



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA SOCIAL-COMUNITARIA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES DE DESIGUALDAD QUE AFECTAN EL ENTORNO LABORAL DE LAS
MUJERES

PRESENTA:

Geniffer Dayana Botero Gómez 1711021175

Yuliana Rodríguez Arcila 1511026067

Luisa Fernanda Rodríguez Cifuentes 100147177

Dora Liliana Rodríguez Plaza 1721022425

Natalia Rozo Flórez 100121278

TUTOR:

JULIÁN HERNÁNDEZ.

BOGOTÁ, OCTUBRE A DICIEMBRE 2021

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco teórico.....	8
Marco Empírico.....	9
Capítulo 3. Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	12
Estrategia del análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4. Resultados.....	13
Discusión.....	14
Conclusiones.....	16
Referencias bibliográficas.....	18
Anexos.....	21
Anexo A.....	21
Anexo B.....	22
Anexo C.....	25
Anexo D.....	27
Anexo E.....	29
Anexo F.....	31
Anexo G.....	33
Anexo H.....	35
Anexo I.....	37
Anexo J.....	39
Anexo K.....	41
Anexo L.....	43
Anexo M.....	45
Anexo N.....	47
Anexo O.....	49

Anexo P.....	51
Anexo Q.....	53
Anexo R.....	55
Anexo S.....	57
Anexo T.....	59
Resultados.....	61

Lista de tablas

<i>Tabla 1</i> Motivos que generan la desigualdad.....	61
<i>Tabla 2</i> Afectación por la desigualdad laboral.....	62
<i>Tabla 3</i> Derechos vulnerados de la mujer.....	63
<i>Tabla 4</i> Desigualdad entre hombres y mujeres.....	64
<i>Tabla 5</i> Preferencias profesionales de género.....	65
<i>Tabla 6</i> Brecha económica.....	66
<i>Tabla 7</i> Barreras de acceso al campo laboral.....	67
<i>Tabla 8</i> Solución a la desigualdad laboral.....	68
<i>Tabla 9</i> Facilidades de acceso laboral.....	69
<i>Tabla 10</i> Discriminación en el entorno laboral.....	70

Lista de figuras

Figura 1	Motivos que generan la desigualdad.	61
Figura 2	<i>Afectación por la desigualdad laboral.</i>	62
Figura 3	<i>Derechos vulnerados de la mujer</i>	63
Figura 4	<i>Desigualdad entre hombres y mujeres</i>	64
Figura 5	<i>Preferencias profesionales de género</i>	65
Figura 6	<i>Brecha económica</i>	66
Figura 7	<i>Barreras de acceso al campo laboral</i>	67
Figura 8	<i>Solución a la desigualdad laboral</i>	68
Figura 9	<i>Facilidades de acceso laboral</i>	69
Figura 10	<i>Discriminación en el entorno laboral</i>	70

Resumen.

El presente estudio fue elegido porque consideramos que en Colombia existen diferencias laborales las cuales impactan en mayor porcentaje a las mujeres, aumentando las tasas de desempleo y discriminación, por tal razón el objetivo principal es identificar cuáles son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy en la ciudad de Bogotá. La población objeto de estudio está compuesta por 10 mujeres entre los 20 y 40 años, la recolección de datos se desarrolló de tipo no probabilístico, mediante una entrevista grupal semiestructurada con un total de 10 preguntas. Los resultados obtenidos dan cuenta sobre las preferencias del género masculino al momento de la incorporación laboral, toda vez que se consideran con mejores capacidades que las mujeres, la edad, los hijos, las responsabilidades del hogar, el tiempo y la falta de experiencia son factores relacionados a la desigualdad. Así mismo concluimos que las mujeres continúan sintiendo la desigualdad y les es difícil incorporarse laboralmente por falta de oportunidades, debido a creencias y estigmas que aún continúan latentes en nuestra sociedad.

Palabras clave: Desigualdad, entorno laboral, violencia contra la mujer.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

Las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral en las últimas décadas, sin embargo, su posición aún sigue en desventaja con respecto a la de los hombres. Dicha desigualdad se evidencia en la dificultad que tienen al momento de acceder a ofertas laborales que requieran liderazgo, debido al fenómeno “techo de cristal”, el cual está basado en prejuicios contra las mujeres, lo cual les dificulta e impide escalar profesionalmente. (Agut & Martín, 2007, citado en Camarena & Saavedra, 2018).

En Colombia está muy marcada la brecha laboral entre géneros, la desigualdad es evidente tanto en los salarios como en la tasa de desempleo, por lo que, para el trimestre del mes de octubre a diciembre 2018, el DANE registró una tasa de desempleo para los hombres del 6.7% y para las mujeres fue del 12.4% evidenciándose que el desempleo en las mujeres está por encima del promedio. Así mismo la tasa de ocupación de las mujeres es del 46% y para los hombres del 67%, siendo notoria la ventaja que tienen los hombres frente a las mujeres al momento de acceder a una oferta laboral. (Senado de la República, 2019).

En los últimos 10 años hasta el 2020 se han obtenido pequeños avances en los cuales se ha generado un incremento en la participación laboral femenina el cual fue de un 50% a un 53% siendo el puesto de empleada doméstica el cargo más ocupado por las mujeres con un el 94%. (Dane, 2020). Así mismo las mujeres con estudios universitarios siguen presentando una mayor dificultad en comparación a los hombres a la hora de incorporarse a un empleo, siendo el 12,4% de la población femenina universitaria quien presenta esta dificultad frente a un 9% que serían los hombres, pese a los esfuerzos no remunerados realizados durante sus estudios, como lo son el trabajo doméstico, es la mujer quien pese a su escolaridad recibe un menor pago por su trabajo frente al de los hombres universitarios. (Dane, 2020).

Finalmente, en el último trimestre del 2021, la tasa de desempleo en las mujeres es de un 19,1% frente a un 11,8% en los hombres, en donde se evidencia que persiste la desigualdad laboral frente al género femenino en Colombia. (Dane, 2021).

Planteamiento del problema.

En la localidad de Kennedy evidenciamos situaciones que nos llevan a investigar más a fondo sobre la desigualdad laboral contra las mujeres, ya que por los prejuicios sociales se asume que el rol que deben desempeñar es en el hogar y el cuidado de los hijos, siendo poco común que ocupen cargos considerados de alta jerarquía que impliquen abandonar el hogar por varias horas al día. Cabe resaltar que otra actividad a la que se ven obligadas a realizar para su sustento diario son los trabajos informales donde las brechas salariales son notorias pues no existe una remuneración justa y mucho menos se les ofrece acceso a seguridad social y prestaciones de ley vulnerando así los derechos laborales.

Así mismo la gran mayoría de las mujeres no logran finalizar el bachillerato y mucho menos acceder a la educación superior representando una barrera para postularse a mejores cargos. Por otro lado, evidenciamos un grupo de ellas dedicadas al servicio doméstico por lo general en zonas residenciales al norte de la ciudad implicando traslados de varias horas, siendo esta el área en que pueden llegar a tener mejores oportunidades laborales.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy en la ciudad de Bogotá?

Objetivo general.

Identificar cuáles son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy en la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos.

- Determinar las problemáticas más comunes que generan desigualdad contra la mujer.
- Indagar que percepción tienen las mujeres frente a las oportunidades laborales.
- Realizar una entrevista grupal que permita conocer los diferentes puntos de vista sobre la desigualdad de las mujeres en su entorno laboral.

Justificación.

La desigualdad laboral en pleno siglo XXI continúa siendo una problemática que afecta significativamente a las mujeres en Colombia, ya que se subestiman las habilidades y aptitudes del género femenino para desempeñar cargos de alto nivel siendo los hombres a quienes se les confían estos cargos, pues las mujeres están limitadas a desempeñar actividades domésticas, como lo afirma Smyk (2017) existen creencias de género frente a los roles, lo cual puede ser infundado desde los patrones de crianza como creencias y estereotipos en las actividades que debe desempeñar la mujer en la sociedad.

La sociedad en general se ha caracterizado por mantener una mentalidad machista y discriminatoria hacia la mujer ya sea por exigencias culturales o creencias impuestas, consideramos que esto se ha convertido en una problemática social pues trae consigo que las mujeres se consideren como débiles, con menos poder social y económico limitando sus aspiraciones laborales y trayendo como consecuencia que las mujeres no logren acceder al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres afectado la participación social, económica, el estado emocional y físico.

El desarrollo de esta investigación es de gran importancia para la psicología social, dado de a partir de esta lograremos conocer más profundamente de donde puede venir este fenómeno que implica el valor que tiene una identidad dentro de la sociedad y como a partir de estructuras o sistemas de creencias es concebida y aceptada.

Finalmente, esta investigación se realiza con el fin conocer la desigualdad laboral a partir de las experiencias vividas por mujeres que han sufrido este flagelo que las afecta en su vida personal, social y familiar. Así mismo los resultados obtenidos en esta investigación nos permitirán comprender porque la sociedad tiene este tipo de prejuicios aceptando y justificando estas diferencias a nivel social.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

La desigualdad se deriva de diferentes tipos de discriminación como de raza, de clase, de género, de distinta capacidad física y de origen geográfico entre otros, por lo que excluyendo a casi todos los integrantes de un grupo la transforman en un fenómeno multidimensional haciéndolo incompatible con los ideales democráticos de la sociedad. (Organización de los Estados Americanos, 2011).

Así mismo se puede evidenciar la desigualdad en el entorno laboral, que se entiende como un grupo de características organizacionales que pueden llegar a facilitar o complicar el desarrollo de la práctica profesional, en donde se destacan la colaboración, la comunicación, el crecimiento profesional, el cual incluye la formación y el empoderamiento de los colaboradores. (Serrano & Parro, 2015).

Finalmente se puede hablar de la violencia contra la mujer la cual se representa en hechos que van en contra de sus necesidades elementales como lo son el maltrato, el desprecio, el acoso, la descalificación etc. (Magallón, 2005, citado en Espinoza, 2018). La violencia contra la mujer se encuentra normalizada por lo que es difícil de suprimir, es por esto que la estructuración social otorga un mayor poder a los hombres, siendo un pilar relevante de la violencia de género dirigida contra las mujeres, manteniendo así su posición de subordinadas y sometidas. De acuerdo a esto se han creado estereotipos y prejuicios errados vinculando a la mujer a la pasividad, fragilidad, abnegación etc., relacionándolas únicamente con las labores del hogar, la familia y estando al servicio de los hombres, así mismo vinculando al hombre con la acción, la competencia, la autoridad etc., relacionándolo con la jefatura del hogar otorgándole mayor poder y status social, iniciando así una violencia en contra de la mujer (Espinoza, 2018).

Marco teórico.

Es difícil aceptar y comprender las dificultades por las atraviesan las mujeres para participar activamente en el mercado laboral, este es un factor que se encuentra inmerso desde hace mucho en la sociedad y logra tener gran impacto en los colectivos vulnerables femeninos que va más allá de tener únicamente relación con temas salariales. Una teoría que nos lleva a comprender el fenómeno de la discriminación es la planteada por Gary Becker, de acuerdo lo que menciona Rivera (2013) es de gran importancia dado que:

El proceso usado por Becker para desarrollar su concepto de discriminación toma en cuenta variables importantes, tales como: i) distancia social y física entre un individuo que actúa como discriminador y el estatus socioeconómico relativo del grupo del discriminado, ii) si trabajan en producción, interesa la sustituibilidad del factor, iii) el número relativo del grupo discriminado dentro de la sociedad, iv) cantidad de conocimiento acerca del grupo discriminado v) ubicación geográfica y cronológica, y vi) diferencias en personalidad (p.9).

Becker (1992), utiliza un enfoque económico pues supone que las personas cuidan de su bienestar a medida que lo van consiguiendo sin embargo las limitaciones que se les pueda presentar son originadas por aspectos individuales, de algún colectivo o de las organizaciones, es así que considera que la problemática social de la: “La discriminación efectiva en el mercado contra un grupo minoritario depende de la discriminación combinada de empleadores, trabajadores, consumidores, escuelas y gobiernos” (p.40).

Es por esto que los influyentes en temas de discriminación tiene que ver con raza, genero, gustos, actitudes y aspectos que impactan en grupos particulares de la sociedad que está alimentada de prejuicios, así mismo la influencia de otros factores como las competencias y la legislación en cuanto a que se facilite o no el acceso a la educación y formación de grupos minoritarios sin barreras y que permita lograr un grado de crecimiento y competencia en el mercado laboral respecto a grupos mayoritarios, lo cual también es un determinante para generar gusto por la discriminación de esas minorías segregadas como lo son las mujeres y las personas de color, lo que quiere decir que muy pocas empresas hacen

uso de estos trabajadores y se especializan más bien en el capital humano de grupos mayoritarios.

La teoría utilizada para esta investigación es la planteada por Gary Becker (1957) basada en un modelo del gusto por la discriminación, en donde el autor tuvo en cuenta diferentes comportamientos del ser humano, como el capital humano y la segmentación de trabajo, explica que la segregación se basa principalmente en el gusto por discriminar a la hora de contratar por parte de los empresarios. Por ejemplo, al momento de contratar a un hombre se tiene en cuenta únicamente el salario que va a recibir por la labor desempeñada, caso contrario al de la mujer, ya que al momento de contratarla existen costos adicionales que incrementan los gastos, como el que quede embarazada, afectaciones emocionales a causa de las tareas del hogar, hijos y familia que la obliguen a ausentarse de su lugar de trabajo. Becker realizó un estudio en el que los empresarios que cuentan con el gusto por la discriminación descartarían a las mujeres por los costos adicionales mencionados anteriormente, por lo que únicamente serían contratadas si estas devengan un salario bajo.

Marco Empírico.

Algunas investigaciones dan cuenta que existe exclusión laboral hacia la mujer pues es un tema que impacta las esferas de su desarrollo: Con un estudio documental y de campo sobre discriminación laboral por género en Ambato, aplicando un muestreo no probabilístico intencional a personas desempleadas, se obtuvo como resultado que el género es un factor determinante en el desempleo impactando directamente a la mujer, debido a su concepción y estructuración sociocultural generacional de que es ella quien administra el hogar y el hombre lo aprovisiona económicamente. En la investigación realizada por Ortiz, en 2017, la muestra fue de 361 desempleados, de los cuales fueron 142 hombres y 219 mujeres, con diferencia de la presente investigación que fue realizada solamente con 20 mujeres en situación de desempleo. (Ortiz, *et al.*, 2017).

Por su parte, Medialdea (2016) basada en encuestas realizadas a la población española identifica que las mujeres no participan activamente en el mercado laboral y más bien se

desempeñan en actividades de carácter marginal determinantes para generar brechas salariales, no se les vincula en labores que fomenten el reconocimiento y el crecimiento pues prima el deber de cumplir con las actividades relacionadas con la familia lo que imposibilita realizar actividades académicas, lo que afianza las creencias de cuáles son los roles. El objetivo de estudio fue identificar causas y rangos de edades en las que se causa la desigualdad laboral o división sexual en donde el hombre es proveedor y la mujer es cuidadora, para posteriormente resolver unas preguntas que surgen a partir del objetivo.

En la investigación realizada por López (2020), se demostró que las mujeres no profesionales, se ven más afectadas por la violencia de género en el ámbito laboral, se limitan más a la toma de acciones por el hecho de ser mujeres y además por la jerarquía laboral en la que se encuentran. Todo lo anterior se debe al miedo que tienen las mujeres a perder el empleo y a no poder encontrar estabilidad laboral o acceso a un trabajo digno. El presente estudio se desarrolló de forma cualitativa y planteo la relación entre violencia de género en el trabajo y trayectoria laboral de mujeres chilenas. En esta investigación fue cualitativa y se realizó con el fin de recolectar datos que permitan un análisis tanto deductivo como inductivo para profundizar en la desigualdad que afecta el entorno laboral de las mujeres.

En estas investigaciones se muestra que existen roles y estereotipos socialmente fundados y que tienen que ver con las actividades y comportamientos propios de los hombres y las mujeres impactando en el ámbito laboral coincidiendo que la función de la mujer debe ser en el hogar. Sin embargo, en esta investigación se indagará directamente en el colectivo femenino de 20 a 40 años por medio de sus propias experiencias de vida conocer cuáles son las dificultades para incorporarse laboralmente y como la sociedad fomenta o interviene en este proceso.

Capítulo 3.

Metodología

Tipo y diseño de investigación.

En esta investigación utilizamos un diseño de investigación explicativa que describe el problema e intenta encontrar las causas que conllevan a este, en donde se explica una variable en función de otra (Monjarás, 2019), siendo de tipo cualitativo, el cual profundiza en casos específicos, en este tipo de método la prioridad es cualificar y de esta manera describir el fenómeno social que se quiere investigar a partir de unos aspectos determinantes. Así mismo a partir de este enfoque se busca entender un acontecimiento social ya que con la investigación cualitativa se pretende estimar sobre la realidad y todo esto se obtiene a partir de la información recolectada de la población objeto de estudio (Guerrero, 2016).

Este tipo de investigación se realizó con el fin de recolectar datos que permitan un análisis tanto deductivo como inductivo para profundizar en la desigualdad que afecta el entorno laboral de las mujeres.

Participantes.

La población participante en el desarrollo de esta investigación se encuentra ubicada en la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá, de estrato 1, 2 y 3, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión; 10 mujeres entre los 20 y 40 años desempleadas y madres cabeza de hogar.

La recolección de la muestra se desarrolló de tipo no probabilístico en el que se eligieron 10 mujeres con diferentes características para lograr un análisis más detallado de nuestra investigación. Según Otzen (2017) es una técnica en donde no se realiza una selección al azar, sino que se tienen en cuenta diferentes criterios y condiciones a criterio del investigador.

Instrumentos de recolección de datos.

Como instrumento se realizó una entrevista semiestructurada, la cual cuenta con preguntas fijas donde los entrevistados pueden responder de manera libre sin elegir una respuesta específica, en este tipo de entrevista los investigadores pueden comunicarse y adaptarse a la población entrevistada en un dialogo más flexible, dinámico y abierto que permite una mejor comprensión de los datos (Lopezosa, 2020).

Así mismo teniendo en cuenta que la desigualdad laboral afecta e impacta a la mujer aspecto que está presente desde los constructos clásicos como en el ámbito popular de la sociedad que impacta sobretodo en sectores vulnerables y donde la percepción es posicionar al hombre en un rol superior a la mujer, considerando que el crecimiento y desarrollo de ellas gira en torno al hogar lo que no permite encontrar la satisfacción laboral, a partir de estos aspectos y de las vivencias diarias que deben enfrentar para lograr tener estabilidad que les permitan crecer, aspectos que permiten plantear las preguntas de la entrevista. (González & Camacaro,2014).

Estrategia del análisis de datos.

Para el análisis de datos se utilizó el programa Microsoft Excel el cual es una herramienta que permitirá cuantificar los datos y de esta manera obtener los resultados para el desarrollo de esta investigación. Así mismo por cada pregunta se establecieron categorías de acuerdo a las respuestas más relevantes de cada participante logrando un análisis detallado de las respuestas otorgadas.

Consideraciones éticas.

Esta investigación incluye el consentimiento de cada participante en donde se informó sobre el objeto de estudio de esta investigación y las consideraciones éticas regidas por lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes en investigaciones.

Capítulo 4.

Resultados.

Una vez aplicada la entrevista semiestructurada, se logró recopilar la información que dio respuesta a nuestro objetivo general, creando categorías para cada pregunta lo cual nos permitió identificar de una manera más específica las respuestas otorgadas por las participantes.

De acuerdo a lo anterior encontramos que de las 10 mujeres entrevistadas coinciden en que uno de los motivos que generan la desigualdad laboral es que los hombres están mejor capacitados que las mujeres para desempeñar un cargo directivo. Así mismo la manera en que se han visto afectadas por el factor de desigualdad es la preferencia del género masculino, pues a nivel general se considera que la mujer no puede ni debe ejercer los mismos oficios de los hombres aún más si estos requieren de esfuerzo físico. De igual manera los derechos mayormente vulnerados son la igualdad de condiciones y la remuneración justa y equitativa.

Cabe resaltar que los estigmas y creencias son factores que influyen para fomentar la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, la preferencia de género tiene que ver con que los hombres tengan mejores oportunidades para ocupar un cargo directivo independientemente que ambos tenga el mismo nivel profesional, no se aprecia que muchas de las mujeres entrevistadas se vean afectadas por brechas salariales, sin embargo, en algunos casos si se evidencian diferencias salariales. Por otro lado, las barreras que deben enfrentar las mujeres para acceder a un determinado cargo están dadas por la falta de experiencia y las responsabilidades del cuidado de los hijos y el hogar, ya que esto implica para las empresas un aumento en los gastos por cubrimiento de incapacidades y ausentismos relacionados con la maternidad.

Por último, como alternativa las mujeres entrevistadas plantean como solución para mediar este fenómeno de desigualdad es incentivar la igualdad de género y brindar mayores

oportunidades de empleo a la mujer sin importar la edad, experiencia y otra condición como por ejemplo los hijos o tener a cargo las responsabilidades del hogar.

Discusión.

En esta investigación donde buscamos identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, nos permite comprender de manera más específica como se ven afectadas laboralmente teniendo en cuenta sus vivencias y percepciones frente a dicha problemática.

De acuerdo a los resultados obtenidos a partir de la entrevista grupal realizada a 10 mujeres se logró identificar que para la mayoría existe una discriminación laboral por diferentes factores como la edad, la falta de experiencia, la maternidad o responsabilidades en el hogar, la falta de estudio o tiempo para su crecimiento personal y profesional, así mismo el no encontrarse aptas o capacitadas para una labor específica y más si esta requiere fuerza, generando así una desigualdad y preferencias al momento de la contratación, disminuyendo las oportunidades de emplearse en cargos bien remunerados.

De acuerdo a lo anterior y tomando como referencia la teoría de Becker (1957) basada en un modelo del gusto por la discriminación, existe una coincidencia en cuanto a la percepción de muchas mujeres, y es que las empresas no les brindan oportunidades, encontrándose segregadas y siendo vulnerables para ser discriminadas a la hora de ser contratadas, pues a un empleador le va a generar gastos adicionales por las incapacidades y frecuentes ausentismos derivados de la maternidad y cuidado de los hijos, favoreciendo así a los hombres para ocupar vacantes y ser empleados.

Teniendo en cuenta los estudios realizados previamente en el marco empírico, se puede establecer que existe coincidencia con lo mencionado por Ortiz, *et al.* (2017) en su investigación donde indica que la discriminación es la causa más relevante que genera desempleo en el gremio femenino y todo esto debido a estructuras sociales considerando la existencia de tareas o labores específicas tanto para los hombres como para las mujeres.

Así mismo en la investigación realizada por Medialdea (2016) se logra coincidir en que la mujer al tener pocas oportunidades laborales, debe optar por emplearse en labores domésticas o mal remuneradas, contando con poco tiempo para lograr estudiar o especializarse para su crecimiento profesional, obligándola de alguna manera a hacerse responsable únicamente de las labores del hogar y de sus hijos tal como la sociedad ha construido a través de los años.

Por otra parte, de acuerdo al estudio de López (2020) una de las coincidencias encontradas es la edad, ya que al ser muy joven no cumple con la experiencia suficiente, pero si es mayor no cuenta con las habilidades y destrezas para ejercer determinados cargos, esto es evidente en grupos de mujeres vulnerables quienes se ven afectadas por brechas salariales, incumplimiento en las prestaciones sociales, afectando la estabilidad laboral y tratando de buscar mejores condiciones.

Finalmente, de acuerdo a los estudios planteados en el marco empírico de este proyecto, encontramos similitudes que confirman los factores que afectan la desigualdad laboral de la mujer.

Conclusiones.

De acuerdo a los resultados de esta investigación podemos concluir de los factores de desigualdad laboral están relacionados con creencias y prejuicios fundados por la sociedad que asume que el hombre se encuentra mejor capacitado en comparación con la mujer para desempeñar cargos directivos u otros.

Así mismo se puede concluir que el rol de la mujer está más enfocado a las responsabilidades del hogar generando una barrera para lograr estudiar o crecer profesionalmente. Por tal razón al no contar con la preparación académica suficiente hace que no logren incorporarse laboralmente y de esta manera adquirir experiencia que le permita mayores oportunidades laborales, evidenciando así mismo que la edad es un causante de dicha desigualdad.

Otro aspecto a concluir tiene que ver con que los empleadores consideran que las mujeres pueden traer consigo gastos, debido a los ausentismos e incapacidades por las responsabilidades que tienen en el hogar, negándole así la oportunidad de tener una calidad de vida digna como también a sus hijos y quienes dependan de ella.

Finalmente se logra constatar que ante estas respuestas la desigualdad ha disminuido a través del tiempo, y a pesar de la lucha por la igualdad de derechos, aún existen estereotipos en donde se cree que el hombre es superior a la mujer en cuanto a conocimientos y capacidades. Sin embargo, cabe aclarar que a pesar de tener los mismos derechos lo que define a una persona es su forma de actuar y pensar.

Limitaciones.

Una de las limitaciones que durante el desarrollo de la investigación se tuvo fue el tamaño de la muestra para la realización de los resultados fue de pocas personas, lo que limita encontrar relaciones significativas entre las variables del proyecto. De igual manera no se contó con el tiempo suficiente por parte de las participantes para lograr profundizar en aspectos más relevantes con el que pudiéramos obtener más información.

Recomendaciones.

En base a los resultados recopilados en este proyecto investigativo se recomienda ampliar el grupo de participantes, incluyendo personas de otras ciudades con diferentes culturas quienes nos puedan dar otros puntos de vista acerca de la problemática aquí planteada con el fin de establecer redes de apoyo.

Así mismo se recomienda que las empresas realicen programas de inclusión hacia la mujer, creando diferentes actividades que fomenten el cambio de roles entre hombres y mujeres con el propósito de crear conciencia frente al trato igualitario. De igual manera se propone que las empresas brinden oportunidades a aquellas mujeres sin experiencias para que demuestren sus habilidades y destrezas y llegar a ser más competitivas en el campo laboral.

Referencias bibliográficas

- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*. *Economic Research Studies*. The University of Chicago Press.
https://books.google.com.co/books?id=50qHcSNVVEMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Becker, G. (1992). The Economic way of looking at life. *Department of Economics, University of Chicago, IL*. 60637. <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/becker-lecture.pdf>
- Camarena-Adame, M. E., & Saavedra-García, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género* (47), 312-347.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf>
- DANE. (2020). Boletín estadístico empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/09/boletin%20estadistico%20onu%20mujeres%20-%20marzo%202020.pdf?la=es&vs=3252>
- DANE (2021). Mercado laboral según sexo. Trimestre móvil mayo - julio 2021.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sexo_may21_jul21.pdf
- Espinoza-Bonifaz, R. (2018). Violencia contra la mujer ¿Un problema de falta de normatividad penal o socio cultural? *Vox Juris* (37), 177-189.
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1446/1218>

- González, C, & Camacaro, D. (2014). Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones: Una propuesta estratégica situacional. Parte I. *Salud de los Trabajadores*, 22(2), 151-154.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000200006&lng=es&tlng=es
- Guerrero-Bejarano, M. A. (2016) La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*. 1(2), 1-9. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3645/3/document.pdf>
- López, N, & Undurraga, R. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psykhe (Santiago)*, 29(2), 1-14. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: Pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Methodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*. (1), 88-97.
https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/44605/Lopezosa_Methodos_08.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medialdea, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 90-107. doi: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.179>
- Monjarás-Ávila, A. J., Bazán -Suarez, A. K., Pacheco-Martínez, Z. K., Rivera-Gonzaga, J. A., Zamarripa- Calderón, J. E., & Cuevas-Suárez, C. E. (2019). Diseños de Investigación. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8 (15), 119-122.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908/6895>

- Organización de los Estados Americanos. (2011) Desigualdad e inclusión social en las Américas. <https://dds.cepal.org/redesoc/portal/publicaciones/ficha/?id=4852>
- Ortiz- Román, H. D., Álvarez, E. Marcela., & Barrera, C. Daniela. (2017). La Discriminación Laboral Por Género en el Sector Servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18,277.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477653290005>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika*, (5), 7-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4646507>
- Senado de la República. (2019). En Colombia aumenta brecha laboral entre hombres y mujeres. <https://www.senado.gov.co/index.php/prensa/noticias/380-en-colombia-aumenta-brecha-laboral-entre-hombres-y-mujeres>
- Serrano-Gallardo, P. & Parro-Moreno, A. (2015). Entornos de trabajo e impacto en salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, (61),311 313. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000300001&lang=es
- Smyk, M. (2017). Gender beliefs and planned occupation: high school pupils and their parents. *Group for Research in Applied Economics*.https://grape.org.pl/WP/3_Smyk_website.pdf

Anexos

Anexo A

Entrevista 1

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: Laura Guzmán Lozano Edad: 36 años Fecha de la entrevista: 01 de dicimembre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV- Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>La desigualdad laboral se da por que no se cree en las capacidades que tenemos las mujeres para desempeñar los mismos cargos que los hombres</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>No, realmente en mi gremio trabajamos más mujeres que hombres, entonces no me he visto afectada.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>El salario, es increíble ver como una mujer puede desempeñar el mismo cargo de un hombre y recibir una menor remuneración.</p>
<p>4. ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>Si, ya que se tiene la creencia que la responsabilidad de los hijos es únicamente de la mujer, factor que genera ventaja preferencia por los hombres al momento de la contratación, sin</p>

embargo, hoy en día se ha logrado dar mayor posicionamiento a las mujeres en el ámbito laboral, (fuerzas militares, ingenierías, gerencias y direcciones de empresas).

5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?

Sí, porque se tiene la creencia de que el hombre puede desempeñarse mejor que la mujer

6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

Sí, porque muchas mujeres con mejores cargos que los hombres en algunas oportunidades devengan un menor salario.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?

No contar con estudios suficientes.

8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?

Dejar de llamar inclusión a algo que no necesita ser incluido, es un derecho que debemos tener hombres y mujeres, sin excepción, las mismas oportunidades para todos.

9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?

Porque aún se tiene la creencia de que las mujeres tienen menos habilidades que los hombres.

10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?

No, pero pienso que eso también está en el valor que nos damos nosotras laboralmente.

Anexo B

Consentimiento informado de entrevista 1

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria

Nombres de los/as practicantes: Natalia Roza Florez.
Dora Liliana Rodriguez Plaza.
Luisa Fernanda Rodriguez Cifuentes.
Yuliana Rodriguez Arcila.
Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuales son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogota.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>UNIVERSIDAD DE LA ESPERANZA</small>	HOMBRE DE LA ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo LAURA GERMAN IORANO, con c.c. 1.196.291.956 de TOUCA; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: LAURA GERMAN IORANO
 Documento de identificación: 1.196.291.956
 Firma: [Firma]
 Fecha: DICIEMBRE 1 2021

Nombre del padre, madre o representante: _____
 Documento de identificación: _____
 Firma: _____
 Fecha: _____

Anexo C

Entrevista 2

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: Daniela Osorio Banderas Edad: 24 años Fecha de la entrevista: 01 de dicimebre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV- Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>La edad y la experiencia.</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>No.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>Derecho al trabajo, a un salario digno, prestaciones y el derecho a la igualdad.</p>
<p>4. . ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>Sí, porque en algunas empresas prefieren contratar a los hombres por su fuerza y valentía para realizar algunas actividades sin tener en cuenta nuestras habilidades y destrezas como mujeres</p>
<p>5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?</p>

Sí, porque en definitiva las empresas prefieren contratar al personal masculino para cargos directivos.

6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

No existe una brecha económica, aunque las personas con especializaciones o maestrías tienen una mayor oportunidad de devengar mejores salarios independientemente de su género.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?

Por el hecho de ser mujer no se ofrece una remuneración justa y con prestaciones y beneficios legales.

8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?

Para erradicar esta problemática, es necesario que se cree conciencia dentro y fuera de las empresas con intervención de charlas acerca de la igualdad en el trabajo.

9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?

Por su fuerza física, espíritu de liderazgo y dinamismo.

10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?

No, nunca me ha pasado.

Anexo D

Consentimiento informado entrevista 2

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

**Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria**

Nombres de los/as practicantes: Natalia Rozo Florez.
Dora Liliana Rodríguez Plaza.
Luisa Fernanda Rodríguez Cifuentes.
Yuliana Rodríguez Arcila.
Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuales son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 POLI INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	MEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo Daniela Osorio Banderas, con c.c. 1.112.106.266 de Andalucía; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: Daniela Osorio Banderas
 Documento de identificación: 1.112.106.266
 Firma: Daniela O. Banderas
 Fecha: Diciembre 1 2021

Nombre del padre, madre o representante: _____
 Documento de identificación: _____
 Firma: _____
 Fecha: _____

Anexo E

Entrevista 3

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: Adriana Liseth Malaver Edad: 36 años Fecha de la entrevista: 01 de dicimembre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV- Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>Los motivos que la generan es porque se tienen estigmas o prejuicios de que el hombre puede ocupar mejores cargos directivos y una empresa queda mejor representada si es un hombre el que está al mando.</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>No me he visto afectada por la desigualdad laboral porque en mi profesión como psicóloga no hay competencia de demanda con hombres.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>Se ponen en duda las capacidades por el hecho de ser mujer, ubicándola en una posición inferior al hombre.</p>
<p>4. ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>Si, existen estigmas en las creencias de que los hombres siempre han ocupado mejores cargos y salarios que las mujeres.</p>

- 5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?**

Sí, porque el hombre cuenta con menos responsabilidades en el hogar lo cual le permite disponer de tiempo para crecer profesionalmente

- 6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?**

No.

- 7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?**

La experiencia laboral.

- 8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?**

La solución a la desigualdad es cambiar las políticas en el país y en el mundo, que sea una obligación la igualdad de salarios y que en una empresa sean contratados la misma cantidad de hombres y de mujeres.

- 9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?**

Porque tienen más facilidades para acceder a la educación y preparación profesional, toda vez que no cuentan con responsabilidades en el hogar.

- 10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?**

Si, siendo desprestigiada por mi carrera y por el hecho de ser mujer.

Anexo F

Consentimiento informado entrevista 3

 POLI POLITÉCNICO DE CUNDINAMARCA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria

Nombres de los/as practicantes: Natalia Roza Florez.
 Dora Liliana Rodriguez Plaza.
 Luisa Fernanda Rodriguez Cifuentes.
 Yuliana Rodriguez Arcila.
 Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuales son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogota.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 POLI INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO AVANCEANDO LA EDUCACIÓN	SEMINARIO DE LA MAE ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo Adriana Iselt Malaver, con c.c. 1024461042 de Bogotá; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: Adriana Iselt Malaver
 Documento de identificación: 1024461042
 Firma: [Firma manuscrita]
 Fecha: Diciembre 1 2021

Nombre del padre, madre o representante: _____
 Documento de identificación: _____
 Firma: _____
 Fecha: _____

Anexo G

Entrevista 4

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: Fermina Banderas Edad: 40 Fecha de la entrevista: 01 de dicimebre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV- Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>Me parece que estos tiempos han cambiado mucho, porque ya tenemos mayores oportunidades y podemos recibir una mejor remuneración que los hombres.</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>No me ha pasado.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>Derecho al trabajo y un buen salario.</p>
<p>4. ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>No, en mi caso no, porque trabajo independiente.</p>
<p>5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?</p> <p>Sí, porque aún existe el machismo y preferencia por dicho género.</p>

6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

Sí, porque se tiene la concepción de que el hombre puede llegar a desempeñar mejor una labor determinada.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?

Falta educación, ya que he sido empleada en casas de familia y he vendido cosas de manera independiente, sin contar con mayores oportunidades.

8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?

La solución para la desigualdad es brindar oportunidades a las mujeres sin importar la edad o la experiencia.

9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?

Porque tienen menos responsabilidades que las mujeres lo que hace que cuenten con más tiempo para dedicar a su crecimiento profesional.

10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?

No

Anexo H

Consentimiento informado 4

 POLI POLITÉCNICO DE COLOMBIA <small>INSTITUTO TECNOLÓGICO</small>	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

**Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria**

Nombres de los/as practicantes: Natalia Roza Florez.
 Dora Liliana Rodríguez Plaza.
 Luisa Fernanda Rodríguez Cifuentes.
 Yuliana Rodríguez Arcila.
 Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuales son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 HOMBRE O MUJER ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolonombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo Fermiva Bandera con c.c. 31199920 de Andalucía al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: Fermiva Bandera
 Documento de identificación: 31199920
 Firma: [Firma manuscrita]
 Fecha: 11 de noviembre 1 2021

Nombre del padre, madre o representante: _____
 Documento de identificación: _____
 Firma: _____
 Fecha: _____

Anexo I

Entrevista 5

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: Maria Jimenez. Edad: 24 años Fecha de la entrevista: 01 de dicimebre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV- Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>Falta de empatía.</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>Si, desmeritaron mis capacidades a la hora de ejercer un trabajo de fuerza.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>Derecho a la libre expresión y la libertad financiera.</p>
<p>4. . ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>Si, ya que en algunos trabajos no contratan a las mujeres porque no son aptas para trabajos que requieran de algún tipo de fuerza.</p>
<p>5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?</p>

Sí, porque existen prejuicios frente a que los hombres pueden desempeñarse mejor en estos cargos en comparación con las mujeres.

6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

Si, en ocasiones es mejor remunerado el trabajo de los hombres que las mujeres.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?

Preferencia de género.

8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?

Concientizar a las personas sobre la igualdad en el campo laboral.

9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?

Por la cultura machista que aún existe en nuestra sociedad.

10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?

Si, por tareas que requieran de fuerza y que talvez no pueda resolver.

Anexo J

Consentimiento Informado entrevista 5

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	39 DE 75

Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria

Nombres de los/as practicantes: Natalia Rozo Flórez.
Dora Liliana Rodríguez Plaza.
Luisa Fernanda Rodríguez Cifuentes.
Yuliana Rodríguez Arcila.
Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuáles son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

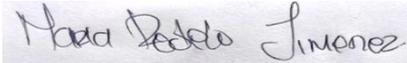
 POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNS	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	40 DE 75

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo Maria Jiménez, con c.c 1143411907 de Cartagena; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: Maria Jiménez.
Documento de identificación: 1143411907

Firma: 

Fecha: 01-12-2021

Nombre del padre, madre o representante: _____

Documento de identificación: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo K

Entrevista 6

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: Guadalupe Falla. Edad: 42 años. Fecha de la entrevista: 01 de dicimembre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV- Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>Se tiene la creencia de que las mujeres no pueden ejercer un empleo que requiera de fuerza física, etiquetando a la mujer como débil.</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>Sí, porque siempre eligen al hombre como primera opción para ejercer un cargo laboral siendo la mujer una segunda opción.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>El derecho a ser mujer, pues entre los 25 y 35 años es más difícil que sean contratadas por estar en una edad fértil, lo cual podría traer gastos para la empresa, situación que no sucede con los hombres.</p>
<p>4. ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>Si, ya que al contar con responsabilidades en el hogar y los hijos se sufre de una desigualdad laboral.</p>

5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?

Sí, porque al ser madre cabeza de hogar es una barrera para lograr acceder con facilidad a este tipo de cargos.

6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

Sí, puede existir una brecha económica, ya que al contratar a una mujer que sea madre o tenga algún tipo de responsabilidad adicional, se le ofrece un menor salario con el argumento de que podrá presentar constantes ausencias en su trabajo.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?

La edad, la falta de experiencia para algunos cargos y el hecho de ser mujer disminuye más la probabilidad a la hora de emplearse.

8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?

La solución podría ser que las personas que realizan las contrataciones no generen etiquetas a la hora de contratar y sean más justas.

9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?

Porque aún existen prejuicios de que el hombre debe laborar y la mujer debe estar en la casa al cuidado de los hijos.

10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?

No me he sentido discriminada porque en mi trabajo estoy rodeada de mujeres.

Anexo L

Consentimiento informado entrevista 6

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	43 DE 75

**Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria**

Nombres de los/as practicantes: Natalia Rozo Flórez.
Dora Liliana Rodríguez Plaza.
Luisa Fernanda Rodríguez Cifuentes.
Yuliana Rodríguez Arcila.
Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuáles son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	44 DE 75

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo Guadalupe Falla, con c.c. 20677661 de la Calera; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: Guadalupe Falla
 Documento de identificación: 20677661

Firma: 

Fecha: 01-12-2021

Nombre del padre, madre o representante: _____

Documento de identificación: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo M

Entrevista 7

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: Nathalia Castaño Edad: 27 años Fecha de la entrevista: 01 de dicimembre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV- Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>Considero que se genera por bastantes motivos, existen brechas discriminatorias, también existe un rol de cargos que generan desigualdad laboral.</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>Si, muchas veces por el hecho de ser mujer los hombres consideran que uno no puede ejercer un rol en específico sobre todo si involucra fuerza.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>El derecho a ejercer cargos altos, ya que consideran que las mujeres no son aptas para desempeñarlos, por la gran responsabilidad que estos conllevan, pensando así mismo que las mujeres no son autónomas.</p>
<p>4. ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>Si, hemos crecido con la idea de que los hombres tienen una mayor capacidad de desempeñar diferentes actividades y que las mujeres son un género débil, pero realmente no es así.</p>

5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?

Sí, porque se tiene la idea de que el hombre posee mayores habilidades en cuanto a temas de liderazgo y manejo de grupos.

6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

No, ya que es un aspecto que no he evidenciado durante mi experiencia laboral.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?

La experiencia laboral.

8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?

Que se promueva un equilibrio en las contrataciones donde predomine la igualdad laboral.

9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?

Porque no tienen que asumir el rol de la maternidad situación que pone en desventaja a la mujer, ya que esto implica un gasto en una empresa, teniendo así preferencias por contratar a los hombres.

10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?

No.

Anexo N

Consentimiento informado entrevista 7

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	47 DE 75

**Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria**

Nombres de los/as practicantes: Natalia Rozo Flórez.
Dora Liliana Rodríguez Plaza.
Luisa Fernanda Rodríguez Cifuentes.
Yuliana Rodríguez Arcila.
Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuáles son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 POLITÉCNICO GRACOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNS	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	48 DE 75

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo Nathalia Castaño, con c.c. 1144075643 de Cali; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: Nathalia Castaño

Documento de identificación: 1144075643

Firma: 

Fecha: 01-12-2021

Nombre del padre, madre o representante: _____

Documento de identificación: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo O

Entrevista 8

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: Aura Maria Gallego. Edad: 35 años. Fecha de la entrevista: 01 de dicimebre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV-Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>La discriminación por género y estrato socioeconómico.</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>Sí, por ser mujer y en momentos por no tener la suficiente experiencia laboral en ciertas áreas.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>El derecho a la igualdad de género y oportunidades como también la libertad financiera.</p>
<p>4. ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>Sí, porque en muchos hombres sigue existiendo el pensamiento machista, en donde la mujer es el sexo débil y con menos oportunidades.</p>
<p>5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?</p>

Sí, porque en este país se cree que la mujer es inferior que el hombre pese a estar en iguales condiciones.

6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

No, toda vez que no me ha sucedido y no conozco casos.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?

La experiencia y la falta de oportunidad para adquirir experiencia laboral.

8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?

Que las empresas realicen campañas donde predomine la igualdad de género.

9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?

Porque se tiene la creencia de que la mujer es considerada el sexo débil.

10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?

No, he tenido hasta el momento un buen equipo de trabajo.

Anexo P

Consentimiento informado entrevista 8

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	51 DE 75

**Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria**

Nombres de los/as practicantes: Natalia Rozo Flórez.
Dora Liliana Rodríguez Plaza.
Luisa Fernanda Rodríguez Cifuentes.
Yuliana Rodríguez Arcila.
Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir firma misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuáles son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	52 DE 75

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo Aura Gallego , con c.c. 26482999 de Bogotá; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: Aura Gallego
 Documento de identificación: 26482999

Firma: 

Fecha: 01-12-2021

Nombre del padre, madre o representante: _____

Documento de identificación: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo Q

Entrevista 9

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: María Fernanda Ramírez Edad: 28 años Fecha de la entrevista: 01 de dicimebre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV- Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>La desigualdad laboral es producto de la configuración de un sistema patriarcal y machista que basa sus acciones y dinámicas en la creencia de que el hombre es superior a la mujer, tiene mayores capacidades, es más inteligente y está mejor preparado para cualquier cargo.</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>No, en mi dependencia somos únicamente mujeres y ha existido entre todas una relación respetuosa y amable en todos los sentidos. No me he tenido que enfrentar a una situación de desigualdad laboral.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>El derecho a tener un trabajo digno.</p>
<p>4. . ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>Sí, considero que existe desigualdad en el ámbito laboral, debido al machismo que aún existe en la sociedad.</p>

5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?

Sí, porque el hombre genera menores gastos que una mujer en una empresa.

6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

Sí. No me he tenido que enfrentar a una situación de este tipo, pero sí conozco mujeres que reciben salarios más bajos a razón de su género.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?

La experiencia laboral.

8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?

La educación en el trabajo establecimiento pautas de relación y de igualdad de condiciones en términos de salario, espacios de trabajo, posibilidades de ascenso, entre otros.

9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?

Porque se considera que pueden desempeñar cualquier cargo mejor que una mujer.

10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?

No he pasado por una situación de este tipo.

Anexo R

Consentimiento informado entrevista 9

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	55 DE 75

Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria

Nombres de los/as practicantes: Natalia Rozo Flórez.
Dora Liliana Rodríguez Plaza.
Luisa Fernanda Rodríguez Cifuentes.
Yuliana Rodríguez Arcila.
Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuáles son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	56 DE 75

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

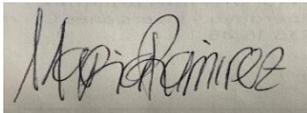
Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo María Fernanda Ramírez Castro, con c.c. 1100965715 de San Gil; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: María Fernanda Ramírez Castro

Documento de identificación: 1100965715

Firma:



Fecha: 09/12/2021

Anexo S

Entrevista 10

Datos de identificación de la entrevista.
<p>Nombre: Indira Mora Edad: 30 años Fecha de la entrevista: 01 de dicimebre de 2021 Hora de la entrevista: 03:00 pm Lugar de realización de la entrevista: Salón Comunal Nueva Roma Etapas III y IV- Kennedy Duración de la entrevista: 2 horas</p>
<p>Nos encontramos reunidos el día de hoy para realizar una breve entrevista grupal con el fin es identificar los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral en la población femenina e indagar la percepción y conocimientos que tienen frente a este tema. Agradecemos su participación.</p>
Preguntas
<p>1. ¿Para usted cuales son los motivos que generan la desigualdad laboral?</p> <p>Que en nuestro país lamentablemente prefieren al personal joven que a personas de mayor edad.</p>
<p>2. ¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?</p> <p>Sí, porque creen que como mujeres no podemos ejercer una tarea u oficio igual que los hombres.</p>
<p>3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?</p> <p>El derecho al trabajo, al salario digno y una vida digna.</p>
<p>4. . ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?</p> <p>Sí, porque al tener responsabilidades en el hogar nos crea una desventaja frente a los hombres.</p>
<p>5. ¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejor oportunidad para acceder a cargos directivos que una mujer en la misma condición? ¿Por qué?</p>

Sí, porque el hombre no tiene la responsabilidad del cuidado de los hijos lo que favorece que tenga una mayor disponibilidad de tiempo para el trabajo.

6. ¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

No, porque en nuestro país hay mucha desigualdad.

7. ¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?

La edad y la experiencia laboral.

8. ¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?

Crear la cultura por medio de campañas para darle más oportunidad a las mujeres en el ámbito laboral.

9. ¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?

Porque se cree que los hombres cuentan con más empoderamiento que las mujeres al momento de desempeñar un cargo.

10. ¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?

No, siempre he trabajado de manera independiente, por lo que no me he visto afectada.

Anexo T

Consentimiento informado entrevista 10

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	59 DE 75

Consentimiento Informado
Práctica II – Investigativa Social - Comunitaria

Nombres de los/as practicantes: Natalia Rozo Flórez.
Dora Liliana Rodríguez Plaza.
Luisa Fernanda Rodríguez Cifuentes.
Yuliana Rodríguez Arcila.
Geniffer Dayana Botero Gómez.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado Factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres, cuyo objetivo es identificar cuáles son los factores de desigualdad que afectan el entorno laboral de las mujeres entre los 20 y 40 años, de estrato 1, 2 y 3 de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNS	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	60 DE 75

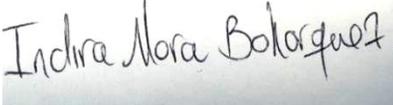
Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo Indira Mora Bohórquez, con c.c. 1102369053 de Oiba; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: Indira Mora Bohórquez

Documento de identificación: 1102369053

Firma: 

Fecha: 09/12/2021

Resultados

Tabla 1 Motivos que generan la desigualdad

Pregunta 1	Categoría	Frecuencia
¿Para usted cuáles son los motivos que generan la desigualdad laboral?	Capacidades para desempeñar un cargo	4
	Edad	4
	Estigmas y prejuicios	2

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 1 Motivos que generan la desigualdad.



Nota La figura muestra los porcentajes de los motivos que generan la desigualdad. Fuente: Elaboración propia (2021).

Tabla 2 Afectación por la desigualdad laboral

Pregunta 2	Categoría	Frecuencia
¿Se ha visto afectada por la desigualdad laboral y de qué manera?	Preferencia de elección del género masculino	4
	Incapacidad para ejercer una labor que requiera de fuerza	3
	Falta de experiencia laboral	2

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 2 Afectación por la desigualdad laboral.



Nota La figura muestra los porcentajes de cómo afecta la desigualdad laboral a las mujeres.

Fuente: Elaboración propia (2021).

Tabla 3 Derechos vulnerados de la mujer

Pregunta 3	Categoría	Frecuencia
3. ¿Cuáles considera usted que son los derechos de la mujer más vulnerados por la desigualdad laboral?.	Salario	6
	Igualdad	5
	Derecho al trabajo	4

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 3 Derechos vulnerados de la mujer



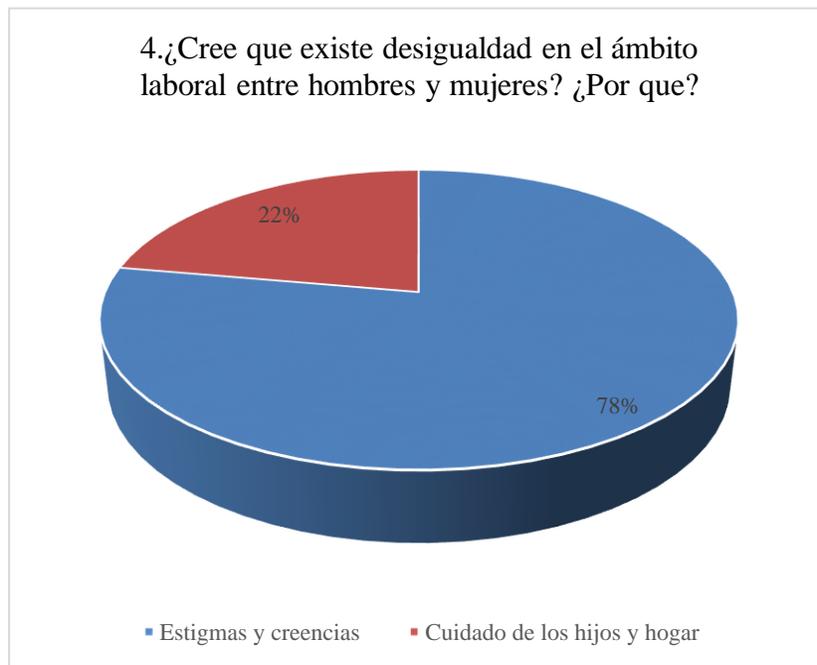
Nota La figura muestra los porcentajes de los derechos vulnerados en las mujeres. Fuente: Elaboración propia (2021).

Tabla 4 Desigualdad entre hombres y mujeres

Pregunta 4	Categoría	Frecuencia
4. ¿Cree que existe desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres? ¿Por qué?	Estigmas y creencias	7
	Cuidado de los hijos y hogar	2

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 4 Desigualdad entre hombres y mujeres



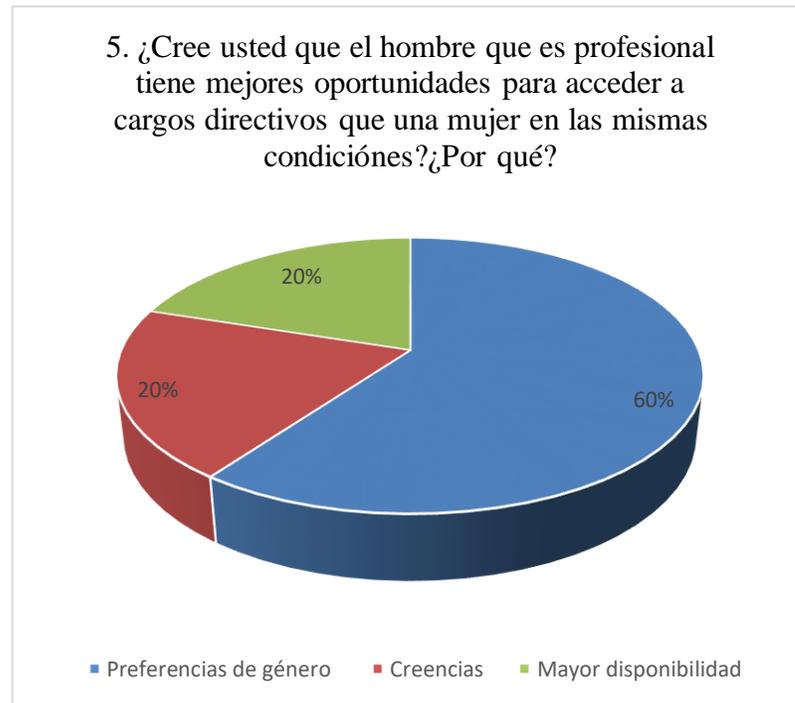
Nota La figura muestra los porcentajes de desigualdad en el campo laboral. Fuente: Elaboración propia (2021).

Tabla 5 Preferencias profesionales de género

Pregunta 5	Categoría	Frecuencia
¿Cree usted que el hombre que es profesional tiene mejores oportunidades para acceder a cargos directivos que una mujer en las mismas condiciones? ¿Por qué?	Preferencias de género	6
	Creencias	2
	Mayor disponibilidad	2

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 5 Preferencias profesionales de género



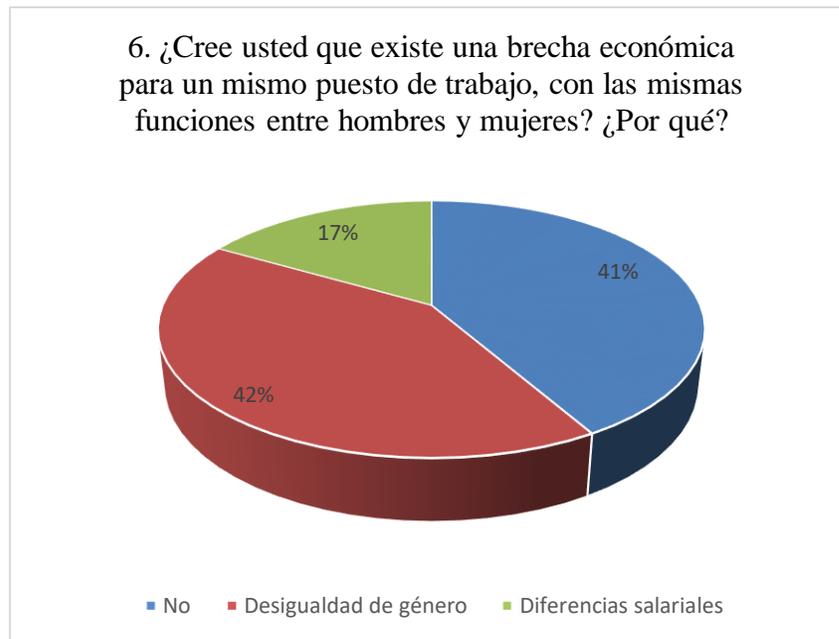
Nota. La figura muestra los porcentajes de las oportunidades laborales que pueden tener los hombres frente a las mujeres. Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 6 Brecha económica

Pregunta 6	Categoría	Frecuencia
¿Cree usted que existe una brecha económica para un mismo puesto de trabajo, con las mismas funciones entre hombres y mujeres? ¿Por qué?	No	5
	Desigualdad de género	5
	Diferencias salariales	2

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 6 Brecha económica



Nota. La figura muestra los porcentajes de las brechas económicas entre hombres y mujeres.

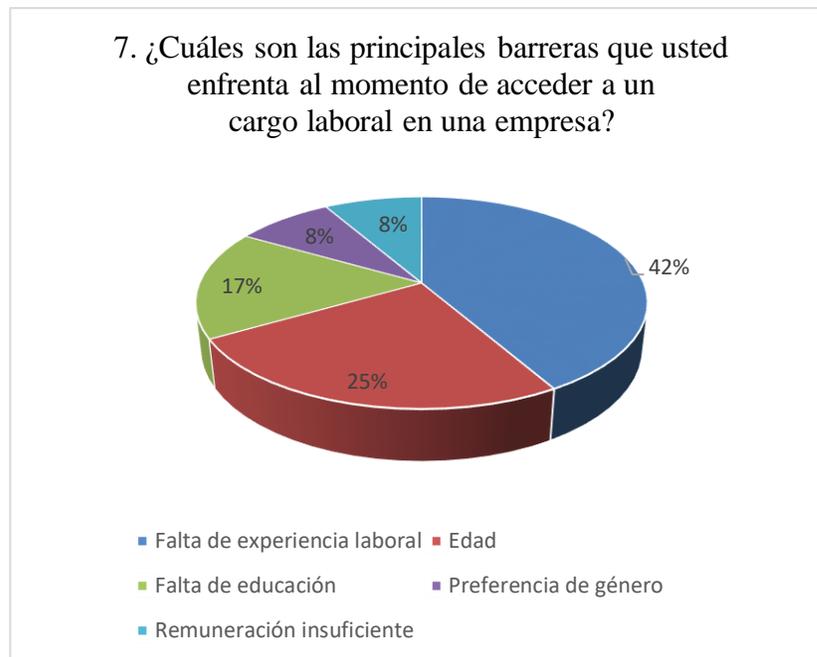
Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 7 Barreras de acceso al campo laboral

Pregunta 7	Categoría	Frecuencia
¿Cuáles son las principales barreras que usted enfrenta al momento de acceder a un cargo laboral en una empresa?	Falta de experiencia laboral	5
	Edad	3
	Falta de estudio	2
	Preferencia de género	1
	Remuneración insuficiente	1

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 7 Barreras de acceso al campo laboral



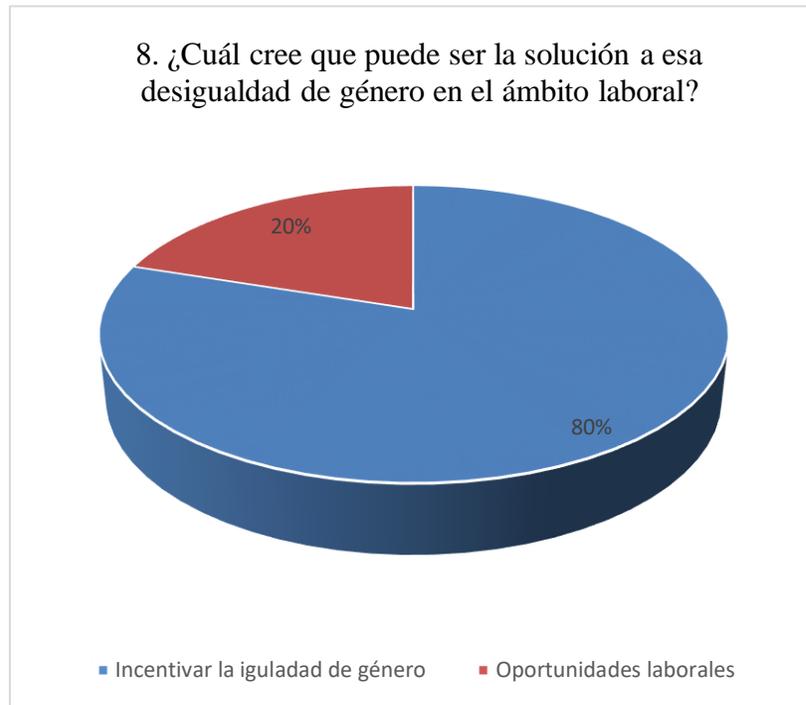
Nota. La figura muestra los porcentajes de cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder a un cargo laboral. Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 8 Solución a la desigualdad laboral

Pregunta 8	Categoría	Frecuencia
¿Cuál cree que puede ser la solución a esa desigualdad de género en el ámbito laboral?	Incentivar la igualdad de género	8
	Oportunidades laborales	2

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 8 Solución a la desigualdad laboral



Nota. La figura muestra los porcentajes de las posibles soluciones que proponen las mujeres.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 9 Facilidades de acceso laboral

Pregunta 9	Categoría	Frecuencia
¿Cuál cree que sea la razón por la que los hombres acceden con mayor facilidad a un cargo laboral?	Creencias impuestas	5
	Habilidades y destrezas	3
	Mayor preparación profesional	2
	Menos ausentismos	1

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 9 Facilidades de acceso laboral



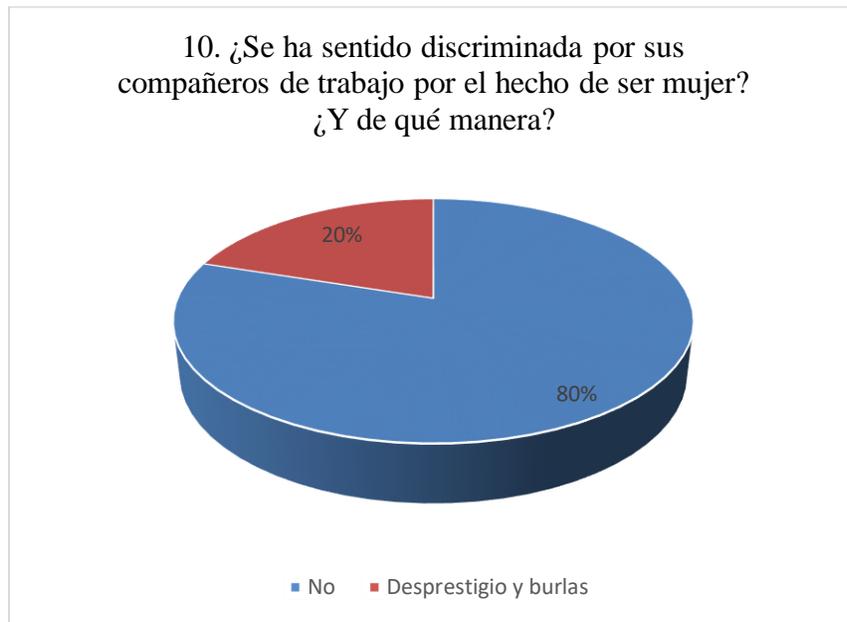
Nota. La figura muestra los porcentajes de el porque los hombres acceden más fácilmente al campo laboral. Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 10 Discriminación en el entorno laboral

Pregunta 10	Categoría	Frecuencia
¿Se ha sentido discriminada por sus compañeros de trabajo por el hecho de ser mujer? ¿Y de qué manera?	No	8
	Desprestigio y burlas	2

Nota. Elaboración propia (2021)

Figura 10 Discriminación en el entorno laboral



Nota. La figura muestra los porcentajes de la percepción que tienen las mujeres en su entorno laboral por parte de sus compañeros de trabajo. Fuente: Elaboración propia (2021)

Anexo podcast

https://www.dropbox.com/s/dlt25fab3l8gt25/podcast_final.mp3?dl=0