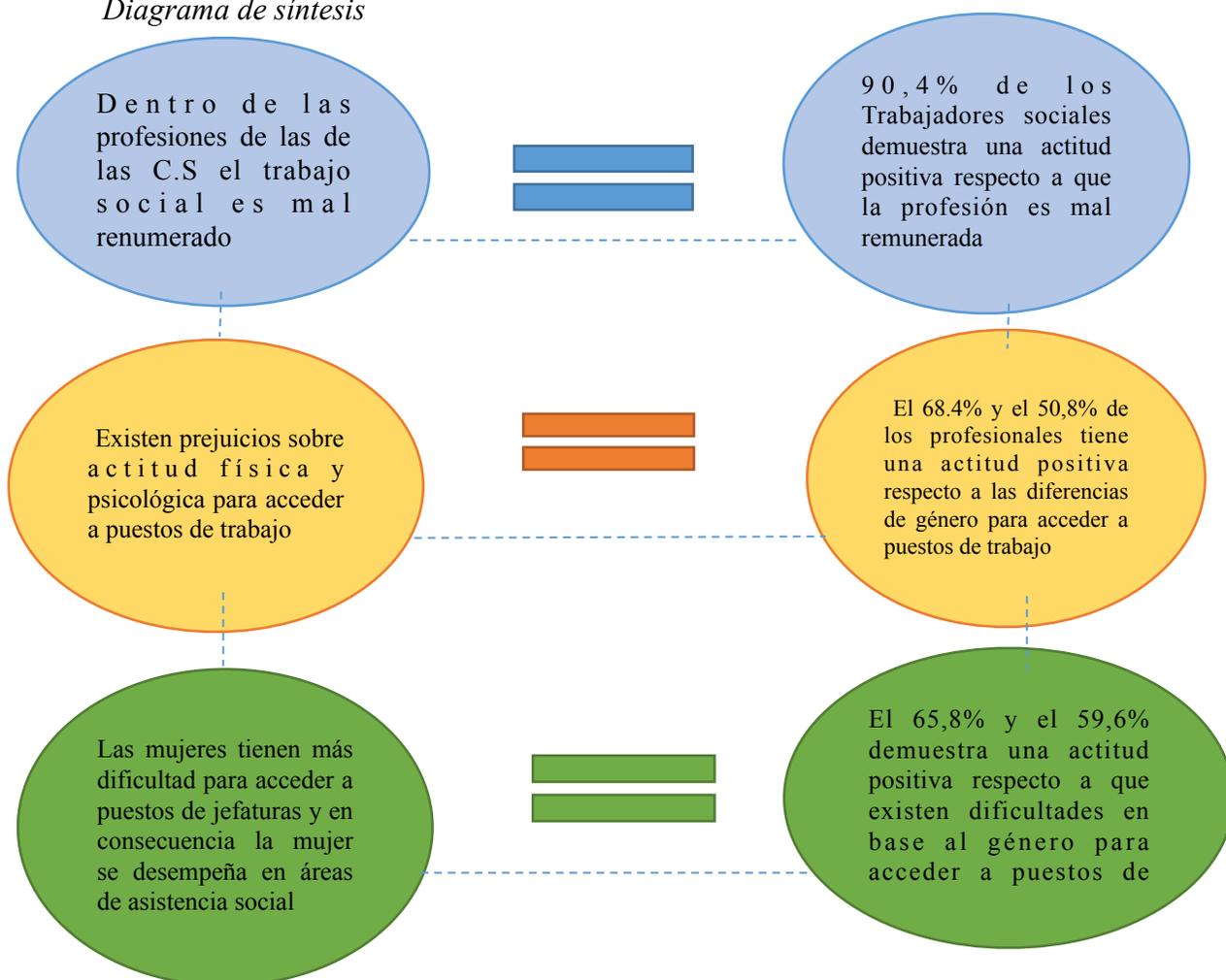
Lo anterior se puede reafirmar ya que respecto a esta última dimensión un 65% presento una actitud positiva sobre que el género femenino tiene más dificultad para acceder a puestos de jefatura o dirección. Por otro lado, un 60% tiene una actitud positiva respecto a que las Trabajadoras sociales se desempeñan mayoritariamente en áreas de asistencia social

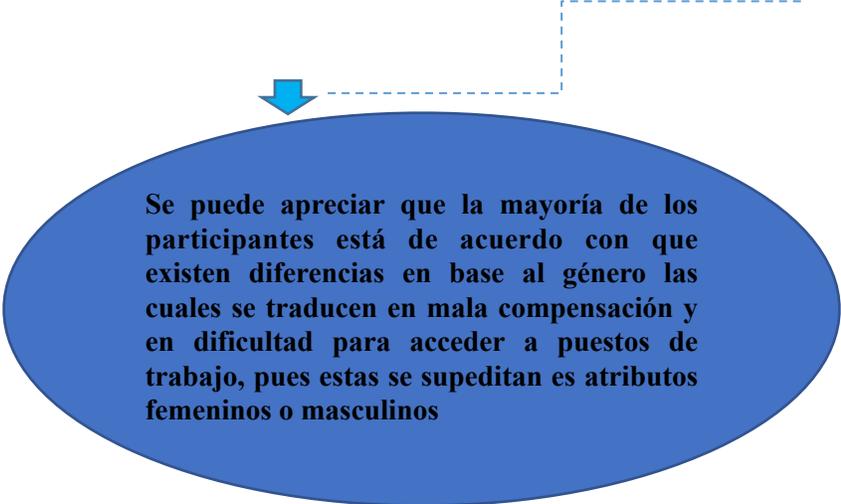
Síntesis objetivo n°2

Respecto a los resultados obtenidos en el escalamiento likert respecto a creencias sobre estereotipos de género, se puede sintetizar que si bien dentro del Trabajo Social no

existiría una gran brecha de género entre ingresos de profesionales. Si existe una segregación y reproducción de estereotipos de género al momento de elegir al profesional del género femenino para acceder a ciertos puestos de trabajo, como en Salud, el ámbito empresarial. Así mismo se ha podido confirmar en los gráficos anteriores que también existen diferencias en acciones que realizan los profesionales, por ejemplo en acciones de gerencia y dirección, en donde primeramente se concentran más hombres y también respeto a las mujeres que ejercen estas acciones los hombres reciben una remuneración mucho más alta. Lo cual se sintetiza en la siguiente figura:

Diagrama de síntesis





Se puede apreciar que la mayoría de los participantes está de acuerdo con que existen diferencias en base al género las cuales se traducen en mala compensación y en dificultad para acceder a puestos de trabajo, pues estas se supeditan es atributos femeninos o masculinos

Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

4.3. 3 Objetivo Específico n ° 3:

- Develar las percepciones de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales respecto a prácticas de segregación laboral por género en sus contextos socio laborales dentro de la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020.

Para el desarrollo del objetivo n ° 3 se establece una categoría, la cual corresponde a Percepción de los sujetos sobre Segregación Laboral, se desprenden 4 subcategorías las cuales conforman sus propios códigos los cuales son: Desigualdad profesional, Profesión con menos dificultad, Discriminación positiva, Desvalorización de la profesión, Doble Presencia, Protección a la maternidad , género femenino, Estereotipo de género,

Emocionalidad , capacidades y actitudes, Masculinizar ciertas Actitudes ,Discriminación Histórica y prejuicios .

Categoría:

Percepción de la segregación laboral:

La segregación en el mercado de trabajo hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento.

La segregación laboral se manifiesta de dos maneras diferentes: segregación horizontal y segregación vertical. La segregación horizontal significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, y la segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores. (Wainerman, 2003 citado en INE,2016).

Subcategorías

Desvalorización de la profesión

El Trabajo Social se encuentra precarizado en el ámbito profesional, económico con bajos salarios, jornadas parciales y existe una desvalorizada en el ámbito científico. (Falquet, 1997) los cual hasta el día de hoy repercute de manera significativa en los profesionales dentro de esta subcategoría emergen 5 códigos los cuales son: Desigualad

laboral, desarrollo profesional, profesión con menos dificultad, discriminación positiva y desvalorización de la profesión.

a) **Desigualdad Laboral:**

Como se pudo ver en el desarrollo de la presente investigación y la información expuesta en el capítulo II correspondiente a nuestro marco teórico, las mujeres históricamente hemos estado vinculadas al mundo doméstico por ello tal como señala Kergoat (2000) el hecho de que las mujeres salieron del mundo doméstico, se debe al trabajo remunerado, así mismo, dentro de la “industria pública” el ingreso de la mujer ha estado marcado por estas relaciones de sexos en las que la mujer se encuentra precarizada doblemente ya que en el mundo doméstico se encuentra desvalorizada y esto a su vez tal como señala Falquet (1997) ayudaría a explicar por qué una profesión feminizada como lo es el Trabajo Social se encuentra tan precarizada en el ámbito profesional y desvalorizada en el ámbito científico. Trabajo social se encuentra altamente feminizado, reproduciendo en cierta medida el sistema de desigualdad social entre género (Fernández, 2016). Los Trabajadores sociales manifiestan que la profesión está desvalorizada socialmente y que dentro de la profesión existe una discriminación interna, pero no en su planteamiento oficial la cual se traduce en que se les quitan oportunidades laborales a las mujeres en ciertas situaciones, esto se puede ver en las siguientes citas expresadas por los participantes

“por el hecho de ser mujer nos cuesta el doble, pero claro como Trabajadora Social mujer si se discrimina, pero a un hombre Trabajador Social no, por ende, se discrimina a un

sector de la profesión generando desigualdad laboral y de oportunidad en ciertas áreas”.

(E.N°2 Femenino)

Como podemos ver, según el relato de la participante dentro de su experiencia laboral ha podido evidenciar y sentir una doble discriminación, en primera instancia por el hecho de ser mujer, y otra por la profesión que ejercen ya que, socialmente es desvalorizada pues históricamente las mujeres hemos estado en una posición de desigualdad en comparación a los hombres en todos los ámbitos sociales. También se señala que, a los hombres se les abren más puertas en determinadas áreas laborales dentro de Trabajo Social solo por el hecho de ser hombres, pues por ello una de las tareas primordial de las feministas materialistas es ver de qué manera las nociones sobre el género han influido e influyen en la práctica tanto en la sociedad como en la ciencia, pues como vemos las trabajadoras sociales entrevistadas manifiestan que existe una discriminación por ser mujer y otra hacia la profesión en base a las diferencias de género entre hombres y mujeres

“existe una segregación por género no en el planteamiento oficial de la profesión, pero si en los prejuicios que operan a nivel de los propios equipos o jefaturas yo creo que no podemos desconocer que existen ciertos prejuicios que nos permean que llevan a una desigualdad de género yo podría decir que he padecido una discriminación positiva” (E.N°5, Masculino)

Como podemos ver el participante n° 5 de género masculino también plantea que existe una segregación por género, pero no desde la propia profesión directamente, sino que plantea que existen prejuicios que se generan dentro de los mismo equipos o jefaturas que

son finalmente quienes contratan a hombres o mujeres así mismo, plantea que por el hecho de ser hombre ha vivido una discriminación positiva solo por su género

Como señala el autor Fernández (2016) en cierta medida Trabajo social reproduce o se vuelve reproductor de un sistema de desigualdad social ya que, si bien Trabajo social una profesión feminizada los hombres se encuentran ocupando lugares de mayor jerarquía .desde la epistemología feminista se plantea que existen fenómenos sociales que invisibilizan las actividades y los intereses de las mujeres o estas relaciones desigual de poder en donde se produce conocimiento científico y tecnológico que refuerzo y produce jerarquía de géneros , desde esta lógica podemos entender como existen ciertas áreas de desempeño que se asocian a los hombres y mujeres en base a estos roles y características asignadas en base al género tal como menciona Paola Tabet(2016) esta relación social es una relación de clase entre hombres y mujeres , que se encuentra ligada al sistema de producción, al trabajo y a la explotación de una clase por otra en donde se van reproduciendo estas desigualdades.

b) Desarrollo profesional

La noción de división socio sexual del trabajo indica que las actividades no se distribuyen de forma neutral, y muestra que mujeres y varones no están en igualdad de condición ni en la esfera doméstica ni en la productiva (Anzorena, 2008) , así mismo se va construyendo una división de los saberes basada en las relaciones de género y tal como se explica desde la perspectiva feminista materialista desde autoras como **Paola Tabet o Christine Delphi** (2012)señala que cada sociedad instituye actividades específicas, modos

de saber que van a acompañar esas actividades y así se llega a determinar que hay trabajos para hombres y trabajos para mujeres. Tal como señala la entrevistada, no se le puede quitar la oportunidad de un desarrollo profesional a las mujeres por estas diferencias de género con son construcciones sociales. Esto en la actualidad es algo que sigue ocurriendo en donde afecta a muchas mujeres y que impide que se puedan desarrollar profesionalmente esto se puede ver en la siguiente cita:

“se excluye a muchos colegas que tienen un potencial enorme que tienen una riqueza que pueden aportar a los distintos equipos en el fondo de les quita esa oportunidad y el desarrollo profesional a las mujeres para ser más explícita” (E.Nº3, Femenino)

Como se puede apreciar en el relato de experiencia laboral de la Trabajadora Social entrevistada, se excluye a muchos de sus colegas específicamente a mujeres que presentan un gran potencial y conocimientos Y debido a esta reproducción de estereotipos se les quita la oportunidad de desarrollo profesional y laboral, donde se produce una segregación por género, no tomando en cuenta habilidades y potencialidades de cada ser humano, sino que, se basan en el género creyendo que existen actividades para hombres y mujeres lo cual se ha ido produciendo en la sociedad y ha llegado a todos los ámbitos no solo desde una esfera reproductiva sino que también productiva.

c) Profesión con menos dificultad

Desde los inicios del Trabajo Social esta se ha visto vincula a la figura femenina la cual con los años de volvió una profesión feminizada esto “trata de la asignación de valores

culturalmente considerados femeninos a las relaciones sociales y por esa vía a las profesiones” (Lorente, 2004, p. 40) lo que surge desde los roles de mujeres ligados a trabajos de cuidado dentro del espacio privado, donde se suponen ciertos roles hacia las mujeres, posicionándose en una línea inferior a los hombres, reproduciendo esto también dentro de las profesiones; como profesiones “feminizadas” o “masculinizadas”. Y como menciona la autora Duarte (2013) desde sus comienzos el Trabajo Social ha presentado una historia relacionada con las exclusiones y marginaciones. No solo en la intervención social realizada, sino que, también en cuanto al reconocimiento como disciplina científica en donde esto ha impedido el estatus científico de la profesión, esta discriminación de la profesión y desvalorización la han podido vivenciar también distintos profesionales del área del trabajo social en donde expresan lo siguiente:

“se asocia la carrera a una profesión con menos dificultad en la universidad y por ende en el ejercicio profesional y por lo tanto hay una valoración del aporte a la sociedad menor y eso se traduce en el dinero y en la compensación económica como es menos valorada” (E.Nº1, Femenino)

Se puede señalar que, la profesión de Trabajo Social históricamente y hasta la actualidad se sigue desvalorizando en distintos aspectos y ámbitos como pudimos ver en el relatos de los participantes, se discrimina a la profesión por que se asocia a una carrera con menos dificultad y en consecuencia en que su aporte social es menor por otro lado también como es una profesión feminizada se adquiere la carga negativa del mundo femenino que históricamente hemos sufrido las mujeres esta desigualdad en base al género. Como

menciona la autora Butler habla de entender a las mujeres como “clase” donde subraya además la denuncia del carácter social del sexo. Si aceptamos que no hay naturaleza, sino naturalizaciones y cosas naturalizadas, el esfuerzo anti naturalista aparece como una de las apuestas más fuertes del feminismo materialista. Pues desde este posicionamiento podemos entender la mujer está en posición de desigualdad así mismo ante estas diferencias entre masculino y femenino han sido naturalizadas pues así mismo el trabajo social al ser una carrera feminizada esta adquiere esta misma carga negativa del mundo femenino y esta desigualdad que existe y esta desvalorización social ya que estas diferencias son construcciones sociales que se han ido naturalizando pues el género crea conocimiento de cómo actuar y este mismo crea prejuicios en las personas en base al género y en toda la sociedad .

d) Discriminación positiva

Tal como señalan los autores Abasolo y Montero (2012) existe una separación el cual delimita que hay trabajos para hombres y trabajos para mujeres; y el principio jerárquico, el cual nos señala que el trabajo de un hombre tiene más valor que un trabajo de mujer. Esto a su vez, nos ayudaría a explicar por qué una profesión feminizada como lo es el Trabajo Social se encuentra tan precarizada en el ámbito profesional y desvalorizada en el ámbito científico. El trabajo está marcado por la especialización de tareas asignadas en función del género, las cuales suponen una distinta valoración social, económica y simbólica que se traduce en una desigualdad entre hombres y mujeres lo que abre una

brecha entre estos dos géneros en cuanto a posibilidades laborales. Esto lo han vivenciado distintos profesionales cuales expresan:

“Dentro del Trabajo social los hombres a pesar de que son minoría tienen una discriminación positiva y no son perjudicados como minoría, sino que favorecidos en el ámbito laboral en donde ocupan puestos mayores además ganan mucho (E.N°3, Femenino)

La participante femenina n°3 expresa que los hombres tiene una suerte de discriminación positiva donde ganan más y consiguen mejores puesto como los de jefaturas esto se relaciona con lo planteado por Abasolo y Montero (2012) en donde explica que existe una separación el cual delimita que hay trabajos para hombres y trabajos para mujeres pues esto en la actualidad se sigue repercutiendo.

“no podría decir que me sentí discriminado, sino al contrario, o por lo menos había una discriminación positiva nunca me costó encontrar empleo sino todo lo contrario” (E.N°5, Masculino)

El participante n°5 del género masculino expresa que sufre una discriminación positiva dentro de la profesión y que nunca se ha sentido discriminado, sino que todo lo contrario se genera y se da una discriminación positiva a pesar que son minoría.

Como podemos ver, en el relato expresado por los dos participantes, expresan que si bien Trabajo Social es una carrera feminizada las mujeres no gozan de privilegios o de esta discriminación positiva ya que a las mujeres le cuesta más llegar a puestos de jefaturas a diferencia de los hombres en el relato se puede apreciar la experiencia de una mujer y un

hombre donde expresan sensación y vivencias muy distintas pero que se encuentran en un punto ya que, aun en la actualidad se pueden apreciar estas diferencias , estas relaciones sociales en el plano laboral se encuentra ligada al sistema de producción al trabajo y a la explotación de una clase por otra (hombres y mujeres) en donde a la mujer le es más difícil acceder al mundo laboral debido a que esta surge la relación de género que oprimen y ponen en desventaja a las mujeres dentro de la organización social que vive pues la mujer siempre estuvo ligada al ámbito privado la familia, los hijos y el hombre este rol de protector de proveedor esto se despliega en todas las organizaciones sociales . Esto se relaciona directamente con el objetivo N°1 de la investigación que hace relación a las características socio laborales, en la dimensión de la acción que realizan los trabajadores y las trabajadoras sociales, donde se puede observar esta desigualdad entre género, donde el hombre se desempeña en puestos de jefaturas a diferencias de las mujeres donde se desempeñan más en áreas de gestión y cuidado.

e) Desvalorización de la profesión

Muchas de las profesiones feminizadas son desvalorizadas socialmente, lo cual se refleja en la compensación económica y social. Tal como señala el autor Mazzei (2013) explica que muchas de las profesiones contemporáneas fueron creadas por el capitalismo y hoy en día son tratadas como ocupaciones subordinadas, por la baja calificación, los bajos salarios, jornadas parciales y finalmente por su feminización. Pues una de las tantas profesiones feminizadas es el Trabajo social, en donde estas han sido denominadas “semi profesiones”, distanciados y desvalorizándolas por debajo de otras. “Una semi profesión

está incompleta, requiere de la complementariedad por parte del otro” (Duarte, 2013, p.261), el cual podemos decir que el caso del Trabajo Social. la división del trabajo según en base al género es responsable de la mínima participación de las mujeres en las ciencias.

La autora Nebra (2018) esta señala que “existen diferencias que se convierten en desigualdades, ya que se posiciona a las mujeres por debajo del hombre y así mismo el Trabajo social es desvalorizada socialmente, no considerada un trabajo, y bajamente remunerada en comparación con otras disciplinas. Esto se puede reafirmar y visibilizar en los siguientes relatos:

“en los ingresos por ejemplo se ven diferencias y que se visualizan como una desvalorización de la profesión en los ámbitos clínicos por ejemplo en salud se valora arto la parte clínica porque antiguamente había un enfoque que consideraba la salud como solamente la enfermedad” (E.N°4, Femenino)

Como podemos ver los sujetos manifiestan que existe una desvalorización social propia del Trabajo Social, así mismo dentro de los equipos de trabajo cuando existe un trabajo multidisciplinar como en el relato de la entrevistada N°4 que expresa que al estar trabajando con equipo de salud cuesta validar las opiniones ya que socialmente a la profesión se le mira en menos por ello cuesta validar las opiniones de los profesionales, en salud aún se sigue mirando la enfermedad como algo físico es decir la enfermedad donde no se tomó en cuando la parte psicosocial de los usuarios, esta mirada antigua que se tiene sobre la enfermedad es muy ambiguo y repercute en la validación de algunos profesionales

“yo empecé a trabajar en un tiempo donde hubo que validar mucho la profesión, dar cuenta que habíamos gente que era pensante que teníamos opinión entonces aquí si te fijas hay una discriminación propia del trabajo social como profesión ya que se mira como de segunda categoría” (E.Nº5, Masculino)

Como se puede ver, los relatos pertenecen al género masculino y femenino en donde ambos han tenido que validar su opinión ante equipos de trabajo por la desvalorización social que tiene la profesión, donde se mira como de segunda categoría y esto se traduce en bajos salarios. Ante esto la epistemología feminista desde la autora Bolla (2018) identifica las concepciones dominantes y las prácticas de atribución, adquisición y justificación del conocimiento que sistemáticamente ponen en desventaja a las mujeres porque se les excluye de la investigación, se les niega que tengan autoridad epistémica, se denigran los estilos y modos cognitivos femeninos de conocimiento. Lo anterior se relaciona con la feminización del trabajo social ser una carrera altamente feminizada se desvaloriza y no se considera como una profesión con estatus científico puesto que, se vincula al mundo femenino y cuesta validar a la profesión como tal.

Síntesis subcategoría I: La desvalorización de la profesión del Trabajo Social se traduce en una desigualdad laboral y de oportunidad para el desarrollo profesional de las mujeres en determinadas áreas laborales, las cuales se encuentran supeditadas al género, esto contribuye a que exista en su totalidad un desarrollo profesional de las mujeres. Existe una división de los saberes basada en las relaciones de género, donde se le quita a las mujeres la oportunidad de desarrollar su potencial y contribuir a distintos equipos de trabajo. Sin embargo, también existe una desvalorización propia del Trabajo Social en donde tanto mujeres como hombres les cuesta validar su opinión ante otros profesionales debido a la desvalorización social de la profesión.

Irregularidad en materia de Derechos laborales

Los derechos laborales son los derechos fundamentales que todo trabajador tiene y todo empleador debe respetar así mismo, la maternidad está dentro de los derechos laborales de protección a la maternidad los que establecen ciertos derechos irrenunciables, pudiendo señalarse, entre otros, el descanso previo y posterior al parto, la sala cuna, fuero, derecho para alimentar a los hijos menores de dos años y, más recientemente, el permiso postnatal parental. Pero en muchas ocasiones estos derechos son pasados a llevar o no respetados existiendo irregularidades en materia de derecho por ello en esta subcategoría se establecen 3 códigos doble presencia, protección a la maternidad y género femenino.

a) **Doble presencia**

La doble presencia de las mujeres hace referencia o se entiende según el autor Flores (2011) a la participación de las mujeres en los ámbitos públicos y privados en donde el ámbito privado hace referencia a la esfera doméstico-familiar y el ámbito público en el mundo laboral remunerado, estas características muchas mujeres las comparten al participar en el mercado laboral sin que ello signifique un descuido de las actividades productivas y de cuidado realizadas al interior del hogar en donde este ámbito privado se centra esencialmente en la crianza de los hijos .por esta doble presencia muchas mujeres presentan desventaja en el mundo laboral ya que muchas son madres, jefas de hogar , futuras madres, pero no todas las mujeres en donde se asocia la identidad de la mujer o mujer igual madre pero esto no es así.

Desde la visión occidental las mujeres se alzan reclamando su especificidad dentro del grupo de “mujeres”, las cuales son: mujeres pobres, indígenas, transexuales, madres sin pareja, jefas de hogar, mujeres homosexuales, heterosexuales etc. No se puede generalizar a las mujeres ya que cada una es diferente sin embargo a ninguna de ellas le debe negar el desarrollo profesional o discriminar por la posibilidad de ser madre, o por la doble presencia que cumple la mujer cuando es madre ya que se asocia esta carga de responsabilidad solo a las mujeres y no a los hombres esto muchas mujeres trabajadoras sociales lo han vivido lo cual se verá en la siguiente cita.

“siempre voy a estar discriminada por la posibilidad de quedar embarazada por ser mujer y me ha pasado, y porque se asocia que quedar embarazada es la licencia previa a

pre y post natal y además después los problemas de los hijos por la doble presencia de la mujer y sino, me van a discriminar por ser muy vieja (E.Nº1, Femenino)

Se puede señalar desde la entrevista de la participante de género femenina N°1 expresa que siempre va a estar discriminada por la posibilidad de quedar embarazada solo por el hecho de ser mujer ya que, con el embarazo llegan las licencias pre y post natal, así como otras obligaciones por parte del empleador. Esta doble presencia de la mujer tanto en la esfera pública como privada se vuelve una excusa para los empleadores de no contratar a mujeres.

Así mismo, la epistemología feminista también explica estas desigualdades entre hombres y mujeres continúan en la actualidad, sólo que se manifiestan de otras maneras: como por ejemplo en las dobles o triples jornadas laborales que realizan las mujeres que han decidido tener una pareja, hijos, trabajo y hacer estudios; en las diferencias de salarios, de logros académicos o en la dificultad para acceder a metas más altas de realización personal y proyección social de acuerdo con el género esta doble presencia hace referencia a que la mujer trabaja en la esfera productiva y reproductiva. Un modo de producción doméstico que es parte del sistema patriarcal, y del modo de producción industrial el cual es la base de todo sistema capitalista. Es por esto que, si aceptamos que no hay naturaleza, sino que “cosas naturalizadas. Por ello, las mujeres reclaman una especificidad ya que no todas son madres, no todas quieren serlo, algunas ya son madres entonces no se puede generalizar y mucho menos discriminar ya existen leyes que protegen la maternidad.

b) Protección a la maternidad.

El proceso de segregación sexual tal como se señala en el INE (2016) se basa en la distinción de género la cual se produce en los diferentes campos laborales esto debido a la asignación natural de los roles lo cual se traduce en un acceso desigual en los puestos de trabajo entre hombres y mujeres , muchos de los empleadores hacen estas distinciones ya que la mujer siempre va tener la posibilidad de quedar embarazada pero esto se vuelve una discriminación laboral por ello la OIT crea el programa de “Trabajo Decente”, este es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo de discriminación, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social. muchas de las mujeres en Chile se ven discriminadas en su puesto de trabajo por su Embarazo a pesar que está consagrado en la ley y son objetos de burlas en ocasiones también se ven discriminadas por su género impidiendo su desarrollo laboral esto se puede apreciar en el siguiente relato de una de las entrevistadas.

“a las 11 le hacía seña a mi jefe que me tenía que ir él decía va tener que parar la gestión regional porque la guagua de la tiene que tomar leche entonces ese es un comentario totalmente fuera de lugar, es mi derecho que está consagrado en la ley de

protección a la maternidad en el código del trabajo no puede, eso es discriminatorio” (E.Nº1, Femenino)

Como podemos ver, la participante expresa que su jefe constantemente le hacía bromas delante de sus compañeros cada vez que ella se tenía que ausentarse de una reunión o retirarse antes de la reunión para poder amamantar a su guagua siendo que este es su derecho que está consagrado en ley estas bromas son un acto discriminatorio hacia las mujeres las cuales son también discriminadas. Por ello, la OIT creó un programa que protege todo acto de discriminación esto debe cumplirse y hacerse valer por ello en Chile deberían existir más leyes de diseminación laboral que protejan a la mujer ante estas prácticas como la relatada.

Como plantea la autora Guillaumin (2016), las relaciones de género oprimen y ponen en desventaja a las mujeres dentro de la organización social que se vive dentro del ámbito laboral se acentúa más esta desventaja y estereotipos respecto a las mujeres y su rol en la sociedad, donde se le relaciona con la esfera privada en el hogar. Es por ello que al entrar en esta esfera pública se ve discriminada por este rol histórico la cual como señala la autora son construcciones sociales que se han ido reproduciendo en la sociedad.

c) Género

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha aumentado considerablemente, pero aun así el hecho de que la mujer saliera del mundo doméstico al trabajo remunerado

dentro de esta industria pública, este ingreso de la mujer al mundo laboral ha estado marcado por relaciones de sexos en donde la mujer se encuentra en desventaja y precarizada doblemente ya que este mundo doméstico del ámbito privado se encuentra desvalorizado.

La OIT (2007) hace una Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. recordando la Declaración Universal de Derechos Humanos; reafirmando el principio de la no discriminación; proclamando que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos, y declarando que todo debe hacerse para otorgar a todos los trabajadores, sin distinción por razones de sexo, una igualdad de oportunidades y de trato a pesar de esta declaración hoy en día en Chile se sigue discriminando en base al sexo o género en el mundo laboral esto se puede ver en el siguiente relato.

“llamé para consultar si era posible acceder nuevamente, poder trabajar ahí para poder impartir una asignatura y me dijeron que no era posible porque yo estaba en un estado en que podía necesitar por ejemplos días libres o podía ausentarme, podía sentirme mal etc. entonces por lo tanto era específicamente por el tema de mi embarazo ósea de mi género por ser mujer porque por otras circunstancias no, porque no fue por mi desempeño” (E.Nº4, Femenino)

Como se puede ver a pesar de que existen leyes de protección a la maternidad, a la no discriminación aun así se sigue discriminando a la mujer por su género pensando que el embarazo es un estado o una enfermedad siendo que no es así no por estar embarazada la

mujer no puede trabajar o se encuentra incapacitada ya que como relata la participante en otras circunstancias si la hubiera contratado llamado para el empleo. Como se observa la desigualdad entre hombres y mujeres continua solo que hoy en día como menciona la autora Bolla se manifiestan de otras maneras como por ejemplo en las dobles o triples jornadas laborales que realizan las mujeres que han decidido tener parejas , hijos , trabajos , estudiar , también se puede apreciar en las diferencias de salarios entre hombres y mujeres o en la dificultad para acceder a metas más altas de realización personal y proyección social de acuerdo con el género o como se envió en el relato por estar embarazadas .

Síntesis subcategoría II: los derechos laborales y protección a la maternidad son derechos que todos los trabajadores tienen, sin embargo esto para las mujeres se vuelve una amenaza y discriminación la cual se traduce en una segregación laboral y discriminación dentro de sus lugares laborales ya que por la posibilidad de quedar embarazada son contadas en puesto de menor cargo, otras son discriminadas porque son madres, jefas de hogar. En donde esta doble presencia de la mujer, tanto en la esfera pública como privada se traduce en una desigualdad y se vuelve una excusa para los empleadores y no contratar a mujeres, esto finalmente se traduce en un acceso desigual al mercado laboral entre hombres y mujeres

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son ideas que se reproducen y transmiten desde que nacemos, esto se da mediante el proceso de socialización. Los estereotipos no son innatos,

sino que, son adquiridos en la cultura en la que estamos insertos Hidalgo (2017). Desde esta subcategoría se desprenden 3 códigos.

a) **Lugares de jefatura:**

La división socio sexual del trabajo es mucho más que una diferenciación de actividades dentro de los diferentes puestos de trabajo, sino que como menciona la autora Flores (2011) es una subestructura del orden de género en donde explica que estas diferencias se posicionan socialmente específicamente en torno a roles que la mujer debe cumplir, estas son reforzadas a través de la práctica en donde esto se refleja sobre todo dentro de los ambientes socio laborales , esto produce desigualdad entre los género debido a la asignación natural de estos roles que cumplen hombres y mujeres en la sociedad .Como mencionan las autoras Oliveira y Ariza (2000), los procesos de división sexual del trabajo al interior del hogar guardan relación con la segregación ocupacional presente en la estructura el mercado laboral. Dentro de esta misma lógica se habla de distintas segregaciones en donde La segregación de tipo horizontal se refiere a que las mujeres se han concentrado en ocupaciones específicas, muchas de ellas ligadas a brindar servicios “femeninos” como salud, educación y limpieza. En general, estas posiciones son de menor prestigio existe además una forma de segregación de tipo vertical la cual “alude cual alude a las diferenciaciones que existen en cuanto al acceso a puestos de trabajo con distinta jerarquía entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan una escasa participación en puestos de trabajo de alta responsabilidad dentro de la organización, esto hoy en día aún se puede ver y reflejar en donde a mujeres les cuesta llegar a puestos de jefaturas debido a esta asignación natural de roles.

“los hombres generalmente les he más fácil alcanzar lugares de jefaturas no así a nosotras y en el fondo si ya que un se mantienen estereotipos de género por ejemplo que el hombre es más “fuerte “o rudo” menos complicados y las mujeres más sentimentales” (E. N° 2, Femenino)

“Trabajo social es una carrera altamente feminizada y aun así no gozamos de una ventaja a la hora de postular y querer acceder a un puesto de trabajo, sino que tenemos una desventaja solo por ser mujer por culpa de los estereotipos y roles que se nos han asignado Yo vi que había mayor contratación de hombres en cargos importantes por lo tanto si existía una desigualdad de género.” (E.N°4, Femenino)

Como se puede apreciar en los relatos los entrevistados expresan que existen ciertos estereotipos de género que aún se mantienen los cuales generan un acceso desigual a puestos de trabajo entre el género masculino y femenino, se puede ver que la entrevista número 2 expresa que a los hombres les he más fácil alcanzar puesto de jefaturas debido a que se siguen reproduciendo en la sociedad estos estereotipos de género como por ejemplo que el hombre es “más fuerte” , “rudo” o menos complicado no así las mujeres que se asocia a lo “sentimental”. El feminismo materialista específicamente la autora Kergoat explica que es preciso incluir una premisa fundamental pues las diferencias entre varones y mujeres son constructos sociales, es decir, no se desprenden de ninguna causalidad biológica Esto equivale a decir que “el sexo es social.

“se decía que los equipos que estaban mayoritariamente conformados por mujeres eran más complicados había más tensión más dificultades yo creo que eso era un prejuicio estaba muy estereotipada” (E.Nº6, Masculino).

Como se puede ver el entrevistado N° 6 , de género masculino expresa que se creía que los equipos que estaban conformados por mujeres eran más “complicados” sin embargo el expresa que esto eran prejuicios que estaban muy estereotipados y que no era así en la realidad laboral. Pues la autora Kergoat plantea que dicha división es transversal a todos los ámbitos y por ello excede la división en las esferas públicas y privadas o entre los dominios productivo y reproductivo los cuales organiza o más bien hacer estallar como podemos ver en los relatos estos estereotipos traspasan a todo lo social perjudicando en la esfera pública a las mujeres en posición de desigualdad.

b) Emocionalidad e hipersensibilidad

Los estereotipos de género y roles son construcciones sociales que han existido históricamente los cuales por años han establecido el rol que tiene el hombre y la mujer en la sociedad , la psicóloga Margaret Mead (1973) explica en su teoría del género que las diferencias biológicas existentes entre ambos sexos (hombre y mujer) no determinan el funcionamiento social que debe tener el género femenino o masculino, sino que, es la crianza y la transmisión cultural la que incita a la existencia de la mayor parte de diferencias sociales es decir que, cada cultura, en sus inicios, establece un carácter o patrón de actuación deseable para sus componentes. Un patrón que termina por ser interiorizado y replicado a través de las generaciones en donde se normalizan ciertas conductas y roles por

ejemplo la tradicional figura que se tiene del hombre y la mujer los cuales poseen diferentes características y roles. La mujer pasiva, obediente y cariñosa que cría y cuida a los niños y su hogar. El hombre duro, dominante y agresivo, cuyo cometido es trabajar y proveer a la familia de sustento. Estos patrones que se han transmitido se replican en todo ámbito generando una segregación ocupacional en diferentes profesiones una de ellas lo es el trabajo social en donde se sigue reproduciendo estos patrones de características que tienen hombre y mujeres afectando en el ámbito laboral de los profesionales y su desarrollo laboral como se puede apreciar en los siguientes relatos:

“decir que las mujeres somos híper sensibles o que somos enrolladas, entonces cuando te están diciendo la mina enrollada ellos le atribuyen enrollada no es una característica netamente de las mujeres y es un mito y prejuicio que sea de las mujeres la hipersensibilidad” (E.Nº1, Femenino)

Como se puede apreciar en los relatos los estereotipos de género se siguen reproduciendo, estos han permanecido en el tiempo afectando el ámbito laboral de los trabajadores sociales específicamente al género femenino, estas construcciones sociales no deberían influir en los roles que asume una persona dentro de la sociedad dentro de los contextos laborales generando una segregación ocupacional en base a estos prejuicios en donde se piensa que la mujer es más sensible y emocional y por ello no toman en cuenta sus opiniones y sugerencias y se le cierran espacios laborales para las mujeres estos se vuelven patrones de conductas que determina el comportamientos de hombres y mujeres en diferentes contextos del espacio doméstico como en el trabajo remunerado

“si había un prejuicio respecto de que las personas que trabajaban con temas de familia con temas de asistencia social y resolución de problemas, eran las mujeres.” (E. N°5, Masculino)

Como se puede ver el participante masculino expresa que existe ciertos prejuicios respecto a las mujeres y se le asocia al ámbito familiar bajo esta lógica de que la mujer está relacionada con la esfera privada por ello la premisa de las feministas materialistas es liberarse del sistema patriarcal y lograr así la igualdad de derechos y condiciones entre géneros aunque biológicamente seamos distintos tenemos los mismos derechos, pues como dice la autora Bolla Entender a las mujeres como “clase” subraya además la denuncia del carácter social del sexo. Si aceptamos que no hay naturaleza, sino naturalizaciones y cosas naturalizadas, el esfuerzo anti naturalista aparece como una de las apuestas más fuertes del feminismo materialista. Pues como se aprecia en los relatos existen prejuicios en base al género que impide que las mujeres se puedan desarrollar ya que se les cierran muchas puertas.

c) Desventaja por ser mujer

Históricamente las mujeres nos encontramos en una posición de desventaja respecto a los hombres ya que siempre ha existido una distinción de género en base a asignaciones naturales de funciones que debe cumplir un hombre y una mujer en la esfera privada , esta desventaja se ha llevado hasta el ámbito laboral afectando así el desarrollo profesional de las mujeres se puede decir entonces que la distinción de género se produce en el campo laboral debido a la “asignación natural de roles”, esto deriva en características

estereotipados de ambos sexos traduciéndose en el acceso desigual hacia los puestos de trabajo lo que su vez genera procesos de Segregación sexual del mercado del trabajo. Como mencionan las autoras De Oliveira y Ariza (2000), los procesos de división sexual del trabajo al interior del hogar guardan relación con la segregación ocupacional presente en la estructura del mercado laboral. Estas diferencias se siguen viendo en la actualidad donde diferentes trabajadoras sociales expresan lo siguiente:

“Trabajo social es una carrera altamente feminizada y aun así no gozamos de una ventaja a la hora de postular y querer acceder a un puesto de trabajo, sino que tenemos una desventaja solo por ser mujer por culpa de los estereotipos y roles que se nos han asignado.. yo vi que había mayor contratación de hombres en cargos importantes por lo tanto si existía una desigualdad de género.” (E.Nº4, Femenino)

Como se puede apreciar en el relato la mujer Trabajadora social se encuentran en una posición de desventaja respecto a un hombre trabajador social ya que, aún se siguen repudiando estereotipos de género que contribuyen a una segregación ocupación ya que en puestos de más alto cargo o de jefaturas se prefiere contratar a hombres Trabajadores sociales, lo cual no deja de llamar la atención pues es una carrera feminizada en donde aun así las mujeres se encuentran en desventajas respecto a los hombres como se puede apreciar en los relatos de las participantes pues, debido a estos roles que ocupan hombres y mujeres en la sociedad los cuales repercuten en los contextos laborales de las profesionales impidiendo su desarrollo profesional. Desde la perspectiva del feminismo materialista se explica este sistema de dominación en base al patriarcado en donde la mujer queda en

posición de desventaja en todo ámbito familiar, político económico social científico etc. Como se puede ver en el relato se refleja una desigualdad de género en todos los ámbitos tanto profesional ya que Trabajo social al ser una carrera altamente feminizada se estigmatiza en la sociedad y ámbito científico, también en lo laboral ya que a las mujeres les cuesta más llegar a puestos de jefaturas pues las mujeres siguen cobrando menos les cuesta alcanzar ciertos puestos como menciona la autora Kergoat pues existe una relación social estructural de poder de los varones sobre las mujeres .

Síntesis subcategoría III: Los estereotipos de género en la actualidad se siguen reproduciendo en gran escala afectando mayoritariamente a las Trabajadoras sociales, ya que estos estereotipos generan una segregación laboral dentro de la profesión y a pesar de ser una carrera feminizada, en los puestos de jefatura se prefieren contratar al género masculino ya que estos estereotipos han posicionado el rol que debe cumplir un hombre y una mujer repercutiendo en el ámbito laboral de los profesionales. No obstante, también se asignan características asociadas al género en femenino como que son emocionales, sensibles y amable, cariñosa etc. y el hombre es rudo, fuerte, poco sensible y menos complicado. Lo anterior, repercute en un equipo de trabajo ya que las opiniones de las mujeres se le asocian a estas características estereotipadas y no se validan en donde esto genera también segregación de tipo horizontal

Roles de Género

El concepto de rol hace referencia a la función o el papel que asume un individuo en un determinado contexto. La idea de rol de género está asociada al concepto de género en

las ciencias sociales. Siguiendo con este razonamiento, el rol de género es el papel que deben asumir hombres y mujeres de acuerdo a los mandatos sociales (Vásquez ,2015)

a) Capacidad y actitudes

La división socio sexual del trabajo como se plantea desde perspectiva feminista materialista es una subestructura de orden de género en donde estas diferencias entre genero se posicionan socialmente y se traducen en construcciones sociales entorno a los roles que la mujer debe cumplir .como plantea Flores (2011) estas diferencias se refuerzan a través de la practica en donde se ve reflejado en los ámbitos socio laborales ya que esta diferenciación también se encuentra en relación con los modos de producción, aún más en contextos actuales en donde el capitalismo es el modelo imperante. A su vez los atributo y roles que se les atribuyen a hombres y mujeres, no son aleatorios, o igualitarios, sino que, dentro de las sociedades patriarcales, las funciones atribuidas al sexo existen a lo largo de la historia, manteniendo a los hombres en el poder y a las mujeres en situación de dependencia.

Los roles socialmente asignados a hombres y mujeres no han sido ni son tan rígidos como se presentan, sino que el sistema de roles cambia y se adapta en función de las transformaciones sociales y económicas. (Vásquez, 2015), a pesar de ellos poder ver que en la actualidad se sigue reproduciendo estas desigualdades en base a atributos femeninos y masculino.

“te dan un trabajo en base a tus capacidades, actitudes que se supeditan es este rol que cumple un hombre (jefe, voz de mando, rudo) y una mujer (amable, solidaria, carismática, emocional etc.” (E.Nº2, Femenino)

Como se puede apreciar en el relato, actualmente se sigue reproduciendo una desigualdad laboral en base a capacidad o actitudes que se asocian al género en donde el hombre es más rudo, tiene voz de mando, es fuerte y la mujer amable y cariñosa no son más que una construcción social que se siguen reproduciendo pues como se plantea desde la epistemología feminista materialista esta situación en las que se encuentran los hombres y mujeres no son producto de un destino biológico sino que son construcciones sociales .

b) Masculinizar ciertas actitudes

La masculinidad y la feminidad responde a un proceso cultura e histórico de construcciones de valores, practicas, roles y cuerpos en donde la sociedad patriarcal en que estamos insertos en donde esto se relaciona al espacio público con la necesidad de ignorar dolencias, malestares, enfermedades; y el privado se relaciona con el cuidado, espacios para niños, mujeres ancianas, también los con los roles de madre- esposa- ama de casa (Schongut, 2012) estos roles se trasmiten hasta la esfera pública y en todo ámbito de la sociedad en donde a la mujer le cuesta mucho validarse dentro del ámbito laboral debido a estos procesos históricos que siempre ha desvalorizado a la mujer .

“las mujeres que logramos jefaturas normalmente para validarnos tratamos de masculinizar ciertas actitudes nuestras para que se nos identifique como jefes y eso lo

encuentro súper grave porque en el fondo lo hacemos para que se nos respete (E.Nº1, Femenino)

Como se puede apreciar, en el relato las mujeres Trabajadoras sociales que logran puestos de jefaturas para validarse inconscientemente intentan masculinizar ciertas actitudes para que se les valide como tal. La epistemología feminista explica la desigualdad de género en las empresas o en la política, con un concepto llamado “techo de cristal”, el cual es una metáfora para referirse a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad. A esto añadimos otra barrera como la falta de visibilidad femenina, ya que provoca muchos prejuicios sobre las capacidades de las mujeres para acceder a esos puestos de responsabilidad o recibir galardones por su trabajo por ello cuando la mujer traspasa esta barrera se rompe el cristal este techo de cristal indivisible que existe

“yo creo que las mujeres ante esta brecha de genero sienten una profunda exigencia de demostrar siempre o de estar validando siempre que su trabajo está bien en virtud de otro... es una carga emocional, es una carga para la familia que se traduce en un desgaste profesional, ósea de que no haya algo que te acredite si no que siempre tener que estar demostrando (E.Nº5, masculino)

Como podemos observar, el relato del participante n ° 5 expresa que percibe que las mujeres ante esta desigualdad se produce un desgaste ya que, las mujeres deben estar validando su trabajo porque existen prejuicios. Tanto en la esfera doméstica como productiva, se expresa una jerarquía de género, que se apoya a su vez en una

descalificación del trabajo femenino asalariado, en la desvalorización de su fuerza de trabajo y en la precarización femenina en el mundo productivo aun que se rompa este techo de cristal.

Síntesis subcategoría IV: como se puede apreciar las masculinidad y feminidad responden a un proceso cultural e histórico en donde hoy en día se sigue reproduciendo desigualdad laboral entre hombres y mujeres en base a capacidad y actitudes que se asocian al género como que el hombre es más fuerte, rudo tiene voz de mando etc. y la mujer amable, paciente cariñosa etc. En donde a la mujer le cuesta alcanzar puesto de jefaturas y cuando lo hacen deben masculinizar ciertas actitudes para que se les respete. pues desde la epistemología feminista materialista Bolla (2018) explica que esto es una construcción social que se siguen reproduciendo pues como se plantea desde la epistemología feminista materialista esta situación en las que se encuentran los hombres y mujeres no son producto de un destino biológico, sino que son construcciones sociales.

La figura presentada a continuación, muestra las nuevas categorías que emergen las cuales nacen desde la relación de los diferentes códigos donde da cuenta de los nuevos hallazgos a continuación de explicar cada categoría emergente.

- **Limitación de destrezas en base al género:** Se entiende como la dificultad del género femenino para poder desarrollarse profesionalmente debido a que se le asocian ciertas destrezas asociadas al género.

- **Discriminación profesional:** se entiende como el trato desigual o perjudicial que recibe trabajo social debido a conceptos e ideas que se tiene sobre la profesión por ello existe una desvalorización social de la profesión
- **Exclusión laboral:** Es la falta estigmatización y falta de participación del género femenino en puestos de jefaturas, la cual se traduce en una segregación horizontal y desigualdad de oportunidades debido a la asignación de atributos y características que se le asignan al genero
- **Incertidumbre laboral del género femenino:** Cuando una mujer por ejemplo, queda embarazada o está en edad fértil, existe la probabilidad de que la sea desvinculado de su lugar laboral, lo cual es un acto de discriminación laboral.

Categorías emergentes

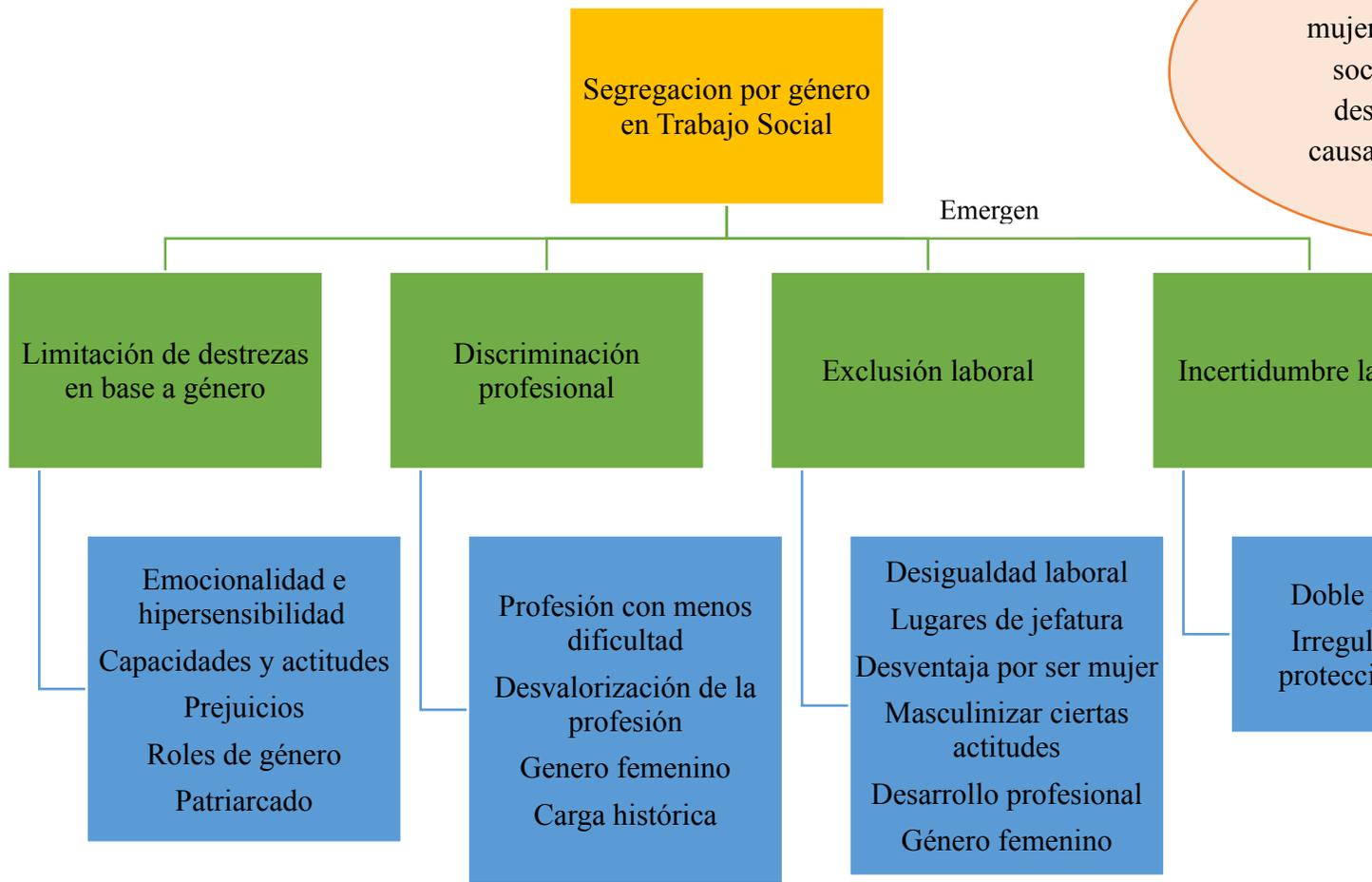


Figura 2

Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

4.3.4 Objetivo específico n°4

“Indagar sobre las causas estructurales de la segregación por razón de género dentro de los contextos socio laborales de los/las Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso”

Para el desarrollo del objetivo n ° 4 se establece una categoría, la cual corresponde Segregación Laboral, se desprenden 2 subcategorías las cuales conforman sus propios códigos los cuales son: **Modelo económico Neoliberal, Modelo Capitalista, Roles de género Ideología machista androcéntrica, Patriarcado y Origen Histórico**

Categoría:

Causas de la segregación laboral:

La segregación laboral se manifiesta de dos maneras diferentes: segregación horizontal y segregación vertical. La segregación horizontal significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, y la segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores. (Wainerman, 2003 citado en INE,2016).

Subcategorías:

Causas Estructurales Económicas

a) Modelo económico neoliberal

Diferentes autores como Garrido (2011) proponen que el capitalismo y el sistema Neoliberal habrían creado esta división del Trabajo al privatizar las actividades referentes al

cuidado y la reproducción en un marco de familia nuclear heterosexual, así mismo afirma que el sistema Neoliberal Sobre todo Implementado en Chile es el responsable de crear esta división del trabajo que va de la mano con las ideologías Machista y Patriarcado que existe detrás, en una sociedad mayormente gobernada por hombres, en donde las mismas perspectivas teóricas que intentan explicar la desigualdad vienen de hombres.

“brechas de género y esta segregación están sustentadas en un modelo patriarcal que va de la mano con el modelo económico neoliberal en lo económico ósea, el modelo neoliberal no podría haber avanzado hasta donde está el día de hoy en un prototipo de sociedad totalmente descarnada”. (E. N°2, Femenino)

Como se puede apreciar en el relato y así mismo en todas las entrevistas aplicadas los profesionales manifiestan que el origen de esta segregación laboral por género está sustentada en un modelo económico neoliberal, el cual ha avanzado rápidamente abriendo más estas brechas de género que generan esta segregación ocupacional. Tal como explican las feministas materialista Bolla (2018) denuncian una base material la cual se sustenta en un carácter económico sobre la cual se va construyendo y reproduciendo la opresión patriarcal la cual va generando segregación laboral como se puede ver esta perspectiva se ve reflejada en los distintos relatos de los entrevistados los cuales perciben que el origen o causa de esta segregación está en la base de un modelo económico que repercute estas prácticas y diferenciaciones en base al género.

b) Capitalismo

Distintos autores como Kandel, (2006) sostienen que la división del trabajo entre el sexo masculino y femenino forma parte de esta división social del trabajo desde un punto de vista histórico, en donde explica que esta estructuración de la división del trabajo asalariado, trabajado doméstico, fábrica, oficina familia etc. aparece simultáneamente con el capitalismo, pues desde su nacimiento hasta la actualidad las modalidades de esta división del trabajo entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo doméstico, evolucionan en el tiempo de manera rápida, con las relaciones de producción”. Esto se relaciona con lo que expresan los participantes ante esta situación en donde dicen:

“esta construcción patriarcal asociada a la historia del capitalismo propia mente tal y también asociado a esta división sexual del trabajo en donde efectivamente estaban divididos los roles digamos, casi como una suerte de condición natural y que se expresan en distintos ámbitos laborales” (E.Nº5, Masculino)

Los profesionales del Trabajo social manifiestan que la segregación laboral se sustenta y se asocia al capitalismo ya que desde ahí se reproducen estas desigualdades entre los géneros la cual es llevada al mundo laboral para que se reproduzcan estas desigualdades entendiendo que las mujeres tal como menciona Falquet las mujeres son una clase social la cual se encontraría creada para y por la explotación de su trabajo y en donde entender a las mujeres como “clase” acentúa el carácter social que tiene el sexo, muchas veces invisibilidad en donde este modelo económico está la base de esta segregación laboral

Síntesis subcategoría I: Una de las principales causas de la segregación laboral por género es el sistema neoliberal y el capitalismo ya que estas se vuelven una estructura para esta división socio sexual del trabajo asalariado, doméstico, fábricas oficinas entre otros, este sistema económico denuncia una base material la cual está sustentada en una base material que está sustentada en un modelo económico sobre la cual se va construyendo y reproduciendo la opresión esta desigualdad laboral.

Ideologías Socioculturales

a) **Roles de género**

La división socio sexual del trabajo se le atribuye o se le asocia al periodo de la Revolución Industrial en el que hombres, mujeres, familias completas emigran del campo a la ciudad ya que como señala el autor Hidalgo (2017) la distribución de roles en función del sexo genera que las mujeres se queden relegadas hacia el ámbito doméstico y reproductivo en donde la mujer se hacía cargo de los hijos y el hogar y los hombres hacia el ámbito público y productivo en donde esta diferencia biológica se hacía natural y generalizaba esta división socio sexual del trabajo , pues esta división no es solo una diferenciación de actividades , sino que como explican las feministas materialistas es una subestructura del orden del género en donde estas diferencias se posicionan socialmente, haciendo notas el rol que la mujeres debe cumplir por ello que se explica que este origen estaría es esta

asignación de roles y funciones . Esta idea también la expresan los participantes de la investigación donde señala:

“los roles de género son los que generan esta segregación dentro de trabajo social pues al ser una carrera feminizada que reproduce roles y funciones históricos de la mujer me da la impresión de que también esta vista como tal, carrera de mujeres esto es lo que se paga verdad” (E.Nº3, Femenino).

Como se plantea en la cita son los roles de género el origen o causa de que se reproduzca esta Segregación laboral y desigual en torno al trabajo en base al género masculino y femenino o puesto de ocupación tal como se concibe en la idea de las feministas materialista donde la autora Tabet (2015) explica que ni los valores ni las mujeres son un grupo natural o solo biológico estos no poseen ninguna esencia o identidad que defender y que no se definen por alguna cultura , tradición o ideología si no que por una relación social, material y concreta , pues esta relación social es una relación de clase, que se encuentra ligada al sistema de producción, al trabajo y a la explotación de una clase por otra en donde esta clase seria hombres y mujeres la cual se identifica según atributos roles asignados, sin embargo, el peso que tienen los roles tradicionales instituido por la sociedad aún siguen vigentes, causando obstáculos en el desarrollo laboral de las mujeres.

b) Ideología machista androcéntrica

Las ideas androcéntricas y conservadoras son las responsables de que no existan políticas que disminuyan las brechas y la segregación como menciona la autora Flores (2011) cuando se habla de división sexual o socio sexual del trabajo se hace alusión a una

forma de organización social que diseña distintos tipos de trabajo para distintos tipos de personas en base a estas diferencias que se producen entre hombres y mujeres , estas diferenciaciones se realizan en base a los atributos sexuales y reproductivos de los cuerpos pero que tienen un sustento ideológico androcéntrico y patriarcal detrás en donde el hombre es el centro de todo y que la mirada masculina es la única posible y universal y se encuentra en una posición superior a la mujer por ello se considera esta división algo natural. Esta mira a llevar a cabo que exista también una segregación dentro de distintas profesiones como el caso del trabajo social tal como se señala en la siguiente cita:

“estas fragmentaciones en donde el hombre Trabajador social se desempeña y la mujer Trabajadora social se desempeña es como una línea invisible que no vemos pero que existe la cual se debe a estereotipos y roles que se nos asignan a nosotras por naturaleza y en consecuencia al Trabajo social debido a esta ideología machista androcéntrica” (E.Nº3, Femenino)

Como podemos ver en la cita los entrevistados señalan que dentro de trabajo social existe una fragmentación o una segregación ocupacional en base al género esta diferencia entre masculino y femenino la cual se debe a una asignación “natural” de roles y funciones en base al sexo la cual se reproduce en lo laboral debido a esta ideología machista y androcéntrica que se tiene del hombre y la mujer pues dentro de este mismo sistema patriarcal de relaciones sociales de sexo la cual repercuten en el ámbito productivo .

c) Patriarcado

El patriarcado crea deformaciones sociales en donde la mujer se encuentra en una posición de desigualdad como menciona el autor Garrido (2011) el patriarcado define el estado de dominación y a los fenómenos políticos globales y dominantes que lo caracterizan, como la opresión genérica de las mujeres y el dominio del hombre en donde las mujeres son oprimidas solo por ser mujeres , esta opresión y desigualdad se lleva hasta la esfera productiva en donde la mujer se encuentra en una posición de desigualdad en el ámbito laboral respecto al hombre .

“Yo creo que en toda la sociedad y todas las profesiones hay una brecha de género porque el patriarcado está generalizado en nuestra forma de actuar claro y este es el causante más grande de la segregación por género en donde operan prejuicios que nos permean como persona”. (E. N°5, Masculino)

Se puede apreciar en la cita los profesionales hablan de brecha de género que ha generalizado el patriarcado ya que, ha definido nuestra forma de actuar y este ha sido el causante más grande de la segregación laboral y de la brecha de género entre hombres y mujeres. Esta lógica patriarcal pretende el individualismo desde esta epistemología feminista la autora Harding considera el género como un orden social y como categoría significativa que interactúa con otra clase, esta clase entre hombre y mujer, donde su punto de origen surgen de la relación de género que oprimen y ponen en desventaja a las mujeres dentro de la organización social que se vive, por lo que desarrollan también diferentes planteamientos teóricos y estrategias para lograr su transformación en estas clases donde las mujeres se encuentran reprimidas y en posición de desigualdad debido a esta ideología patriarcal. Lo anterior, lleva a que se generen segregación laboral en los diversos contextos

socio laborales de los Trabajadores sociales por ello las feministas materialistas toman en cuenta los diferentes contextos sociales y así interpretar esta realidad.

d) **Origen Histórico**

La conceptualización que se tiene sobre la división socio sexual de trabajo tal como mencionar el autor Mazzei (2013) debe ser comprendida como una conceptualización donde las situaciones en las que se encuentran hombres y mujeres no son producto de un destino biológico, sino que son ante cualquier cosa construcciones sociales históricas las cuales han ido afectado a toda la sociedad en sus distintos ámbitos tanto en la esfera productiva como reproductiva. Es entonces que, según esta perspectiva podemos afirmar que dentro de la división socio sexual el trabajo femenino como masculino son categorías importantes, pero, tanto en la esfera doméstica como productiva, se expresa una jerarquía de género, que se apoya a su vez en una descalificación del trabajo femenino asalariado, en la desvalorización de su fuerza de trabajo y en la precarización femenina en el mundo productivo en donde esta desigualdad se ha ido repitiendo históricamente posicionando a la mujer en un ámbito desigual .

*“por la carga histórica que tenemos las mujeres de ser dueña de casa, amables, cariñosas, buenas, proteger etc. donde se nos asignó ese rol y de aquí pasamos a la brecha de género y en consecuencia a esta segregación a puestos de trabajo en base a tus “capacidades o función” que tienen un **origen histórico**” (E.Nº1, Femenino)*

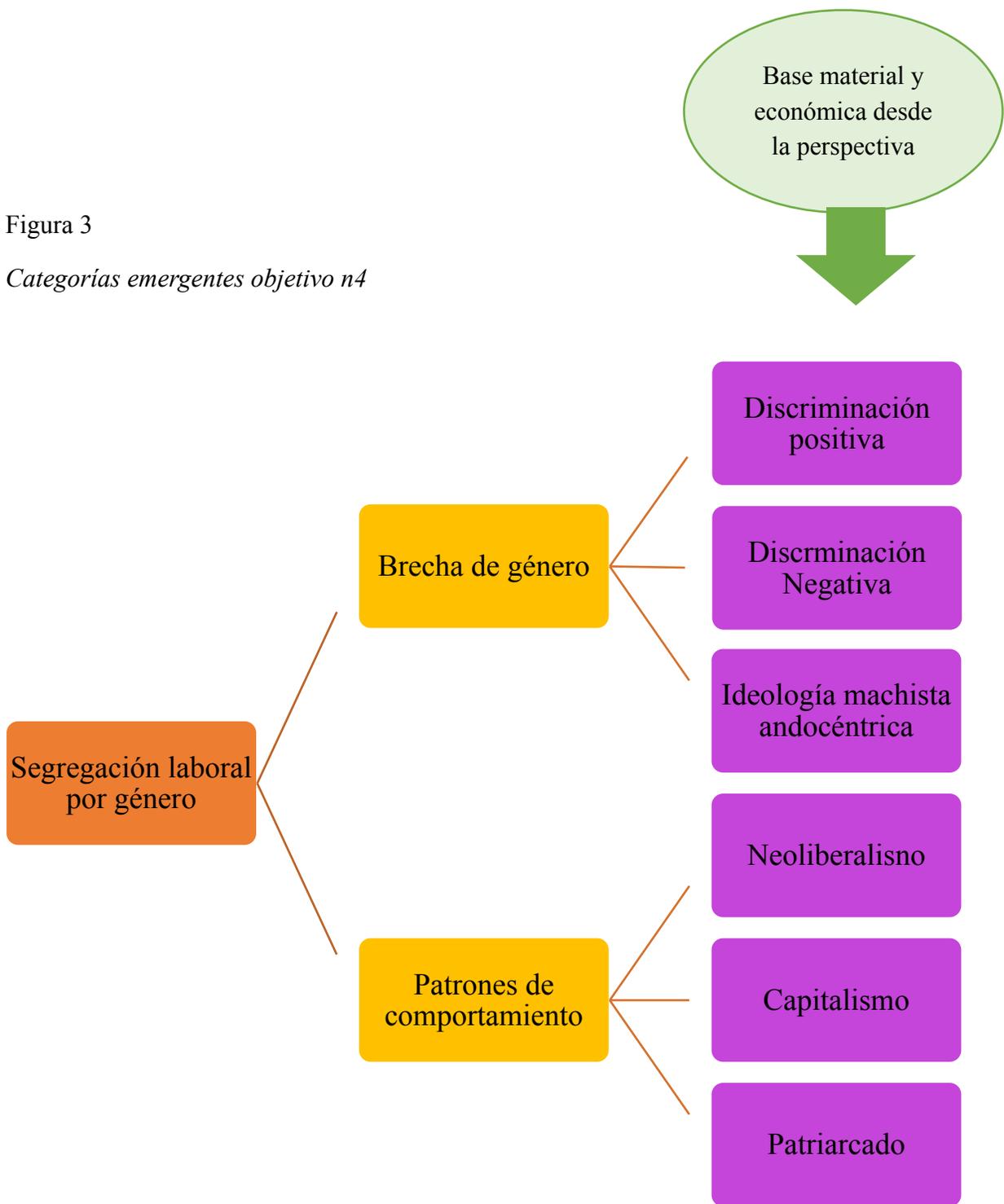
Como expresan los entrevistados, existe una relación histórica en cuanto a las jerarquías de género. El hombre se posicionaría por encima de la mujer generando desigualdad de género en donde ni el capital ni el trabajo son neutros respecto al sexo o clase entre hombre y mujer bajo esto es importante considerar y tomar en cuenta la epistemología feminista ya que como mencionan el género

Si bien, la mujer se ha podido incorporar más al mundo laboral ha podido ocupar puesto de jefaturas estas siguen siendo un número muy bajo por ello falta mucho aun ,pero es importante que esta carga histórica que tiene las mujeres se rompa ya que el género no te define por atributos o características asignadas pues como señala Paola Tabet (2015) ni los valores ni las mujeres son un grupo natural o solo biológico estos no poseen ninguna esencia o identidad que defender y que no se definen por alguna cultura, tradición o ideología si no que por una relación social.

Síntesis subcategoría II: como se ha podido visibilizar la segregación laboral por género está sustentada en un modelo económico Neoliberal el cual ha avanzado rápidamente abriendo más estas brechas de género que generan esta segregación ocupacional tal como explican las feministas materialista Bolla (2018) denuncian una base material la cual se sustenta en un carácter económico sobre la cual se va construyendo y reproduciendo la opresión patriarcal la cual va generando segregación laboral ya que se posiciona al hombre desde esta idea androcéntrica, Tabet (2015) explica que ni los valores ni las mujeres son un grupo natural o solo biológico estos no poseen ninguna esencia o identidad que defender y que no se definen por alguna cultura.

Figura 3

Categorías emergentes objetivo n4



Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

La figura 3 presenta nuevas categorías emergentes del objetivo n4, las cuales se desprenden desde el origen de la segregación laboral, en donde se relacionan distintitos

códigos estas relaciones y surgimientos de las categorías se relaciona con los relatos más reiterativos los cuales llevan a nuevos hallazgos. Estas categorías emergentes se explican a continuación.

- **Brechas de género o estigmatización de género:** hace referencia a la desigualdad y diferencias que existen entre el género masculino y femenino la cual se traduce en una desigualdad laboral en donde estas se han ido reproduciendo históricamente en donde el hombre sufre una diseminación positiva solo por ser hombre ya que llegan más rápido a puestos de jefaturas a diferencia de la mujer Trabajadora social.
- **Patrón de Comportamiento :** el patrón de conducta o comportamiento corresponde a normas específicas, que guían y orientan la conducta de las personas, el neoliberalismo , capitalismo y patriarcado son patrones que han guiado la conducta de hombres y mujeres en la sociedad esta denuncia una base material la cual se sustenta en un carácter económico sobre la cual se va construyendo y reproduciendo la opresión patriarcal la cual va generando segregación laboral ya que se posiciona al hombre desde esta idea androcéntrica.

4.3.5 Integración de los hallazgos

Se puede apreciar en los análisis de resultados los estereotipos de géneros, roles de géneros han contribuido a que exista una segregación laboral dentro de Trabajo Social y generando una desigualdad en base al sexo como menciona la autora Bolla (2018), las desigualdades entre hombres y mujeres continúan, sólo que se manifiestan de otras maneras como por ejemplo diferencia de salarios , doble jornadas laborales, dificultad para acceder a

metas entre otros esto dentro del Trabajo Social se puede observar ya que respecto a los ingresos de los trabajadores sociales de la provincia de Valparaíso se pueden apreciar que existen profesionales del género femenino un 0,9 % gana 170000, el resto de la profesionales que es 21,9% que gana entre \$170000 - \$663000, donde el 50% gana entre \$663000 - \$1156000, configurándose como la moda de esta variable \$1000000, por otro lado un 14,0% tiene como ingreso bruto entre \$1156001 - \$1649000, un 5,3% entre \$1649001 - \$2142000, y por último 0,9% con ingresos entre \$2142001 - \$2635000 y un 0,9% correspondientes a ingresos sobre los 4607001. pues esto también se puede ver reflejado en relatos de trabajadoras sociales donde expresan:

“hay una valoración del aporte a la sociedad menor y eso se traduce en el dinero y en la compensación económica como es menos valorada sumándole que existe una desigualdad entre género respecto al ingreso” (E.Nº1, Femenino)

Estadísticamente, existe una diferencia de ingreso entre hombres y mujer basada en la desvalorización social de la profesión y por la desigualdad entre hombres y mujeres de orden genérico. Dentro del ámbito laboral se manifiesta de dos maneras diferentes: segregación horizontal y segregación vertical. La segregación horizontal significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, y la segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores. (Wainerman, 2003 citado en INE,2016). En los análisis se puede apreciar que en Salud, Vivienda y Empresas existe una mayor concentración de hombres con un 17%, 5%, 11%

respectivamente en donde las mujeres solo ocupan un 5% y un 3%, así mismo los entrevistados expresaron:

“los hombres generalmente les he más fácil alcanzar lugares de jefaturas no así a nosotras y en el fondo si ya que un se mantienen estereotipos de género por ejemplo que el hombre es más “fuerte “o rudo” menos complicados y las mujeres más sentimentales” (E.Nº 2, Femenino)

Las concepciones de género producen prejuicios pues como dice la autora Bolla entender a las mujeres como “clase” subraya además la denuncia del carácter social del sexo. Si aceptamos que no hay naturaleza, sino naturalizaciones y cosas naturalizadas, el esfuerzo anti naturalista aparece como una de las apuestas más fuertes del feminismo materialista. Como pudimos ver en la clasificación sobre aptitudes físicas y psicológicas Respecto a afirmaciones relacionadas con prejuicios basados en estereotipos de género se puede decir que un 68% de los sujetos tiene una actitud positiva respecto a que las mujeres tienen más dificultades para acceder a trabajos que dentro de las construcciones sociales se identifican como tareas para hombres. Así mismo, un 50% de los profesionales demuestran una actitud positiva ante la afirmación sobre que los hombres posee más dificultades para acceder a puestos de trabajo en donde se realizan acciones asignadas a lo femenino. Esto también se puede reflejar en el relato de las participantes donde expresan

“te dan un trabajo en base a tus “capacidades, actitudes” que se supeditan es este rol que cumple un hombre (jefe, voz de mando, rudo) y una mujer (amable, solidaria, carismática, emocional etc.” (E.Nº2, Femenino)

“CAPITULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”.

“Hay que hacer la revolución bailando, hacer del trabajo un goce, un trabajo creativo de construcción y conocimiento colectivo”

(Silvia Rivera Cusicanqui)

5.1 Validación de resultados

Para sostener una validación de los resultados de la investigación, se debe considerar que cualquier proceso de investigación se encuentra estrechamente relacionado con el mundo real de la aplicación en el campo. Se corre el riesgo que la investigación avance por un sendero que diverge con él, seguido por la realidad empírica, dificultando posteriormente la aplicación y comprensión de los resultados y conclusiones obtenidas de la investigación. Por ello, es necesario conocer y considerar las inquietudes, opiniones y tendencias de los profesionales del sector sobre el cual se desarrolla el trabajo (González y Padilla, 1999), permitiendo dar cuenta de nuevos hallazgos a la disciplina del Trabajo Social.

Dentro de toda investigación, hay un otro que certifica lo que se está investigando, la coherencia relacionada con la pregunta de investigación y con el fenómeno que se quiere conocer, los objetivos, propuesta metodológica y epistemológica como sus resultados. Para realizar esto, es que en las investigadoras utilizan el concepto de “**triangulación**”, el cual se refiere al uso de varios métodos, tanto cualitativos como cuantitativos, de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o ambientes en el estudio de un fenómeno, pues la triangulación es un procedimiento de control implementado para garantizar la confiabilidad en los resultados de cualquier investigación. Una definición amplia de triangulación en la que podemos abordar desde un principio está tomada de Denzin (1990, citado en Donolo, 2009) quien señala que “es la aplicación y combinación de varias metodologías de la investigación en el estudio de un mismo fenómeno “. Dentro de la investigación la triangulación se llevó a cabo a través del uso de varios métodos (entrevistas personales, grupos focales o taller investigativo con los profesionales entrevistados). Podemos decir

que, la triangulación ofrece la alternativa de poder visualizar un problema desde diferentes ángulos y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los hallazgos

Dentro de los métodos mencionados, se encuentra el **taller investigativo**, el cual busca y tiene como función, presentarle a otros el sustento y motivo de la decisión de los hallazgos realizados por los investigadores al momento de aplicar el instrumento y su posterior análisis, confirmando así su viabilidad y relacionando la coherencia metodológica, teórica y epistemológica, buscando coherencia en la interpretación y las relaciones científicas de lo planteado. Es por ello que, para darle mayor validez y mayor fortaleza a los hallazgos de la investigación se convocará a la contraparte institucional del Colegio de Trabajadores Sociales para la cual se está realizando la investigación y así mismo, se convoca a los 6 participantes de la entrevista en profundidad aplicada, los cuales también respondieron y participaron del cuestionario y escalamiento de Likert. De esta manera, se reducen los sesgos de utilizar un único investigador en la recolección y análisis de datos y se le agrega consistencia a los hallazgos.

Esto se realiza con el fin de validar la certeza de la interpretación realizada por las investigadoras y verificar que esta sea la correcta, así confirmar o reconocer los descubrimientos de la investigación. Cabe destacar que, la validación de resultados posterior a la recolección de datos toma una importancia más relevante dentro de la investigación cualitativa, puesto que involucra interpretaciones de las investigadoras. Respecto a la metodología cualitativa, esta adquiere un valor más objetivos, la cual fue validada mediante juicios de expertos los cuales se aplicaron a sujetos expertos en las temáticas investigativas. En este caso como se mencionó anteriormente, se envió vía online

y se recogieron comentarios y recomendaciones por esta misma vía (ver apéndice). Así mismo, se buscó hacer un grupo de discusión vía online para recoger opiniones y comentarios de los participantes, los participantes manifestaron sentirse representados en donde manifestaron lo siguiente:

“...comentarles que me siento del todo representada con los hallazgos realizados, los que son reconocibles en el ejercicio empírico de la profesión, y se configuran como un desafío constante a superar en todos los espacios en que se desarrolla el Trabajo Social” (E. N°2, Femenino).

Ante lo anteriormente mencionado, los criterios de rigor abordados en la investigación son fundamentales, como el criterio de dependencia y de credibilidad, los cuales fueron abordados en capítulos anteriores. En donde se explica que los datos deben ser revisados por diferentes investigadores siendo estas interpretaciones de carácter coherentes y que se generen resultados equivalentes. Por ello, los resultados que se generan en la investigación fueron no solo abordados por ambas investigadoras a cargo, sino que, también por los actores de las instituciones y participantes, dando cuenta de que en los resultados no se emitieron opiniones ni creencias propias de las alumnas, además de no realizar conclusiones apresuradas al momento de analizar los datos, puesto que esto podría perjudicar el criterio de dependencia.

Por otro lado, el criterio de credibilidad abordado en la investigación da cuenta de que se debe captar el significado completo y profundo de la experiencia de los actores vinculados al fenómeno. En este sentido, durante todo el proceso de recolección se abordó

la problemática planteada desde las mismas experiencias de los sujetos por ello, es fundamental realizar el proceso de validación de resultados.

5.2. Discusiones

La discusión es un proceso en donde se examinan e interpretan los resultados obtenidos en la investigación. Se debe discutir la coherencia y las contradicciones fundamentales de los datos, ya sean los resultados y hallazgos obtenidos, se evalúa y califica las implicancias de los resultados con respecto a los supuestos planteados, así mismo también se da cuenta de las debilidades, limitaciones y fortalezas o aportes que realiza el estudio ya sea a la institución como a la disciplina y profesión.

Debemos mencionar, que el marco teórico referencial se enfoca desde una epistemología feminista materialista desde la autora Bolla (2018) en donde está es complementada con otras autoras como Falquet (2005), Kergoat, Guillén, (2003) etc. Así mismo, se complementa con la teoría de la división socio sexual de trabajo desde la autora Garrido (2011) que ayuda a las investigadoras en el proceso de análisis de resultados.

La **teoría de la división socio sexual** del trabajo nos permite analizar en nuestra sociedad y en la historia la opresión hacia las mujeres. Según la autora Flores Garrido (2011), cuando se habla de división sexual del trabajo se alude a una forma de organización social, la cual diseña distintos tipos de trabajo para distintos tipos de personas, basados en ciertas características o atributos físicos, dentro del contexto de las diferencias que se producen entre hombres y mujeres. Esta “**diferenciación**” se realiza en base a los **atributos sexuales y reproductivos de los cuerpos**, pero con un sustento ideológico patriarcal detrás, así mismo la autora Daniele Kergoat conceptualiza como la **división socio**

sexual del trabajo debe ser comprendida desde que las situaciones en las que se encuentran los hombres y mujeres **no son producto de un destino biológico, sino que, son antes que cualquier cosa, construcciones sociales** (Mazzei, 2013).

En primera instancia, en relación a las **limitaciones**, nos referiremos a los obstáculos epistemológicos presentes en la investigación. Debemos mencionar que el autor Bourdieu citado en Iturrieta (2017) explica que el proceso de la vigilancia epistemológica debe ser un ejercicio constante a subordinar el uso de técnicas y conceptos a un examen sobre las condiciones y los límites de su validez. Por su parte, la ruptura epistemológica consiste en, por un lado, alejar de la ciencia la influencia de nociones comunes como manera de lograr una objetivación de las técnicas de investigación, esta se llevará a cabo en relación a tomar teorías feministas y por otro lado, observar al objeto de investigación desde posiciones críticas acordes a la naturaleza del problema, así mismo durante el proceso de la investigación se evitó no cuestionarse los resultados o conceptos dados por la cotidianeidad, donde un obstáculo a lo largo del estudio, ha sido no involucrar el sentido común, el lenguaje y las nociones comunes, asociadas muchas veces a la apreciación como mujeres que las investigadoras han vivido, las cuales se pueden plasmar dentro del mismo problema, ya que este abarca un colectivo de mujeres Trabajadoras Sociales.

Uno de los principales **aciertos** de la presente investigación, es que aporta directamente al Trabajo Social disciplinar y profesional, **ayudando a visibilizar distintos componentes culturales e ideológicos que aún persisten en el inconsciente de la profesión y de la sociedad**. Esto respecto a cuáles son los roles que cumplen hombres y mujeres, contribuyendo a esta reproducción de estereotipos y a invisibilizar la posición de

desventaja que sigue ocupando la mujer dentro de la sociedad y dentro del Trabajo Social, la cual se traduce en una segregación por género dentro de la profesión. Lo anterior no desde una base material, ya que la mujer ha sido insertada al mercado laboral, sino que, desde esta base ideológica cultural en donde se siguen repercutiendo desigualdades de género. Por otro lado, otro **acierto** dentro de la investigación fue el recurrir a una epistemología feminista materialista ya que nos permite denunciar la base material sobre la cual se construye y se reproduce la opresión patriarcal, la cual se apropia individual y colectivamente de la clase de las mujeres, la cual en su modalidad específica busca apropiarse del trabajo en forma de trabajo gratuito (trabajo doméstico), lo que permite no tener sesgos en el sentido de que las investigadoras no solo tuvieron en cuenta las diferencias biológicas, sino, que más bien relacionadas a los roles tradicionales y la división del trabajo. Así mismo, nos permite entender que la subordinación de las mujeres tiene causas materiales e ideológicas, las cuales se concretan en relaciones de producción y reproducción en las que se insertan las mujeres. Por otro lado, también es importante recalcar que dentro de la investigación no se toma el género como un concepto binario, tal como menciona la autora Butler (2007) que el género es una construcción social y por lo tanto es irrelevante la diferencia sexual como generador de una política subversiva. Al contrario, afirmar la búsqueda de identidades sexuales binarias no hace sino reforzar la discriminación sexual que perpetúa roles asociados a sexo y por tanto a la escisión también culturalmente. Estos actos performativos crean la ilusión individual y colectiva de una fabricación cultural que obedece a cánones heterosexuales, donde existen dos géneros organizados, idealizados y deseados. Por lo mismo, es un acierto dentro de la

investigación que para la recolección de información dentro del instrumento preguntas referidas al sexo y género de manera separada, es decir, conceptualizando el sexo y género como cuestiones independientes una de otras y entendiéndoles de forma no binaria.

Los **desafíos** que se plantean en el diseño de la investigación, es que las investigadoras no tuvieron en cuenta las cuestiones específicas del sexo en mujeres y en hombres, como por ejemplo la cantidad de hijos por profesional, lo cual es importante a la hora de visibilizar las diferencias que existen entre ellos, los cuales se plasman en la relación público-privado. Sin embargo, esto no afecta o no impide el desarrollo de la investigación y de la pregunta de investigación, pero si podría haber nutrido o visibilizado desde otra perspectiva esta segregación por género pues al considerar esta variable se podría haber profundizado en la diferencia entre las mujeres que tienen más hijos o menos cantidad de hijos y aquellas que no tienen.

Por otro lado, a un corto plazo, un desafío para el Trabajo Social es que se logre **sensibilizar y concientizar** sobre los hoy llamados “micro machismos”, concepto que las investigadoras marcan dentro de comillas puesto que se considera que es una forma de visibilizar prácticas sexistas que discriminan a las mujeres, lo cual hay que considerar que existe una doble desventaja dentro de los contextos laborales, al ser mujer y a la vez Trabajadora Social, así mismo desde la acción colectiva es importante que los profesionales aborden estos temas, organizándose como colectivo generando instancias hoy, cuando es importante reflexionar desde la profesión, generando discusiones, y reflexiones en conjunto

con el fin de accionar por un cambio estructural dentro de la cultura hetero patriarcal, discusión que como investigadoras se piensa que pueda generar la presente investigación.

Es por esto que, las investigadoras consideran como otro **desafío a largo plazo y a nivel de sociedad civil**, que la batalla por llegar a una igualdad de género debe darse a nivel de la esfera privada, esfera pública y también en el lenguaje, puesto que el lenguaje crea símbolos y realidades, y es un deber utilizarlo en pro del avance de los derechos de las mujeres- sobre todo en una profesión ya desvalorizada socialmente por su status científico, puesto que existe una suposición en donde se cree que la ciencia es incompatible con género- y no en desmedro de está generando más segregación. Ante esto el Trabajo social tiene un desafío en torno a re-pensarse como profesión y disciplina en su historia, dándole valor al trabajo que han creado las mujeres dentro de una construcción hegemónica de un Trabajo social aséptico y tecnócrata creado por hombres, cuestionando no solo lo abstracto o incluyendo epistémicamente bases teóricas feministas, sino que, el incorporarse a la lucha por las opresiones de las mujeres como una bandera de lucha del Trabajo Social, es un desafío en torno a la reflexión que implica reconocernos como una profesión la cual es mestiza, llena de interseccionalidad, puesto que, no hacerlo es seguir perpetuando una lógica violenta y patriarcal.

Dentro de los principales **hallazgos** en la reproducción de información en la investigación esta aparece que si existe una segregación laboral por género, se puede señalar que si bien, existe una paridad de género en los distintos contextos laborales, como también un acceso a lo público de manera física y material dentro del mercado del trabajo, esto no asegura que no se discrimine a la mujer por su género, lo que se puede ver

representado dentro de las acciones y ámbitos en los que se desempeñan los profesionales, **puesto que se observa que existe una mayor cantidad de mujeres realizando acciones ligadas a la asistencia social y la atención directa, contrariamente los hombres se concentran en acciones ligadas a la dirección y jefatura.**

Lo anterior, se puede relacionar con el estado del arte realizado en la investigación, que señalaba que la mujer se ha integrado al mundo público casi en su totalidad, pero sin dejar de lado la doble presencia es decir que siempre vinculando a la mujer a lo doméstico. Así mismo es innegable evidenciar que históricamente el rol de la mujer ha cambiado que se ha empoderado y, que ha ido tomando lugar e incorporándose dentro del ámbito laboral, cumpliendo muchas veces doble función una dentro del ámbito público y otra en el privado, Por ende, estos estereotipos que son asumidos como propios, repercuten de alguna manera dentro de la profesión dificultando así, su validación científica.

Es importante también para abordar estas nuevas problemáticas y nuevos desafíos que aparecen en la profesión desde nuevas autoras, que plantean ideas y propuestas que contribuyan a repensar y tomar nuevas perspectivas, como señala Duarte (2020) donde plantea nuevos puntos de vista como lo es el repensar al trabajo social cuestionando sus bases epistémicas construyendo una crítica transformadora que cuestione orden tradicional vigente y que visibilice la construcción hegemónica de un Trabajo social aséptico y tecnócrata y para ello es importante Cuestionar los discursos y prácticas a las que se acude en la intervención social incorporando un enfoque de género en todo el accionar. Así mismo esta autora plantea señala que es importante tener una convicción de que la educación y la formación en Trabajo social deben considerar elementos asociados a géneros y

feminismos, avanzar hacia una pedagogía no sexista que contribuya a estas mismas problemáticas.

Lo anterior hace preguntarse a las investigadoras **¿en qué proporción nos libera el trabajo como mujeres?** Podemos decir que, nos libera en términos materiales, puesto que se recibe una remuneración y existe un acceso de la mujer hacia lo público, donde también se puede decir que dentro del Trabajo social el ingreso no tiene una gran diferencia entre hombres y mujeres profesionales, pero desde lo simbólico e ideológico se sigue reproduciendo estereotipos que asocia a la mujer a tareas de cuidado. Esto nos hace cuestionar las políticas de trabajo para las mujeres, las cuales no empoderan la autonomía femenina si no que, siguen reproduciendo el modelo económico ligado a una ideología androcentrista basado en una estructura patriarcal, la cual nos hace preguntarnos **¿hemos ganado espacio realmente en la estructura cultural como mujeres?** o cuestionarnos si el trabajo es realmente una vía de liberación para las estas, puesto que se sigue en posición de desventaja en el siglo XXI, donde las formas de discriminación han cambiado o mutado, y **se pueden plasmar en una violencia simbólica contra la mujer.**

Por otro lado, no podemos desconocer el contexto en que se desarrolla la investigación, donde ONU Mujeres señala que el impacto del COVID 19 en las mujeres debe ser considerado de una manera en particular puesto que, sus múltiples efectos han puesto en evidencia las diversas discriminaciones y desigualdades que viven a diario. Reconocer el impacto diferenciado del COVID- 19 en las mujeres y asegurar una

respuesta que aborde sus necesidades y garantice sus derechos, es central para fortalecer los esfuerzos de prevención, y recuperación.

Las investigaciones sociales son estudios situados social e históricamente. El conocimiento situado es una contribución del feminismo hacia el Trabajo social, es decir, hay que reflexionar no solo desde la teoría, sino que, reflexionar sobre un sujeto que se encuentra presenta en un mundo, el cual se encuentra en un cambio constante, es por esto que las interpretaciones de los investigación. Durante la crisis se ha podido visibilizar no solo la crisis económica y social, sino que, la participación laboral de las mujeres está amenazada, donde desde organizaciones internacionales como la ONU, se hace un llamado a promover medidas que no pongan en riesgo los avances, a no retroceder en los derechos y avanzar en propuestas con enfoque de género de manera que la responsabilidad sea compartida.

Otra tensión que se presenta es la desigualdad y desventaja en la que se encuentra la mujer hoy dentro del contexto de pandemia se visibiliza de mayor forma dentro del **tele trabajo**, donde se entrelaza el **mundo público y privado** generando una tensión dentro del hogar, por la cual las mujeres en general ven muchas veces mezcladas sus horas de trabajo profesional con el trabajo doméstico. Así mismo, se **tensiona en mayor magnitud**, respecto a las mujeres que tienen lactantes, donde hoy en día se discute la ley de Postnatal de Emergencia, el cual es un proyecto de ley impulsado hace más de dos meses, que busca evitar que la madre o el padre trabajador producto del contexto o exposición puedan tener el virus volviendo a sus trabajos, contagiando a sus hijas/os de solo meses de vida, se pide

que el permiso se extienda por la duración del estado de catástrofe, así mismo para el fuero maternal, así como el permiso para acompañar a hijos enfermos menores de un año, y respecto al prenatal extenderlo hasta las 10 semanas. Proyecto de ley que carece de respaldo del gobierno, argumentando que la solución es el teletrabajo o acogerse a la ley de protección del empleo.

Esta mirada no se comparte ya que, son medidas insuficientes pensando en que existen mujeres, que debido a la naturaleza de sus trabajos y servicios que presta (de primera necesidad por ejemplo), no pueden dejar de asistir a su trabajo, ni hacer teletrabajo todo el tiempo, o suspender sus contratos acogiéndose a la ley de protección del empleo ya que, tienen que asistir presencialmente, así mismo, es de tremendamente difícil compatibilizar el teletrabajo con el cuidado de un lactante de 6 meses. El Trabajo Social dentro de un contexto emergencia es indispensable para la cobertura de necesidades de primera categoría ya que, es una profesión que se basa en la acción donde se es difícil compatibilizarlo con el teletrabajo, por lo tanto, las mujeres Trabajadoras Sociales que son madres de lactante se encuentran en desventaja, ya que deben pensar entre poner en riesgo su trabajo o desproteger a sus hijos.

Como investigadoras también se reflexiona acerca del rol de las mujeres Trabajadoras Sociales en la reproducción de esta segregación laboral, puesto que como **hallazgo** si bien, la mayoría profesionales señala no haber sido discriminado por su empleador, ni haber presenciado algún tipo de discriminación (entre ambos géneros) dentro de su contexto laboral en el escalamiento likert, este se puede deber **la deseabilidad social**

en el escalamiento Likert, concepto se refiere a la creencia de que los encuestados responderán en base a lo socialmente esperado o aceptado, puesto que existe una contradicción al momento de realizar las entrevistas en profundidad, en donde todas los profesionales manifiestan haber sido al menos alguna vez (ya sea al haber iniciado profesionalmente, actualmente) y distintas maneras. En base a lo anterior, sabemos que dentro de la dialéctica los sujetos son constructores de mundo, pero su vez el mundo constituye a este sujeto en base a características sociales y culturales para que se alinee de una forma concordante con el sistema.

Así mismo, los sujetos tienen la capacidad de autonomía, reflexión y actoría social para construir o ser parte de este mundo, es decir, este puede decidir cambiar o reproducir lo mismo. Las investigadoras observaron que existe una reproducción de estereotipos y roles por parte de los/las Trabajadoras Sociales dentro de la profesión, ya que, al invisibilizar estas acciones también la reproducen dentro de sus contexto, sin muchas veces ser parte de la misma acción.

Lo anterior provoca una **tensión** dentro de lo observado, ya que si bien el Trabajo Social al ser una profesión feminizada se pensaría que es de menor dificultad

poder desarrollarse profesionalmente y, los hombres siguen teniendo un puesto de privilegio dentro del mismo Trabajo Social, ya que al romperse el “techo de cristal” cuando una mujer accede a un puesto de dirección o jefatura, está masculiniza sus actitudes de manera inconsciente para que se les respete, ya que una persona dentro de un puesto de dirección se le atribuyen características asociadas al género masculino, así mismo, las

Trabajadoras Sociales normalizan estas actitudes, donde deben adecuarse o comportarse según lo esperado por la institución o empleador.

Figura 4:

Síntesis en torno a las discusiones



Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

En la figura 4, se presentan los conceptos que traspasan la esfera pública y privada y la tensión asociada a estos dos mundos, donde la mujer se encuentra en una posición de desventaja existiendo una doble presencia, que si bien ha cambiado durante el tiempo, se

mantiene constantemente, por lo cual, las labores domésticas traspasan al mundo público y hoy en día si nos situamos social e históricamente dentro de un contexto particular como lo es la situación socio sanitaria que se vive actualmente, como se explicó anteriormente se resalta más la vinculación de estos dos mundos ya que, el teletrabajo la mujer lo realiza desde el hogar donde a su vez, también cumple labores por ende, ambas esferas se entrelazan, puesto que la mujer no tiene sus horas protegidas como lo es ante un contexto normal. Así, las responsabilidades que la mujer se le han asignado en la esfera privada como algo natural traspasan el mundo laboral afectando la realización y desarrollo profesional de la mujer.

5.3 Conclusiones

Al inicio de la presente investigación las investigadoras plantean una pregunta de investigación la cual articuló toda la investigación la cual es **¿Cómo y por qué se manifiestan los estereotipos que configuran las prácticas de segregación por razón de género dentro del contexto socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, durante el año 2019?**

Desde los resultados de la investigación, se da cuenta que dentro de Trabajo Social existe una segregación laboral basados en estereotipos y roles de géneros. Se pudo ver que estos se manifiestan de distinta manera. Respondiendo a la pregunta de investigación; cómo se manifiesta esta segregación, se puede observar primeramente la desigualdad de género desde una base material, la cual se manifiesta en la dificultad que tienen Trabajadoras Sociales del género femenino para acceder a puestos de jefaturas, donde se ve discriminada solo por ser mujer y por sus “responsabilidades reproductivas”, negando la

oportunidad de un desarrollo laboral y profesional. Este concepto se puede ver reflejado en el concepto de “techo de cristal” a lo largo de la investigación desde las autoras Elena Roldan García Begoña Leyra y Leticia Contreras Martínez (2012), donde se explica que existe un techo invisible entre el género masculino y femenino donde lo utiliza para mostrar esos límites puestos a las mujeres en el ámbito profesional que a veces resultan invisibles desde afuera este techo se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando y cuando la mujer traspasa este techo se rompe.

Dentro de los resultados se puede ver que se presentan diferencias de género en cuanto al ámbito de realización de los profesionales pues, las mujeres dentro del ámbito laboral se desempeñan mayormente en ámbitos de realización asociadas a sus “capacidades respeto del género” las cuales son servicios sociales básicos, educación, ámbitos de cuidados, salud. Contrariamente, el hombre Trabajador Social se desempeña en ámbitos de justicia, empresa y vivienda. Así mismo, también los Trabajadores y Trabajadoras sociales de la provincia de Valparaíso que participaron de la entrevista relatan desde sus experiencias distintas situaciones a las cuales se vieron enfrentados/as a actos de discriminaciones basados en el género.

Los y las Trabajadores/as Sociales dan cuenta de que han enfrentado distintas situaciones de prácticas de segregación según su género, donde relatan que esto se debe a que aún existen prejuicios que permean en la sociedad los cuales llevan a que aún se reproduzcan estas prácticas de segregación en donde los participantes comentaron y relatan que tiene su origen principalmente desde una base cultural e histórica la cual se ha

ido reproduciendo en estos estereotipos de género los cuales han llegado hasta la esfera pública afectando a muchos profesionales del área de Trabajo Social sobre todo al género femenino lo que se puede apreciar en discriminaciones, bromas respecto a su rol reproductivo o doméstico, cuestionando su trabajo profesional por esta asignación de roles que se le asigna al género. Esto se puede ver relatos tales como:

“aún persisten los estereotipos de género, porque efectivamente esta la lógica patriarcal a la base tal como decía anteriormente esta división social y sexual del trabajo implica ir atribuyendo ciertas construcciones ciertas formas de ver a las distintas identidades de género en ciertos roles y funciones que se enmarca en este modelo capitalista (E.N°6, Masculino)

“se hace una discriminación socio laboral según tus habilidades, genero., capacidades que se asocian al rol que cumplen hombres y mujeres, dentro de trabajo social suena fuerte ya que es una carrera feminizada (ibidem)

Como se puede apreciar los mismos participantes relatan que en base a esta lógica patriarcal de atribuir roles de género al sexo masculino y femenino se han ido traspasando y repudiando socialmente dejando siempre en una posición de desventaja al género femenino. Las obligaciones laborales, sumadas al rol doméstico que cumple la mujer dentro de la familia, ha llegado hasta la esfera pública creando una tensión y afectando su desarrollo profesional.

Esta segregación y reproducción de estereotipos y roles de género se dan dentro de las distintas dinámicas de los diferentes contextos laborales de los y las Trabajadoras sociales

de la provincia de Valparaíso como se puede ver a lo largo de la investigación, pero esta segregación y reproducción se ve reflejado a través de “bromas” que se dentro de estos contextos laborales en donde algunas veces los empleadores o compañeros de trabajo hacen notar las diferencias del género masculino y femenino en estas “bromitas” que terminan siendo una forma sutil de discriminación como por ejemplo “andan con la tontera ya “ “paren la gestión regional” “andas en tus días que estas tan pesada” etc. Estas bromas generan diferencias de género que llevan así mismo a crear prejuicios respecto al género , esta discriminación también se puede observar en las reuniones de los equipos cuando a la mujer le cuestionan su palabra ya que opinan desde la “emocionalidad o hipersensibilidad” que tienen las mujeres y esto hace que su palabra cuesta mucho más validarla dentro de estos equipos.

Respecto a las conclusiones por hipótesis y supuestos se presentan las siguientes:

Hipótesis 1:

“Las características socio laborales y demográficas más relevantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras Sociales es que el 41% del género femenino se desempeñan en ámbito de asistencia social y atención directa ; las cuales reciben como renta promedio \$482.750 y, el 80% del género masculino se desempeñan en puestos de jefatura y /o docencia recibiendo una renta promedio de \$787.735”

Como señala el autor Hidalgo (2017) “el fenómeno de la división sexual del trabajo nos ha hecho analizar por qué las mujeres nos encontramos tradicionalmente vinculadas hacia el espacio doméstico y porque los hombres están vinculados al espacio público

generando una desigualdad entre el género femenino y masculino, lo que, configurado una identidad femenina ligada a los valores de cuidado y, por otro lado, una identidad masculina relacionada con valores de la provisión. En donde esta división ha generado ciertos campos de ocupación para hombres y para mujeres” (p.17), cuestión que se visibiliza en el trabajo social, puesto que la profesión no puede ser imaginada sin vincularla a la historia de las mujeres, la cual, en relación a la ciencia ha estado marcada por el androcentrismo, la ciencia que sigue un ideal tradicional, y colonial ha sido construida en base a la devaluación e invisibilización de las contribuciones que las mujeres han realizado, posicionándolo en un estatuto epistémico inferior

La hipótesis anterior, si bien, no se aleja de la realidad de la situación de los profesionales de la Provincia de Valparaíso, es rechazada respecto a los porcentajes mencionados no coinciden con los resultados obtenidos en la investigación. Respecto a las características socio laborales y demográficas una de las dimensiones más importantes es el ámbito en que se desempeñan los profesionales, donde un 35% de las mujeres Trabajadoras Sociales se desempeñan dentro de los servicios sociales especializados, por consiguiente un 51 % realiza acciones de atención directa con sujetos en su trabajo; un 17% de hombres Trabajadores Sociales ejerce cargos de Gerencia y dirección, y un 12% se desempeñan en Docencia e investigación (porcentaje contrariamente diferente e inferior al de mujeres Trabajadoras Sociales en estos ámbitos de desempeño con un 8 % y 4% respectivamente), los cuales un 66% posicionado en gerencia y dirección recibe de renta un monto entre \$663001- \$11256.000, mientras que un 33% de hombres Trabajadores Sociales en docencia e investigación reciben entre 1649001 - \$21442000.

Ante lo anterior, se puede asegurar respecto a las acciones y ámbitos de desempeño de los profesionales, es que los hombres Trabajadores sociales no realizan la misma cantidad de acciones que las mujeres profesionales, lo que se puede deber a una mayor movilidad laboral por parte de las mujeres Trabajadoras sociales, cual no significa que esta obtenga puestos de mayor responsabilidad dentro de su trabajo, sino que, se asocia que se debe a la poca estabilidad laboral que tienen dentro del mercado y/o sobre la discriminación sexista que existe al contratar a un profesional para realizar ciertas acciones que estén feminizadas o masculinizadas, lo cual queda en evidencia en las siguientes tablas :

Tabla 10

Género: Femenino. Distribución de ingresos por acciones que realiza dentro de su ámbito de realización

	<=170000	170001 - 663000	663001 - 1156000	1156001 - 1649000	1649001 - 2142000	2142001- 2635000	4607001 - 5100000
A t e n c i ó n directa	-	23%	55%	12%	8%	-	-
Terapia	-	-	-	100%	-	-	-
Gerencia y Dirección	0 %	25%	25%	-	-	25%	-
Evaluación	-	-	50%	50%	-	-	-
Asistencia	-	-	100%	-	-	-	-
Docencia e investigación	-	-	50%	-	50%	-	-
Promoción	-	40%	40%	-	-	-	20%
Prevención	-	100%	-	-	-	-	-
G e s t i ó n y redes	-	23%	47%	23%	5%	-	-
Mediación	-	-	100%	-	-	-	-

Peritajes sociales	50%	-	50%	-	-	-
---------------------------	-----	---	-----	---	---	---

Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

Género Masculino: Distribución de ingresos por acciones que realiza dentro de su ámbito de realización

	170001 - 663000	663001 - 1156000	1156001 - 1649000
Atención directa	50%	50%	-
Terapia	-	100%	-
G e r e n c i a y dirección	-	66%	33%
Asistencia	50%	-	50%
D o c e n c i a e investigación	-	-	100%

Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

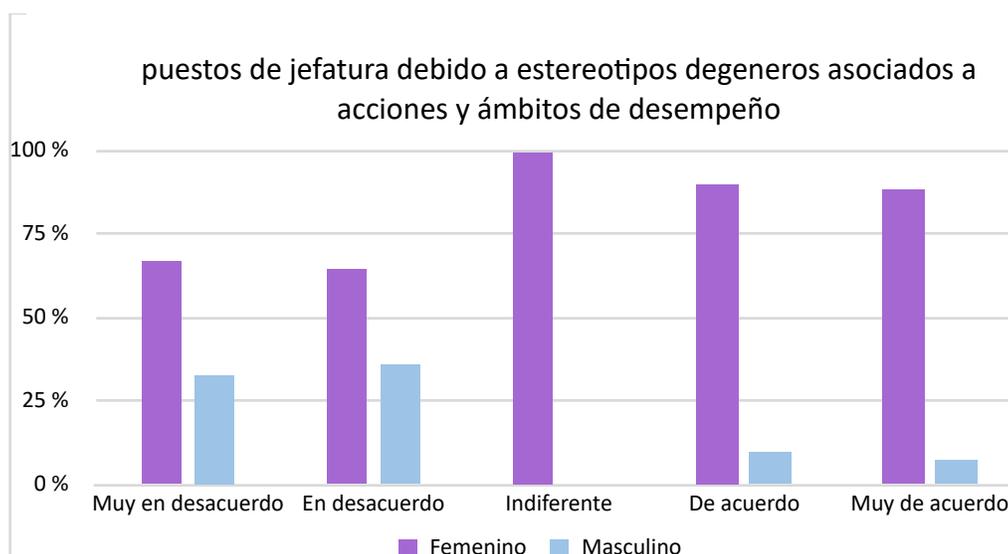
Hipótesis 2:

“Los y las profesionales se expresan positivamente en un 70% sobre que existe una segregación en Trabajo Social, la cual se sustenta en estereotipos y roles construidos que afectan al género femenino”

La distinción de género existe y se produce en el campo laboral debido a la “asignación natural de roles”, esto deriva en características estereotipados de ambos sexos desviándose en el acceso desigual hacia los puestos de trabajo entre los género masculino y femenino (Perticará, 2009, citado en INE, 2016, p.28)

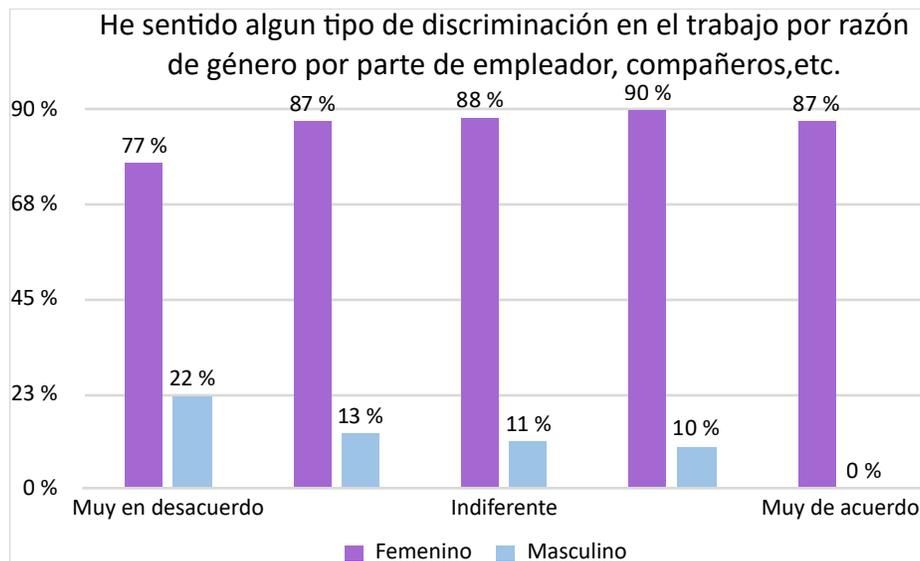
Se puede decir que la hipótesis número dos, en base a la pregunta de investigación se aprueba ya que un 65 % de profesionales presenta una actitud positiva ante las creencias sobre estereotipos reafirmando que el género femenino tiene más dificultad para acceder a puestos de jefatura y dirección como también un 60% tiene una actitud positiva hacia que las Trabajadoras sociales se desempeñan mayoritariamente en áreas de asistencia social, y un 68% de los sujetos tiene una actitud positiva respecto a que las mujeres tienen más dificultades para acceder a trabajos que dentro de las construcciones sociales se identifican como tareas para hombres. En base a estas afirmaciones se puede apreciar que son las mujeres con un 90% y 88% las que tienen una mayor actitud positiva ante estas creencias de estereotipos, ya sea porque son conscientes de la situación de la mujer dentro de las Ciencias Sociales como en el Trabajo Social, o porque han sufrido esta opresión como vivencias propias, lo cual se puede ver dentro de los relatos asociados a la metodología cualitativa.

Figura 5



Así mismo, ante la afirmación asociada a la discriminación por género dentro del trabajo por parte del empleador o de sus compañeros se presenta una actitud negativa en un 69% y 67% en general de los sujetos entrevistados. Lo anterior visibiliza una cierta contradicción en el sentido de que han se plasma que los profesionales en general no han recibido discriminación por parte de sus compañeros o empleados, pero así mismo si visibilizan ciertas diferencias mencionadas anteriormente entre Trabajadoras y Trabajadores Sociales, lo que tal como se señala dentro de las discusiones tiene relación con la deseabilidad social que impone un instrumento como la escala de likert, donde los sujetos basan sus respuestas en lo socialmente aceptado, ya que se puede apreciar de igual forma que existe mayor porcentaje de actor de discriminación dentro del mercado del trabajo dirigida hacia las mujeres Trabajadoras sociales que a los hombres, lo cual se observa en la siguiente figura:

Figura 6



Toledo, C. & Gaete, M (2020). Fuente: Elaboración propia

Supuesto 1:

“Dentro de contexto socio laboral en el que se desempeñan los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, se presenta el fenómeno de Segregación Laboral en el cual se expresa el orden patriarcal dentro del mercado del trabajo y reproduce desigualdades entre los géneros femenino y masculino. Al respecto, los estereotipos relativos al comportamiento laboral femenino y sus efectos en los costos laborales, en especial producto de ausentismos y retrasos por responsabilidades familiares, y leyes laborales establecidas por el Estado que protejan a las trabajadoras, terminan por ubicar a las mujeres en los puestos de menor responsabilidad dentro de la estructura ocupacional”

En base al supuesto anterior y considerando la respuesta de la pregunta de investigación y los relatos recogidos de la entrevistas, se puede señalar que efectivamente

dentro del Trabajo social si existe una segregación laboral respecto al género, si bien hoy en día existe menos discriminación y la mujer se ha insertado a la esfera pública, siguen persistiendo otras formas de discriminación que hace que se genere una segregación dentro de la profesión, lo que se traduce en cargos con menos responsabilidad hacia el género femenino, tal como señala el participante n°2

*“a los hombres generalmente les es más fácil alcanzar lugares de jefaturas no así a nosotras y en el fondo sí ya que un se **mantienen estereotipos de género** por ejemplo que el hombre es más “fuerte “o rudo” menos complicados y las mujeres más sentimentales” (E.N°2, Femenino)*

Supuesto 2

“La configuración de prácticas discriminatorias por género dentro de los distintos contextos socio laborales se deben a causas, culturales e históricas que provienen del sistema patriarcal en el que nos encontramos insertos”

En cuanto al último supuesto, se puede señalar que el origen de estas prácticas de discriminación provienen desde una base cultural e histórica la cual se ha ido reproduciendo en la sociedad afectando la profesión y disciplina el Trabajo Social desde sus inicios ya que, es una profesión asociada al bienestar de las personas, donde se le relaciona el cuidado de las personas, rol cumplido históricamente mayormente por las mujeres y el cual el sistema y la violencia patriarcal y machista, sumada al modelo económico que está inserto en la mayor parte de las sociedad, vuelve a este un reproductor de esta misma violencia, lo cual se puede reafirmar en el siguiente relato:

*“por la **carga histórica** que tenemos las mujeres de ser dueña de casa, amables, cariñosas, buenas, proteger etc. donde se nos asignó ese rol y de aquí pasamos a la brecha de género y en consecuencia a esta segregación a puestos de trabajo en base a tus “capacidades o función” que tienen un origen histórico y cultural” (E. N°1, Femenino)*

5.4 Recomendaciones de aplicaciones para la disciplina/ profesión:

Respecto a las recomendaciones de la presente investigación, cabe mencionar y recordar que esta tiene como eje una línea de investigación de Trabajo social es decir busca contribuir a la profesión directamente y visibilizar una problemática. Por ello a partir de la problematización de los hallazgos que hacen las investigadoras surgen recomendaciones para el ejercicio profesional y disciplinar , pues cabe recordar que el problema de investigación es la desigualdad que existe entre los géneros en el mundo laboral pues somos conscientes de que socialmente existen espacios donde hay segregación laboral pero lo que no sabíamos es que si dentro de trabajo social existe segregación por género , las cuales efectivamente si se reproducen en donde se genera por distintas bases tanto materiales, culturales y simbólicas .

Resulta necesario la construcción de nuevas leyes de protección social para las mujeres, las cuales realmente sean una protección y así mismo socialmente no sigan vulnerando los derechos de estas pues sabemos que en la esfera pública la mujer se ve completamente desfavorecida pues necesita leyes que la protejan. Al mismo tiempo, el empoderamiento y autonomía de las mujeres Trabajadoras Sociales, que se pueda plasmar en todo ámbito de realización , lo cual va de la mano con lo anteriormente nombrado sobre

leyes de protección social hacia las mujeres, las cuales garanticen el empoderamiento de la mujer y que vele por el **principio de “igualdad y no discriminación”** donde se impulsen medidas de política que permitan reconocer, reducir, redistribuir la sobrecarga de **trabajo no remunerado** que se produce al interior de los hogares, y del cual, dentro de un contexto de sociedades patriarcales es de la que se apropia individual y colectivamente.

Por otro lado, se necesitan **leyes que respalden a los Trabajadores/as Sociales integrando** una mirada hacia el pro de cumplimiento de derechos laborales, que garantice y proteja la precarización de la profesión, la cual obtenga medidas que contribuya a generar mejores condiciones laborales así mismo, generar mayor estabilidad laboral dentro del Trabajo Social, cuestión que a su vez aportaría al **Trabajo Social disciplinar**, que se ha visto en desmedro históricamente, cuestión que, desde un enfoque feminista materialista se debe a que la ciencia o lo “científico”, no es asociado a características femenina, y al ser el Trabajo Social una profesión “feminizada” o con mayor cantidad de personas del género femenino, se le ponen aún más obstáculos el desarrollarse en la producción de conocimiento propio. Es por esto que es de suma importancia poder dar una autonomía de conocimientos al Trabajo Social dentro de la ciencia, y que éste no deba depender de otras disciplinas para la generación de conocimiento,

Es hora de comenzar a mirar finalmente esta discriminación como un antecedente histórico y como reproducción de orden desde una lógica colonialista y que amplíe la visión respecto a distintas identidades de género, donde se pueda romper y modificar estas conductas. Lo anterior puede concretarse a través de espacios socio educativo ya que, es

fundamental para la profesión generar un cambio desde la formación profesional para así formar profesionales que rompan con este esquema de micro machismo y la reproducción de estereotipos y roles. Concientizar y visibilizar estas problemáticas dentro de la profesión contribuirá a posicionar el estatus científico de la profesión el cual está desvalorizado en relación al sistema alienado con una ideología machista y patriarcal, el cual controla así el mercado del trabajo posicionando a la mujer en una estructura desigual.

En cuanto a esto, el Colegio Provincial de Trabajadores/as Sociales y las distintas Universidades que imparten la carrera tiene mucho que hacer y contribuir en cuanto a la difusión de la profesión, en participar más activamente en ferias vocacionales y difundir la carrera de Trabajo social ya que, se generan espacios de diálogos que se podrían aprovechar para hacer visible finalmente que Trabajo Social es una profesión a la cual no se le debe asignar un género en específico se podrían romper con estereotipos respecto a la profesión.

Los hallazgos se desprenden principalmente del objetivo N° 2 de investigación donde da cuenta de la cantidad de hombres y mujeres que se desempeñaban en determinadas áreas laborales dentro de Trabajo social, así mismo también se desprenden del Objetivo N°3 el cual pertenece a una metodología cualitativa la cual permite recoger la percepción de cada participante y por ello se levantan nuevos resultados y Hallazgos, por ello se planten recomendaciones que busquen dar solución a las problemáticas que se desarrollan en la investigación .

Las recomendaciones se pueden sintetizar en la Tabla 13:

Tabla 12

Síntesis recomendaciones

Hallazgos	Recomendaciones
------------------	------------------------

Dentro de la profesión de Trabajo social existe una segregación laboral de género, la cual se basa principalmente en una diferencial cultural y simbólica.

Dentro de los hallazgos se puede señalar que, hoy en día existe más igualdad en cuanto a incorporarse al mundo laboral remunerado hay una paridad de género en cuanto al acceso a la esfera pública, pero esto no asegura que no exista discriminación en cuanto a los accesos de cargos de dirección, también existe una discriminación por género en donde la mujer se ve desfavorecida ya que les cuesta acceder a puestos de jefaturas y se le aginan labores en base a su género.

Algo nuevo que aparece dentro de las entrevistas, es que las universidades desarrollan ciertos estereotipos al asociar al género a determinadas áreas laborales, pues son formados desde una mirada androcéntrica tanto en la formación profesional como en las prácticas profesionales

De acuerdo a lo que se descubre:

A) se invita a los profesionales del Trabajo social a reflexionar y cuestionar el rol que ocupan en la sociedad y que cambios debemos hacer para mejorar la profesión.

B) En torno a la institución del Colegio Provincial de Trabajadores y Trabajadoras sociales una recomendación es la difusión y problematización de ciertas actitudes **generando espacios de dialogo que ayuden a sensibilizar y concientizar** ciertas conductas que están invisibilizadas dentro de la profesión, si como profesionales, ya que el no visibilizarlo es seguir contribuyendo y reproduciendo una base desigual, y con profesionales debemos ser agentes de cambio desde el Trabajo Social.

c) Por ello, las universidades y el colegio de profesionales debe generar instancias que visibilicen esto generar instancias de concientización, dialogo tanto para el ejercicio profesional como disciplinar

La autora Bolla (2008), señala que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos político, social y económico se deben centrar más en el cambio social en buscar transformación dentro del sistema.

d) Por otro lado, también las recomendaciones para acabar con esta desigualdad y androcentrismo y contribuir al desarrollo del ejercicio profesional es que las **universidades se formen desde otra perspectiva distinta y que ayuden a visibilizar desde una pedagogía no sexista**, pues la educación y la formación en Trabajo Social debe considerar elementos asociados a géneros y feminismos, avanzar hacia una pedagogía no sexista es un elemento indispensable en la

5.5 Fundamentos ético político de la propuesta

La presente investigación se realiza con el fin de contribuir y visibilizar la desigualdad que existe en Trabajo social en base a reproducción de estereotipos y roles género los cuales generan segregación laboral en base al género, estos se sostienen desde una base material. Es sumamente importante que la profesión y la disciplina del Trabajo social consideren una mirada decolonial y anti patriarcal, que implica, al mismo tiempo reconocerse como un campo de estudio mestizo fronterizo, y lleno de intersecciones, nuestros conocimientos situados han sido construidos de esa manera pues “tenemos la obligación de cuestionarnos lo establecido y crear una disciplina” (Martínez y Agüero, 2019). Esto implica no solamente cuestionar las bases epistémicas y metodológicas y ético políticas que conforman el Trabajo Social sino que, también implica incorporar en la reflexión la idea de un conocimiento situado, marcado, en el caso del Trabajo social implica el reconocer el devenir sexual y genérico que nos conforma.

Por ello a la presente investigación busca visibilizar una problemática concientizar lo que pasa dentro de trabajo social pues las mujeres somos minorías lo cual, se traduce en una desigualdad y si el mismo género femenino no visualiza esto, se convierte socialmente en reproductoras de esto, pues como dice el autor Saül Karsz (2009, citado en Pessolano, 2013) cambiar mundo es política ya que, se puede cambiar un pequeño mundo, señalando que todas las investigaciones son políticas, dependientemente del paradigma que tenga se base, puesto que una investigación está asociada a elementos ideológicos, nunca es neutral,

siempre hay un fin político detrás. Así mismo, señala que aunque el investigador no lo declare siempre hay un fin político, ya que posteriormente esta tendrá una difusión en su contenido lo cual puede servir para cambiar los mundos de otras personas. Lo que podemos evidenciar que sucedió de alguna forma dentro del estudio, en donde las sujetas entrevistadas señalan que investigaciones ligadas al género dentro del trabajo social ayudan a visibilizar ciertas acciones que se silencian.

“Estudios como el que ustedes están haciendo ayudan muchos nos invita a reflexionar a visibilizar algo que por años ha estado invisibilidad” (E.Nº 2, Femenino)

Como se puede ver, sólo al entrevistar al sujeto estamos contribuyendo a que reflexione su accionar y que cuestione este. Por ello, es importante accionar a corto y mediano plazo, dentro el contexto actual de crisis social y sanitaria, es relevante reflexionar y visibilizar acciones naturalizadas que salen a la luz. Ante esto y respecto a los fines investigativos las estudiantes al finalizar su proceso publicaran su trabajo en los distintos medios y redes sociales para crear una difusión y se comience a visibilizar las situaciones de segregación, desigualdad y opresión que enfrenta la mujer, las cuales muchas veces se naturalizan. Considerando al paradigma dialectico que está detrás del estudio, el sujeto construye mundos y el mundo construye sujetos; una mujer Trabajadora social que no toma conciencia de su situación de opresión, contribuye a un mundo más desigual.

La investigación se vuelve una práctica ética política porque contribuye a generar cambio los cuales se sustentan en valores de naturaleza ética que no se limitan a una prescripción de derechos y deberes, sino que se materializan en opciones ideológicas,

teóricas y políticas (Netto 2003). Principalmente, se entendió que es propio de un código de ética profesional afirmar un compromiso con valores y operacionalizarlos en forma de derechos y deberes éticos es sumamente importante hacer cambios sociales cambios en la sociedad.

Se debe considerar que “El Trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y liberación de las personas” (Gomáriz, 2016, p.11). Por ello no se puede desprender del carácter político, ya que debe responder a las demandas y necesidades sociales en general, pues para contribuir a un cambio debemos partir por concientizar también nuestras acciones dentro de la esfera pública y privada por ello también es fundamental que dentro de la profesión reflexionar el rol que estamos ocupando socialmente pues es importante influir en la forma en que se produce y reproduce la sociedad.

Por ello, es fundamental cuestionar los discursos y prácticas a las que se acude en la intervención social tal como señala Duarte (2020) es fundamental incorporando un enfoque de género en todo el accionar pensamos colectivamente, generar resistencia al modelo hegemónico patriarcal.

Referencias Bibliográficas

- Alvarado, L., & García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, vol. 9, núm. 2, 187-202.

- Ander-Egg, E. (2012). Humanismo y trabajo social. *Interacción y perspectiva: Revista de Trabajo Social*, 2(1), 47-79.
- Anzorena, C. (2008). La participación de las mujeres en el proceso de formación del Estado Nacional en Argentina de finales del siglo XIX. Reflexiones desde una perspectiva de género. *Revista Iberoamericana De Educación*, 45(2), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie4522142>
- Aspeé, J. E., & Campos, J. A. G. (2018). Mujeres y hombres del trabajo social en Chile. *Revista Katálisis*, 21.
- Aranguíz, J. González, F. Hernández. M, Huaracán, V. Vera, X (2015). MUJERES EN CHILE Y MERCADO DEL TRABAJO. Participación laboral femenina y brechas salariales. Chile: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*.
- Aquín, N. (2003). El trabajo social y la identidad profesional. *PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, (8), 99-110.
- Bañez, T. (2012). El trabajo social como profesión feminizada. *Revista de trabajo social*.
- Brassi. (1958). Fundamentos Del Derecho Laboral. 4ta
- Bachelard, G. (1981) El nuevo espíritu científico. México: Editorial Nueva Imagen.

- Bello, A. S. (2012). La división sexual del trabajo docente: procesos discursivos y realidades sobrevenidas.
- Butler, J. (2007). El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad. Paidós.
- Bolla, L. (2018). Cartografías feministas materialistas: relecturas heterodoxas del marxismo. *Nómadas*, (48), 117-134
- Borderías Cristina y Carrasco Cristina, 1994. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas, en Borderías, Carrasco y Alemany (compiladoras), *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*. Economía Crítica. Barcelona
- Brunet Icart, I., & Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86.
- Camirra, H. y Cartaya, S. (2009). Guía para la investigación académica. Revista Docencia Investigación Extensión. Instituto Universitario Pedagógico Monseñor Arias. Disponible: <https://docs.google.com/viewer>
- Caba, C. T. (2018). Discusiones sobre procesos de trabajo de Trabajadores/as Sociales en el marco de la precariedad laboral. Buenos Aires: Producciones colectivas.

- Caparrós Civera, Néus y Raya Diez Esther (2015) (Coords). Métodos y técnicas de investigación en Trabajo social. Madrid: Grupo 5. *AZARBE, Revista Internacional De Trabajo Social Y Bienestar*, (5), 107-108. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/azarbe/article/view/249191>
- Curiel, O., & Falquet, J. (2005). *Tres feministas materialistas*. Buenos Aires: Brecha lesbica.
- CNED. (21 de julio de 2016). *Las carreras más populares entre hombres y mujeres*. Obtenido de; <https://noticias.universia.cl/educacion/noticia/2016/07/21/1142005/carreras-populares-hombres-mujeres.html>
- Daniel Leyton, C. M. (2008). Caridad, beneficencia y asistencia social: del Trabajo Voluntario al Trabajo remunerado en el campo de la intervención social en Chile. *e-l@tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, vol.6, num.23, abril-junio, 17-37.
- De Oliveira, O. & Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 15(43), 11-33.
- Dirección de Trabajo. (07 de Junio de 2005). *Dirección del Trabajo fiscalizará discriminación laboral*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-articlehttps://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-85019.html85019.html>

- *Declaración de Singapur sobre la integridad de la Investigación.* (2010). Obtenido de <https://www.conicyt.cl/fondap/files/2014/12/DECLARACION%20N-SINGAPUR.pdf>
- Donolo, D. S. (2009). Triangulación: Procedimiento incorporado a nuevas metodologías de investigación.
- Everardo, N. B. (2010). Investigación Feminista epistemología metodología y representaciones Sociales. México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- Farías, F. (2012). El trabajo social y los campos disciplinarios de las ciencias sociales en Chile. *Cinta de moebio: Revista de epistemología de ciencias sociales* 43, 50-60.
- Fraguas, L. (2015). El concepto de Derechos Fundamentales y las generaciones de Derechos. Anuario del Centro de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en Calatayud, 117-136.
- FEDERACION INTERNACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALES (FITS) (2000). *Definición de Trabajo Social*. Asamblea General de Montreal. Canadá.
- Flores, N. (2011). División sexual del trabajo e identidades de género, algunas aproximaciones desde la economía. Retomando un debate inconcluso. *Equilibrio económico. Revista de economía, política y sociedad*, vol. 7. no. 2, 187-223.

- Garrido, N. F. (2011). División sexual del trabajo e identidades de género algunas aproximaciones desde la economía. Retomando un debate inconcluso. *Equilibrio económico. Revista de economía, política y Sociedad, año XXI, Vol. 7 No.2, pp. 187-223*
- Gomáriz, M. J. (2016). *El Trabajo Social: Una disciplina y profesión a la luz de la historia*. Madrid, España.
- González, D. G. (2005). *Relación entre androginia y bienestar psicológico en estudiantes universitarios*. Obtenido de UDLAP Biblioteca: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/gil_g_d/capitulo1.pdf
- González, A., & González, R. (2015). *Formación profesional del Trabajo Social en Chile: Desafíos en un contexto Neoliberal*. Santiago: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Godínez, V. L. M. (2013). Paradigmas de investigación. *Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctica crítica*. Recuperado de: <http://manualmultimediatestis.com/sites/default/files/Paradigmas%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>.
- Humanos, N. U. (1981). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Educación.

- Hidalgo, C. M. (2013). Procesos de construcción del Trabajo Social en Chile. De historia, feminización, feminismos y ciencias. *rev. Eleuthera*. vol.8., 253-270.
- Hidalgo, M. D. (2017). *Influencia de los roles y estereotipos de género en las percepciones y expectativas académicas y profesionales del alumnado universitario*. Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Rev. Mex. Sociol.* vol.65, no.4.
- Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo Ayer y hoy. *Buenos Aires. Editorial Dunken*.
- Karina, B., & Mariana, C. (2005). Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Uruguay: Universidad de la República (UCUR).
- KERGOAT, Danièle. “Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe”. In : HIRATA, H.; LABORIT, F.; LE DOARE, H.; SENOTIER, D. (coordinadoras). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris : PUF. Pp 33-54. 2000.
- Lorente Molina, B. (2004). Perspectivas de género y trabajo social: construyendo método desde el paradigma intercultural.
- Legarde y De los Ríos, M. (2012). El feminismo en mi vida: hitos, claves y utopías.
- Legarde, M. (1996). EL GÉNERO La perspectiva de género. *Desarrollo humano y democracia*, 13-38.

- Leila María Álava Barreiro, Leonor Alexandra Rodríguez Álava y Gustavo Alejandro Parraga Chiquito (2017): “El perfil profesional de los trabajadores sociales del siglo XXI”. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (abril 2017). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/trabajador-social-pefil.html>
- Lorente, B., & Luxardo, N. (2018). Hacia una ciencia del trabajo social. Epistemologías, subalternada y feminización. *cinta de moebio*, (61), 95-105.
- Maruani, M. (2007). Tiempo, trabajo y género (pp. 85-91). En C. Prieto (Ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer Editorial-Editorial Complutense
- Marx, K. y Engels, F. *Manifiesto del Partido Comunista*. Editorial Panamericana. Santa Fe de Bogotá. 1993. 2da edición. Página 17
- Mandel, E., & Castells, À. M. (1979). *Introducción al marxismo*. Akal.
- Martínez, G. G. (2018). *Psicología y Mente*. Obtenido de División sexual del trabajo: qué es, y teorías explicativas: <https://psicologiaymente.net/social/division-sexual-del-trabajo>
- Mayorga, A. V. (2014). Masculinidades y Estudiantes de Trabajo Social/Students Masculinities and Social Work. *Revista Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales*, (9), 37-44.
- Molina, B. L. (2004). Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social. *Scripta Ethnologica*

- Mead, M. (1973). *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*. Barcelona: Laia
- Mazzei, C. (2013). Producción y Reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo. *RUMBOS TS, nro 8.*, 128-142.
- Nicolás Martínez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*.
- Nebra, J. (2018). Feminización del Trabajo Social: implicancias en la construcción del perfil y la identidad profesional en estudiantes y docentes de la Universidad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*.
- Olivares, S. I. (2017). Ideas sobre reflexividad en las Ciencias Sociales Latinoamericanas. *Estudios Avanzados, (27)*, 72-91.
- Organización Internacional, O. (1999)
- Patricia Castañeda, A. M. (2015). 90 años de Trabajo Social en Chile. Apuntes para una cronología. *Cuaderno de Trabajo Social 7*.
- Pacheco Carpio, C. R., Albert, C., Silvio, J., Mazón Hernández, M., González López, I., & Bosque Cruz, M. (2014). Estereotipos de género sexistas. Un estudio en jóvenes universitarios cubanos de medicina. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río, 18*.

- Pessolano, D. (2013). Teorías comparadas para (re) pensar los fundamentos teóricos y filosóficos de la intervención en Trabajo Social: la Corriente Crítica Brasileira y Saül Karsz. Trabajo social (Universidad Nacional de Colombia), (15), 143-163.
- Pfefferkorn, R. (2007). El trabajo, un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, núm. 18, 53-57.
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*
- Ronald, P. (2007). El trabajo, un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, núm. 18, 53-70.
- Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*,
- Schöngut Grollmus, N. (2012). La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia.
- Stalin, J. (1938). *Sobre el materialismo dialéctico y el materialismo histórico*. Ediciones los Comuneros.
- SELL, C. E. *Sociología clásica: Durkheim – Weber - Marx*. Editorial Edifur Editora de la UNIVALI. Brasil. 2001. En: Material de trabajo para Taller de Integración Curricular con eje en Sociología. Escuela Superior de Comercio Manuel Belgrano

- Serrano, M. M. (s.f.). Diseño científico de muestras estructurales. *Congreso Nacional sobre Metodología de la Investigación en Comunicación*. Universidad de Valladolid, Segovia.
- Vázquez, O. (2005). Libro blanco del título de Grado en Trabajo Social. *Madrid: ANECA*.
- Vázquez, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. *Vázquez (2015) existen muchas investigaciones también sugieren una relación entre transmisión de roles de género y tipo de familia*, 177-202.
- Vidal, P. (2008). Una aproximación a las condiciones laborales del trabajo social: un insumo para el debate en la actualidad del ejercicio profesional. *Revistas Perspectivas. Notas sobre intervención y acción social*, no.19, 129-155.
- Wainerman, C. (1996) “¿Segregación o discriminación?” en Boletín Informativo Techint N° 285, Buenos Aires

			¿Cuál ha sido su ingreso bruto?
	2. Características socio laborales	1. Ejercicio de la profesión 2. Empleabilidad 3. Formación posterior al título 4. Relaciones de dependencia laboral 5. tipo de empleadores 6. Acciones que realiza 7. Campo de desempeño laboral 8.. Sujetos de atención 9. Valoración de la profesión 10. Participación	1. Dentro de los últimos 6 meses, ¿Usted ejerce la profesión del Trabajo Social? 2. ¿Cuánto tiempo demora en encontrar su primer empleo? 3. ¿Realizo alguna formación o capacitación posterior a tu titulación? 4. ¿Con cuantas instituciones tiene dependencia laboral? 5. ¿Qué tipo de institución es su empleadora principal? 6. ¿En qué ámbito actualmente (o los últimos 6 meses) se desempeña? 7. ¿Cuál es el tipo de sujeto que atiende? 8. ¿Qué acciones realiza con más frecuencia respecto a su cargo? 9. ¿Qué tanto valora su equipo de trabajo el

Apéndices físicos:

Operacionalización de variables

				<p>Trabajo Social es mal remunerada</p> <p>3. Dentro de mi trabajo la remuneración es igual para hombre y mujeres</p> <p>Trabajadores/as Sociales</p>
		<p>Estereotipa de rasgos y características físicas</p>	<p>1. Cualidades</p> <p>2. Habilidades</p> <p>3. Rasgos físicos</p>	<p>1. Existen acciones que son más apropiados para las mujeres que para los hombres</p> <p>Trabajadores Sociales</p> <p>2. Según mi empleador el contratar a las mujeres solo trae problemas a las instituciones</p>

<p>Estereotipos de género</p>	<p>LOS estereotipos de género son creencias socialmente aceptadas acerca de los rasgos y roles característicos de uno y otro sexo en la sociedad (de Lemus,</p>		<p>1. Machismo</p> <p>2. Sexismo</p>	<p>1. Me he sentido discriminada/o por genero dentro de mi trabajo por parte de mis compañeros</p> <p>2. Me he sentido discriminada/o por genero dentro de mi trabajo por parte de mi empleador</p> <p>3. He presenciado algún acto de discriminación por genero a</p>	
				<p>profesiones de las Ciencias Sociales, el</p>	

Matriz de Consistencia Interna

"Reproducción de Estereotipos y Segregación Laboral: Estudio Mixto en los contextos socio laborales de los Trabajadores Sociales en la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020"				
Objetivo	Indagar sobre las causas estructurales por las que de segregación por razón de género dentro de los contextos socio laborales de los/las Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso durante los años 2019-2020			
Pregunta de investigación	¿Cuáles son las causas estructurales por las que se generan prácticas de segregación laboral por género dentro de los contextos socio laborales de los Trabajadores y Trabajadoras sociales dentro de la Provincia de Valparaíso durante los años 2019-2020?			
Concepto eje	Dimensiones	Categorías	Ítems	Muestra
Causas por las que se generan prácticas de segregación laboral por género	Causas estructurales y coyunturales	Causas sociales, culturales, históricas, ideológicas y políticas	1. ¿Cuáles cree usted que son las causas que motivan a la Segregación laboral dentro de Trabajo Social? ¿se ha disminuido o incrementado? 2. ¿Cómo cree usted que se puede eliminar la discriminación y las brechas de género dentro del contexto laboral de Trabajo Social? ¿Existen realmente? 3. ¿Cuáles cree usted que son las principales consecuencias de que exista segregación laboral dentro de Trabajo social?	Trabajadores Sociales y Trabajadoras sociales de la Provincia de Valparaíso

Matrices de análisis datos

Matriz de codificación

Categoría: Percepción de Segregación Laboral			
Subcategoría	Código	Cita	Categoría emergente

Desvalorización de la profesión	Desigualdad laboral	“por el hecho de ser mujer nos cuesta el doble, pero claro como trabajadora social mujer si se discrimina, pero aun hombre trabajador social no, por ende, se discrimina a un sector de la <u>profesión</u> generando desigualdad laboral y de oportunidad en ciertas áreas. (E. N°2, Femenino)	Limitación de destrezas en base al género
	Desarrollo profesional	existe una segregación por género no en el planteamiento oficial de la profesión, pero si en los prejuicios que operan a nivel de los propios equipos o jefaturas yo creo que no podemos desconocer que existen ciertos prejuicios que nos permean que llevan a <u>una desigualdad de género</u> ” (E.N°4 ,Masculino)	
	Profesión con menos dificultad	se excluye a muchos colegas que tienen un potencial enorme que tienen una riqueza que pueden aportar a los distintos equipos en el fondo de les quita esa oportunidad y el desarrollo profesional (E. N°3, Femenino)	Discriminación profesional
	Discriminación positiva	“se asocia la carrera a una <u>profesión con menos dificultad</u> en la universidad y por ende en el ejercicio profesional y por lo tanto hay una valoración del aporte a la sociedad menor y eso se traduce en el dinero y en la compensación económica como es <u>menos valorada</u> ”(1)	
	Desvalorización de la profesión.	“la discriminación más grande que uno sufre como trabajadora social y en el mundo laboral es que al asociarse al mundo femenino inmediatamente uno adquiere la <u>carga negativa del mundo femenino</u> y que no somos una profesión lo suficiente mente seria y que puede prescindir de sus servicios por la carga histórica” (E. N°3, Femenino)	
		“Dentro del Trabajo social los hombres a pesar de que son minoría tienen una <u>discriminación positiva</u> y no son perjudicados como minoría, sino que favorecidos en el ámbito laboral en donde ocupan puestos mayores además ganan mucho” (E.N°3, Femenino)	
	“no podría decir que me sentí discriminado, sino al contrario, o por lo menos había una discriminación positiva nunca me costó encontrar empelo sino todo lo contrario” (E.N°5, Masculino)		
	“en los ingresos por ejemplo se ven diferencias y que se visualizan como <u>una desvalorización de la profesión</u> en los ámbitos clínicos por ejemplo en salud se valora arto la parte clínica porque antiguamente había un enfoque que consideraba la salud como solamente la enfermedad” (E. N°4, Femenino)		

<p>Irregularidad en Materia de Derechos Laborales</p>	<p>D o b l e presencia</p> <p>Protección a la maternidad.</p> <p>Género Femenino</p>	<p><i>siempre voy a estar discriminada por la posibilidad de quedar embarazada por ser mujer; y porque se asocia que quedar embarazada es la licencia previa a pre y pos natal y además después los problemas de los hijos por <u>la doble presencia de la mujer (1)</u></i></p> <p><i>a las 11 le hacía seña a mi jefe que me tenía que ir él decía va tener que parar la gestión regional porque la guagua de la tiene que tomar leche entonces ese es un comentario totalmente fuera de lugar; es mi derecho que está consagrado en la ley de <u>protección a la maternidad en el código del trabajo no puede, eso es discriminatorio (1)</u></i></p> <p><i>“llamé para consultar si era posible acceder nuevamente, poder trabajar ahí para poder impartir una asignatura y me dijeron que no era posible porque yo estaba en un estado en que podía necesitar por ejemplos días libres o podía ausentarme, podía sentirme mal etc. entonces por lo tanto era específicamente por el tema de mi embarazo ósea de <u>mi genero</u> por ser mujer porque por otras circunstancias no, porque no fue por mi desempeño” (E.Nº4, Femenino)</i></p>	<p>Incertidumbre laboral del género femenino</p>
---	--	--	--

Estereotipos de genero	Estereotipo de genero	<p><i>los hombres generalmente les he más fácil alcanzar lugares de jefaturas no así a nosotras y en el fondo si ya que un se <u>mantiene estereotipos de género</u> por ejemplo que el hombre es más “fuerte “o rudo” menos complicados y las mujeres más sentimentales (E.Nº2, Femenino)</i></p>	Limitacion de destrezas en base al género
	Emocionalidad	<p><i>los equipos que estaban mayoritariamente conformados por mujeres eran más complicados había más tensión más dificultades yo creo que eso era un prejuicio estaba muy estereotipada (E. N°6, Masculino).</i></p>	
	Mito	<p><i>“también me ha pasado en reuniones que frente al estar dando un argumento en la elaboración de planes se remite a lo emocional como bueno, pero aquí hay harta <u>emocionalidad</u>, cuando mi compañero puede estar planteando exactamente lo mismo y a él no se le señala eso entonces para mí eso si es una expresión de discriminación de género en el quehacer el cual me desempeño yo porque finalmente el prejuicio de la emocionalidad solo está asociado a las mujeres en base a estereotipos. (2)</i></p>	
	Desventaja Por ser Mujer	<p><i>decir que las mujeres somos hiper sensibles o que somos enrolladas, entonces cuando te están diciendo la mina enrollada ellos le atribuyen enrollada no es una <u>característica netamente de las mujeres</u> y es un mito que sea de las mujeres la <u>hipersensibilidad</u> (1)</i></p> <p><i>se sigue visibilizando mucho la jefatura masculina a cargo de muchas colegas y eso no deja de llamar la atención no con un ánimo de confrontar a hombres y mujeres sino que tiene que ver más bien con la comprensión de la discriminación histórica debido a la reproducción de los roles que cumplimos (E. N°2, Femenino)</i></p> <p><i>Trabajo social es una carrera altamente feminizada y aun así no gozamos de una ventaja a la hora de postular y querer acceder a un puesto de trabajo, sino que tenemos <u>una desventaja solo por ser mujer</u> por culpa de los <u>estereotipos y roles que se nos han asignado</u> Yo vi que había mayor contratación de hombres en cargos importantes por lo tanto si existía una <u>desigualdad de género</u>.</i></p>	

Ideológicas Socioculturales	Roles de genero	<p><i>los <u>roles de género</u> son los que generan esta segregación dentro de trabajo social pues al ser una carrera feminizada que reproduce roles históricos de la mujer me da la impresión de que también esta vista como tal, carrera de mujeres esto es lo que se paga verdad (E.Nº3, Femenino)</i></p>	Patrones de comportamiento
	Ideología machista androcéntrica	<p><i>estas fragmentaciones en donde el hombre Trabajador social se desempeña y la mujer Trabajadora social se desempeña es como una línea invisible que no vemos pero que existe la cual se debe a estereotipos y roles que se nos asignan a nosotras por naturaleza y en consecuencia al trabajo social debido a esta <u>ideología machista androcéntrica</u> (E.Nº3,Femenino)</i></p>	
	Patriarcado	<p><i>Yo creo que en toda la sociedad y todas las profesiones hay una brecha de género porque el <u>patriarcado</u> está generalizado en nuestra forma de actuar claro y este es el causante más grande de la segregación por género en donde operan prejuicios que nos permean como persona. (E.Nº5, Masculino)</i></p>	
	Origen Histórico	<p><i>“quien protege tiene que ser una figura femenina porque además “presentarías ciertas condiciones ciertas características yo creo ahí hay mucho de estereotipos esta división social y sexual del trabajo implica ir atribuyendo ciertas construcciones ciertas formas de ver a las distintas identidades de género en ciertos roles y funciones (E. Nº6, Masculino)</i></p>	
		<p><i>“Por la <u>carga histórica</u> que tenemos las mujeres de ser dueña de casa, amables, cariñosas, buenas, proteger etc. donde se nos asignó ese rol y de aquí pasamos a la brecha de género y en consecuencia a esta segregación a puestos de trabajo en base a tus “capacidades o función” que tienen un origen histórico (E. Nº1, Femenino)</i></p>	

“Reproducción de Estereotipos y Segregación Laboral: Estudio Mixto en los contextos socio laborales de los Trabajadores Sociales en la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020”				
Objetivo	Develar las percepciones de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales respecto a prácticas de segregación laboral en contextos socio laborales dentro de la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020.			
Pregunta de investigación	¿Cuáles son las percepciones de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales respecto a prácticas de Segregación Laboral por razón de género en de sus contextos socio laborales dentro de la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020?			
Concepto eje	Dimensiones	Categorías	Ítems	Muestra
Segregación laboral por razón de género	Segregación Vertical / Horizontal	Discriminación	1. Dentro de su ambiente laboral ¿usted se ha sentido discriminado por su sexo? ¿De qué formas? ¿Por qué se da? 2. ¿Usted considera que tiene más ventajas o desventajas a la hora de postular a un trabajo por el hecho de ser hombre o mujer? ¿En qué formas se expresa dentro de la profesión?	Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso
		Desvaloración profesional	¿Respecto a su condición de género ¿Usted se ha sentido valorado y/o desvalorado por su jefe y/o empleador? ¿Cómo?	
		Precarización del Trabajo	Dentro de su condición de género ¿Alguna vez ha sentido que su jefe y/o empleador reproduce prácticas de discriminación laboral? ¿Cuáles son?	
			¿Crees que sus actuales condiciones de trabajo se supeditan a/en estereotipos de género? ¿Por qué?	

Matriz de análisis cuantitativo

BASE DE DATOS CUANTI.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Númérico	2	0	Edad de los Tra...	{99, no resp...	99	8	Centrado	Escala	Entrada
2	Estado	Cadena	8	0	Estado civil de...	{1, Soltero/a...	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Sexo	Cadena	8	0	Sexo con el qu...	{1, Hombre}	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
4	Genero	Cadena	8	0	Genero con el ...	{1, Femenin...	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
5	Originario	Cadena	16	0	¿Pertenece a a...	{z, no respo...	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
6	Secundaria	Cadena	8	0	¿En que tipo d...	{1, Particula...	z	9	Izquierda	Nominal	Entrada
7	Superior	Cadena	27	0	¿Cual fue su es...	{z ... z	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
8	Ingreso	Númérico	8	0	Aproximadame...	{99, No resp...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
9	Ejercicio	Cadena	8	0	Dentro de los ul...	{1, Si}	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
10	Razon	Cadena	87	0	Si su respuesta...	{1, Desempl...	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
11	Postgrado	Cadena	61	0	¿Realizo algun...	{z, no respo...	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
12	Institucion	Cadena	8	0	¿Que tipo de in...	{1, Público ...	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
13	Contrato	Cadena	7	0	¿Mediante que ...	{1, Indefinid...	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
14	Acciones	Cadena	66	0	¿Que accione...	{1, Atencion...	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
15	Ambito	Cadena	45	0	Actualmente(o ...	{1, Servicios...	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
16	Inscripcion	Cadena	8	0	¿Esta usted in...	{1, Si}	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
17	Organizacion	Cadena	8	0	¿Participa uste...	{1, Si}	z	8	Izquierda	Nominal	Entrada
18	Compañeros	Númérico	8	0	Me he sentido ...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
19	Empleador	Númérico	8	0	Me he sentido ...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
20	Presenciado	Númérico	8	0	He presenciad...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
21	Problemas	Númérico	8	0	Segun mi empl...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
22	Apropiado	Númérico	8	0	Existen accion...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
23	Remuneracion	Númérico	8	0	Dentro de mi tr...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
24	Trabajo	Númérico	8	0	Dentro de mi tr...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
25	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS CUANTI.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
23	Remuneracion	Númérico	8	0	Dentro de mi tr...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
24	Trabajo	Númérico	8	0	Dentro de mi tr...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
25	Dificultades	Númérico	8	0	Las mujeres tie...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
26	Tareas	Númérico	8	0	Los hombres ti...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
27	Jefatura	Númérico	8	0	Las mujeres tie...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
28	Asistencial	Númérico	8	0	Son las mujere...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
29	Profesiones	Númérico	8	0	Dentro de las p...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
30	Investigacio...	Númérico	8	0	La mayor parte ...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
31	Lenguaje	Númérico	8	0	El uso del leng...	{1, Muy en ...	99	8	Derecha	Escala	Entrada
32	Ingreso1	Númérico	5	0	Aproximadame...	{1, <= 1700...	99	10	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Edad1	Númérico	5	0	Edad de los Tra...	{1, <= 25}...	99	10	Derecha	Ordinal	Entrada
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											

Vista de datos Vista de variables

Pauta juicio de experto

Nombre y apellidos:

Centro laboral:

Título profesional:

La siguiente investigación lleva por nombre **“Reproducción de Estereotipos y Segregación Laboral: Estudio Mixto en los contextos socio laborales de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales en la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020”** el cual será realizado por las alumnas María Angélica Gaete Gaete Rut: 19.152.417-9 y Catalina Toledo Gahona Rut: 19.80.747-1, pertenecientes a la carrera de Trabajo Social de la Universidad Viña del Mar, las cuales se encuentran realizando su proceso de Seminario de Grado.

La siguiente pauta de juicio de experto tiene por finalidad, que los instrumentos presentados sean sometidos a juicio a través de un profesional, el cual pueda evaluar si es coherente para aplicarlo, dando recomendaciones las cuales serán de gran utilidad para las alumnas que realizan la investigación.

A modo de contextualizar la investigación, se dará a conocer la pregunta de la investigación y los objetivos.

1.4 Pregunta de investigación

¿Cómo y porque se manifiestan los estereotipos que configuran las prácticas de segregación por razón de género dentro del contexto socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, durante el año 2019-2020?

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

- Explicar cómo se manifiestan los estereotipos que configuran las prácticas de Segregación por Género dentro del contexto socio laboral de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, durante el año 2019-2020

Objetivos específicos

- Establecer una caracterización socio laboral y socio demográfica de Trabajadoras y Trabajadores Sociales dentro de la Provincia de Valparaíso
- Describir los Estereotipos de género que se reproducen dentro del contexto socio laboral de Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso
- Develar las percepciones de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales respecto a las prácticas de segregación laboral por género dentro del contexto socio laboral en el que se desempeñan
- Indagar sobre las causas estructurales de la segregación por razón de género dentro de los contextos socio laborales de los/las Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso

Planilla de Validación

Preguntas Entrevista semi- estructurada

Categoría	Pregunta N°	Eficacia		Claridad		Pertinencia		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Segregación laboral	1. Dentro de su ambiente laboral ¿usted se ha sentido discriminado por su género? ¿De qué formas? ¿Cómo se manifiesta?							
	2 ¿Usted considera que tiene más ventajas o desventajas a la hora de postular a un trabajo por su género? ¿Cómo se manifiesta esto dentro de la profesión?							
	3. Respecto a su condición de genero ¿usted se ha sentido valorado y/o desvalorado por su empleador? ¿Cómo?							
	4. Dentro de su condición de genero ¿Alguna vez ha sentido que su empleador reproduce prácticas de discriminación laboral? ¿Cuáles son?							
	5. ¿Crees que tus actuales condiciones de trabajado se supeditan en estereotipos de género? ¿Por qué?							
Causas estructurales	6. ¿Cuáles cree usted que son las causas que motivan la discriminación laboral dentro de Trabajo Social?							

7. ¿Crees que existen brechas de género dentro de los distintos contextos laborales de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales? ¿En cuales contextos crees tú que se manifiestan con mayor frecuencia?							
8. ¿Cómo cree usted que se puede eliminar la discriminación y las brechas de género dentro del contexto laboral de Trabajo Social?							

Preguntas para cuestionario

Categoría	Pregunta	Eficacia		Claridad		Pertinencia		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Características socio demográficas	1. Edad							
	2. Estado Civil							
	3. Se considera perteneciente a algún pueblo indígena u originario? ¿a cuál?							
	4. ¿En qué tipo de establecimiento educacional termino su Enseñanza media?							
	5. ¿Cuál fue su establecimiento de egreso de la educación superior?							
	6. Aproximadamente, los últimos 6 meses ¿Cuál ha sido su ingreso bruto?							

Características socio laborales	7. Dentro de los últimos 6 meses. ¿Usted ejerce la profesión del Trabajo Social?							
	8. Si su respuesta es no. ¿Cuáles son las razones?							
	9. ¿Cuánto demoro en encontrar su primer empleo? Exprese en meses.							
	10. ¿Realizó alguna formación o capacitación posterior a tu titulación?							
	11. Si su respuesta fue sí. ¿Cuál fue?							
	12. ¿Con cuantas instituciones tiene dependencia laboral?							
	13. ¿Qué tipo de institución es su empleadora principal?							
	14. ¿Qué acciones realiza con más frecuencia respecto a su cargo?							
	15. ¿En qué ámbito actualmente (o los últimos 6 meses) se desempeña?							
	16. ¿Cuál es el tipo de sujeto que atiende?							
	17. ¿Mediante qué tipo de contrato de trabajo se desenvuelve como Trabajador/a Social?							
	18. ¿Está usted inscrito en el Colegio Provincial de Trabajadores/as Sociales?							
	19. ¿Participa usted en otra organización gremial?							

20. Si su respuesta fue si ¿A qué organización gremial pertenece como Trabajador/a Social?							
--	--	--	--	--	--	--	--

Preguntas para Escala de Likert

Categoría	Pregunta N°	Eficacia		Claridad		Pertinencia		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Discriminación	1. Me he sentido discriminada/o por genero dentro de mi trabajo por parte de mis compañeros							
	2. Me he sentido discriminada/o por genero dentro de mi trabajo por parte de mi empleador							
	3. He presenciado algún acto de discriminación por género a Trabajadores Sociales dentro mi trabajo							
	4. Dentro de mi trabajo, los hombres Trabajadores Sociales reciben más remuneración que las mujeres Trabajadoras Sociales							
Estereotipo de rol	5. Los hombres tienen más dificultades para acceder a trabajos que tradicionalmente se identifica como tareas de mujeres							
	6. Existen acciones que son más apropiados para las mujeres que para los hombres Trabajadores Sociales							

Profesiones estereotipadas	7. Las mujeres tienen más dificultades para acceder a trabajos que tradicionalmente se identifica como tareas para los hombres							
	8. Dentro de las profesiones de las Ciencias Sociales, el Trabajo Social es mal remunerada.							
	9. Dentro de mi trabajo la remuneración es igual para hombre y mujeres Trabajadores/as Sociales							
Estereotipos de rasgos y características físicas	10. Existen acciones que son más apropiadas para las mujeres que para los hombres Trabajadores Sociales							
	11. Según mi empleador el contratar a las mujeres solo trae problemas a las instituciones							

Validación de instrumentos

Pregunta	Si	No	Observaciones
¿Los instrumentos a utilizar son coherentes con lo que se quiere investigar?			
¿Las preguntas y temáticas a abordar son coherentes con los objetivos de investigación			

¿La estructura de los instrumentos es adecuada?			
¿Las preguntas a realizar, son aplicables a los sujetos de investigación? (Trabajadores y Trabajadoras sociales de la Provincia de Valparaíso)			
¿Las preguntas dan oportunidad para que los actores emitan sus reflexiones?			

Nombre del estudio: *“Reproducción de Estereotipos y Segregación por Género: Estudio Mixto en los contextos socio laborales de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales en la Provincia de Valparaíso, durante el año 2019-2020”*

Investigadores/as responsables: Catalina Toledo Gahona
Fono: 97086445
Correo: Catalina.toledogahona@gmail.com
María Angelica Gaete
Fono:42014393
Correo: Maritagaetegaete@gmail.com

Escuela/ Universidad: Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad Viña del Mar

Estimado/a:

El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar (o no), en la investigación que lleva por nombre *“Reproducción de Estereotipos y Segregación por Género: Estudio Mixto en los contextos socio laborales de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales en la Provincia de Valparaíso, durante el año 2019-2020”*

Lea cuidadosamente este documento, puede hacer las preguntas que desee a los(as) investigador (as) del estudio

La investigación tiene por objetivo explicar cómo y porque se manifiestan los estereotipos que configuran las prácticas de Segregación por Género dentro del contexto socio laboral

de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020

Es por lo anterior, que usted ha sido invitado/invitada a participar en este estudio ya que, cumple con los criterios de selección de los participantes.

Las muestras y resultados obtenidos serán utilizados únicamente para el propósito de esta investigación. Es por lo anterior, que toda la información obtenida se mantendrá en forma confidencial. Los resultados obtenidos serán expuestos, sin embargo, su nombre no será conocido

El objetivo de los instrumentos que se pretenden realizar, es poder recolectar la información necesaria para la realización de dicha investigación. Su participación en esta investigación es completamente voluntaria, como también la grabación de esta. Usted tiene el derecho a no aceptar participar o a retirar su consentimiento si lo estima conveniente

Si tiene preguntas acerca de esta investigación puede contactar o llamar a las investigadoras; Catalina Toledo y María Angélica Gaete, quienes son las responsables del estudio y sus datos se encuentran al comienzo.

De antemano agradecemos su disposición y participación.

- Se me ha explicado el propósito de esta investigación, los procedimientos, los derechos que me asisten y que me puedo retirar de ella en el momento que lo desee.
- Firmo este documento voluntariamente, sin ser forzado/a a hacerlo
- Se me ha informado que tengo el derecho a reevaluar mi participación en esta investigación según mi parecer y en cualquier momento que lo desee.

Fecha: _____

Nombre Completo: _____

Rut: _____

Institución a la que pertenece: _____

Autoriza a que la entrevista sea grabada: SI _____ NO _____

Firma entrevistado/a

Firma entrevistador/a

Firma entrevistador/a

Instrumento definitivo

Cuestionario

El presente cuestionario es estrictamente CONFIDENCIAL Y ANONONIMO. Consta de 17 preguntas, la primera parte tiene como objetivo conocer las características sociodemográficas y laborales de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales de la Provincia de Valparaíso. La segunda parte consta de una escala de Likert con el fin de describir los estereotipos de género que se presentan dentro de los contextos socio laborales de los profesionales. Por favor, sea lo más honesto posible contestando todas las preguntas sin excepción.

Instrucciones:

Marque con una "X" la alternativa que se ajuste más a usted

1. Edad		3. Sexo	4. Género con el que se identifica
2. Estado civil	a) Soltero/a	a) Hombre	a) Femenino
	b) Casado/a	b) Mujer	b) Masculino
	c) Unión Libre	c) Prefiero no decirlo	c) Otro
	d) Viudo/a	5. ¿Se considera perteneciente a algún pueblo indígena u originario? ¿Cuál?	
	e) Divorciado/a		

6. ¿En qué tipo de establecimiento educacional termino su educación secundaria?	7. ¿Cuál fue su establecimiento de egreso de la educación superior?	8. Aproximadamente, los últimos 6 meses ¿Cuál ha sido su ingreso bruto?:
a) Particular Pagado		
b) Particular Subvencionado		
c) Municipal / Fiscal		

9. Dentro de los últimos 6 meses. ¿Usted ejerce la profesión del Trabajo Social?	10. Si su respuesta es no. ¿Cuáles son las razones?	11. ¿Realizó alguna formación o capacitación posterior a su titulación? ¿Cual?
a) Si		
b) No		

12. ¿Qué tipo de institución es su empleadora principal?	13. ¿Mediante qué tipo de contrato de trabajo se desenvuelve?	14. ¿Qué acciones realiza con mas frecuencia respecto a su cargo como Trabajador/a Social?
a) Publicas o del Estado	a) Indefinido	
b) Empresas o instituciones privadas	b) Plazo fijo	
c) Instituciones del tercer sector	c) Honorario	
d) Ejercicio libre o Voluntariado	d) Otro	

15. Actualmente (o en los últimos 6 meses) ¿En qué ámbito del Trabajo Social se desempeña?

--

Indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones (1) Muy en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Muy de acuerdo.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Afirmaciones respecto a estereotipos de género:

1. Me he sentido discriminada/o por genero dentro de mi trabajo por parte de mis compañeros	1	2	3	4	5
2. Me he sentido discriminada/o por genero dentro de mi trabajo por parte de mi empleador	1	2	3	4	5
3. He presenciado algún acto de discriminación por genero a Trabajadores Sociales dentro mi trabajo	1	2	3	4	5
4. Según mi empleador el contratar a las mujeres solo trae problemas a las instituciones	1	2	3	4	5
5. Existen acciones que son más apropiados para las mujeres que para los hombres Trabajadores Sociales	1	2	3	4	5
6. Dentro de mi trabajo la remuneración es igual para hombre y mujeres Trabajadores/as Sociales	1	2	3	4	5
7. Dentro de mi trabajo, los hombres Trabajadores Sociales reciben más remuneración que las mujeres Trabajadoras Sociales	1	2	3	4	5
8. Las mujeres tienen más dificultades para acceder a trabajos que tradicionalmente se identifica como tareas para los hombres	1	2	3	4	5

9. Los hombres tienen más dificultades para acceder a trabajos que tradicionalmente se identifica como tareas de mujeres	1	2	3	4	5
10. Las mujeres tienen mas dificultad para acceder a puestos de jefatura debido a estereotipos de genero	1	2	3	4	5
11. Son las mujeres las que se desempeñan mayoritariamente en áreas de asistencialismo	1	2	3	4	5
12. Dentro de las profesiones de las Ciencias Sociales, el Trabajo Social es mal remunerada.	1	2	3	4	5
13. La mayor parte de investigaciones científica dentro de la academia de Trabajo Social son hechas por hombres.	1	2	3	4	5
14. El uso de lenguaje sexista es algo natural dentro de mi trabajo	1	2	3	4	5

Entrevista semi estructurada:

Entrevistador /a	
Entrevistado/a	
Lugar	
Fecha	
Hora	

Preguntas:

1. Dentro de su ambiente laboral ¿usted se ha sentido discriminado por su género? ¿De qué formas? ¿Cómo se manifiesta?
2. ¿Usted considera que tiene más ventajas o desventajas a la hora de postular a un trabajo por su género? ¿Cómo se manifiesta esto dentro de la profesión?
3. Respecto a su condición de género ¿usted se ha sentido valorado y/o desvalorado por su empleador? ¿Cómo?
4. Dentro de su condición de género ¿usted se ha sentido discriminado por ser trabajador o trabajadora social? ¿Cómo se manifiesta?
5. ¿Cree que sus actuales condiciones de trabajo se supeditan en estereotipos de género? ¿Por qué?
6. ¿Cuáles cree usted que son las causas que motivan las brechas de género dentro de Trabajo Social? ¿Existen realmente? ¿En cuales contextos laborales cree usted que se manifiestan con mayor frecuencia?
7. ¿Cómo cree usted que se puede eliminar la discriminación y las brechas de género dentro del contexto laboral de Trabajo Social?
8. ¿Cuáles cree usted que son las principales consecuencias de que exista segregación laboral dentro de Trabajo social?

Figuras y tablas adicionales

Tablas de frecuencia objetivo n1

Estadísticos

Edad de los Trabajadorxs

Sociales

N	Válidos	107
	Perdidos	7
Media		35,63
Mediana		34,00
Moda		28
Desv. típ.		7,747
Varianza		60,010
Rango		28
Mínimo		25
Máximo		53

Edad de los Trabajadorxs Sociales (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21-25	2	1,8	1,9	1,9
26-29	31	27,2	29,0	30,8
30-33	18	15,8	16,8	47,7
34-37	15	13,2	14,0	61,7
Válidos 38-41	16	14,0	15,0	76,6
42-45	10	8,8	9,3	86,0
46-49	9	7,9	8,4	94,4
50-53	6	5,3	5,6	100,0
Total	107	93,9	100,0	
Perdidos no responde	7	6,1		
Total	114	100,0		

Estadísticos

Genero con el que se identifica

N Válidos 114

Perdidos 0

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	femenino	96	84,2	84,2	84,2
	masculino	17	14,9	14,9	99,1
	otro	1	,9	,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

¿Pertenece a algun pueblo indigena u originario?¿A cual?

N	Válidos	113
	Perdidos	1

¿Pertenece a algun pueblo indigena u originario?¿A cual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Diaguita	1	,9	,9	,9
	Likamantay	1	,9	,9	1,8
	Mapuche	11	9,6	9,7	11,5

	No	100	87,7	88,5	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	no responde	1	,9		
Total		114	100,0		

¿En que tipo de establecimiento educacional termino su educación secundaria?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Particular pagado	23	20,2	20,5	20,5
	Particular subvencionado	56	49,1	50,0	70,5
	Municipal/fiscal	33	28,9	29,5	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Perdidos	no responde	2	1,8		
Total		114	100,0		

¿Cuál fue su establecimiento de egreso de la educación superior?

N	Válidos	103
	Perdidos	11

¿Cuál fue su establecimiento de egreso de la educación superior?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	AIEP	8	7,0	7,8	7,8
	INACAP	5	4,4	4,9	12,6
	IP. Diego portales	1	,9	1,0	13,6

	IP. La araucana	1	,9	1,0	14,6
	IP. Santo tomas	1	,9	1,0	15,5
	PUCV	17	14,9	16,5	32,0
	U. Aconcagua	1	,9	1,0	33,0
	U. Antofagasta	1	,9	1,0	34,0
	U. Católica de Temuco	1	,9	1,0	35,0
	U. Concepción	2	1,8	1,9	36,9
Válidos	U. de los Lagos	1	,9	1,0	37,9
	U. de Magallanes	1	,9	1,0	38,8
	U. Pedro de Valdivia	1	,9	1,0	39,8
	U. Tarapacá	1	,9	1,0	40,8
	UDLA	2	1,8	1,9	42,7
	UNAB	11	9,6	10,7	53,4
	UST	10	8,8	9,7	63,1
	UTEM	1	,9	1,0	64,1
	UV	31	27,2	30,1	94,2
	UVM	6	5,3	5,8	100,0
	Total	103	90,4	100,0	
Perdidos	z	11	9,6		
Total		114	100,0		

Estadísticos

Aproximadamente, los últimos 6 meses ¿cual ha sido su ingreso bruto?

N	Válidos	107
	Perdidos	7
Media		966793,46
Mediana		900000,00
Moda		1000000
Desv. típ.		569649,939
Varianza		32450105325
		8,685
Rango		4930000

Mínimo	170000
Máximo	5100000

Aproximadamente, los últimos 6 meses ¿cual ha sido su ingreso bruto? (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<= 170000	1	,9	,9	,9
170001 - 663000	25	21,9	23,4	24,3
663001 - 1156000	57	50,0	53,3	77,6
1156001 - 1649000	16	14,0	15,0	92,5
Válidos 1649001 - 2142000	6	5,3	5,6	98,1
2142001 - 2635000	1	,9	,9	99,1
4607001 - 5100000	1	,9	,9	100,0
Total	107	93,9	100,0	
Perdidos No responde	7	6,1		
Total	114	100,0		

Estado civil de los Trabajadorxs Sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero/a	65	57,0	57,0	57,0
Casado/a	33	28,9	28,9	86,0
Válidos Union libre	6	5,3	5,3	91,2
Divorciado/a	10	8,8	8,8	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Dentro de los últimos 6 meses

¿Usted ejerce la profesión de

Trabajo Social?

N	Válidos	114
	Perdidos	0

Dentro de los últimos 6 meses ¿Usted ejerce la profesión de Trabajo Social?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	105	92,1	92,1
	No	9	7,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0

Estadísticos

¿Realizo alguna formación o capacitación postgrado?

¿Cual?

N	Válidos	114
	Perdidos	0

¿Realizo alguna formación o capacitación postgrado? ¿Cual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Capacitaciones	3	2,6	2,6
	Cursos	8	7,0	9,6
	Diplomado	25	21,9	31,6
	Licenciatura	3	2,6	34,2
	Magister	8	7,0	41,2
	No	31	27,2	68,4
	Postitulo	10	8,8	77,2
	Varios	26	22,8	100,0

Total	114	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

¿Mediante que tipo de contrato de trabajo se desenvuelve como Trabajador/a Social?

Estadísticos

¿Mediante que tipo de contrato de trabajo se desenvuelve como Trabajador/a Social?

N Válidos 114

Perdidos 0

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	indefinido	57	50,0	50,0
	plazo fijo	18	15,8	65,8
	Honorario	30	26,3	92,1
	otro	9	7,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0

Estadísticos

¿Que tipo de institución es su empleador principal?

N	Válidos	114
	Perdidos	0

¿Que tipo de institución es su empleador principal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Público o del Estado	57	50,0	50,0
	Empresa o instituciones privadas	44	38,6	88,6
	Instituciones del tercer sector	11	9,6	98,2
	Ejercicio libre o voluntariado	2	1,8	100,0

Total	114	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Estadísticos

¿Qué acciones realiza con más frecuencia respecto a su cargo como Trabajador/a Social?

N	Válidos	111
	Perdidos	3

¿Qué acciones realiza con mas frecuencia respecto a su cargo como Trabajador/a Social?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Atención directa	54	47,4	48,6	48,6
Terapia	2	1,8	1,8	50,5
Gerencia y dirección	10	8,8	9,0	59,5
Evaluación	2	1,8	1,8	61,3
Asistencia	4	3,5	3,6	64,9
Docencia e Investigación	6	5,3	5,4	70,3
Promoción	7	6,1	6,3	76,6
Prevención	3	2,6	2,7	79,3
Gestión y redes	18	15,8	16,2	95,5
Asesoría técnica	2	1,8	1,8	97,3
Mediación	1	,9	,9	98,2
Peritajes Sociales	2	1,8	1,8	100,0
Total	111	97,4	100,0	
Perdidos	no responde	3	2,6	
Total	114	100,0		

Estadísticos

Actualmente(o en los últimos 6 meses) ¿En que ambito del Trabajo Social se desempeña?

N	Válidos	105
	Perdidos	9

Actualmente(o en los últimos 6 meses) ¿En que ambito del Trabajo Social se desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Servicios Sociales Basicos	7	6,1	6,7	6,7	
	Servicios Sociales Especializados	38	33,3	36,2	42,9	
	Educación	27	23,7	25,7	68,6	
	Salud	14	12,3	13,3	81,9	
	Vivienda	5	4,4	4,8	86,7	
	Justicia	6	5,3	5,7	92,4	
	Empresa	7	6,1	6,7	99,0	
	Ejercicio libre	1	,9	1,0	100,0	
	Total	105	92,1	100,0		
	Perdidos	no responde	9	7,9		
	Total		114	100,0		

¿Esta usted inscrito en el Colegio Provincial de Trabajadores/as Sociales?

Válidos	114
Perdidos	0

¿Esta usted inscrito en el Colegio Provincial de Trabajadores/as Sociales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	14	12,3	12,3	12,3
	No	100	87,7	87,7	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Estadísticos

¿Participa usted en una organizacion gremial?

N	Válidos	112
	Perdidos	2

¿Participa usted en una organizacion gremial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	27	23,7	24,1	24,1
	No	85	74,6	75,9	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Perdidos	No responde	2	1,8		
Total		114	100,0		

Tablas de frecuencia objetivo 2

Estadísticos

Me he sentido driscriminado/a
por genero dentro de mi trabajo
por parte de mis compañeros

N	Válidos	114
	Perdidos	0
Media		2,25
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		1,327
Varianza		1,762
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5
Suma		256

**Me he sentido driscriminado/a por genero dentro de mi trabajo por parte de mis
compañeros**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	muy en desacuerdo	45	39,5	39,5
	en desacuerdo	32	28,1	67,5
	indiferente	9	7,9	75,4
	de acuerdo	20	17,5	93,0
	muy de acuerdo	8	7,0	100,0
	Total	114	100,0	100,0

Estadísticos

Me he sentido discriminado/a
por genero dentro de mi trabajo
por parte de mi empleador

N	Válidos	113
	Perdidos	1
Media		2,18
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		1,276
Varianza		1,629
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5
Suma		246

Me he sentido discriminado/a por genero dentro de mi trabajo por parte de mi empleador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
muy en desacuerdo	45	39,5	39,8	39,8

	en desacuerdo	34	29,8	30,1	69,9
Válidos	indiferente	10	8,8	8,8	78,8
	de acuerdo	17	14,9	15,0	93,8
	muy de acuerdo	7	6,1	6,2	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	no responde	1	,9		
Total		114	100,0		

Estadísticos

He presenciado algún acto de discriminación por género a Trabajadores/as Sociales dentro de mi trabajo

N	Válidos	112
	Perdidos	2
Media		2,72
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		1,435
Varianza		2,058
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5
Suma		305

He presenciado algún acto de discriminación por género a Trabajadores/as Sociales dentro de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

	muy en desacuerdo	31	27,2	27,7	27,7
	en desacuerdo	27	23,7	24,1	51,8
	indiferente	10	8,8	8,9	60,7
Válidos	de acuerdo	30	26,3	26,8	87,5
	muy de acuerdo	14	12,3	12,5	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Perdidos	no responde	2	1,8		
Total		114	100,0		

Estadísticos

Segun mi empleador el
contratar a las mujeres solo
trae problemas a las
instituciones

N	Válidos	114
	Perdidos	0
Media		2,14
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		1,268
Varianza		1,608
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5
Suma		244

Segun mi empleador el contratar a las mujeres solo trae problemas a las instituciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	----------------------	-------------------------

Válidos	muy en desacuerdo	49	43,0	43,0	43,0
	en desacuerdo	28	24,6	24,6	67,5
	indiferente	16	14,0	14,0	81,6
	de acuerdo	14	12,3	12,3	93,9
	muy de acuerdo	7	6,1	6,1	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Estadísticos

Existen acciones que son mas
apropiadas para las mujeres
que para los hombres
Trabajadores Sociales

N	Válidos	112
	Perdidos	2
Media		1,77
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		1,162
Varianza		1,351
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5
Suma		198

Estadísticos

Dentro de mi trabajo la
remuneracion es igual para
hombres y mujeres
Trabajadores/as Sociales

N	Válidos	113
	Perdidos	1
Media		3,95
Mediana		4,00

Moda	5
Desv. típ.	1,301
Varianza	1,694
Rango	4
Mínimo	1
Máximo	5
Suma	446

**Dentro de mi trabajo la remuneracion es igual para hombres y mujeres Trabajadores/as
Sociales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	muy en desacuerdo	11	9,6	9,7
	en desacuerdo	8	7,0	16,8
	indiferente	8	7,0	23,9
	de acuerdo	35	30,7	54,9
	muy de acuerdo	51	44,7	100,0
Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	no responde	1	,9	
Total	114	100,0		

Estadísticos

Las mujeres tienen más dificultades para acceder a trabajos que tradicionalmente se identifican como tareas para los hombres

N	Válidos	114
	Perdidos	0
Media		3,58
Mediana		4,00

Moda	4
Desv. típ.	1,323
Varianza	1,750
Rango	4
Mínimo	1
Máximo	5
Suma	408

**Las mujeres tienen más dificultades para acceder a trabajos que tradicionalmente se
identifican como tareas para los hombres**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	muy en desacuerdo	15	13,2	13,2
	en desacuerdo	11	9,6	22,8
	indiferente	10	8,8	31,6
	de acuerdo	49	43,0	74,6
	muy de acuerdo	29	25,4	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Estadísticos

Los hombres tienen más
dificultades para acceder a
trabajos que tradicionalmente
se identifican como tareas
mujeres

N	Válidos	114
	Perdidos	0
Media		3,14
Mediana		4,00

Moda	4
Desv. típ.	1,369
Varianza	1,874
Rango	4
Mínimo	1
Máximo	5
Suma	358

Los hombres tienen mas dificultades para acceder a trabajos que tradicionalmente se identifican como tareas mujeres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	muy en desacuerdo	17	14,9	14,9
	en desacuerdo	28	24,6	39,5
	indiferente	11	9,6	49,1
	de acuerdo	38	33,3	82,5
	muy de acuerdo	20	17,5	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Estadísticos

Las mujeres tienen mas dificultad para acceder a puestos de jefatura debido a estereotipos de genero

N	Válidos	114
	Perdidos	0
Media		3,51
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		1,332

Varianza	1,774
Rango	4
Mínimo	1
Máximo	5
Suma	400

Las mujeres tienen más dificultad para acceder a puestos de jefatura debido a estereotipos de género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	muy en desacuerdo	15	13,2	13,2
	en desacuerdo	14	12,3	25,4
	indiferente	10	8,8	34,2
	de acuerdo	48	42,1	76,3
	muy de acuerdo	27	23,7	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Estadísticos

Son las mujeres las que se desempeñan mayoritariamente en áreas de asistencia social

N	Válidos	114
	Perdidos	0
Media		3,32
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		1,353
Varianza		1,832
Rango		4

Mínimo	1
Máximo	5
Suma	379

Son las mujeres las que se desempeñan mayoritariamente en áreas de asistencia social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
muy en desacuerdo	18	15,8	15,8	15,8
en desacuerdo	16	14,0	14,0	29,8
indiferente	12	10,5	10,5	40,4
Válidos de acuerdo	47	41,2	41,2	81,6
muy de acuerdo	21	18,4	18,4	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Estadísticos

Dentro de las profesiones de las Ciencias Sociales el Trabajo Social es mal remunerado

N	Válidos	113
	Perdidos	1
Media		4,43
Mediana		5,00
Moda		5
Desv. típ.		,844
Varianza		,712
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5
Suma		501

Dentro de las profesiones de las Ciencias Sociales el Trabajo Social es mal remunerado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	muy en desacuerdo	2	1,8	1,8
	en desacuerdo	3	2,6	4,4
	indiferente	5	4,4	8,8
	de acuerdo	37	32,5	41,6
	muy de acuerdo	66	57,9	100,0
Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	no responde	1	,9	
Total	114	100,0		

Estadísticos

La mayor parte de investigaciones científicas dentro de la academia de Trabajo Social son hechas por hombres

N	Válidos	114
	Perdidos	0
Media		2,91
Mediana		3,00
Moda		2
Desv. típ.		1,201
Varianza		1,444
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5
Suma		332

La mayor parte de investigaciones científicas dentro de la academia de Trabajo Social son hechas por hombres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	muy en desacuerdo	15	13,2	13,2
	en desacuerdo	31	27,2	40,4
	indiferente	28	24,6	64,9
	de acuerdo	29	25,4	90,4
	muy de acuerdo	11	9,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0

Estadísticos

El uso del lenguaje sexista es algo natural dentro de mi trabajo

N	Válidos	114
	Perdidos	0
Media		2,72
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		1,340
Varianza		1,797
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5

Suma	310
------	-----

El uso del lenguaje sexista es algo natural dentro de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
muy en desacuerdo	22	19,3	19,3	19,3
en desacuerdo	41	36,0	36,0	55,3
indiferente	13	11,4	11,4	66,7
Válidos de acuerdo	23	20,2	20,2	86,8
muy de acuerdo	15	13,2	13,2	100,0
Total	114	100,0	100,0	