



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

**¿El Trabajo Social una profesión solo para mujeres?:
Estereotipos de género hacía las trabajadoras sociales
del sector empresarial y Organizaciones No
Gubernamentales**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

AUTOR

Stephanie HUERTAS JIMENEZ

ASESOR

Mg. Lizeth VERGARAY ARÉVALO

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Huertas, S. (2025). *¿El Trabajo Social una profesión solo para mujeres?: Estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios:

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Stephanie Huertas Jimenez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	78954473
URL de ORCID	OPCIONAL
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Lizeth Vergaray Arévalo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10206400
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-9953-5341
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carlos Eduardo Cáceres Torres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25783162
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Ela Dorena Pérez Alva
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10323252
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Rocio Maldonado Alarcón
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43134022
Datos de investigación	
Línea de investigación	Género, feminismo y poder.

Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento externo
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos Latitud: -12.057871278963821 Longitud: -77.0823012872458
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023-2024
URL de disciplinas OCDE	Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
VICEDECANATO ACADÉMICO DE PREGRADO

ACTA PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

En Lima a los catorce días del mes de enero del dos mil veintiséis, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia del Dr. Carlos Eduardo Cáceres Torres, y con la asistencia de los miembros del Jurado y del Vicedecano Académico de la Facultad, se inició la sustentación de la Tesis presentada por la Bachiller: STEPHANIE HUERTAS JIMENEZ, para optar el TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL, cuyo título es:

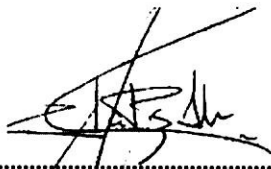
“¿El Trabajo Social una profesión solo para mujeres?: Estereotipos de género hacía las trabajadoras sociales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales”

A continuación, se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

17 (DIECISIETE)

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a la Bachiller: STEPHANIE HUERTAS JIMENEZ, el TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:


.....
Dr. Carlos Eduardo Cáceres Torres
Presidente


.....
Mg. Elo Dorena Pérez Alva
Miembro


.....
Mg. Rocio Maldonado Alarcón
Miembro


.....
Mg. Lizeth Vergaray Arévalo
Asesora



UNMSM

Firmado digitalmente por MELENDEZ
DE LA CRUZ Juan Felipe FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.01.2026 14:15:36 -05:00

Dr. Juan Felipe Meléndez De La Cruz
Vicedecano Académico

Anexo 1
CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Lizeth Vergaray Arévalo en mi condición de asesora acreditada con el DICTAMEN N° 023-2025-D-EPTS-FCCSS/UNMSM de la tesis, cuyo título es: “ *¿El Trabajo Social una profesión solo para mujeres?: Estereotipos de género hacía las trabajadoras sociales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.*” presentado por la bachiller STEPHANIE HUERTAS JIMENEZ para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 7% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título profesional de Licenciada en Trabajo Social.



Lima, 14 de octubre de 2025

Firma de la Asesora:

Nombres y Apellidos de la asesora: Lizeth Vergaray Arévalo

DNI: 10206400

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN.....	6
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1. Planteamiento del problema.....	8
1.2. Preguntas de investigación.	12
1.3. Objetivos de investigación.	14
1.4. Justificación.....	14
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1. Diseño metodológico.....	17
2.2. Técnicas de recolección de datos.	18
2.2.1. Revisión de literatura.....	18
2.2.2. Entrevistas semiestructuradas.....	18
2.3. Muestra.....	19
2.4. Criterios éticos.....	21
2.5. Validación de instrumentos.....	21
2.6. Ruta metodológica.....	22
2.7. Preguntas, variables e indicadores de la investigación.	23
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	26
3.1.1 Desarrollo histórico del Trabajo Social.....	27
3.1.2 Contexto universitario y laboral actual.	29
3.2. Marco normativo.....	34
3.2.1. Normas internacionales.....	34
3.2.2. Normas nacionales.....	36
3.3. Antecedentes.	38
3.3.2. Impacto de los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales en el sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.....	47
3.4. Bases teóricas	56
3.4.1 Perspectivas feministas.	56
3.4.2. Teoría de la segregación profesional.....	59
3.4.2. Teoría de la identidad social.....	63
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	66

4.1. Identificación de estereotipos de género hacía las trabajadoras sociales en el sector privado.....	66
4.1.1. Características y atributos de género.....	66
4.1.3. Creencias sobre las trabajadoras sociales, en el ámbito laboral.	69
4.1.3. Discriminación laboral por género.....	79
4.2. Consecuencias de los estereotipos de género en las trabajadoras sociales en el sector privado.....	83
4.2.1 Rol de los estereotipos de género en las dinámicas laborales de las trabajadoras sociales en instituciones privadas.....	83
4.2.1.1 Existencia de limitaciones hacia las trabajadoras sociales.....	83
4.2.1.2. Posición de las trabajadoras sociales, en el sector privado.	86
4.2.1.3. Valoración de la profesión en el ámbito privado.	88
4.2.2. ¿Más hombres en el Trabajo Social para derribar los estereotipos?	93
V. DISCUSIÓN.....	94
5.1. Estereotipos de género en la construcción del perfil profesional de las trabajadoras sociales.	94
5.2. Atributos estereotipantes de las trabajadoras sociales.....	95
5.3 ¿Por qué hay más estereotipos de género en el sector empresarial en comparación con el sector ONG?.....	102
5.4. Estereotipos de género y sus implicancias en la trayectoria profesional de las trabajadoras sociales.....	104
VI. CONCLUSIONES	112
VII. RECOMENDACIONES.....	115
REFERENCIAS	119
ANEXOS.....	127

DEDICATORIA

A mi madre, Mariangel y a mi padre, Víctor; por estar, por ser, por su amor; por ser la aguja
de mi brújula.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiar cada uno de mis pasos.

A mi madre, Mariangel y padre, Víctor, por enseñarme a ser una mujer libre, valiente y que el mundo se transforma cuando una mujer alza su voz, gracias por darme la confianza necesaria para creer en mí misma.

A mi hermana, Camila, por ser en mi vida tan crucial, porque juntas hemos aprendido a ser mujeres que se sostienen e impulsan.

A Lizeth, mi asesora de tesis, quien desde mis estudios de pre-grado he admirado y ha sido inspiración, sus aportes han sido de gran importancia para llevar a cabo esta investigación.

A mis amigas, por ser mi red de apoyo, porque el apoyo entre mujeres nos hace invencibles.

A las trabajadoras sociales, que constantemente luchan por derribar estereotipos de género y desean un espacio laboral igualitario, donde todas tengamos las mismas oportunidades y derechos.

RESUMEN

En el contexto actual, los estereotipos de género continúan reproduciéndose en profesiones como el trabajo social, tradicionalmente vinculadas a roles socialmente atribuidos a las mujeres. Esta situación se complejiza aún más en el ámbito laboral, donde las exigencias pueden reforzar prácticas y discursos que limitan el pleno desarrollo profesional de las trabajadoras sociales.

En ese sentido la investigación tiene como objetivo analizar de qué manera influyen los estereotipos de género en las trabajadoras sociales que se encuentran laborando en el sector privado, desde la percepción de las egresadas de la UNMSM y de la UNFV.

La metodología utilizada, es de tipo cualitativa, ya que busca comprender en profundidad las percepciones construidas por las profesionales de Trabajo Social, respecto a las dinámicas de los estereotipos de género presentes en sus espacios laborales. Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas de 16 egresadas de Trabajo Social, 8 pertenecientes al sector empresarial y 8 a el sector de ONG.

Los principales resultados evidencian que las trabajadoras sociales enfrentan estereotipos de género, los cuales están vinculados a roles de cuidado y características tradicionalmente atribuidas a las mujeres, como la sensibilidad, el cuidado, la vocación de servicio y la disponibilidad constante.

Los hallazgos permiten concluir que los estereotipos de género afectan el desarrollo profesional de las trabajadoras sociales, al condicionar la distribución de funciones, dificultar el acceso a cargos de liderazgo y contribuir a la escasa visibilidad y reconocimiento de la profesión.

Palabras claves: estereotipos de género, trabajadoras sociales, ámbito laboral, sector privado, roles de género.

ABSTRACT

In the current context, gender stereotypes continue to be reproduced in professions such as social work, traditionally linked to socially assigned roles for women. This situation is even more pronounced in the workplace, where demands can reinforce practices and discourses that limit the full professional development of social workers.

In this regard, the objective of this research is to analyze how gender stereotypes influence social workers employed in the private sector, based on the perceptions of graduates from the National University of San Marcos (UNMSM) and the Federico Villarreal National University (UNFV).

The methodology used is qualitative, as it seeks to deeply understand the perceptions formed by social work professionals regarding the dynamics of gender stereotypes present in their workplaces. To this end, semi-structured interviews were conducted with 16 female social work graduates, 8 from the business sector and 8 from the NGO sector.

The main results show that female social workers face gender stereotypes, which are linked to caregiving roles and characteristics traditionally attributed to women, such as sensitivity, caring, a vocation for service, and constant availability.

The findings suggest that gender stereotypes affect the professional development of social workers by influencing the distribution of duties, hindering access to leadership positions, and contributing to the profession's low visibility and recognition.

Keywords: gender stereotypes, social workers, workplace, private sector, gender roles.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema.

La división sexual del trabajo tiene sus orígenes en el ámbito familiar, la cual estableció diferencias en las tareas que deben realizar los hombres y las mujeres. En la medida que la civilización se fue desarrollando y presentando transformaciones, esta división se fue extendiendo al ámbito productivo, concretándose en un sistema capitalista que se mantiene en el mundo; sistema en el que si bien se observa que en cierta medida se le da apertura a las mujeres para que puedan incorporarse en el ámbito laboral, hay estereotipos que lo estructuran, ya que se considera que las mujeres son más idóneas para trabajos no cualificados, eventuales y de servicios, los cuales son roles estereotipados de género, los cuales se fundamentan en creencias por la función biológica que se atribuyen al sexo femenino, vinculada directamente a su rol reproductivo y de cuidados.

En cuanto al Perú, el autor Hernández (2002) refiere que, en la época incaica, había una fuerte idea de complementariedad entre hombres y mujeres, el autor nos presenta un esbozo de que los hombres se dedicaban a ciertas tareas, las mujeres a otras, para así, posteriormente formar un todo; con ello en esa época los hombres representaban a las mujeres en la vida pública, lo que implicaba una parte productiva y de trabajo; mientras que ellas se encontraban como administradoras del hogar y en todas aquellas actividades relacionadas a las tareas domésticas y de cuidado, es decir al ámbito privado.

En la actualidad, el contexto aún presenta rezagos de siglos y décadas pasadas, un claro ejemplo de la división sexual del trabajo se encuentra en que, en el mercado laboral hay profesiones feminizadas, es decir, que tienen cuantitativamente mayor porcentaje de mujeres y cualitativamente atributos que son asociados a ellas. Siendo el caso del Trabajo Social, que presenta características singulares, como estar compuesta desde sus inicios preponderantemente por mujeres, es así que, al tener la sociedad ideas preconcebidas de las mujeres y del papel que ellas desempeñan, estas creencias o estereotipos se trasladan a la carrera de Trabajo Social.

Teniendo en consideración lo mencionado la autora Massa (2024), indica que la condición feminizada del Trabajo Social influye fuertemente en las formas en que el sector privado

define, contrata y evalúa las intervenciones profesionales, la expansión de empresas y organizaciones proveedoras de servicios sociales ha incorporado a trabajadoras sociales en funciones que son presentadas como “naturales” para las mujeres, cuidado, mediación, acompañamiento, reproduciendo así estereotipos de género que reducen el estatuto profesional. Asimismo, esto puede generar problemas en las trabajadoras sociales, debido a que, las tareas y actividades vinculadas al cuidado no terminan nunca, por lo que, muchas veces fuera de sus horarios laborales, deben seguir cumpliéndolas. Es así que, las profesionales quedan absorbidas por los criterios y mandatos de las empresas y organizaciones que reproducen estereotipos de género.

Continuando con lo anterior, actualmente se sigue presentando esta situación, es decir, la profesión se encuentra íntimamente ligada a estereotipos de género, tales como: es una profesión solo para mujeres, vinculada a labores de cuidado; es una profesión que solamente brinda asistencia y servicio. Por lo tanto, la profesión se encuentra arraigada a dichas narrativas y discursos estereotipados, que aún continúan reproduciéndose.

En relación con ello, es importante precisar que existen dos factores resaltantes que tienen incidencia en los estereotipos de género. El primero, está asociado a la forma de crianza en las familias, debido a que la familia es la principal y generalmente la primera instancia socializadora, en el cual se enseña de manera inicial los marcadores de identidad y de aprendizaje, estableciendo moldes o modelos en los que las personas deben comportarse y/o relacionarse. Lo que cabe traer a cuestión cómo y de qué manera están siendo formadas las personas, si se están estableciendo diferencias y desigualdades entre ellas, por su sexo biológico y por la construcción simbólica y social que existe, que determina características, formas de pensar, sentir y actuar; que posteriormente serán replicadas bajo un esquema binario: mujer/hombre, estableciendo parámetros de género.

Por consiguiente, esto repercute en el desenvolvimiento de las personas en los diversos ámbitos de su vida, ya que los estereotipos de género se mantienen a través de los años y de generación en generación; siendo el espacio laboral uno de los ámbitos en el cual las personas se ven afectadas por los mandatos o estereotipos de género.

El segundo factor, es el sistema patriarcal, el cual se encuentra sostenido por una cultura machista, donde existe una valoración mayor hacia los hombres o hacia lo masculino, así como

a los atributos que ellos deberían poseer y cumplir, así tenemos que, según Vázquez (2013) los atributos más predominantes son: fortaleza emocional y física, mostrar seguridad, ser trabajadores, proveedores, no dudar ante los retos y no mostrar debilidad. Estos atributos son mandatos del capital masculino, que se instauran a través de una masculinidad hegemónica, en el cual uno de sus principales mecanismos radica en el rechazo al mundo femenino y a todas las acciones consideradas femeninas.

Ahora bien, respecto a los mandatos hacia las mujeres estos se encuentran vinculados a características no valoradas o identificadas como peyorativas tales como: debilidad, dependencia, poca o nula inteligencia para afrontar diversas situaciones; asimismo, se les atribuye roles de cuidado y trabajo doméstico, como inherentes por el sexo biológico con el que nacen. Todo ello repercute en la subordinación de las mujeres a tareas específicas, que impiden su desarrollo y progreso en sus vidas y de manera particular en el espacio académico y laboral.

En concordancia con lo mencionado Cook y Cusack (2010), hacen referencia a que los estereotipos de género degradan a las mujeres, los cuales generan irrespeto y las desvaloriza, aunado a ello, los autores hacen mención a cómo muchas mujeres se encuentran condicionadas, a contextos desfavorables, debido a que los estereotipos limitan y generan una imagen establecida de ellas y las encasilla; además, en otras circunstancias interiorizan los estereotipos para cumplir un papel subordinado en la sociedad, puesto que muchas de ellas no son conscientes de las afectaciones que trae consigo, invisibilizando la discriminación que sufren, ya que lo asumen como algo natural, correcto y adecuado.

Es así que, para lograr cambios que estén direccionados a la autonomía de las mujeres, se deben cambiar progresivamente ideas y funciones preestablecidas hacia ellas; sin embargo, aún existe resistencia por parte de la sociedad para cambiar las representaciones simbólicas y atributos adjudicados a las mujeres.

Es preciso mencionar que los estereotipos de género hacia las mujeres, persisten porque son funcionales al sistema político, social y económico, de tal modo, que no es mera coincidencia que a las mujeres se les posicione preponderantemente en roles de cuidado y de trabajo doméstico, ya que, en gran medida suelen ser no remunerado, generando un ahorro de gastos para los distintos Estados en el mundo, así como suplir diversas carencias que los servicios

sociales, que deberían brindar.

Es importante indicar que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el año 2024 las mujeres dedican 5h con 7m al trabajo doméstico no remunerado a la semana, en contraste con los hombres que dedican 2h con 9m, lo que evidencia que, gracias a que las mujeres dedican más tiempo a dichas tareas, los demás miembros de la familia y especial los hombres tienen más tiempo para dedicarse al ámbito educativo, a trabajos remunerados y/o actividades recreativas. De la misma manera, en cuanto a la autonomía económica, las cifras del INEI (2022) muestran que el 32.5% de las mujeres a nivel nacional del Perú, no cuentan con ingresos propios, exponiéndose a mayores contextos de vulnerabilidad.

Todo lo mencionado, evidencia que la sociedad ha atribuido conceptos, formas de ser y de actuar en las personas, es decir, las ha posicionado por su sexo biológico, por ende, estos están también inmersos en las profesiones y en el mundo laboral. Ahora bien, para poder comprender su magnitud, se debe precisar que no es un asunto que suceda solo en un determinado lugar; por el contrario, se encuentra generalizado en diversas partes del mundo; ya sea en mayor o menor proporción.

Es así que, en cuanto a los estereotipos y roles de género, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020) indica que de los 75 países que forman parte, de estos aproximadamente el 90% tiene algún tipo de idea negativa o pensamiento de lo que es o de las funciones que deberían tener las mujeres.

En el Perú, la situación es similar, según la Encuesta Nacional Sobre Relaciones Sociales (ENARES) en el año 2024, en su apartado creencias sexistas sobre la violencia figuran datos que evidencian estereotipos y roles de género, así tenemos que: el 87,4% de la población de 18 años a más aprueba creencias sexistas, tales como: “las mujeres son más correctas o más justas que los hombres” y “para ser hombre es preciso ser aguerrido y valiente”. Del mismo modo, en el apartado actitudes sexistas sobre la violencia, menciona que 71,3% de la población de 18 años a más aprueba actitudes sexistas, tales como: “Si el padre o la madre tiene que viajar mucho debido a su trabajo, conviene que sea el padre”. Las cuales son cifras significativas que muestran los mandatos y creencias sociales que afectan la vida de las mujeres.

1.2. Preguntas de investigación.

Pregunta general

¿De qué manera influyen los estereotipos de género en las trabajadoras sociales que se encuentran laborando en el sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales, desde la percepción de las egresadas de la UNMSM y de la UNFV?

Preguntas específicas

- ¿Cuáles son los estereotipos de género que giran en torno a las trabajadoras sociales en los centros laborales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales?
- ¿Qué consecuencias generan los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales en el sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales?

Respecto a la pregunta general, la presente investigación sostiene como respuesta tentativa, que los estereotipos de género influyen en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales que se desempeñan en el sector empresarial y las Organizaciones No Gubernamentales. Considerando que las atribuciones y características basadas en el género de las personas en el ámbito laboral constituye un tema central dentro de los estudios sociales contemporáneos, especialmente en profesiones históricamente feminizadas como el Trabajo Social, que, aunque haya logrado consolidarse como un campo especializado y con un cuerpo teórico y práctico, aún persisten imaginarios tradicionales que inciden en la forma en que se percibe y valora la labor que realizan las profesionales. En contextos como el sector empresarial y las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), estas percepciones pueden generar desigualdades simbólicas y materiales que afectan el ejercicio profesional, la autonomía, la toma de decisiones y las trayectorias de desarrollo.

Un primer factor de incidencia es la asociación del Trabajo Social con cualidades tradicionalmente asignadas a lo femenino, en este sentido, Chacón et al. (2024) mencionan que la profesionalización del Trabajo Social ha estado estrechamente vinculada con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, proceso que ha estado acompañado de múltiples cargas sociales, culturales, de género y de clase que persisten hasta la actualidad. Este fenómeno se enmarca en un contexto histórico en el que las labores de cuidado comenzaron a institucionalizarse, transfiriendo responsabilidades tradicionalmente femeninas a espacios formales de atención social. De esta manera, la profesionalización del Trabajo Social no solo

responde a la necesidad de intervenir en problemáticas sociales, sino también a la reorganización del trabajo de cuidado dentro de marcos institucionales, mostrando la persistencia de tensiones entre el reconocimiento profesional y las desigualdades estructurales de género.

Con ello, es importante, diferenciar la feminización del trabajo y la igualdad de género en el ámbito laboral, puesto que la incorporación masiva de mujeres al mercado laboral no implica necesariamente equidad; por el contrario, en muchos casos significó su subordinación a la reproducción de la fuerza de trabajo y a la tradicional división sexual del trabajo. Por lo que, se evidencia que la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral y especialmente en profesiones feminizadas como el Trabajo Social, requiere no solo la inclusión de las mujeres, sino también la transformación de las condiciones estructurales que perpetúan la inequidad.

El segundo factor de incidencia se relaciona con el establecimiento y perpetuación de roles de género, que encasilla a las trabajadoras sociales a algunos puestos de trabajo o en su defecto las excluye. De acuerdo con planteamientos de Bourdieu (1998), las desigualdades de género se profundizan cuando los habitus institucionales asignan tareas diferenciadas a hombres y mujeres, legitimando la permanencia de estructuras jerárquicas, desde esta perspectiva, los roles de género se consolidan como estructuras simbólicas que establecen comportamientos de hombres y mujeres en el trabajo, que parecen naturales, pero que en realidad son socialmente construidas.

De este modo, los roles de género no solo moldean las prácticas diarias dentro del Trabajo Social, sino que perpetúan estereotipos que condicionan la percepción social de la profesión y la distribución de responsabilidades, generando barreras estructurales que dificultan la equidad y el desarrollo pleno de las personas en el ámbito laboral. En ese sentido, se observa que los roles de género en el ámbito laboral tienen una relación con los estereotipos de género; la cual es circular, porque se alimentan y retroalimentan, perpetuándose patrones socioculturales que establecen una posición e imagen de las mujeres más vinculada al rol reproductivo, al trabajo doméstico y al trabajo de cuidado.

En ambos contextos laborales, los estereotipos operan como mecanismos que condicionan las condiciones laborales y las expectativas institucionales, limitando en algunos casos la plena expresión de su competencia profesional. En conjunto, tanto la construcción simbólica del Trabajo Social como profesión feminizada y los roles de género evidencian la profunda influencia que estos imaginarios ejercen sobre la práctica profesional de las trabajadoras

sociales en empresas y ONG. No solo revela desigualdades, sino que abre un campo de reflexión sobre cómo estas representaciones influyen en la identidad profesional y en la manera en que la disciplina proyecta su aporte a la sociedad.

1.3. Objetivos de investigación.

Objetivo general

Analizar de qué manera influyen los estereotipos de género en las trabajadoras sociales que se encuentran laborando en el sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales, desde la percepción de las egresadas de la UNMSM y de la UNFV.

Objetivos específicos

- Identificar los estereotipos de género que giran en torno a las trabajadoras sociales en los centros laborales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.
- Conocer las consecuencias que generan los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.

1.4. Justificación.

Se han conseguido grandes avances en cuanto al reconocimiento de los derechos de las mujeres y la importancia que han tenido en el desarrollo de la sociedad. Sin embargo, esto aún no ha sido suficiente y tampoco ha implicado que se puedan eliminar por completo los estereotipos de género que giran en torno a las mujeres, considerando que en reiteradas ocasiones son normalizados y naturalizados, estos se encuentran arraigados en distintos sectores de la sociedad; llevando a que se limiten y se vulneren derechos en la vida privada y pública de las mujeres; así como en el ejercicio de su vida laboral.

En cuanto a las mujeres que son trabajadoras sociales, no están excluidas de esta situación, sino más bien todo lo contrario son una muestra que los estereotipos de género se encuentran normalizados. En ese sentido, resulta necesario e importante que desde el Trabajo Social se siga visibilizando esta problemática, a través de investigaciones que evidencien las afectaciones que traen consigo estos estereotipos, puesto que no es algo aislado y requiere la atención de todas y todos, principalmente de las propias Trabajadoras Sociales, así como de instituciones públicas y privadas y del Estado.

Partiendo de ello, la presente investigación se considera relevante para contribuir a evidenciar las brechas en materia de igualdad de género y de manera particular en la carrera de Trabajo Social.

Asimismo, la investigación tiene un valor teórico, debido a que en el país aún son escasas las investigaciones que aborden las limitaciones que atraviesa la profesión en diversos ámbitos, en este caso en el sector privado. Por lo tanto, existe una baja problematización a nivel teórico sobre los asuntos de género, y específicamente sobre los estereotipos de género en los que pueden estar inmersos principalmente las profesionales de Trabajo Social.

De la misma manera, es resaltante reconocer que los estereotipos de género no solo afectan a las trabajadoras sociales y que al tener ellas contacto directo y constante con diversas poblaciones; permite mejorar su intervención, partiendo de reconocer que su análisis es prioritario, para que la intervención que brinden apunte a ser empática y eficiente en materia de género, lo cual cobra sentido, ya que al ser una profesión que promueve la igualdad y justicia social, que busca la transformación de contextos desfavorables y, apunta al bienestar y a la dignidad de las personas, resulta coherente e importante poner énfasis en los estereotipos de género que afectan principalmente a las mujeres.

De acuerdo con lo mencionado, cabe añadir que la investigación aporta a que las trabajadoras sociales puedan conocer sobre uno de los tantos problemas que se tiene en la profesión, ya que quizás algunas lo desconocen o no son conscientes de la relevancia de esta situación, y cómo y cuánto les afecta de manera directa, con ello reflexionar y ser conscientes de la situación del Trabajo Social, visibilizando, cuestionando y transformando los diversos discursos que se han diseñado sobre las trabajadoras sociales, para que no se legitime su carácter feminizado o desvalorización de la profesión.

Asimismo, es importante traer a colación, los estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales en el tiempo presente, para obtener información actualizada que pueda dar una visión de cómo ellas lo perciben, porque son ellas quienes enfrentan día a día el contexto laboral.

Cabe mencionar que después de revisar información bibliográfica y convocatorias laborales hacia las trabajadoras y trabajadores sociales, tanto en el sector privado como en el público, en el Perú, se observa que en el sector privado las labores que tienen no suelen ser tan diversas, sino que apuntan a casi un único perfil, es decir, los conocimientos demandados por las instituciones son específicos, ejemplo de ello son las convocatorias del sector empresarial

referido a los tramites realizados con Essalud, tales como: descansos médicos y subsidios; ignorando así otras cuestiones en las cuales las trabajadoras y trabajadores sociales podrían llevar a cabo viendo de manera más integral y amplia los aspectos y dinámicas sociales, que atraviesan las y los empleados; siendo en muchos casos las únicas funciones que realizan en sus puestos.

En contra posición en el sector público, los diversos puestos que se ofrecen para las trabajadoras sociales presentan una mayor amplitud de funciones en el desempeño de las profesionales, es decir, suele ser más amplio y variado, en cuanto a las competencias y habilidades; por lo que son en menor medida encasilladas a perfiles profesionales y estereotipos. Además, en la actualidad cada vez más las trabajadoras sociales se encuentran incursionando en el sector privado, siendo un campo laboral cada vez más llamativo para ellas, por lo que es importante conocer las problemáticas que también atraviesan en este sector.

Del mismo modo, la presente investigación puede direccionar a la mejora y creación de nuevas herramientas, metodologías o dinámicas que permita contribuir a desmitificar estereotipos de género que son producidos y reproducidos por la sociedad y por las propias mujeres, encasillándolas en acciones que presentan repercusiones incluso en el ámbito laboral.

Finalmente, cabe indicar que, en cuanto a la viabilidad, la presente investigación ha sido posible, debido a que cuenta con diversos recursos para que se pueda realizar. En referencia a los recursos teóricos; se ha podido verificar que existen fuentes secundarias tales como libros, artículos, informes, entre otros, que contribuyen a dar sustento de manera pertinente al estudio. En relación con los recursos humanos, se contactó a 16 trabajadoras social, las cuales decidieron participar de manera voluntaria; además se mostraron predispuestas y comprometidas con la temática de investigación.

Respecto a los recursos materiales, los cuales gira en torno a los instrumentos que se emplearon en la investigación, que es este caso fue una guía entrevista semiestructurada, así como un formulario de consentimiento informado. Adicional se contaron con herramientas tecnológicas, para realizar las entrevistas de manera virtual, en ese sentido se usaron herramientas meet y zoom. En cuanto a los recursos financieros, el presente estudio no requirió de mayores gastos, los cuales fueron asumidos por la investigadora. Según todo lo mencionado anteriormente vemos que se contó con todos los recursos necesarios para que la investigación sea viable.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Diseño metodológico.

El diseño metodológico que se utiliza en la presente investigación se encuentra situado en una perspectiva cualitativa, porque permite tener un mayor alcance y profundidad para indagar y conocer sobre la realidad en el ámbito laboral de las trabajadoras sociales, así como sus percepciones. Asimismo, autores como Taylor y Bogdan (1986) citados por Quecedo (2002), resaltan características de este enfoque. Una de ellas es que entiende el contexto y a las personas bajo una perspectiva holística.

Es decir, al abordar la percepción de las trabajadoras sociales, se intentará tener una mirada lo más amplia posible y no reduccionista, con la finalidad de obtener una mayor información que nutra no solo la investigación sino a las mismas sujetas. Además, la investigación toma en cuenta el ambiente y espacio externo laboral donde estén envueltas las trabajadoras sociales.

Otra característica de este enfoque es que todas las perspectivas son valiosas, por lo tanto, no se establece un conocimiento o verdad absoluta, así como también, no se busca que la percepción de algunas trabajadoras sociales sea más importante que las otras, por el contrario, cada una desde lo que haya podido observar, experimentar y desde lo que piensa, podrá adicionar algo nuevo e importante; puesto que los estereotipos y roles de género no se manifiestan de una sola forma, por el contrario tiene múltiples expresiones.

Cabe mencionar que Izacara (2014), menciona que el método cualitativo se encuentra en un marco que permite flexibilidad, y además se debe lograr cierto grado de confianza con las personas entrevistadas, para poder conocer la situación real, cuestiones que no pueden ser develadas solamente con formularios de preguntas cerradas.

Del mismo modo, las experiencias de las personas tienen gran importancia y son el eje central, puesto que sin ellas no se podría construir la investigación cualitativa, debido a que a partir de ellas se genera nuevo conocimiento. Adicionalmente, al interactuar directamente con las trabajadoras sociales, hace factible ahondar en sus experiencias, comportamientos e historias a lo largo de su vida laboral.

2.2. Técnicas de recolección de datos.

Teniendo en cuenta que el diseño metodológico es de carácter cualitativo, las técnicas e instrumentos utilizados guardan coherencia para lograr los objetivos establecidos; es así que, las técnicas e instrumentos que se usaron para la recolección y obtención de datos son, la revisión de literatura y la entrevista semi estructurada.

2.2.1. Revisión de literatura.

Se hizo una revisión exhaustiva de bibliografía de documentos relacionados al tema que sirvan como fuente para la elaboración de la investigación, donde el instrumento utilizado fueron las fichas de registro, permitiendo sintetizar la información captando los puntos e ideas más importantes, es con ello que se indagó sobre literatura vinculada a los estereotipos de género, para luego situarlos con respecto a las trabajadoras sociales y las cuestiones laborales. Esta técnica es resaltante y fundamental, ya que permite, que la investigación tenga un mayor sustento teórico y conceptual situado a la temática, así como a nivel metodológico.

2.2.2. Entrevistas semiestructuradas.

Esta técnica busca que las personas que investigan obtengan información generalmente de manera oral y personalizada con la persona entrevistada de la cual se quiere conocer acontecimientos que hayan experimentado y/o sobre lo que cómo piensan sobre aspectos externos, es decir, sobre creencias, valores, cosmovisiones (Murillo, 2007). Es así como, mediante esta técnica, la información recabada, permite aclarar las dudas o las situaciones que no estén precisas durante todo el proceso, siendo así pertinente y eficiente para la investigación, donde las trabajadoras sociales han podido expresarse y brindar mayor alcance sobre sus experiencias en el ámbito laboral.

Asimismo, cabe precisar que las entrevistas fueron de tipo semiestructuradas, en las cuales se usaron preguntas abiertas; dando espacio a que en caso sea necesario se puedan explicar, hacer repreguntas y que las personas entrevistadas puedan tomarse el tiempo pertinente para que ellas puedan responder de manera amplia. Es importante mencionar que este tipo de entrevista ha permitido identificar qué percepciones tienen las trabajadoras sociales, interpretando su cosmovisión; para ello se elaboró una guía de preguntas.

Con la finalidad de sintetizar, las técnicas instrumentos y fuentes de información usadas, a continuación, se presenta el siguiente cuadro resumen:

Tabla 1

Resumen técnicas e instrumentos por fuente de información:

Técnicas	Instrumentos	Fuentes de Información
Revisión Documentaria	Ficha de registro	Diversos documentos sobre cuestiones de género y Trabajo Social, tales como: • Publicaciones • Artículos • Tesis • Políticas
Entrevistas semiestructuradas	Guía de entrevistas	• Egresadas de Trabajo Social, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y la Universidad Nacional Federico Villareal (UNFV).

Nota: Elaboración propia, 2024.

2.3. Muestra.

En cuanto a la muestra es de tipo no probabilística, por conveniencia, debido a que la selección de las personas no se ha realizado al azar, sino teniendo algunas características y criterios de inclusión, tales como:

- Son del género femenino;
- Han estudiado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos o en la Universidad Nacional Federico Villareal;
- Son profesionales en Trabajo Social;
- Tienen alguna experiencia de 6 meses como mínimo en el ámbito laboral privado, pertenecientes a empresas u ONG.

La selección del sector empresarial y del sector ONG dentro del ámbito privado se fundamenta en criterios de viabilidad metodológica y accesibilidad a la información. Durante la revisión exhaustiva de ofertas laborales dirigidas a profesionales de Trabajo Social, se evidenció que la mayor concentración de vacantes se ubica en estos dos sectores, en contraste con otros campos

como el educativo, salud o consultorías, cuyo volumen de convocatorias resulta considerablemente menor. Esta predominancia garantiza la disponibilidad de participantes, acceso a experiencias laborales pertinentes y una mayor densidad de información, lo cual contribuye a la factibilidad del estudio y al fortalecimiento de su validez.

En relación con las universidades seleccionadas, la elección de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad Nacional Federico Villarreal obedece igualmente a razones de accesibilidad y viabilidad. Actualmente, ambas instituciones representan las únicas universidades públicas de Lima Metropolitana que ofrecen la carrera de Trabajo Social a nivel de pregrado, lo que favorece la obtención de participantes. Asimismo, las similitudes entre sus mallas curriculares permiten generar comparaciones coherentes y asegurar consistencia en el análisis de los perfiles formativos, fortaleciendo así la rigurosidad del estudio.

Es preciso mencionar que se ha tomado en cuenta estos criterios, puesto que, incluso una sola experiencia en el sector privado puede haber sido más que suficiente para identificar estereotipos de género, asimismo, porque estos se encuentran en cualquier nivel y etapa académico-laboral de su desempeño como trabajadoras sociales, ya sea como practicantes, egresadas, licenciadas, jefas u otros cargos.

Asimismo, es relevante indicar, que la aplicación del instrumento se llevó a cabo en 2 periodos, porque el tiempo estipulado en el año 2023 fue insuficiente para culminar con la aplicación de las entrevistas semi estructuradas. En ese sentido, se extendió a los primeros meses del año 2024 para poder complementar y adicionar información nueva. Se había planificado 16 entrevistas, sin embargo, en el primer periodo solo se llegaron a culminar 8 de ellas y en el segundo periodo se culminó con 8 más, por lo que se logró la meta planteada de 16 entrevistas.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de la muestra:

Tabla 2

Cuadro resumen de la muestra

Trabajadoras sociales entrevistadas	Universidades		Total
	UNMSM	UNFV	
Empresas	4	4	8
ONG	5	3	8
Total	9	7	16

Nota: Elaboración propia, 2025.

2.4. Criterios éticos.

Con el fin de que la investigación se realice manera responsable, transparente y sin perjudicar a las personas, se han establecido criterios éticos para la realización la entrevista semi estructurada, los cuales son los siguientes:

- Consentimiento informado, donde se le indicaba a las participantes, el tema, los objetivos de la investigación y de la entrevista semi estructurada, el tiempo de duración, para que desde su autonomía decidan si quieren participar en el estudio.
- Privacidad y confidencialidad: la identidad de las participantes se mantuvo en el anonimato, por lo que cuando se cita lo manifestado por ellas en la entrevista se han utilizado nombres como Participante N°1, Participante N°2, Participante N°3 y así sucesivamente.
- Transcripciones sin modificación: Las transcripciones de las entrevistas se realizaron de manera textual, sin ningún tipo de modificación, para garantizar que lo que hayan querido transmitir las entrevistadas se mantuviera.
- Socialización de la investigación con las participantes, con el objetivo de que conozcan los hallazgos encontrados y que se pueda ver la veracidad del estudio.

2.5. Validación de instrumentos.

Antes de aplicar el instrumento a la población objetivo, se realizó la validación de este con una prueba piloto; por lo que, se seleccionó a 2 participantes que tuvieran características similares a la muestra. Los criterios utilizados fueron: estudiantes de noveno o decimo ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que contaran con una experiencia mínima de 3 meses en el sector privado, ya sea en empresas u Organizaciones No

Gubernamentales.

La finalidad de ello fue ver si los conceptos utilizados se comprenden, de la misma manera constatar si las preguntas que se estaban realizando eran claras y responden a obtener información relevante que vaya acorde a los objetivos de la investigación, así como para verificar el tiempo de duración (si era suficiente o demasiado) y otros detalles para afinar la aplicación. Después de ello, se procedió a realizar los cambios y ajustes pertinentes para que el instrumento fuera efectivo. Estos cambios se detallan a continuación:

Figura 1

Modificaciones y ajustes realizados a la guía de entrevista

Cambios realizados
Las preguntas se redujeron de 20 a 16, debido a que algunas eran respondidas dentro de otras y resultaba redundantes.
El tiempo de la entrevista disminuyo de 70m a 50m, puesto que solía ser muy extenso para las entrevistadas.
Se agrego a algunas preguntas las definiciones de manera breve de términos tales como “estereotipos de género” y “roles de género”, dado que algunas lo desconocían.
En la pregunta que se hace mención sobre las labores de cuidado, se agregó a que se refiere, puesto que no se entendía a que se refería.
Se agregó una pregunta general sobre las características que tienen las trabajadoras sociales en el espacio laboral, ya que, con ellas también se podían identificar estereotipos de género.

Nota: Elaboración propia, 2024.

2.6. Ruta metodológica.

A. Mapeo de actores

Consistió en realizar un **mapeo de actores**, enfocado en identificar trabajadoras sociales que cumplieran con las características previamente definidas en los criterios de selección, lo que permitió focalizar la investigación en participantes relevantes y disponibles, evitando dispersión de recursos y garantizando que la muestra posea la experiencia necesaria para proporcionar información significativa.

B. Establecimiento de contacto

Una vez identificadas las posibles participantes, se procedió a **establecer contacto** con ellas para presentarles el tema de investigación, explicar los objetivos del estudio y solicitar su participación voluntaria. En esta etapa, también se acordaron fechas y horarios para las entrevistas.

C. Levantamiento de información mediante entrevistas semiestructuradas

La recolección de datos se realizó a través de **entrevistas semiestructuradas**, a través de una guía de 17 preguntas, las cuales proporcionaron un equilibrio para explorar percepciones, opiniones y experiencias, lo que permitió profundizar en los aspectos más relevantes y adaptarse a las particularidades de cada participante.

D. Análisis de la información

Se realizó la sistematización de información para identificar patrones, similitudes y diferencias en las percepciones de las egresadas de Trabajo Social, garantizando que los resultados sean consistentes y significativos para la interpretación. En primer momento, se transcriben las entrevistas, donde la información no tuvo modificaciones, lo que permite trabajar con información completa y detallada. En segundo momento, se realizó una lectura detallada para familiarizarse con los datos y detectar ideas o patrones recurrentes. En tercer momento, se realizó la codificación, asignando etiquetas o palabras clave a segmentos del texto que representen conceptos o experiencias relevantes y similares.

Finalmente, se realiza la interpretación de los datos, relacionando las categorías con la pregunta de investigación y respaldando los hallazgos con citas textuales de las participantes. Lo que permitió identificar patrones significativos, comprender la percepción de las egresadas de la UNMSM y la UNFV, y obtener conclusiones que aporten al análisis del rol de las trabajadoras sociales en el sector empresarial y en ONG.

2.7. Preguntas, variables e indicadores de la investigación.

A continuación, presentamos las preguntas específicas, las variables, la definición operacional de las mismas y los indicadores de la investigación en los siguientes cuadros:

Tabla 3*Preguntas específicas y variables de la investigación*

Preguntas específicas	Variables
¿Cuáles son los estereotipos de género que giran en torno a las trabajadoras sociales en los centros laborales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales?	Estereotipos de género que subyacen en la labor de las Trabajadoras sociales en los centros laborales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.
¿Qué consecuencias generan los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales en el sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales?	Impacto de los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.

Nota: Elaboración propia, 2024.

Tabla 4*Operacionalización de variables*

Variables	Definición Operacional	Indicadores
Estereotipos de género que subyacen en la labor de las Trabajadoras sociales en los centros laborales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.	Se refiere a las creencias, características y atributos que en el área laboral se les han asignado a las trabajadoras sociales, por el hecho de ser mujeres, tales como: orientadas cuidado de las personas, a las labores domésticas; asimismo, que es una carrera solo para mujeres y asistencialista. Lo que repercute en la discriminación y el establecimiento de roles de género.	• Características y atributos de género. • Creencias sobre las trabajadoras sociales, en el ámbito laboral. • Discriminación laboral por género.

Variables	Definición Operacional	Indicadores
Impacto de los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales en el sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales	Se refiere a los efectos que producen los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales, así como a los cambios que van a enfrentar, durante el tiempo que se encuentren expuestas a los estereotipos de género.	• Posición de las trabajadoras sociales, en el espacio laboral privado. • Roles de género. • Existencia de limitaciones hacia las trabajadoras sociales. • Valoración de la profesión en el ámbito privado.

Nota: Elaboración propia, 2024.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

3. 1. Marco Contextual e histórico.

La presente investigación, se desarrolló en dos ámbitos de intervención, es decir, en dos universidades públicas, en donde se enseña la profesión de Trabajo Social, siendo la primera de ellas, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y la segunda, la Universidad Nacional Federico Villareal (UNFV).

Es importante mencionar, según la trabajadora social peruana Cárdenas (2023), la primera escuela en Perú, denominada en ese entonces Servicio Social se funda el 30 de abril de 1937. Cabe mencionar que hasta el año 1942 la formación tenía una duración de dos años y las estudiantes eran denominadas “visitadoras sociales”. Ese mismo año, el plan de estudios se amplió a cuatro años, y el término utilizado fue “asistentes sociales”. Posteriormente, en el año 1969 la carrera se incorpora al ámbito universitario¹, adoptándose la denominación de trabajadora o trabajador social, lo que se mantiene hasta la actualidad, trayendo consigo una mayor profesionalización y alcance con la incursión de más personas como estudiantes, las cuales en su mayoría son mujeres.

Asimismo, es relevante señalar que, según la autora peruana Escarena (1947), los años de formación en servicio social en las primeras décadas, guardaban una estrecha relación, en primer lugar, al servicio social en la protección materno-infantil, donde se brindaba asistencia a niñas y niños en situación de desprotección; en segundo lugar, el servicio social en el campo médico, orientado a atender y ofrecer apoyo ante los problemas sociales, económicos y morales de las personas enfermas; en tercer lugar, el servicio social criminológico, dirigido a la atención de personas privadas de la libertad, finalmente, el servicio social educativo.

Del mismo modo, la trabajadora social peruana Paz (2019), menciona que en los años 70 con la influencia de la reconceptualización se cuestiona al Trabajo Social tradicional, asistencialista y funcionalista, lo que, impulsó en la formación académica un enfoque crítico, estructural y comprometido con la transformación social, esta cuestión en el Perú coincide con la incursión de la profesión en el campo universitario. Asimismo, en el año 2013, se establece la Ley N°30112, del ejercicio profesional del Trabajo social, lo cual conduce a que las mallas

¹ Cárdenas. (2023). Aspectos históricos del Trabajo Social en el Perú. <https://repicts.org/investigacion/>

curriculares universitarias se encuentren orientadas a competencias y habilidades necesarias, con las especialidades que tengan la ley para las profesionales en Trabajo Social como: investigación, gerencia social, ética, compromiso social, entre otras, para que la o el profesional pueda desempeñarse completamente en su rol.

De igual forma, es relevante mencionar que, en el año 2018, tanto la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), como la Universidad Nacional Federico Villareal (UNFV), modifican sus mallas curriculares incorporando más horas de investigación. Además, cabe señalar que en ambas universidades es donde se encuentran las únicas Escuelas de Trabajo Social públicas en la ciudad de Lima metropolitana, por ende, en estas dos universidades se concentra la mayor cantidad de futuras trabajadoras y trabajadores sociales.

3.1.1 Desarrollo histórico del Trabajo Social.

El Trabajo Social, nace como respuesta a las diversas problemáticas que se acentúan en la Revolución Industrial, asociado a la vida precaria que enfrentaban las personas. Del mismo modo, la Revolución Industrial como menciona la autora chilena Rodríguez (2022), representó una ruptura en ámbitos que hasta la época aún se encontraban muy definidos y divididos, por un lado, el ámbito público, representado por los hombres y por el otro, el ámbito privado, siendo las mujeres quienes tenían preponderante responsabilidad.

Es así que, con la Revolución Industrial, cambia esta situación con la inserción de las mujeres al mundo laboral, es decir, insertan al ámbito público, teniendo así una doble responsabilidad en ambos espacios. De esta manera, se entiende que en dicho contexto se haya dado apertura a una profesión feminizada como el Trabajo Social y que las mujeres tuvieran una mayor preponderancia en ella.

Es importante mencionar también, que el Trabajo Social en Latinoamérica, ha presentado distintos matices con el transcurrir de las décadas, por lo que, la trabajadora social mexicana Valero (2009), menciona que la profesión ha tenido un proceso histórico con cambios, es así que, hace una división de cinco concepciones, **la primera es la concepción benéfica-asistencial**, la cual se basa en la caridad, con fines religiosos, de obrar bien solo por amor a Dios y a la filantropía por amor al prójimo, sin embargo, ninguna de las dos buscaba abordar en sí los problemas, ni ofrecer soluciones amplias para contrarrestarlo y lograr el bienestar de

las personas, sino solo el reconocimiento de quien está haciendo un “acto bueno”.

La **segunda concepción es denominada para médica y/o para jurídica**, que estaba orientada a que las “visitadoras sociales” término utilizado para referirse a las trabajadoras sociales de la época, se emplearan como auxiliares de los médicos y abogados, en el caso de los primeros para asegurar que los pacientes cumplieran el tratamiento que se había establecido por el médico, adicionalmente, se encargaban de dar pautas de higiene; respecto a los segundos, las visitadoras sociales, se encargaban de ir a los hogares de las personas que se encontraban privadas de la libertad para conocer más a fondo sobre la vida familiar. En ambos casos ellas, estaban sujetaban a las necesidades y demandas que tuvieran los médicos y abogados, encargándose de concretar órdenes que ellos establecieran.

La **tercera concepción es la aséptico tecnocrática**, en este periodo se da relevancia a la técnica y ciencia, como herramientas para combatir las aflicciones de la humanidad, cobran gran notoriedad la idea de que todos los seres humanos independientemente de su raza, género o condición social merecen tener un bienestar, con ello el Trabajo Social, adquiere un fin técnico y práctico, para buscar la mejora de las personas.

Asimismo, la cuarta **concepción es denominada desarrollista**, en los países Latinoamericanos se inicia un periodo de modernización y desarrollo, por ende, para el Trabajo Social también, debido a que, las problemáticas sociales empieza a ser abordadas desde otro enfoque, con una mirada más holística, que busca comprender las causas de problemáticas como el analfabetismo, desnutrición, pobreza, entre otros, para atacar el subdesarrollo, es ahí donde muchas trabajadoras y trabajadores sociales se insertan al mundo laboral.

Por último, la quinta **concepción de la reconceptualización**, la cual cuestiona diversos aspectos, por un lado, las formas metodológicas tradicionales que tenía el Trabajo Social y por otro, reflexionó sobre la falta de teoría que tenía la profesión y que ella se basará en gran medida solo en la practicidad y herramientas que ofrecían otras profesiones como la psicología y sociología, por lo que era necesario que las y los profesionales crearan una base teórica que partiera desde el mismo Trabajo Social, además, en este periodo se proponía y aspiraba a que hubiera una perspectiva más crítica de la realidad social.

Como se logra observar, tras lo mencionado, la profesión de Trabajo Social ha estado sujeta a

un proceso histórico de cambios, por lo que cabe mencionar que ello también ha repercutido en las denominaciones que se ha tenido y rol de las mujeres. Frente a ello Zavala (2013) indica que las antiguas visitadoras sociales, que son un antecedente de las trabajadoras sociales, coincidían más con un rol maternal y de mujer abnegada que da todo de sí por los demás. Posteriormente cuando son denominadas asistentas sociales, presentan un rol más de tipo educativo, de servicio y de tipo moralizante en las familias.

En la actualidad el término que se utiliza es el de trabajadora social, presentando otras características en el perfil profesional, tales como: pensamiento crítico, empatía, sentido de justicia social, entre otros. Sin embargo, en diversos espacios se sigue manteniendo como característica predominantes el servicio y el cuidado como parte del perfil que deberían cumplir las trabajadoras sociales, asociándose más a los términos anteriores que se utilizaban para referirse a ellas.

3.1.2 Contexto universitario y laboral actual.

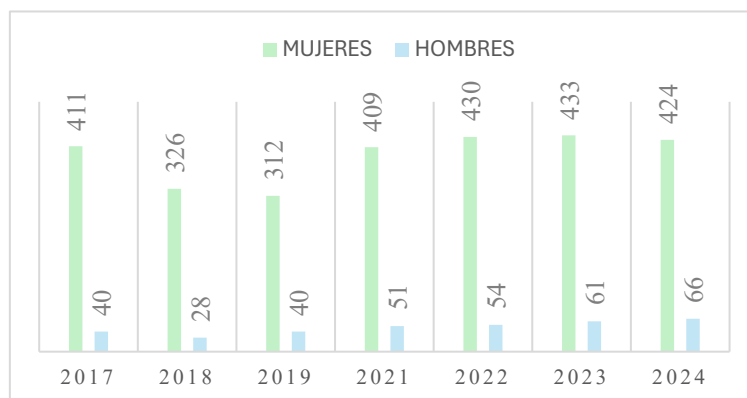
El Trabajo Social al ser una profesión compuesta mayoritariamente por mujeres, existen estereotipos de género como se mencionó anteriormente en el capítulo I que se trasladan al ámbito profesional y laboral.

En cuanto a las cifras de personas matriculadas en Trabajo Social, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) en el año 2023 indica que, del total de personas matriculadas en la profesión de Trabajo Social, a nivel nacional, el 92% son mujeres y el 8% son hombres.

Respecto a cifras de las personas que se encuentran matriculadas en la profesión de Trabajo Social, en la UNMSM y UNFV, se presentan las siguientes figuras y tablas estadísticas:

Figura 2

Personas matriculadas en la carrera de Trabajo Social de la UNMSM. (2017-2024)



Nota: Elaboración propia, con datos extraídos de informes de la Oficina General de Planificación de la UNMSM, 2025.

Tabla 5

Porcentaje de personas matriculadas en la carrera de Trabajo Social de la UNMSM. (2017-2024).

AÑO	2017	2018	2019	2021	2022	2023	2024
MUJERES	91%	92%	89%	89%	89%	88%	87%
HOMBRES	9%	8%	11%	11%	11%	12%	13%

Nota: Elaboración propia, con datos extraídos de informes de la Oficina General de Planificación de la UNMSM, 2025.

Figura 3

Personas matriculadas en la carrera de Trabajo Social de la UNFV. (2019-2022).



Nota: Elaboración propia, con datos extraídos de boletines de la Oficina de Planificación de la UNFV, 2025.

Tabla 6

Porcentaje de personas matriculadas en la carrera de Trabajo Social de la UNFV. (2019-2022).

AÑO	2019	2020	2021	2022
MUJERES	94%	92%	93%	93%
HOMBRES	6%	8%	7%	7%

Nota: Elaboración propia, con datos extraídos de boletines de la Oficina de Planificación de la UNFV, 2025.

Por lo tanto, se observa de acuerdo a la data estadística que el Trabajo Social es una carrera altamente feminizada, que se encuentra vinculada a estereotipos de género, al ser una profesión relacionada desde que surgió a aspectos como el cuidado, la asistencia, la constante preocupación y atención por el otro; cuestiones identificadas como atributos o cualidades principalmente a las mujeres.

Del mismo modo, cabe mencionar que en las mallas curriculares de estudios universitarios, tanto de la Universidad Nacional de Mayor de San Marcos (UNMSM) y la Universidad Nacional Federico Villareal (UNFV), los cursos están orientados a trabajar con poblaciones vulnerables, siendo más compatible con el ámbito de las Organizaciones no Gubernamentales que se evocan a la gestión y proyectos sociales; caso contrario sucede, con el ámbito empresarial, debido a que las mallas curriculares no tienen cursos directamente relacionados con las funciones que se realizan en las empresas, tales como la gestión de subsidios, descansos médicos, control de seguros y actividades de bienestar.

En relación con lo anteriormente mencionado, el autor peruano Soto (2022) indica que, a partir del año 2010, adicional al campo laboral que ya tenían las y los profesionales en hospitales, Organizaciones No Gubernamentales y el Estado, se inició con mayor fuerza su presencia en empresas transnacionales y programas de Responsabilidad Social. Lo que permite comprender la diversidad de campos de acción en los que se insertan las trabajadoras sociales y cómo estos contextos pueden influir en la reproducción o transformación de estereotipos de género asociados a la profesión.

Asimismo, Pajares y Romero (2023), el primero psicólogo y el segundo economista, ambos

peruanos indican en su Estudio del campo laboral de las y los profesionales en Trabajo Social, en el cual participaron 173 profesionales de Trabajo Social que por un lado, el 38.2% trabaja en el sector privado, principalmente en áreas de gestión del talento humano, responsabilidad social empresarial y servicios especializados, por otro lado, un 5.8% se desempeña en organizaciones no gubernamentales, lo que representa un porcentaje significativo de 44% de profesionales de Trabajo Social que se desempeñan en estos sectores.

De allí que, se entienda, lo que sucede en la actualidad que un gran sector de las y los profesionales en Trabajo Social, estén insertadas en empresas, en áreas de Recursos Humanos, Bienestar Social y Sostenibilidad; la idea mencionada se refuerza con el Decreto Supremo N° 009-65, que se estableció en el año 1965, el cual establecía que las empresas que cuenten con más de 100 empleados deben tener un “*asistente social diplomado*”, lo que en la actualidad equivale a una trabajadora o trabajador social colegiado, que debe contribuir al bienestar de las y los trabajadores.

Asimismo, debe aclararse que, en junio del presente año 2025, el decreto supremo fue derogado, reemplazado por el Decreto Supremo N°005-2025-TR, donde ya no se establece la obligatoriedad de una trabajadora o trabajador social en las empresas². Lo indicado, deja en evidencia que ha existido una fuerte oferta en dicho sector, en la cual muchas y muchos profesionales optan por ella.

En este nuevo contexto, las empresas, al no estar obligadas a contar con estos perfiles, podrían optar por prescindir de trabajadoras sociales o reemplazar sus funciones por otros profesionales o áreas internas, priorizando criterios de reducción de costos. En consecuencia, las trabajadoras sociales enfrentarán menores oportunidades de inserción en el sector empresarial, una mayor competencia por un número reducido de vacantes y una posible precarización de las condiciones laborales.

Asimismo, esta modificación normativa podría generar un desplazamiento de profesionales hacia otros sectores, como el público o el comunitario, lo que podría generar una saturación en dichos espacios, considerando también que se compite con otras profesionales en psicología y sociología.

² Diario oficial del Bicentenario El Peruano. (2025). Decreto supremo N°005-2025-TR. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2409619-5>

Cabe mencionar, además, es que esta situación, no afecta solo a las profesionales, sino a las y los empleados de las empresas, tiene efectos directos y negativos en su bienestar integral, ya que estos profesionales cumplen un rol clave en la atención de problemáticas sociales, familiares, económicas y emocionales que inciden en el desempeño laboral. Sin su presencia, las y los empleadas(os) pueden quedar sin orientación ni acompañamiento frente a situaciones como conflictos familiares, violencia, endeudamiento, problemas de salud, sobrecarga laboral o dificultades para acceder a beneficios sociales y prestaciones, lo que incrementa los niveles de estrés, ausentismo y rotación de personal.

Asimismo, la trabajadora social actúa como un nexo entre la empresa y la empleada(o), facilitando la gestión de beneficios, programas de bienestar, prevención de riesgos psicosociales y la promoción de un clima laboral saludable; su ausencia puede debilitar estos procesos y generar respuestas tardías o inadecuadas ante problemáticas laborales.

Ahora bien, en el caso de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, se observa que al culminar los estudios universitarios, podría ser más sencillo insertarse al sector empresarial, porque existe una fuerte oferta laboral, además, porque para dichos espacios no se compite con personas de otras profesiones, ya que, el puesto está diseñado de manera específica para una trabajadora o trabajador social; caso contrario sucede en espacios de Organizaciones No Gubernamentales, donde si bien hay algunos empleos que solicitan a trabajadoras y trabajadores sociales, hay otros en los que, pueden estar inmersas otras profesiones de las ciencias sociales como la sociología, antropología, entre otros, existiendo una mayor competencia.

Es importante mencionar que, en el Perú tanto el sector empresarial, como el de las ONG son espacios de oportunidad laboral para las trabajadoras sociales. En ese sentido, para que ellas y ellos respondan a las necesidades del mercado laboral es necesario, que exista una especialización de programas educativos respecto a los temas que se desarrollen en cada uno de los espacios, que dote a las personas de capacidades específicas en cada área; debido a que las características y funciones que se desarrollan en el sector empresarial son diferentes a las que se tienen y realizan en las Organizaciones No Gubernamentales.

3.2. Marco normativo.

Tanto a nivel internacional como nacional, se ha ido avanzando en la incorporación de leyes, normas, políticas y lineamientos, para reducir la desigualdad de género entre hombres y mujeres, así como los diversos problemas que giran en torno a ellas, no obstante, aún existen brechas y dificultades en su formulación e implementación, explícitamente se ve reflejado en las condiciones de vida de las mujeres, en la múltiple vulneración de derechos que enfrentan frente a los estereotipos y roles de género.

En ese sentido, en la presente sección se abordará, en primer lugar, la normativa internacional, que, para fines de la investigación, se han ubicado principalmente: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de Belém do Pará, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio n°111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación). Para luego, abordar las normas nacionales se ha considerado pertinente para el estudio las siguientes: La Constitución Política del Perú, la Política Nacional de Empleo Decente, la Ley N°28983, la Política Nacional de Igualdad de Género, la Ley N°30364 y el Código de Ética Profesional de Trabajadores Sociales del Perú.

3.2.1. Normas internacionales.

En primer lugar, se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos³, la cual representa un hito y cambios a nivel mundial en el reconocimiento de los derechos de las personas. De este modo, los países que forman parte se comprometen a cumplirlos, ofreciendo garantías para el bienestar de las personas, especialmente para aquellas que encuentran en una situación de desigualdad como las mujeres; es así que, en dicho documento se otorga y se establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, marcando un avance fundamental.

En segundo lugar, de manera específica a normas en las cuales el sujeto central solo son las mujeres, se sitúa la Convención Belém do Pará, La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁴, la cual aborda los múltiples tipos de

³ Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁴ Organización de Estados Americanos. (1994). Convención Belém do Pará, La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

violencia que afecta la vida de las mujeres, ya sea física, sexual, económica y/o psicológica. Esta convención significó que diversos actores e instituciones a nivel internacional empezarán a atender con mayor prioridad los casos de violencia que sufren las mujeres, teniendo como uno de sus principales mensajes claves una vida libre de violencia.

En tercer lugar, siguiendo la misma línea, una de las normas más resaltantes es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁵; la cual menciona que es necesario que se pueda reconocer la participación y los aportes que tienen las mujeres en los diversos espacios a nivel político, social, económico y cultural. Es así que, la Convención es fundamental para la presente investigación, debido a que hace referencia de manera explícita a los estereotipos de género, que giran en torno a la feminidad y masculinidad los cuales deben ser eliminados de todas las esferas; siendo una de ellas la laboral, que es donde se enfoca la investigación, entendiendo que es un espacio donde aún existe discriminación hacia las mujeres.

Asimismo, en cuarto lugar se encuentra el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)⁶, al estar la investigación inmersa en un contexto laboral, es resaltante mencionarlo, ya que hace énfasis en que debe existir una misma remuneración para hombres y mujeres, cuando realizan acciones del mismo valor físico, intelectual, manual y cualquier otro, puesto que al existir brecha salarial hacia las mujeres, se menosprecia las labores que realizan en sus centros laborales, estando envueltos estereotipos que refuerzan que los hombres realizan mejor las labores y por eso es merecen un mayor reconocimiento y retribución económica. Ello, se ve reflejado, en que las profesiones masculinizadas por ejemplo las ingenierías, tengan salarios mayores, en comparación a profesiones feminizadas como el Trabajo Social, la Educación y enfermería.

Siguiendo la línea de lo anterior, en quinto lugar se encuentra el Convenio n°111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación)⁷, el cual

⁵ Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

⁶ Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

⁷ Organización Internacional del Trabajo. (1958). El Convenio n°111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

condena cualquier acto de discriminación en el ámbito del trabajo, en la cual se encuentra inmersa la variable género, es decir, no debería haber un trato diferenciado o desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los ámbitos y en las ocupaciones donde se encuentren, por el contrario, este debería ser justo y equitativo fomentado la participación de todas las personas en la diversidad existente.

Por lo anteriormente expuesto, los estereotipos reproducen esquemas de discriminación, por esta razón tiene una consecuencia en el desarrollo de la identidad y desenvolvimiento de las trabajadoras sociales en los espacios laborales, es así que la normativa presentada se encuentra directamente vinculada con la investigación.

3.2.2. Normas nacionales.

En primer lugar, se encuentra la Constitución Política del Perú⁸, la cual establece, en el artículo 26 que dentro de los principios que rige las relaciones laborales, se encuentra la igualdad de oportunidades que debe existir para todas las personas sin ningún tipo de discriminación, es decir, no deberían existir barreras como los estereotipos y roles de género; asimismo, la igualdad de oportunidades debe verse reflejada desde los distintos espacios como la familia, los colegios y los centros laborales, por lo tanto, siendo deber del Estado difundir y establecer los mecanismos necesarios para concretarlo.

De la misma manera, en segundo lugar, se encuentra la Política Nacional de Empleo Decente⁹, que ofrece un marco amplio, desde la identificación de la existencia de discriminación por género en el mercado laboral, así como el establecimiento de metas para su reducción y el desarrollo de mecanismos que procuran evitar en todo el proceso de contratación la desigualdad y discriminación desde la selección hasta cuando las trabajadoras estén insertadas en sus puestos de trabajo, para que no se una existencia de relaciones de poder y subordinación.

En concordancia con lo mencionado, en tercer lugar se encuentra la Política Nacional de Igualdad de Género¹⁰, establecida en el año 2019, la cual identifica como problema público la

⁸Presidencia de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf?v=1594239946

⁹Presidencia de la República del Perú.(2021). Política Nacional de Empleo Decente. <https://elperuano.pe/NormasElperuano/2021/06/13/1962213-1/1962213-1.htm>

¹⁰ Presidencia de la República del Perú. (2019). la Política Nacional de Igualdad de Género. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/3048400-politica-nacional-de-igualdad-de->

discriminación estructural contra las mujeres, mencionando dentro de sus causas la permanencia de roles de género en la sociedad, así como atributos o características que son determinados tanto a las mujeres como los hombres; que precisamente durante esta investigación se busca indagar, trayendo como consecuencia que existan limitaciones en espacios como el laboral para las mujeres. De la misma manera, aborda la relevancia de la representación de las mujeres en espacios donde se da una mayor incidencia en la toma de decisiones. Es así que, la política es resaltante porque reconoce que es importante que el enfoque de género sea transversalizado, en las instituciones públicas y privadas, para tener un mayor alcance.

En quinto lugar, se encuentra la Ley N° 30364 para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar¹¹; la cual identifica diferentes tipos de violencia hacia las mujeres, entre ellas la violencia psicológica, siendo una de las principales que afecta la vida de las mujeres y que en muchos casos pasa desapercibida. Además, dentro de las problemáticas la Ley señala que los diversos estereotipos de género que recaen sobre el cuerpo de las mujeres se presentan también en el ámbito laboral, donde están incluidas las trabajadoras sociales.

Por último, al estar la investigación inmersa en la profesión del Trabajo Social, resulta imprescindible tener en cuenta el Código de Ética Profesional de Trabajadoras(es) Sociales del Perú¹², el cual plantea que la carrera está basada en actos democráticos, derechos y que tiene un fin humanitario. Es así como, en el artículo número 11, hace hincapié en que se debe hacer frente a las limitaciones u cualquier acción que atente contra el desarrollo de las trabajadoras sociales, por lo que debe estar presente en la investigación, ya que como se ha mencionado los estereotipos de género colocan barreras en su desenvolvimiento y en su avance profesional.

Con lo mencionado, la normatividad tanto a nivel internacional como nacional se vinculan de forma general con la investigación, porque están direccionadas a que primen los derechos humanos y la dignidad de las personas, por lo que es necesario que se encuentren presentes, en

[genero-versiones-amigables](#)

¹¹ Presidencia de la República del Perú. (2020). Ley N° 30364 para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar. Ley N° 30364 para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar. <https://www.gob.pe/74905-ley-n-30364-ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres-y-los-integrantes-del-grupo-familiar>

¹² Colegio de trabajadores sociales del Perú. (2023). el Código de Ética Profesional de Trabajadoras(es) Sociales del Perú <https://es.scribd.com/document/860002386/CODIGO-DE-ETICA-CTSP-APROBADO-EL-09-09-2023>

vista de que al hablar de estereotipos de género se contraponen a ello, porque tienden a ser negativos y establecer una jerarquización, entre hombres y mujeres, que vulnera el bienestar de las mismas. Al ser el Perú uno de los países que ha adoptado dichas normas, debe implementar los mecanismos necesarios para que los estereotipos no se repliquen, como suele suceder en el campo laboral de las trabajadoras sociales. Puesto que, todas las mujeres y por ende las trabajadoras sociales merecen vivir una vida libre de imaginarios que les permita desempeñarse como profesionales, en el mundo laboral.

De la misma forma, los convenios, leyes y políticas existentes a nivel internacional y nacional, se encuentran relacionadas y siguen un mismo hilo, que permite entender el panorama de las mujeres en el ámbito laboral, así como reconocer de qué forma las afecta. Es así que, se entiende que la normatividad sirve para regular las acciones y actitudes de las personas, pero a su vez sienta las bases para la protección de las mujeres, poniendo como eje central su dignidad.

3. 3. Antecedentes.

La presente investigación, cuenta con antecedentes internacionales y nacionales, que responden a estudios, tesis, investigaciones, artículos, entre otros, los cuales han sido agrupados en diversas categorías. En primer lugar, se aborda los estereotipos de género que subyacen en la labor de las Trabajadoras sociales en los centros laborales del sector privado y, en segundo lugar, se plantea el impacto de los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales en el sector privado, con la finalidad que estos guarden relación con las variables de investigación.

3.3.1. Estereotipos de género que subyacen en la labor de las Trabajadoras sociales en los centros laborales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.

Es preciso mencionar, que antes de profundizar en otros aspectos que estén relacionados a los estereotipos de género, es importante entender a que me referiré con ellos, en ese sentido, los estereotipos de género han estado presentes en la sociedad desde tiempos históricos, sin contar necesariamente con definiciones, aunque sí de manera real estando presentes en las interrelaciones de la sociedad, repercutiendo en diversas dinámicas familiares y sociales; los cuales han predeterminado en gran medida la funcionalidad y posición de las mujeres y hombres, en la sociedad por el sexo biológico con el que nacen.

Con ello las psicólogas españolas Castillo y Montes (2014) en el escrito: Análisis de los estereotipos de género actuales, hacen referencia a que los estereotipos de género son creencias sobre los atributos asociados a mujeres y hombres que mantienen la discriminación de género, estos no hacen mención de manera individual, sino a determinados grupos o sectores, los cuales son aceptados de manera natural por la sociedad. Asimismo, las Naciones Unidas (2024) indica que los estereotipos de género suelen ser perjudiciales, ya que limitan la capacidad de las personas para desarrollarse personalmente, profesionalmente y la toma de decisiones sobre sus vidas.

Adicional a ello, las abogadas Cook y Cusack (2010), en el estudio denominado: Estereotipos de género, indican que los atributos relacionados al género pueden variar según el contexto, ya que, no serán necesariamente los mismos que se tengan en un país, por presentar diversas culturas y construcción histórica; sin embargo, mantienen la jerarquía de poder entre hombres y mujeres. Del mismo modo, se pueden presentar por diversas razones, siendo una de las principales, que simplifican la vida de las personas, es decir, resulta más complejo reconocer las especificidades de cada quien, por el contrario, al existir generalizaciones, es más fácil la identificación de los grupos de personas. No obstante, es importante no realizar generalizaciones, debido a que recae en ignorar desigualdades existentes, por el contrario, el considerar especificaciones permite: promover el reconocimiento de la diversidad e igualdad de derechos, oportunidades y condiciones.

La trabajadora social española Nebreda (2019), en el estudio denominado: El género del trabajo social: una reconstrucción genealógica desde la perspectiva de género, desarrollado en España, utiliza un enfoque histórico-genealógico, para reconstruir la trayectoria del Trabajo Social y así entender el establecimiento de ideas y estereotipos que giran en torno a las trabajadoras sociales. Es por ello, que los estereotipos se encuentran relacionados con la naturalización de lo que significa ser mujer, para lo cual la autora articula estos en dos ejes.

El primero de ellos hace referencia a la mujer y la domesticidad, debido a que las mujeres tienden a sentirse más identificadas con las labores del hogar y no con el resto de actividades que puede ofrecer el mundo laboral, esto se debe a toda una tradición construida a lo largo de la historia, situada en la corriente intelectual de La Ilustración, por lo que la autora toma como ejemplo, la obra de Rousseau llamada Emilio o de la Educación, teniendo como eje central la educación y la importancia que tiene para formar buenos ciudadanos.

En la obra *Emilio*¹³, es el personaje principal, quien se encuentra casado con Sofía; Emilio representa la libertad, la autonomía y, además, se encuentra situado en el ámbito público, que era el espacio donde ubicaban a todos los hombres debido a los roles y estereotipos de género.

No obstante, Sofía que representaba a las mujeres, era todo lo contrario a Emilio, siendo ella la responsable de educar a los hijos e hijas y que sean ciudadanas(os) de bien, lo que significaba que tuvieran un comportamiento socialmente aceptable de la época, recayendo esa responsabilidad únicamente en ella. Es así que se observa que la mujer no estaba constituida como un ser igual al hombre ni mucho menos recibían la misma educación, ya que esta era diferenciada según el sexo biológico.

Por lo tanto, las mujeres eran educadas para servir al otro y hacerles la vida agradable, pero poco o nada se cuestiona sobre las necesidades o lo que ellas querían para sus vidas, siendo así que estaban supeditadas a lo que los hombres y la sociedad les exigía, pero, no se daba espacio a sus elecciones y a su autonomía.

Respecto al el segundo eje, se refiere a la mística maternal, por la función biológica que cumplen las mujeres, la cual ha sido vista como única alternativa hacia ellas en el desarrollo de su vida, tal es así que las mujeres que se niegan a ser madres o a colocar por encima otras prioridades, como las profesionales, son vistas a través de un juicio crítico, estigmatizante, porque rompen una línea de orden social, religioso, moral y natural.

Ambos ejes permiten entender el origen y desarrollo del Trabajo Social; ya que, está relacionado con el traslado de las funciones e imagen que tenían las mujeres en el ámbito privado al público, como se ha mencionado con anterioridad, la filantropía está asociada a los orígenes del Trabajo Social, como un espacio donde las mujeres van a cobrar notoriedad y reconocimiento. Sin embargo, corresponde al arquetipo de mujer caritativa y buena, siguiendo la normativa femenina de la época, de tal forma que son estereotipos formados por la sociedad hacia las mujeres, trasladándose posteriormente a las trabajadoras sociales.

¹³ *Emilio o De la educación* fue escrita por Jean-Jacques Rousseau en pleno siglo XVIII, en 1762, se desarrolló en el marco de la Ilustración, periodo que exaltaba la razón, el progreso y la educación como herramientas para transformar la sociedad. Sin embargo, aunque este movimiento defendía la libertad, la igualdad y la formación integral del individuo, estas ideas no se aplicaban de forma igualitaria a hombres y a mujeres. La exclusión femenina del ámbito público, político e intelectual era la norma.

Con lo mencionado anteriormente, se ha presentado un esbozo de que el Trabajo Social es una carrera feminizada, por lo que la trabajadora social Lorente (2004) indica que:

“Es un término que trata de la asignación de valores culturalmente considerados femeninos a las relaciones sociales y por esa vía a las profesiones. Por ende, no se trata de un incremento de mujeres en la vida pública o al interior de las profesiones. Es una pauta cultural que afecta a comportamientos, no que incrementa sujetos, aunque en un momento determinado los presuponga” (p.9).

Por lo que, el cambio de perspectiva de la autora resulta más pertinente para la investigación, puesto que, por algunas autoras anteriormente era concebido como algo positivo que incrementaba la participación de la mujeres, en cualquier esfera, pero, sin cuestionar ¿en qué se está dando una participación e incidencia de ellas?, ¿está siendo positivo?, ¿realmente a qué espacios están accediendo las mujeres?, ya que en realidad siguen existiendo espacios donde las mujeres aún no acceden de manera igualitaria, no obstante, hay otros que tienen una considerable cantidad de ellas, pero se debe a las características femeninas, produciendo por el contrario una repercusión negativa en las mujeres.

Es así como esta investigación al estar evocada en la profesión de Trabajo Social, que está compuesta en su totalidad por mujeres cobra sentido profundizar en el rol que desempeñan en el ámbito privado.

Sumado a lo mencionado anteriormente la trabajadora social Nebra (2018), en su estudio: Feminización del Trabajo Social, en Argentina, indica que la feminización ha incidido en la construcción de la identidad y perfil de las trabajadoras sociales; asimismo, se sujeta con el hecho de que, para hablar de feminización de la profesión, es necesario tener una mirada más holística que no solo se reduzca a una cuestión cuantitativa de saber que está compuesta mayoritariamente por mujeres, sino que está tiene que ver con lo que las trabajadoras sociales piensan de cómo son percibidas por otros(as), pues indican que es una profesión “fácil”, ya que, está relacionado a lo femenino y al cuidado, que son acciones “sencillas” de realizar.

De la misma manera, la autora hace referencia a que algunas trabajadoras sociales, han sido

percibidas como “*débiles*”, ya que requieren de protección, ya sea de un colega trabajador social u otro profesional, para intervenir en algunas áreas, por ejemplo, si tienen que ir a centros de prácticas y trabajo donde los lugares pueden ser peligrosos, ellas no debería acudir solas, también en áreas donde se interviene con población compleja tales como personas que consumen drogas o personas que se encuentran en cárceles, con estas poblaciones es mejor que intervenga un trabajador social. Lo cual, articula creencias machistas sobre las trabajadoras sociales.

Por consiguiente, para la autora resulta pertinente que la variable de “género” se encuentre inmersa dentro del Trabajo Social, puesto que durante décadas no se le ha dado la importancia que requiere y podría contribuir a entender diversas problemáticas, ya que su intervención se encuentra vinculada a contrarrestar los estereotipos y roles de género. Adicionalmente, la autora hace hincapié en que aún existe una marcada división sexual del trabajo, debido a que algunas profesiones, exaltan atributos concebidos como femeninos a nivel social y otros masculinos aumentando así la desigualdad de género.

Asimismo, la trabajadora social argentina Gonzáles (2019) en la tesis: Análisis sobre la feminización del Trabajo Social y su relación con la entrevista domiciliaria. Un estudio en el ámbito educativo del Partido de General Pueyrredón, aborda el fenómeno de la feminización en la profesión del Trabajo Social, centrada en estudiantes y docentes de la licenciatura en Trabajo Social. El objetivo principal de esta investigación fue analizar cómo la predominancia de mujeres en la profesión influye en la construcción del perfil profesional y en las representaciones de la identidad profesional dentro del ámbito académico.

Para lograrlo, se emplearon técnicas cualitativas como entrevistas a 7 trabajadoras sociales y análisis de documentos institucionales que permitieron comprender las percepciones y experiencias de las personas entrevistadas, respecto a la feminización profesional. Entre los principales resultados, la tesis encontró que la feminización del Trabajo Social se mantiene como una característica estructural de la carrera, condicionando tanto la formación como las expectativas profesionales de estudiantes y docentes, y generando una construcción identitaria profesional con rasgos distintivos asociados a esta feminización.

La conclusión principal del estudio señala que la feminización, lejos de ser un rasgo neutro, incide en las dinámicas formativas y en la valoración social de la profesión, planteando retos

en torno a la legitimación académica y la inserción laboral de quienes ejercen la disciplina.

De la misma manera, el artículo desarrollado por las trabajadoras sociales mexicanas Gálvez, et al. (2021), denominado: Mujeres, género y Trabajo Social: posibilidades e imposibilidades en la gestión para el desarrollo en México, quienes utilizan una metodología cualitativa, tuvo como muestra a 20 mujeres de la profesión de Trabajo Social.

La investigación abarca 3 aspectos de las trabajadoras sociales, en primer lugar, aborda la dimensión temporal pasada, que se refiere a las motivaciones que las llevó a elegir la profesión, en segundo lugar, aborda la dimensión en el presente, la cual se refiere a la autoimagen que tienen en la actualidad las mujeres de ellas mismas y cómo está situado el Trabajo Social, en tercer lugar, una dimensión a futuro, la cual hace referencia a los planes y expectativas que tienen posteriormente las mujeres como profesionales en el ámbito laboral.

También, se logra evidenciar la existencia de una representación maternal hacia las mujeres trabajadoras sociales, que está asociada a estereotipos de género, la mujer como imagen de madre resolutive, que busca en todo momento el bienestar de quienes la rodea y que debe comprender las situaciones complejas que pueden atravesar, asumiendo un rol naturalizado por la sociedad.

Cabe mencionar, que las conclusiones de la investigación giran en torno a que existen aspectos en los cuales las propias trabajadoras sociales deben profundizar, para determinar las problemáticas que enfrentan. Además, las autoras afirman que muchas trabajadoras sociales desempeñan una doble jornada laboral, primero en sus centros laborales y segundo en las casas, como una lucha constante, en donde deben cumplir ambas de manera eficiente, es decir, mandatos de cuidado y cumplimiento de las funciones laborales, aspectos impuestos por ser mujeres. Por ende, realizar ambas actividades requieren demanda de tiempo que las ponen en desventaja en comparación con los hombres, quienes no enfrentan esta doble jornada laboral.

Es importante tener en cuenta que sobre el comportamiento que tienen los estereotipos de género, en el Perú, la trabajadora social Yanac (2009), realizó el estudio: Estereotipos de género que autolimitan el desarrollo integral de las mujeres artesanas de junco pertenecientes a la provincia de Huaura (mayo –diciembre 2003) ; el cual tuvo como objetivo analizar cómo los estereotipos de género influyen en la autolimitación y el desarrollo integral de las mujeres artesanas de junco en la provincia de Huaura.

El diseño de la investigación fue básico, aplicativo de nivel descriptivo y explicativo, con técnicas de investigación etnográfica, incluyendo entrevistas a profundidad, observación participante y análisis de narrativas personales. Esto permitió explorar de manera detallada las experiencias de las artesanas, identificando los patrones culturales y sociales que reproducen estereotipos de género y afectan su desempeño y autoestima en el ámbito laboral. La muestra seleccionada fue de 168 mujeres artesanas de junco que pertenecen a la provincia de Huaura.

El principal resultado del estudio reveló que los estereotipos de género tradicionales imponen limitaciones significativas a las mujeres artesanas, restringiendo su autonomía, su capacidad de liderazgo y su participación en decisiones técnicas y económicas. Se evidenció que las mujeres internalizan roles asignados culturalmente, lo que impacta directamente en su autoconfianza, su percepción de habilidades y su proyección profesional.

Además, se observó que estas limitaciones se perpetúan a través de redes familiares y comunitarias que refuerzan la idea de que ciertos espacios laborales y de liderazgo son masculinos, las mujeres están asociadas principalmente con labores domésticas y artesanales, mientras que los hombres dominan espacios de decisión o comercialización, lo que genera limitaciones autoimpuestas: las mujeres internalizan las expectativas y subestiman sus propias capacidades técnicas o profesionales.

Se concluyó que los estereotipos de género actúan como barreras estructurales y psicológicas que autolimitan el desarrollo integral de las mujeres artesanas de Junco, afectando tanto su crecimiento personal como su participación plena en la economía local. Este hallazgo evidencia la necesidad de implementar estrategias educativas, políticas de apoyo y programas de empoderamiento que promuevan la equidad de género y fortalezcan la autonomía de las mujeres en contextos laborales tradicionales, asegurando que puedan desarrollar todo su potencial en su actividad productiva y social.

Otra importante investigación realizada por la administradora peruana Sánchez (2022) titulada: Empoderamiento y roles de género: experiencias de mujeres líderes de turismo comunitario en Perú se centra en cuatro mujeres que ejercen liderazgo en distintas regiones como San Martín, Lima, Arequipa y Cusco. El objetivo central del estudio fue analizar la situación del empoderamiento y los roles de género en estas líderes, considerando tanto su participación en actividades productivas como su involucramiento en decisiones comunitarias y políticas.

Metodológicamente, la investigación se sustentó en un enfoque cualitativo, empleando el método de estudio de caso. La autora utilizó entrevistas en profundidad y grupos de discusión como técnicas principales de recolección de datos, lo que permitió comprender las vivencias, percepciones y discursos de las mujeres participantes.

Los principales resultados evidencian que las mujeres líderes han logrado avances significativos en su empoderamiento personal, reflejados en el fortalecimiento de su autoestima, confianza y capacidad de liderazgo. Asimismo, se identificó un empoderamiento político incipiente, expresado en una mayor participación en espacios de toma de decisiones comunitarias y en la construcción de redes de apoyo y capital social. Sin embargo, el estudio señala que el empoderamiento económico aún presenta limitaciones, debido a la persistencia de estructuras patriarcales y a la sobrecarga de responsabilidades domésticas y comunitarias que recaen sobre las mujeres.

La principal conclusión indica que los roles de género reproductivos, productivos y comunitarios asumidos por mujeres y hombres continúan estando fuertemente condicionados por la división sexual del trabajo, la cual asigna históricamente a los hombres una mayor presencia y legitimidad en el espacio público, mientras que relega a las mujeres al ámbito privado y doméstico. Esta distribución desigual no solo limita la participación plena de las mujeres en actividades productivas y espacios de toma de decisiones, sino que también refuerza relaciones de poder asimétricas que perpetúan desigualdades estructurales de género.

Respecto a la discriminación laboral por género, la autora ecuatoriana Ocaña (2022), quien es especialista en gestión del talento humano, en su investigación titulada: Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años, analizó la desigualdad de género en el ámbito laboral de la región latinoamericana.

El objetivo central de su investigación fue determinar las principales categorías teóricas sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral mediante un enfoque bibliométrico de publicaciones académicas de los últimos diez años. Para ello, utilizó una metodología cualitativa basada en un estudio bibliométrico descriptivo, que combinó la recopilación y selección de artículos con un análisis de contenido y categorización de la información.

Entre los principales resultados, la autora destacó que los temas más relevantes en la literatura latinoamericana sobre desigualdad laboral incluyen la construcción de condiciones equitativas entre hombres y mujeres, la reducción de brechas salariales, la prevención de la precarización del empleo femenino, la promoción de la participación masculina en responsabilidades domésticas y el fomento del desarrollo profesional de las mujeres, desafiando roles y estereotipos tradicionales.

Como conclusión principal, se evidencia que, aunque se han logrado avances en la atención a la desigualdad de género, persisten importantes desafíos estructurales tanto sociales como institucionales que dificultan alcanzar una igualdad laboral efectiva. Su estudio resalta la necesidad de fortalecer las políticas y prácticas orientadas a la equidad de género en los entornos laborales de América Latina.

Es importante tener en cuenta que frente a la discriminación laboral por género, la especialista en planeamiento Meza (2018) en la investigación: Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal, desarrollada en Colombia, menciona que las mujeres enfrentan prejuicios e ideas sociales determinadas por la división sexual del trabajo, mas no son evaluadas por el nivel educativo o experiencia laboral que puedan tener las mujeres respecto a los hombres, ya que muchas veces cuentan con la misma trayectoria académica, capacitación y experiencia, pero no resulta suficiente, para que no sean discriminadas.

Adicional a ello, la autora indica que uno de los espacios donde las mujeres están incursionando y acceden a cargos de liderazgo son las Organizaciones No Gubernamental (ONG) y fundaciones, y esto se debe a que es un área de servicio social que busca una transformación o cambio sostenible en la vida de las personas, mientras que en otras áreas como de empresas resulta complejo, porque si bien pueden tener un espacio específico de bienestar social para los trabajadores, la empresa misma no necesariamente se dedica a servicios sociales, sino que puede ser a otros rubros como de construcción, minería, industria u otros. La autora también hace mención que para las mujeres acceder a puestos de trabajo no solo significa un intercambio social y económico, sino que repercute en su empoderamiento, implicando que participen en todos los sectores.

Es preciso mencionar también, que las autoras Godoy y Mladinic (2009) en su artículo: Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en

cargos de dirección, desarrollado en Chile, toman como base a la autora Alice Eagly, la cual hace hincapié en que existe una relación entre los estereotipos y roles de género, siendo los primeros quienes van a configurar a los segundos; pues según las ideas de las características que se tengan tanto las mujeres como los hombres, van a estar establecidas sus funciones, actitudes y comportamientos en la sociedad. Es así que, los estereotipos de género establecen expectativas y percepciones en la vida social de las personas.

Con ello, existen dos dimensiones, la primera, denominada “comunal” que son atributos que socialmente se les otorga a las mujeres, los cuales entre ellos se encuentran: que son más amables, sensibles, predispuestas y preocupadas por el resto. Por el contrario, la dimensión “agentic”, que se refiere a las características impuestas por la sociedad a los hombres, tales como: dominantes, competentes, líderes, astutos y agresivos.

Asimismo, un claro ejemplo que postula la autora hace referencia al liderazgo, es decir, si una mujer líder realiza comportamientos asociados a cuestiones comunales, de cierta manera será más aceptada, en contraste con si adopta un liderazgo “masculino”, debido a que este no debería corresponder a ella; sin embargo, si un hombre tiene un liderazgo con atributos comunales este será en menor proporción cuestionado. Lo cual genera como consecuencia que se presenten limitaciones, en primer lugar, para alternar y variar las funciones que tengan las mujeres y, en segundo lugar, se encuentran vinculados a roles estandarizados, en la aceptación que estas pueden tener en los espacios ocupacionales.

3.3.2. Impacto de los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales en el sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.

Una de las cuestiones que desencadenan los estereotipos de género, está relacionado con la segregación laboral, pero ¿qué se entiende con ella?, para la autora Ibañez (2017), en su escrito denominado: Mujeres en mundo de hombres La segregación ocupacional a través del estudio de casos, en España, refiere que la segregación es una característica presente en el mercado laboral, donde hay una concentración de mujeres en determinados trabajos y ocupaciones, así como la de los hombres en otros, presentándose de manera desigual y generando limitaciones, como la ausencia de representación de mujeres en puesto de liderazgo, desigualdad salarial, discriminación, entre otras.

Con ello, la relacionista laboral Castaño (2019) en su escrito denominado: Segregación laboral por cuestión de género, desarrollado en Argentina, menciona que es un fenómeno que ayuda a entender y explicar diversos fenómenos como las diferencias en el acceso al empleo, las desigualdades salariales y la concentración de mujeres en determinados empleos y las de hombres en otros; lo que configura un esquema de discriminación hacia las mujeres, esto a razón de que existen dos factores preponderantes que propician esta segregación, primero, se encuentra *el factor sociocultural*, referido a las creencias que tiene la sociedad sobre los atributos de los hombres como la dureza, la fuerza y un mejor desempeño en la vida pública.

En cambio en las mujeres los atributos que son asociados a su género son: la delicadeza, inseguridad, debilidad y el mejor desempeño en la vida privada del hogar, un claro ejemplo al que hace mención la autora en cómo repercuten estos imaginarios, tiene que ver con que muchas mujeres deben rechazar puestos de trabajo de mayor exigencia, debido a que este no concilia con la vida familiar y del hogar; es por ello que aunque las mujeres se hayan insertado en el mercado laboral, ha sido tras enfrentar diversas limitaciones.

El segundo *factor* es el *educativo*; referido a la transmisión de conocimiento, que suele ser diferenciado en relación al género, debido a que, durante la educación se inclina a los hombres a ciertos conocimientos y materias como lo son las matemáticas y ciencias, ya que se indica que los niños tienen preferencia y mejor rendimiento que las mujeres, lo que se ve reflejado a la hora de elegir una carrera universitaria y posteriormente en los trabajos desempeñados, aunado a que es un elemento esencial para el desarrollo de las personas así como su avance y mejora en la igualdad de oportunidades. La autora en mención hace hincapié que para contrarrestar la segregación laboral es necesario trabajar de manera articulada con las instituciones para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Asimismo, la psicóloga social peruana Velásquez (2018), en su investigación titulada: Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres; llevada a cabo en Perú, la cual tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre los estereotipos de roles de género y las actitudes hacia las mujeres en posiciones de liderazgo.

La metodología utilizada fue cuantitativa, donde el instrumento utilizado fueron una encuesta con datos socio económicos, en donde la muestra estuvo conformada por 260 mujeres

trabajadoras formales de dos organizaciones de Lima Metropolitana, con respecto al cargo que ocupan en la organización, el 47.7 % tiene personas a su cargo y el 52.3% no tiene personas a su cargo.

En la investigación se hace referencia a que los estereotipos de género, desencadenan segregación laboral, puesto que si bien en los últimos años hay un incremento de las mujeres al mundo laboral, este se ha dado en determinados trabajos y no en todos como debería de ser, existiendo una segregación horizontal y vertical; en el primer caso es cuando pese a que las mujeres están en el mismo puesto o cargo que los hombres tienen menores ingresos o su labor no es reconocida de la misma manera; en el segundo caso la autora, refiere que generalmente las carreras o áreas donde están mayoritariamente las mujeres, son de menor jerarquía o alcance que las que ocupan los hombres, por lo que las mujeres tienen una mayor limitación para acceder a cargos de alta jerarquía y liderazgo.

Uno de los resultados de la investigación arroja, que por parte de las mujeres existe una mayor aceptación y reconocimiento del liderazgo de las mujeres, mientras que por parte de los hombres aún existe una resistencia hacia ello por la creencia que puede hacerlos “menos hombres”. Otro de los resultados hace referencia a que las mujeres que tienden a buscar un desarrollo profesional tienen tanto características concebidas socialmente como masculinas y femeninas.

La principal conclusión, evidencia que la percepción positiva de mujeres líderes depende más de los atributos percibidos especialmente aquellos comunales o mixtos, es decir, que combinan cualidades de cuidado y asertividad, lo indica que la eficacia y aceptación de las líderes femeninas está fuertemente vinculada a la manera en que equilibran características asociadas tanto al liderazgo como a la colaboración interpersonal.

De la misma manera, la investigación realizada por las trabajadoras sociales chilenas Gaete y Toledo (2020), denominada: Reproducción de estereotipos y segregación por género: estudio mixto en los distintos ámbitos socio laborales de los y las trabajadores y trabajadoras sociales de la provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020, la cual se sitúa en Chile, señala que los estereotipos de género van a configurar prácticas y procedimientos de segregación en el contexto laboral de las trabajadoras sociales, vinculada al tiempo en el que la profesión se creó. La metodología usada fue de tipo mixta, a nivel cuantitativo se utilizó como técnica la escala

de Likert y tuvo como muestra 114 personas, y, a nivel cualitativo se utilizó la técnica de entrevista semi-estructurada y la muestra correspondió a 13 personas.

La muestra estaba comprendida en gran escala solo por mujeres y a su vez las intervenciones giraban en torno a acciones que en dicho momento la sociedad exigía que fueran realizadas solo por mujeres, tales como el cuidado y atención hacía las personas vulnerables, estereotipos que en la actualidad dificultan y limitan el avance de las trabajadoras sociales. Es resaltante mencionar que el objetivo general de la investigación fue explicar cómo y porqué se manifiestan los estereotipos que configuran prácticas de segregación por género dentro del contexto socio laboral, así como identificar las características de las trabajadoras y trabajadores sociales, las cuales continúan influyendo en su definición y reconocimiento en la actualidad.

Frente al objetivo planteado, los principales resultados encontrados a nivel cuantitativo reflejan que el 84.1% de personas encuestadas corresponde al género femenino, menos del 10% de ellas se encuentran en puestos directivos. En cuanto a los resultados cualitativos, las entrevistadas manifiestan que existe segregación laboral hacía las trabajadoras sociales con mayor preponderancia en los puestos de toma de decisiones y mayor jerarquía, existiendo mayor oportunidad para los hombres en trabajos de gerencia social, en contraposición de las mujeres; no obstante, para las mujeres existe una mayor facilidad para los servicios sociales y de contacto directo con la población.

Del mismo modo, las autoras mencionan que las trabajadoras sociales se enfrentan a la segregación laboral horizontal, donde la rotación y cambios de puestos que tengan se van a seguir concentrando en los mismos espacios de cuidado y servicio a los demás, es decir, manteniéndose el mismo nivel jerárquico y no acceder a espacios de mayor injerencia en la toma de decisiones.

Es importante tener en cuenta, la situación de las mujeres a nivel laboral, ya que ello, también refleja la situación de las trabajadoras sociales y los estereotipos de género. Es así que ONU Mujeres (2024), en su publicación titulada: Datos y cifras: Empoderamiento económico, menciona que, a nivel mundial, la relación entre las mujeres y el mundo laboral sigue marcada por profundas desigualdades que, pese a los avances normativos y sociales, continúan definiendo la forma en que ellas acceden, permanecen y se desarrollan en sus espacios de trabajo. Según datos internacionales recientes, en 2022 la participación laboral de las mujeres

entre 25 y 54 años alcanzó apenas el 61,4 %, mientras que la de los hombres del mismo grupo llegó a 90,6 %.

Esta brecha, de casi treinta puntos porcentuales, no solo se mantiene desde hace más de tres décadas, sino que revela que los obstáculos para la incorporación plena de las mujeres al empleo no se resuelven únicamente con su deseo de trabajar o con la existencia de marcos legales formales.

Este punto se vuelve aún más evidente cuando se examina la distribución del trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado. A escala global, las mujeres continúan realizando cerca del 75 % de todas las tareas domésticas y de cuidado no remunerado. Es decir, son ellas quienes mayoritariamente se encargan del sostenimiento diario de la vida: el cuidado de hijos e hijas, de personas mayores, la limpieza del hogar y la gestión doméstica. Esta dedicación, indispensable para el funcionamiento de cualquier sociedad, limita sin embargo su tiempo disponible para el empleo remunerado, la formación profesional o el ascenso laboral.

Como consecuencia, incluso cuando logran insertarse en el mercado laboral, deben asumir una doble o triple carga que no suele ser compartida por los hombres en la misma proporción. La precariedad del trabajo femenino también refleja esta desigual distribución. Más del 60 % de las mujeres empleadas en el mundo se encuentran en la economía informal, y en los países de ingresos bajos esta proporción supera el 90 %.

La informalidad implica menores ingresos, ausencia de derechos laborales y nula protección social, condiciones que se agravan cuando se superponen con la responsabilidad principal del cuidado. A ello se suma que, cuando las mujeres acceden a trabajos remunerados que implican cuidado como ocurre en sectores como educación, salud, trabajo doméstico o servicios comunitarios estos suelen estar infravalorados, mal pagados y considerados como extensiones “naturales” de las tareas femeninas, lo que refuerza estereotipos y reproduce desigualdades económicas y simbólicas.

Del mismo modo, en el artículo publicado por el Banco Mundial (2025) titulado: La fuerza laboral femenina: un pilar para el desarrollo económico de la región, se destaca el papel central que desempeñan las mujeres en el crecimiento económico y social de América Latina y el Caribe. El organismo internacional señala que la participación laboral femenina constituye una

de las vías más efectivas para reducir la pobreza, dinamizar la productividad y promover sociedades más equitativas. Sin embargo, pese a los avances registrados en las últimas décadas, las mujeres siguen enfrentando importantes desigualdades estructurales que limitan su inserción plena en el mercado de trabajo.

El informe evidencia que la tasa de participación laboral de las mujeres alcanza apenas el 68 %, en contraste con el 93 % de los hombres. Esta brecha refleja no solo diferencias de acceso, sino también la persistencia de estereotipos de género que continúan asignando a las mujeres la responsabilidad principal del trabajo doméstico y de cuidados.

Como consecuencia, muchas de ellas se ven obligadas a aceptar empleos informales o de menor calidad, lo que repercute en una brecha salarial significativa: en promedio, las mujeres perciben 70 centavos por cada dólar ganado por los hombres. Estas desigualdades muestran que, aun cuando las mujeres acceden a empleos remunerados, sus oportunidades laborales se encuentran condicionadas por normas y expectativas sociales arraigadas.

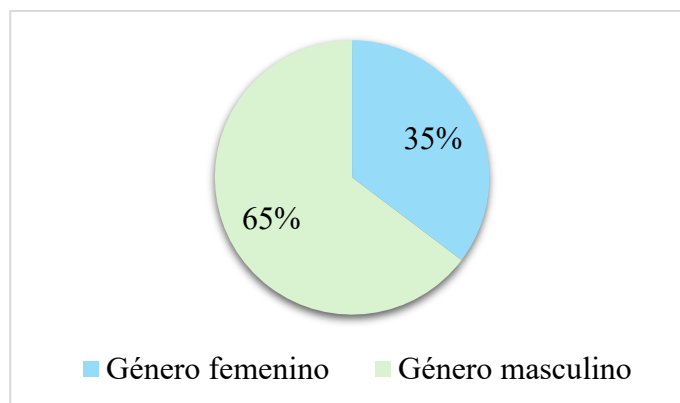
El mismo informe del Banco Mundial, muestra distintos ejemplos en países de América Latina y el Caribe que buscan avanzar en la implementación de estrategias para cerrar brechas laborales de género; sin embargo, el Banco Mundial advierte que los desafíos estructurales persisten.

La carga desproporcionada del trabajo doméstico no remunerado, la segregación ocupacional y las limitaciones de acceso a conectividad y formación técnica continúan restringiendo la participación de las mujeres en empleos de mayor calidad. Este panorama resulta relevante ya que evidencia que la problemática no solo responde a dinámicas culturales, sino también a condiciones estructurales que se reproducen en distintos países de la región.

Ahora bien, en el Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) realizó un estudio titulado: La segregación laboral por género en el sector privado formal, que tuvo en cuenta el registro de la planilla electrónica de dicho año, en la que se logra evidenciar, que la fuerza laboral mayoritaria corresponde al género masculino con 64,7% y solo el 35.3% al género femenino, lo cual muestra que hay una mayor participación de los hombres.

Figura 4

Fuerza laboral por género en el sector privado formal.

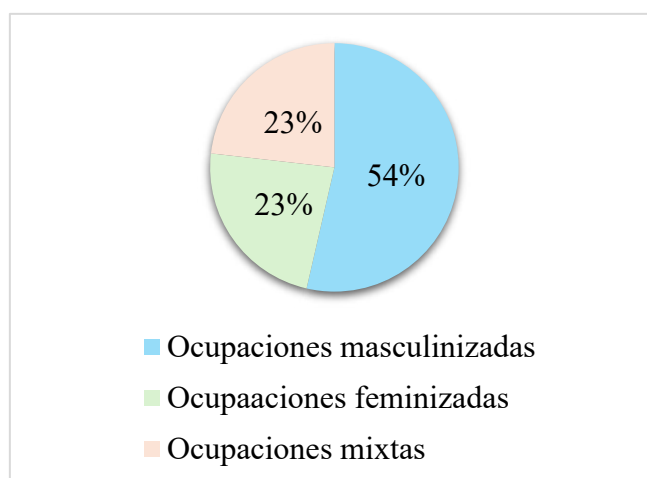


Nota: Elaboración propia, 2025.

Del mismo modo, el estudio realiza una categorización de ocupaciones laborales por género, es así que en primer lugar, denomina ocupaciones masculinas (compuesta en mayor cantidad por hombres) con un 53.6% , la mayoría de ellos son conductores, mineros y obreros; en segundo lugar, se encuentran las ocupaciones femeninas con mayor concentración de mujeres con el 23.2% que se ubican principalmente en el área de ventas y empleadas de oficina; caracterizándose por tener salarios más bajos; y por último con 23.2% se encuentran ocupaciones que realizan de manera relativamente equitativa, hombres y mujeres, predominando las carreras profesionales, lo que implica más preparación de ambos.

Figura 5

Profesiones feminizadas, masculinizadas y mixta en el sector privado formal.



Nota: Elaboración propia, 2025.

De la misma manera, Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2023), desarrolla en el Perú el estudio Género y educación superior una mirada al sistema universitario peruano desde las trayectorias estudiantiles, expone como la brecha de género atraviesa diversos factores sociales, políticos, económicos y culturales, los cuales se manifiestan en el sistema universitario y laboral, que si bien, hay una gran incorporación de la mujeres en el sistema universitario, el autor relata que existen profesiones mayoritariamente compuesta por hombres que tienen relación con la tecnología en comparación con carreras que tienen que ver con el cuidado, compuestas por mujeres en mayor cantidad.

El documento concluye mencionando que, si bien el sistema educativo peruano a nivel primario y secundario se ha esmerado porque el acceso, tanto para los hombres, como para las mujeres sea igualitario; el rumbo que escogen al ingresar a una carrera profesional es muy diferente, lo que se refleja no solo en las disciplinas que estudian, sino también en los puestos en los que se desempeñan una vez que se insertan al ámbito laboral, después de egresar.

En la misma línea, la psicóloga peruana De la cruz (2017), en la investigación Liderazgo y roles de género en estudiantes de carreras vinculadas a recursos humanos, desarrollada en el Perú. El objetivo central de la investigación fue identificar los roles de género y los estilos de liderazgo que los estudiantes asignan a personas que desempeñan altos puestos directivos, hace hincapié en el liderazgo y estereotipos de género hacía las personas que estudian carreras vinculadas a Recursos Humanos, siendo así que los estereotipos se presentan como una limitación para que las mujeres accedan a puestos de liderazgo.

Para ello, se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, utilizando instrumentos estandarizados como la Escala de Estereotipos de Roles Sexuales¹⁴ y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo¹⁵, los cuales permitieron medir de manera objetiva las percepciones y creencias de los participantes respecto al liderazgo masculino y femenino.

Los principales resultados indican que existe discriminación de género en la selección del

¹⁴ La Escala de Estereotipos de Roles Sexuales (SRSS), desarrollada por Raguz (1991) es un instrumento psicológico utilizado para medir el grado en que una persona acepta o mantiene estereotipos tradicionales de género, es decir, creencias sobre cómo *“deben ser”* o *“deben comportarse”* mujeres y hombres en la sociedad.

¹⁵ El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo desarrollado por Bass y Avolio (2000) consiste en un instrumento de evaluación psicológica diseñado para medir cómo una persona ejerce el liderazgo y qué efectos tiene ese liderazgo en quienes lo siguen.

personal, en la cual las hojas de vida de las mujeres para determinados puestos o ámbitos laborales, tenía menor respuesta que la de los hombres. Aunado a ello, cuando las mujeres se encuentran en puestos de alta dirección, no están excluidas de los estereotipos de género, sino por el contrario se establece que las mujeres que existen en ese espacio presentan características masculinas, como poseer un carácter fuerte y ser imponente ante el resto.

Lo que va acompañado de que los hombres y mujeres definen las características del liderazgo asociado preponderantemente a imaginarios de lo que es un hombre, perpetuando una mirada tradicional y sin fundamento; ya que ambos géneros pueden encontrarse en puestos de trabajo que posean alto liderazgo y toma de decisiones.

Con todo lo mencionado, concluye, pese a los avances en materia de igualdad de género, los estereotipos de género siguen presentes en el desenvolvimiento laboral de las mujeres y por ende también en las trabajadoras sociales. Lo que favorecen atributos masculinos en posiciones de poder y generan barreras simbólicas que limitan el pleno reconocimiento de las capacidades de liderazgo de las mujeres, reforzando así las desigualdades de género existentes en los espacios organizacionales.

De manera específica de la profesión, la autora a Lorente (2018), en su artículo denominado: Hacia una ciencia del trabajo social. Epistemologías, subalternidad y feminización, desarrollado en Argentina, hace mención que uno de los motivos por los que el Trabajo Social, no se encuentra muy valorado y reconocido, se debe a su carácter feminizado, es decir, estar compuesto mayoritariamente por mujeres.

Puesto que, en comparación de otras profesiones que a lo largo de los años han equiparado la inclusión de hombres y mujeres entre sus filas, con el Trabajo Social no ha sucedido lo mismo, sino que ha sido una constante a través del tiempo, la preponderancia de mujeres, tachándola de semi-profesión, lo que se deriva también de ser una profesión asociada a los cuidados, que marca un diferenciador con las otras, ya que aunque desempeñen funciones trascendentales a nivel individual, familiar y social, generalmente estas actividades no son percibidas como exitosas para el desarrollo laboral, haciendo más complicado sostener la presencia en la producción y distribución de conocimiento, el cual en lo largo de la historia ha sido una posición donde principalmente se encuentran hombres.

Del mismo modo, la trabajadora social chilena Córdova (2011), en su investigación : Trabajo social en el Chile del siglo XXI: satisfacciones, descontentos y desafíos en el ejercicio de la profesión realizada en Chile con trabajadores y trabajadoras sociales pertenecientes a la Red Informativa del Colegio de Trabajadores Sociales de Santiago, tuvo como objetivo analizar las percepciones sobre las satisfacciones, descontentos y desafíos en el ejercicio de la profesión, poniendo especial atención en el prestigio social y profesional de quienes ejercen esta disciplina.

Para ello, la metodología combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, aplicando cuestionarios estructurados con preguntas cerradas para medir niveles de satisfacción y percepción de prestigio, así como preguntas abiertas que permitieron explorar experiencias y opiniones sobre reconocimiento profesional y condiciones laborales

Los resultados mostraron que las trabajadoras y trabajadores sociales perciben un reconocimiento insuficiente de su labor, evidenciado en la baja valoración social, la limitada remuneración y la falta de prestigio profesional en instituciones y en la sociedad en general. La investigación concluye que esta percepción de desvalorización y falta de reconocimiento afecta directamente la valoración de la profesión, generando desafíos significativos en el ejercicio profesional y en la motivación de las trabajadoras sociales para desarrollar plenamente sus competencias y funciones.

Se concluye que el desafío más importante para el Trabajo Social radica en posicionar la identidad potenciando el profesionalismo de su labor, promoviendo la investigación y la sistematización de sus prácticas, así como ganando espacios más amplios de reconocimiento social e institucional para demostrar que es una profesión necesaria y relevante para abordar problemas sociales complejos. Pero a su vez, se entiende que esas perspectivas vienen de las ideas construidas de lo que es una mujer y trabajadora social, que dificulta el reconocimiento y valoración.

3.4. Bases teóricas

3.4.1. Perspectivas feministas.

Entendiendo que la categoría de género resulta fundamental para el abordaje de la problemática planteada en la presente investigación, se considera necesario trabajarla desde una perspectiva

feminista que reconozca las desigualdades de género y visibilice las experiencias y trabajos de las mujeres. En este marco, se retoman los aportes de dos autoras clave: Joan Scott, historiadora estadounidense que conceptualiza el género como una herramienta esencial; y Silvia Federici, filósofa italiana quien realiza reflexiones sobre la división sexual del trabajo y la subordinación de las mujeres en contextos capitalistas; ambas permiten profundizar en la comprensión de los estereotipos y dinámicas que atraviesan a las trabajadoras sociales.

Es importante tener en cuenta que Scott (1986) en su escrito *El género: una categoría útil para el análisis histórico* propone que el género debe entenderse como una herramienta analítica fundamental para estudiar los procesos históricos y las relaciones de poder, es decir, no solo como sinónimo de “mujeres” o “diferencias sexuales”. Asimismo, critica las aproximaciones tradicionales que se limitaban a añadir a las mujeres dentro de la historia ya establecida, sin cuestionar las estructuras de poder que la sostienen, ya que, el género es un sistema de significados y relaciones de poder que ha organizado la vida social de las personas a lo largo del tiempo.

Lo anterior resulta especialmente relevante para la presente investigación, puesto que los estereotipos de género no constituyen percepciones individuales ni rasgos aislados, sino construcciones históricas y socioculturales que se han consolidado a lo largo del tiempo y que influyen de manera significativa en diversos ámbitos de la vida social. Uno de esos ámbitos es el campo laboral, en el que los estereotipos operan configurando jerarquías, expectativas y formas de valoración del trabajo.

En el caso del Trabajo Social, analizar los estereotipos de género permite comprender cómo estos moldean la asignación de roles, la distribución de responsabilidades, las relaciones de poder y la percepción social de la profesión. Asimismo, posibilita identificar cómo estas representaciones influyen en la trayectoria y el reconocimiento profesional de las y los trabajadores sociales, evidenciando que las dinámicas laborales no pueden entenderse plenamente sin considerar las construcciones de género que las atraviesan.

Otra de los postulados centrales que plantea la autora en su escrito es que el género determina posiciones de autoridad, legitimidad y prestigio dentro de la organización social. Esta afirmación permite comprender que el género no solo asigna identidades, sino que establece jerarquías que regulan quiénes son considerados competentes, confiables o aptos para ocupar

ciertos espacios de poder. En el ámbito laboral, estas dinámicas podrían traducirse en la subvaloración del Trabajo Social frente a otras profesiones, en la asignación de tareas consideradas “blandas” o de menor complejidad técnica, en la reducción de oportunidades de liderazgo y en la constante invisibilización de los aportes profesionales.

Esto evidencia que los estereotipos de género, lejos de ser percepciones individuales, generan efectos concretos y estructurales, pues se sostienen en jerarquizaciones de género interiorizadas socialmente que influyen en cómo se distribuye la autoridad, el reconocimiento y el valor dentro de los espacios laborales.

Asimismo, Federici (2004) sostiene en su libro *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*, que la caza y quema de brujas ocurrida entre los siglos XV y XVII constituyó una estrategia política destinada a controlar la sexualidad de las mujeres, restringir su autonomía y consolidar un orden patriarcal. A través de este proceso, se buscó desvalorizar los saberes femeninos, disciplinar sus cuerpos y reafirmar la idea de que su función social debía limitarse principalmente a los roles domésticos y de cuidado.

Según la autora, esta violencia no puede entenderse como un fenómeno aislado, sino como parte del surgimiento silencioso del capitalismo moderno, un sistema que se sostuvo no solo en la expropiación de tierras y la expansión del trabajo asalariado, sino también en la explotación del cuerpo femenino, la imposición de la violencia patriarcal y la apropiación del trabajo reproductivo y doméstico. De este modo, la autora revela que la subordinación de las mujeres fue un componente central en la configuración del nuevo orden económico y social.

La autora también señala que la violencia ejercida contra las brujas fue el punto de partida de una nueva división sexual del trabajo, mediante la cual el trabajo reproductivo quedó relegado a la esfera privada, invisibilizado y asumido como una obligación natural de las mujeres. Estos procesos históricos resultaron decisivos para configurar una identidad femenina asociada a la servicialidad, la obediencia y la disponibilidad permanente para el cuidado del otro.

Cabe resaltar que, la autora advierte que la reproducción social, es decir, todas las actividades necesarias para garantizar la vida cotidiana y la sostenibilidad de la fuerza de trabajo es tan importante como la producción económica. A pesar de ello, ha sido históricamente feminizada, desvalorizada y relegada, lo que ha contribuido a que adquiera un estatus social inferior y que

su aporte quede sistemáticamente subordinado.

Lo expuesto resulta relevante porque permite comprender por qué, incluso en la actualidad, los estereotipos y roles de género siguen profundamente arraigados tanto hacia las mujeres como hacia las trabajadoras sociales. El Trabajo Social, al centrarse en la atención, el acompañamiento, la gestión de situaciones de vulnerabilidad, la asistencia y la escucha activa, ha sido históricamente asociado a funciones consideradas “femeninas”.

Su núcleo se vincula directamente con el cuidado, una actividad que el capitalismo invisibilizó y desvalorizó, pero que al mismo tiempo requiere de manera indispensable para sostener su estructura productiva y garantizar la reproducción social.

En este sentido, la feminización del Trabajo Social no es un fenómeno reciente ni casual, sino que responde a una larga genealogía histórica en la que las mujeres han sido posicionadas como las únicas, naturales y legítimas portadoras de competencias emocionales, afectivas y relacionales. Esta construcción cultural ha reforzado la idea de que ciertas tareas como cuidar, acompañar o sostener emocionalmente a otros, les “corresponden” por naturaleza, lo que ha contribuido a mantener la profesión en un lugar de menor reconocimiento, menor valoración social y mayores expectativas de entrega y vocación.

Para la presente investigación se considera relevante dos teorías que guardan relación directa con el objetivo de la misma, ambas teorías se complementan de manera holística y profunda. Con ello, se ha tomado en cuenta la teoría de la segregación profesional de Richard Anker quien es economista estadounidense, sus investigaciones están orientadas a la desigualdad laboral entre hombres y mujeres; y la teoría de la identidad social, abordada por Henri Tajfel y John Turner, quienes son psicólogos sociales británico, quienes abordan temas de identidad social, estereotipos, prejuicios y discriminación. Ambas teorías serán explicadas a continuación.

3.4.2. Teoría de la segregación profesional

La segregación profesional según Anker (1997), hace referencia a las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres para participar en el mercado laboral; así como la exclusión que puede existir de alguno de ellos en determinados puestos laborales. De la misma manera, se pueden encontrar distintas vertientes y teorías para explicar la segregación laboral,

tales como:

1) Las teorías del capital humano, las cuales se centran en la oferta y demanda, siendo la distribución profesional y laboral consecuencia de las preferencias que tienen los hombres y las mujeres; lo que quiere decir, es que, si existen más hombres profesionales en el área de ingeniería y más mujeres en carreras como Trabajo Social, enfermería o educación, se debe a que ellas y ellos tienen una mayor afinidad por las acciones que se realizan en dichos ámbitos.

2) También, se encuentran las teorías feministas, la cual es la que se considera en la presente investigación, pues ayuda a entender de manera más oportuna el problema abordado que son los estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales que se presentan en el ámbito laboral, específicamente en el espacio privado, desde la perspectiva de las egresadas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y de la Universidad Nacional Federico Villareal (UNFV). Es así que, esta teoría no solo se centra en analizar los factores económicos, sino también en explicar los factores socioculturales, que en este caso son estereotipos de género que recaen principalmente en el cuerpo de las mujeres.

Es así que, siguiendo los postulados del autor Anker (1997), hace hincapié en que existe desventaja en las mujeres en los diversos espacios de trabajo, esto es consecuencia de la posición subordinada en las que se les ubica y que la sociedad constantemente avala y considera adecuada. Ello va con relación a que durante muchas décadas las mujeres fueron privadas de espacios académicos y laborales, ya que deberían situarse en el ámbito privado de la familia, en las tareas domésticas o dedicadas a la crianza de las hijas e hijos, porque era una responsabilidad que les compete única y exclusivamente a ellas.

En ese sentido, por un lado, ha sido complejo la incorporación de las mujeres a espacios laborales de mayor jerarquía como son los de dirección y gerencia, por otro lado, a nivel académico han enfrentado dificultades, por ejemplo, en el ámbito de la investigación, lo cual es evidenciado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y Cultura (UNESCO, 2021) en la que indica que solo el 30% de investigadoras universitarias eran mujeres. Por lo tanto, los hombres han incursionado con mayor facilidad en estos espacios, sin mayor preocupación y sin necesidad de asumir una responsabilidad en el hogar, por consiguiente, se construye así toda una trayectoria laboral y académica; así como la imagen de hombre trabajador y proveedor.

Continuando con la teoría feminista, es importante mencionar que las mujeres al salir de la esfera privada se enfrenta al mercado laboral y observan que existe una gran diversidad de campos y acciones que pueden desarrollar, que no necesariamente están relacionadas al plano doméstico y de cuidados, sin embargo, al existir sesgos y estereotipos acerca de los roles que deben cumplir en la sociedad, suelen no ser aceptadas o tienen menor probabilidad en ámbitos ocupacionales, como por ejemplo, la ciencia y tecnología; por el contrario, son mayormente aceptadas en ocupaciones que tengan características de cuidado.

Otro de los postulados de la teoría feminista, radica en la clasificación de 13 estereotipos asociados a las mujeres que son realizados por Anker (1997), los cuales el autor los denomina como positivos, es decir, son naturalizados y normalizados por la sociedad, ellos califican a las mujeres para ciertas labores relacionadas a la disposición natural a ocuparse de los demás, destreza en las tareas del hogar, así como mayor agilidad manual, mayor honradez y aspecto físico atractivo, lo que en gran medida fomentan aún más estereotipos.

Es así que, Anker (1997) considera como estereotipos positivos a los siguientes: disposición natural a ocuparse de los demás, destreza en las tareas del hogar, mayor agilidad manual, mayor honradez y aspecto físico atractivo. Asimismo, el autor considera estereotipos negativos a los que descalifican a las mujeres para determinadas labores como renunciar a supervisar el trabajo ajeno, a realizar menor fuerza física, no disponer de aptitudes para la ciencia y matemáticas y menor disposición a afrontar el peligro físico, impidiendo así su diversidad de funciones.

En el campo del Trabajo Social, estos estereotipos “positivos” justifican la idea de que las mujeres son naturalmente mejores para acompañar, contener emocionalmente o mediar conflictos, lo que refuerza la feminización de la profesión. Así, las organizaciones tienden a asignar a las trabajadoras sociales funciones que requieren sensibilidad, disponibilidad emocional y cercanía afectiva, bajo la suposición de que son rasgos propios de las mujeres. Esto reproduce un doble efecto: por un lado, centra la profesión en tareas blandas y, por otro, limita su reconocimiento como disciplina profesional, analítica y estratégica dentro de espacios laborales más complejos.

En el caso de los estereotipos negativos, funcionan como argumentos implícitos para justificar su ausencia en cargos de coordinación, jefatura o dirección dentro de empresas y ONG. La idea de que las mujeres no pueden ejercer autoridad o no posean capacidades de supervisión

perjudica la credibilidad profesional de las trabajadoras sociales y las ubica en roles subordinados, aunque cuenten con la experiencia y formación necesaria para asumir funciones de liderazgo.

Cabe mencionar que el autor adiciona otros estereotipos que se encuentran presentes en la vida laboral de las mujeres, como son los siguientes: mayor disposición a recibir órdenes, mayor docilidad y menor inclinación a quejarse de los trabajos y sus condiciones; mayor disposición a aceptar un salario bajo y menor necesidad de ingresos, así como, mayor interés por trabajar en casa.

Ahora bien, esta situación hace que las mujeres estén encasilladas y reducidas a diversos aspectos relacionados al cuidado y el hogar lo cual perpetúan desigualdades de género, es por ello que, cuando una mujer se sale de los cánones establecidos, es vista de una manera diferente, y generalmente no es aceptada y para que lo sea debe pasar por un sin fin de pruebas y de demostraciones para probar que son capaces para asumir algunos puestos de trabajo de dirección, jefaturas o cualquiera que implique un mayor liderazgo.

Se evidencia que la transgresión de los roles tradicionales es sancionada. Una mujer que aspira a un puesto directivo entra inmediatamente en una zona de sospecha, trabajar más que sus pares hombres. Esto crea un itinerario de desgaste que afecta a las trabajadoras sociales, quienes, además de realizar labores de intervención complejas, deben lidiar con la presión constante de demostrar su autoridad en un entorno que cuestiona su capacidad para ejercerla.

Todavía cabe señalar que el autor hace referencia a que las carreras que están compuestas mayoritariamente por mujeres refuerzan imaginarios concebidos como “femeninos”, que precisamente se puede verificar al hacer una contrastación con las ocupaciones y las funciones que se realizan generalmente. Es así que, dentro de los estereotipos mencionados en la teoría feminista, cuando se habla de profesiones, se hace referencia de manera explícita a las “asistentes sociales”, nombre con el cual durante muchos años se les denominó a las trabajadoras sociales y que incluso se sigue utilizando en algunos países y sectores en el Perú. Demostrando así que desde un inicio era considerada por otras disciplinas y autores como una carrera peyorativa, no siendo considerada como ciencia, por lo que a su alrededor se encuentran arraigados muchos estereotipos de género.

Lo mencionado permiten entender que los estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales no surgen de la práctica profesional en sí misma, sino de una estructura social que ha historizado la desventaja y la subordinación femenina. Estos estereotipos se actualizan en los espacios laborales actuales, afectando las posibilidades de desarrollo profesional, la valoración de su trabajo y las oportunidades de liderazgo dentro del sector empresarial y las ONG.

Por lo anteriormente expuesto, es fundamental reflexionar sobre la interiorización que pueden tener algunas personas que acceden a este tipo de carreras y por parte también de la sociedad, ya que, no necesariamente es solo por decisión y preferencia de las mujeres; sino que es muestra de la rigidez laboral que existe y de lo que la sociedad puede determinar para ellas de manera consciente e inconsciente.

3.4.2. Teoría de la identidad social.

La presente teoría fue desarrollada por Tajfel, Henri y Turner, John, la cual representó un gran cambio en los años 70, pasando de concebir la identidad como algo únicamente personal o individual, al darle un contexto social, que es lo que en reiteradas ocasiones va a determinar la identidad que tengan las personas y los grupos.

Es así que, siguiendo las concepciones de ambos autores, Valdeiglesias (2004) señala que los estereotipos, cumplen algunas funciones en la sociedad, la primera de ellas es la *categorización*, es decir, la clasificación de los grupos por características similares, con ello, cada persona se identificará a cuál pertenece; es así que se puede hablar de la categoría de hombres y mujeres; así como también de profesiones como trabajadoras sociales, psicólogas, etc.

Para comprender cómo funciona la categorización en el caso de las trabajadoras sociales, puede considerarse el siguiente ejemplo. Cuando una empresa o una ONG decide incorporar personal al área de bienestar laboral o intervención social, suele activar de manera automática categorías previamente establecidas: “trabajadora social = mujer empática, servicial, comprensiva, paciente y orientada al cuidado”. Esta clasificación no se expresa explícitamente, pero opera en la lógica institucional y en las percepciones de quienes realizan la contratación e incluso en las mismas trabajadoras sociales.

La segunda función radica en la *identificación*, en cómo las personas se sienten parte de un

grupo; por ende, la identificación que cada grupo tenga , hará que perciba de otra manera a los otros grupos, esto se puede dar de forma positiva o negativa, ya que cuando una persona se siente identificada con su grupo, existe una tendencia a creer que este es mejor que los otros, existiendo un favoritismo, donde se le otorga a las otras personas características negativas incluyendo la discriminación, así como clasificaciones de superioridad, creando una división entre los endogrupos y exogrupos, siendo los primeros grupos a los cuales pertenecen las personas y se identifican, y los segundos, grupos externos de los que no forman parte y no se identifican con ellos.

La función de identificación de los estereotipos también opera en el ámbito laboral del Trabajo Social, influyendo en la manera en que las propias profesionales se puedan percibir y se posicionan dentro de las organizaciones. Debido a que la formación universitaria, laboral y la composición altamente feminizada de la profesión refuerzan ideas asociadas al cuidado, la sensibilidad y la disponibilidad emocional, muchas trabajadoras sociales desarrollan un fuerte sentido de pertenencia hacia su grupo profesional, interiorizando características consideradas propias de su labor.

Esta identificación, sin embargo, puede derivar en dos procesos simultáneos: por un lado, una interiorización positiva pero limitante, mediante la cual las profesionales asumen como naturales ciertas tareas emocionales adicionales como el acompañamiento constante, la mediación o el apoyo afectivo que refuerzan el estereotipo tradicional de la mujer-cuidadora y generan sobrecargas no reconocidas.

Por otro lado, la identificación también puede generar percepciones negativas respecto a su propio campo, especialmente cuando se comparan con otros grupos laborales considerados más “técnicos” o “racionales”, lo que podría llevar a algunas trabajadoras sociales a restar valor a la dimensión técnica de su profesión, reduciendo sus aspiraciones de liderazgo o de ascenso por considerar que estos espacios corresponden a áreas más “duras”. Así, la identificación no solo regula cómo se perciben los endogrupos y exogrupos en el entorno laboral, sino que también interviene en los procesos de autopercepción profesional.

La tercera función, es la *justificación de comportamientos*, referida a que los estereotipos sirven para defender las acciones y actitudes que se tenga sobre las personas, por ejemplo, en el caso de las mujeres que son trabajadoras sociales, en un determinado trabajo, los jefes pueden

considerar que no es pertinente permitirles que las que asciendan a otros puestos más jerárquicos u otras funciones, esto debido a que piensan que ellas se sienten a gusto con las funciones que realizan y además no les gustaría asumir mayores responsabilidades, por ende por su bienestar y el de las empresas se buscará que se mantengan en el puesto en el que se encuentran; con ello se crea toda una justificación basada en estereotipos, que va de la mano con proteger y mantener un conjunto de valores, creencias y normas, que generalmente son desfavorables para las mujeres, por ende para las trabajadoras sociales.

De la misma manera, la cuarta es una función *ideológica*, la cual justifica la supremacía y privilegios que tiene unos grupos sobre otros, en la estructura social, para que dicha diferenciación parezca legítima, normal y aceptable entre las personas. De tal forma, que es algo que sucede en la sociedad, debido a que se dan clasificaciones, es decir, hay personas que creen tener un mayor valor, solo por el hecho de pertenecer a una determinada clase social, etnia o género, siendo un claro ejemplo, el machismo existente en la sociedad, que produce y reproduce exclusión de las mujeres, respecto a la participación social, económica y política, de las mujeres frente a los hombres, lo que se traduce en que al ser el Trabajo Social, una carrera altamente feminizada, impacte a las trabajadoras sociales.

Del mismo modo, dentro de la identidad social, suelen haber comparaciones entre los grupos las primeras son seguras, siendo que la estructura de estatus se percibe como legítima y estable; las segundas, comparaciones son inseguras, en las que la estructura se percibe como ilegítima e inestable. Es por ello, que en todo momento las personas busquen tener comparaciones positivas, ya que, al suceder lo contrario, quienes forman parte no se van a sentir identificadas con el grupo y pueden dejar de pertenecer a ellos.

De tal forma, sucede en el mundo académico y laboral, debido a que hay personas que creen tener un mayor valor, solo por el hecho de pertenecer a una profesión, en el cual los miembros muestran más orgullo como colectivo; mientras hay otras profesiones donde sus miembros están más dispersos, hay un mayor individualismo, ya que, existe un menor valor y descontento por parte de quienes forman parte.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Este apartado contiene los resultados identificados de las respuestas obtenidas de 16 trabajadoras sociales, 8 de ellas pertenecientes al sector empresarial y 8 a ONG, asimismo, las entrevistadas son egresadas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y de la Universidad Nacional Federico Villareal. Las entrevistadas cuentan con siguientes características, de acuerdo con los criterios de inclusión de la investigación:

- Mujeres en el rango de 20-50 años.
- Desde practicantes profesionales hasta coordinadoras y jefas.
- Experiencia mínima de 6 meses hasta 25 años, desempeñándose en el sector empresarial y/o el rubro de ONG.
- Los cargos que desempeñan en las ONG, no necesariamente se sitúa como trabajadora social, sino en puestos de “promotora” “facilitadora” “coordinadora”, entre otros. En cuanto a los cargos que desempeñan en las empresas se encuentran: “auxiliares” “analistas” y trabajadoras sociales.

Adicional a ello, es relevante indicar que todas coinciden en que existen estereotipos de género hacía las trabajadoras sociales, los cuales se mencionaran como resultado de la presente investigación, ya sea porque los han experimentado o por lo que han observado en otras colegas y escenarios en los que se han desenvuelto a lo largo de su trayectoria profesional y laboral.

4.1. Identificación de estereotipos de género hacía las trabajadoras sociales en el sector privado.

Es importante mencionar que, por medio de las características y funciones que mencionan las entrevistadas, se logra identificar las creencias e ideas que se tiene sobre ellas en el espacio laboral, así como permite identificar los estereotipos de género, a los que se encuentran expuestas de manera evidente y en otras en que pasan desapercibidos.

4.1.1. Características y atributos de género.

Ahora bien, respecto a las respuestas de las participantes frente a la pregunta sobre ¿cuáles son las principales características que debería tener una trabajadora social en el ámbito en el cual se desempeñan? A continuación, se presenta las principales características, en la siguiente figura:

Figura 6

Principales características que tienen las trabajadoras sociales

- Tener pensamiento crítico.
- Empatía hacia las problemáticas de la población a intervenir.
- Buen trato a las personas.
- Saber escuchar a las personas.
- Orientada a la investigación científica.
- Ser cuestionadora de la realidad.
- Ser observadora.
- Organizada.
- Ser una persona que no juzga.
- Tener habilidades de comunicación.
- Ser sensible.
- Capacidad de resolución de problemas.
- Poseer compromiso ético.
- Responsabilidad con la población que se interviene.
- Tener conocimiento teórico de la especialidad en la que se desempeñan.

Nota: Elaboración propia, 2025.

Dentro de las características mencionadas por parte de las trabajadoras sociales del sector empresarial y del sector ONG, como se logra observar en el cuadro, algunas de ellas guardan relación con el perfil profesional de egresada que presenta tanto la Universidad Nacional Mayor de San Marcos como la Universidad Nacional Federico Villarreal, tales como: capacidad de análisis, capacidad crítica y autocrítica, resolución de problemas y ser sensible a las situaciones y problemas sociales, evidenciando que el Trabajo Social es una profesión que no tiene una consigna asistencial, como tradicionalmente ha sido concebido a nivel social y profesional, sino que persigue un fin más trascendental en las mejoras de las condiciones de vida de las personas, procurando la transformación social, pero a su vez da paso a profesionales con habilidades a nivel teórico, práctico y metodológico, capaces de responder ante las complejas realidades sociales y los retos que se presenten en los espacios laborales.

Por lo tanto, las características mencionadas son holísticas y orientadas a dar una intervención sostenida, profesional y acorde de los conocimientos adquiridos a nivel académico, los cuales

se complementan con la experiencia laboral.

Del mismo modo, las trabajadoras sociales no se identifican solo en espacios operativos y de ejecución como, por ejemplo, en la realización de visitas domiciliarias, recolección de información o actividades más prácticas, sino que también incursionan en espacios que demandan características relacionadas a la investigación y planificación. Asimismo, las competencias de las trabajadoras sociales tienen la finalidad de comprender el contexto, el cual presenta desigualdades, inequidades que requiere con urgencia enfatizar en la justicia social.

Es importante mencionar las características de las trabajadoras sociales ya que contribuye a derribar los estereotipos y las ideas preconcebidas que se tiene de las profesionales de Trabajo Social, demostrando que hay otras características profesionales que son fundamentales en el quehacer profesional.

Respecto a las principales funciones identificadas por las trabajadoras sociales, estas son diversas, dependiendo del sector en el que laboral. Es así que, se presenta el siguiente cuadro resumen:

Tabla 7

Principales funciones en el sector empresarial y El sector ONG.

Sector empresarial	Sector ONG
- Trámites de subsidios y descansos médicos. - Visitas domiciliarias a personal accidentado o enfermedad de gravedad. - Proporcionar información a los empleados sobre derechos laborales. - Actividades recreativas para el bienestar de los empleados (as). - Celebración de cumpleaños. - Gestión de pólizas de seguro.	• Atención de casos sociales. • Implementación de servicios para mejorar la calidad de vida de las personas. • Buscar redes de apoyo. • Entrega de donativos. • Realizar diagnósticos sociales. • Coordinación con instituciones. • Realizar visitas domiciliarias a la población que se encuentre en vulnerabilidad.

Sector empresarial	Sector ONG
- Acompañamiento a las personas que se encuentren mal de salud a hospitales o clínicas. - Diseño de planes anuales de trabajo.	• Acompañamiento emocional. • Redacción de informes sociales. • Diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales. • Brindar ayuda a las poblaciones vulnerables. • Resolver problemas de la población vulnerable. • Planificación de planes operativos.

Nota: Elaboración propia, 2025.

Respecto a las funciones identificadas, observamos que son diversas y diferenciadas teniendo en cuenta el ámbito en el que se desempeñan, lo que varían también porque intervienen con poblaciones diferentes.

Por consiguiente, se evidencia, que hay funciones que guardan relación con las características mencionadas anteriormente por las trabajadoras sociales entrevistadas y vinculadas al perfil profesional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y de la Universidad Nacional Federico Villareal, ya que reflejan un mayor conocimiento, reflexión, análisis y capacidad de planificación, tales como: diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales, realizar diagnósticos sociales, diseño de planes anuales, entre otras funciones similares que realizan, tanto en las trabajadoras sociales del sector empresarial, como en las del sector de ONG.

4.1.3. Creencias sobre las trabajadoras sociales, en el ámbito laboral.

Los resultados encontrados indican que existen diversos estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales de las empresas y ONG, los cuales suelen ser variados, sin embargo, se encuentran interconectados, con una serie de creencias que tiene la sociedad sobre las mujeres, lo cual al ser el Trabajo Social una carrera compuesta mayoritariamente por mujeres logra ser más profundo y evidente.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con los principales estereotipos mencionados por las entrevistadas, primero se les consultó si creían que existían estereotipos de género hacia

ellas, para lo cual todas respondieron de manera afirmativa, posteriormente se les consultó cuáles eran ellos:

Figura 7

Estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales.

- Serviciales, están disponibles en todo momento.
- Sensibles y entienden mejor la problemática.
- Son cálidas, es decir amables y cariñosas.
- Saben escuchar mejor.
- Salvadoras que todo lo pueden solucionar.
- Son pasivas.
- Imagen y conocimiento maternal.

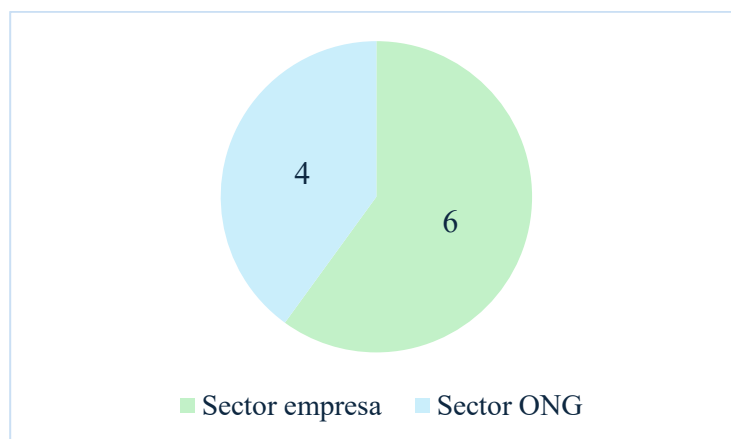
Nota: Elaboración propia, 2025.

Del mismo modo, es preciso mencionar que, de las 8 trabajadoras sociales del sector empresarial, 6 de ellas manifiestan haber tenido una experiencia profesional sustentada en los estereotipos de género (mencionadas líneas arriba).

En el caso de las participantes del sector de ONG, de las 8 participantes 4 indican haber pasado por una situación así. Cabe aclarar que, si bien las otras trabajadoras sociales mencionan que no lo han experimentado, indican que lo han observado en otras colegas de su mismo espacio laboral.

Figura 8

Identificación de egresadas de Trabajo Social que han tenido una experiencia profesional basadas en estereotipos de género.



Nota: Elaboración propia, 2025.

Teniendo a consideración los principales estereotipos identificados, estos se han agrupado en tres: el **primero está referido al instinto maternal**, lo que las lleva a actuar de determinadas formas en relación con el ámbito laboral y con las poblaciones con las que intervienen.

Con ello la **participante N°2** menciona:

“Hay trabajadores que me han mencionado cosas como: Tú eres como la mamá de todos los trabajadores, tienes que estar al pendiente de todos y velar por nuestro bienestar. Te admiro por hacer eso por nosotros”.

Asimismo, la **participante N°16** indica:

“Hay jefes que dicen contratemos a una mujer porque es más allegada al público, las mujeres son más allegadas al cuidado, las mujeres están más previstas a estar con los niños, las personas adultas mayores o personas con discapacidad, los usuarios sienten una extensión de sus madres o cuidadoras”

Lo mencionado, permite entender como esos imaginarios se encuentran arraigados en la sociedad y se trasladan a las trabajadoras sociales, dado que existe una transferencia de la esfera privada de la mujer a nivel social, a la pública implicando el espacio laboral. En relación, al Trabajo Social, al poseer la particularidad de estar compuesta mayoritariamente por mujeres y a su proceso histórico, hace que esté íntimamente ligado al cuidado y la responsabilidad del otro, lo que la sociedad suele asociar a la maternidad y al cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, las opiniones que ellas puedan tener sobre ese estereotipo son diversas, hay quienes consideran que los imaginarios y la asociación de ellas al instinto maternal, puede partir de los sujetos y sujetas de intervención o desde ellas mismas, los cuales incluso son aceptados y resultan ventajosos para su accionar con las poblaciones que trabajan, debido a que, si no tuvieran ese pensamiento sobre ellas, resultaría más complicado o llevaría más tiempo saber cuál es la situación adversa que enfrentan; y por ende, saber qué tipo de herramientas utilizar para contrarrestar y realizar acciones de cambio o de mejora.

Es decir, las propias trabajadoras sociales no necesariamente lo identifican como un estereotipo

perjudicial en su vida laboral, ya que, puede resultar beneficioso para algunas de ellas. Sin embargo, es pertinente mencionar que características como la confianza, la responsabilidad de personas y del cuidado, no sean asignadas solo al género femenino, debido a que se estaría aceptando el instinto maternal, y con ello legitimando y ejerciendo presión social sobre las mujeres para que continúen realizando funciones tradicionales, incluso en su área laboral. El cuidar y ver por la integridad de las personas no debería tener un género, sino por el contrario ser responsabilidad de todas y todos. Aquí algunos testimonios de las entrevistadas:

La participante N°5 indica:

“A veces sucede ese tipo de cuestiones, que bueno son las creencias que tienen las personas y la sociedad. Me ha pasado algunas veces con las poblaciones con las que he trabajado que me dicen “siento mucha confianza contigo, me siento muy bien, es como si estuviera hablando con mi mamá” incluso algunos no me lo dicen, pero veo su trato y expresión.”

La participante N°11 menciona:

“Creo que es importante que ellos puedan tener esa imagen de nosotros, debido a que nos permite tener una mayor intimidad y confianza, por lo menos para quienes trabajamos en proyectos sociales, sabemos que es fundamental la confianza, para que ellos puedan profundizar en sus problemáticas y esto se ve manifestado a través de la imagen que ellos tienen de nosotras, la identificación maternal.”

También hay participantes que, si bien han identificado que se les ha asociado algún estereotipo o vínculo maternal, este no necesariamente ha implicado que estén de acuerdo o a contribuido a su desempeño laboral. Así tenemos que:

La participante N°7 indica:

“Yo sí he sufrido me han dicho: “pero tú no eres mamá o por qué no te comportas así si eres trabajadora social, por qué me vas a hablar de cosas de cuidado de mis hijos”, esas cosas yo sí he sufrido, pero yo personalmente no creo que sí porque eres o no eres mamá no puedas dar una opinión.”

La **participante N°13** menciona:

“Siento que cuando las personas me atribuyen o relacionan el ser trabajadora social, con el hecho de ser madre, me hace sentir altamente responsable y cargada, porque claramente la idea de madre es que hace todo por sus hijos”

Con las opiniones de las participantes podemos observar que, más allá de poder establecer que ellas lo puedan utilizar como algo positivo o negativo el estereotipo asociado al instinto maternal, refuerza que se legitime atributos de género, que reafirman roles de género estereotipados en el ámbito profesional y laboral de las trabajadoras sociales.

En esa línea, **el segundo estereotipo esta referido al simbolismo de la afectividad y habilidades sociales en las trabajadoras sociales**. Esto se logra visualizar de manera concreta, debido a que, según las características que se les otorga por encontrarse en contacto directo con las poblaciones con las que interviene, se considera que debe tener mayor predisposición y entendimiento emocional de las personas.

De esta manera, algunas emociones pueden ser entendidas como normales e intrínsecas a las funciones de las trabajadoras sociales, mientras que, en el caso de los trabajadores sociales no necesariamente se presenta la misma situación, pese a formar parte de la misma profesión. Con ello **la participante N°1** menciona lo siguiente:

“Cuando menciono que soy trabajadora social y ven que tengo una alta sensibilidad emocional, para comprenderlos, esto no se realza como una cualidad que deba resaltarse en mí o en otras colegas, sino como algo normal, que poseemos todas. No obstante, con mi esposo que es también trabajador social, es todo lo contrario, de por sí en nuestra sociedad los hombres suelen tener ventaja en el plano laboral, ahora en la parte social, al poseer esas características, suelen verlo como algo digno de admirar.”

Del mismo modo **la participante N°12**, indica:

“Siento que, sí es importante el tema de las emociones para los profesionales que estudian y ejercen la carrera de Trabajo Social, pero siempre nos cargan más a las trabajadoras sociales que a los colegas, desde la misma academia y

se refuerza muchísimo más en la vida laboral, nunca veo que se les exija tanto a los hombres en el manejo y contención emocional, como a nosotras.”

Del mismo modo, las habilidades sociales han adquirido gran relevancia e importancia en el mundo laboral, para que las y los profesionales puedan tener un óptimo desenvolvimiento en las relaciones interpersonales que se van desarrollando, así como la resolución de conflictos, siendo así algunas de las habilidades sociales relevantes en el Trabajo Social: la empatía, la escucha activa y la comunicación asertiva, entre otras, por lo que son necesarias para el desempeño de las trabajadoras sociales.

Ahora bien, las habilidades sociales, pueden ser percibidas de manera diferenciada entre hombres y mujeres o adquirir distintos matices, en la sociedad, en cuanto a ello Morán et al (2014), indica que las mujeres en el esquema social establecido, presentan mayores habilidades conversacionales, es decir, que tienen más facilidad de iniciar una conversación, pero a su vez mantenerlas y lograr empatizar con la situación del otro; por lo tanto, las mujeres suelen inclinarse a profesiones vinculadas con las ciencias sociales; mientras que los hombres con otras profesiones que tienden a tener menos contacto con las personas, donde las habilidades sociales pueden tener una menor relevancia. No obstante, es importante considerar que las habilidades sociales, no deberían ser valorados según el género que tengan las personas.

Sin embargo, hay profesionales de Trabajo Social, que piensan que hay habilidades propias que les pertenece solo por el hecho de ser mujeres y que se acentúan al ser trabajadoras sociales. Es así que, **la participante N°4** menciona algunos estereotipos relacionados:

“Yo creo que, en realidad, serían muy pocos los hombres que podrían tener las cualidades que tienen las trabajadoras sociales, los hombres van a estudiar otras cosas, por ejemplo, a ellos les gusta más el tema de la creatividad, algunos lo ven al Trabajo Social más operativo, más trabajo de campo. Ya si el hombre conoce lo que es Trabajo Social, puede decir de repente, esto es para las chicas, yo no me veo conversando con muchas personas o escuchando a alguien.”

Siguiendo la misma línea, **la participante a N°11**, indica:

“El saber escuchar y tener empatía es algo propio de las mujeres, pero como

trabajadoras sociales, se fortalece muchísimo más, los hombres que estudian la profesión, en muchos casos inician de cero o les falta mucho desarrollar esos aspectos.”

De acuerdo con los testimonios se identifica los estereotipos de género sobre las mujeres trabajadoras sociales como obligatoriamente y casi indispensable deban contar con habilidades sociales y emocionales vinculadas a estereotipos de género estructurales. No obstante, si fuera un trabajador social, no se le exigiría este tipo de habilidades, en todo caso sería algo que en el proceso podrían ir adquiriendo, es decir, podría haber una mayor tolerancia a nivel profesional y social, para ellos. Como menciona **la participante N°15**:

“Mi jefe era un trabajador social, los empleados de la empresa no se acercaban generalmente a él para que escuche y empatice sobre sus problemas, sino conmigo, pese a que él en teoría podría tener mayores herramientas para gestionarlo. Todos a mi alrededor, veían eso normal, pese a que yo solo era practicante y él tenía años de experiencia.”

Se observa, entonces, que esto podría repercutir de manera negativa en las trabajadoras sociales, dado que, de manera externa, sus jefes, compañeros o la población con la cual están interviniendo pueden pensar que no están desempeñando de manera idónea las funciones que les son asignadas en el sector privado. Sin embargo, se debería tener a consideración, que las habilidades sociales y manejo de emociones, es algo que ellas también pueden ir adquiriendo y fortaleciendo a lo largo de su trayectoria laboral, y no asumir que ya tienen el pleno dominio y manejo de estas habilidades por las características intrínsecas que se les asignados desde los mandatos socioculturales machistas, patriarcales, por ser mujeres. Igualmente, de manera interna puede generar frustración en ellas y afectar su desempeño laboral, debido a la sobrecarga que les puede generar cumplir expectativas como habilidades “acuñadas” a su rol profesional.

Asimismo, estos estereotipos relacionados a las habilidades emocionales y sociales generan que se sigan perpetuando ideas y narrativas dicotómicas, tales como: mujer-emocional/hombre-racional. Lo que podría dificultar la adaptación de las trabajadoras sociales a nuevos empleos y contextos sociolaborales, ya que se esquematiza y construye un perfil profesional vinculado a estereotipos de género.

El tercer estereotipo más relevante que se ha encontrado en la investigación está referido a **que las trabajadoras sociales son serviciales y están disponibles en todo momento**. Lo que evidencia cómo persisten concepciones tradicionales que asocian el Trabajo Social con una vocación femenina, cargada de estereotipos de género vinculados al servicio incondicional y al cuidado de los demás.

A lo largo de la historia de la profesión, se ha configurado una imagen de las trabajadoras sociales como mujeres que deben intervenir en lugares donde se encuentran las poblaciones vulnerables (lo cual es real, pero no solo para las mujeres trabajadoras sociales, sino que es parte de la profesión), guiadas por una mística de servicio desinteresado, entendida muchas veces como una “obra de amor”. Esta representación, si bien refuerza la dimensión humanista de la profesión, también genera consecuencias en la práctica laboral, ya que coloca a las profesionales en la expectativa de responder a demandas que sobrepasan sus horarios y funciones formales.

Este aspecto se observa claramente en lo señalado por la **participante N°1**, quien refiere:

“Las compañeras de trabajo, me dijeron que, por ser trabajadora social y mujer, yo debería ser muy servicial, debía ser valga la redundancia, siempre estar 24/7, justamente por el tipo de vocación, a veces son muchos los casos que se atienden.”

Lo expresado revela la existencia de una presión social y laboral hacia las trabajadoras sociales, quienes son consideradas como disponibles de manera permanente, en tanto se asume que la vocación y el género justifican una entrega ilimitada al servicio.

De manera complementaria, **la participante N°2** profundiza en cómo este estereotipo está estrechamente vinculado a la idea de que el Trabajo Social es una “carrera para mujeres”:

“Trabajo Social está vinculado a trabajadoras sociales, a eso a que son mujeres. Primero a que son mujeres y a qué es una carrera para mujeres, ¿por qué? porque está vinculado a la ayuda, ese es un estereotipo de género que las mujeres estamos más predispuestas a eso, la contribución de las mujeres por su género y las responsabilidades adquiridas por la sociedad es que ayudamos,

que somos soporte todo el tiempo y que buscamos ayudar al más débil.”

Aquí se evidencia cómo el género no solo condiciona la percepción de la profesión, sino que también delimita el rol de las trabajadoras sociales dentro de un marco de expectativas sociales que asignan a las mujeres una mayor predisposición al cuidado y al soporte emocional. Este imaginario perpetúa la feminización de la profesión y reproduce la idea de que el Trabajo Social se sustenta en habilidades “naturales” de las mujeres.

Finalmente, **la participante N°10** aporta otra dimensión al señalar cómo dichas creencias también afectan la manera en que la población usuaria percibe el rol de las trabajadoras sociales:

“A veces las personas creen que brindamos una ayuda que consiste en solucionar todos sus problemas, como por arte de magia, sin que ellos hagan algo, pero es un trabajo en conjunto. Muchas de nosotras a interiorizado eso y se ve reflejado en la intervención.”

Este testimonio refleja la tensión existente entre la expectativa de una ayuda ilimitada y la necesidad de establecer procesos de corresponsabilidad en la intervención social. Asimismo, pone en evidencia cómo algunas trabajadoras sociales interiorizan estos estereotipos, lo cual impacta en su práctica profesional al asumir responsabilidades que sobrepasan lo técnico y se acercan a un rol maternal o de “salvadora”.

Lo mencionado muestran que los estereotipos de género continúan moldeando la práctica y la percepción social del Trabajo Social. Por un lado, refuerzan la identificación de la profesión con lo femenino y, por otro, generan cargas adicionales para las trabajadoras sociales, quienes deben enfrentar tanto la expectativa de disponibilidad permanente como la exigencia de resolver de manera absoluta las problemáticas de las poblaciones atendidas.

Al indagar, con las trabajadoras sociales entrevistadas, **sobre de dónde consideran que vienen los estereotipos de género**, de acuerdo con sus respuestas, los podemos dividir en dos niveles: a nivel interno y externo. A nivel interno, las entrevistadas mencionan que viene desde las mismas profesionales de Trabajo Social y, a nivel externo que parten de otros(as) profesionales con los que comparten espacio laboral, ya sea de psicólogos, sociólogos, administradores u

otros, incluido sus jefes o jefas directas.

De manera interna, **la participante N°5** hace la siguiente referencia:

“Viene mucho de las propias trabajadoras, para empezar si personas a tu alrededor te dicen algo, es porque en otro momento lo han observado de otra colega, entonces partiendo de ahí algunas trabajadoras sociales, proyectan algo y el resto de las personas se queda con esa idea, entonces ahí vemos que viene de ellas, ya sea de manera consciente o inconsciente.”

Del mismo modo de la **participante N°14**:

“En mi experiencia al inicio, siempre ha partido de mis jefas que eran trabajadoras sociales, ellas eran quienes fomentaban estos estereotipos y querían que yo los interiorizara, para que supuestamente mis funciones fueran mejores”.

Esto en gran medida se debe a que, de manera específica, en el Trabajo Social, se ha indagado y cuestionado poco sobre los asuntos de género que se dan en la carrera, por lo que muchas desconocen los estereotipos de género y asumen como algo normal y natural en su experiencia laboral y académica. En ese sentido, no evidencian ni cambian algo que ni siquiera reconocen como problema. En otros casos, se debe a que, existe una presión social, que se materializa en los puestos de trabajo.

Por otro lado, de manera externa, **la participante N°3**, indica:

“Desde mi experiencia por ejemplo con las trabajadoras sociales que yo me he relacionado este tipo de estereotipos no ha venido por parte de ellas, siempre ha venido de afuera de otros profesionales, puede ser de algún psicólogo, algún sociólogo. Yo sí tenía a cargo un grupo de trabajadoras sociales a las cuales les decían: “es que ustedes las mujeres entienden mejor los problemas que tienen las familias”.

Siguiendo esa línea **la participante N°12** menciona:

“He tenido diversas experiencias donde administradores y sociólogos, han menospreciado mis funciones, una vez un jefe me mencionó que, para Trabajo Social, no se debería ni estudiar 5 años, puesto que no utilizamos teoría, que las cuestiones que desarrollamos son básicas y cualquier mujer las puede

realizar”.

Ambas posturas, se encuentran relacionadas con la teoría de la identidad social, la cual refiere que la identidad no se forma únicamente a nivel individual, sino que el contexto social y las personas contribuyen a su formación. Por consiguiente, con el primer testimonio, se observa que las trabajadoras sociales han adoptado características estereotipadas y las han reproducido en sus contextos laborales. Lo cual indica que ellas han generado una identidad, asumidas como algo positivo y que se debe difundir, y, por ende, generalizan al resto de sus colegas; sin embargo, esto no significa que todas las trabajadoras sociales tengan el mismo perfil laboral, lo que resulta más cuestionable, cuando esas generalizaciones crean estigmas que limitan su accionar.

En el segundo testimonio, los estereotipos de género se evidencian en diversos grupos de profesionales, generando comparaciones, entre quienes han estudiado o estudian Sociología, Psicología y Administración, y quienes estudian o han estudiado Trabajo Social; considerando al Trabajo Social como una profesión de menor nivel, para ejemplificar, generalmente en el caso de los sociólogos y sociólogas tienden a mencionar que son más teóricos, mientras que las trabajadoras sociales se direccionan más a lo práctico y únicamente en ofrecer ayuda a las personas más desfavorecidas, sin incidir en el ámbito macrosocial, es decir, en incidencia en políticas públicas, fortalecimiento de programas sociales y en toma de decisiones.

Sin embargo, estos son estereotipos que hace que las personas que estudian sociología u otras profesiones se creen superiores, lo cual se traduce en comentarios estereotipados de género como han mencionado las entrevistadas.

4.1.3. Discriminación laboral por género.

Al consultarles a las participantes si en algún momento se habían sentido discriminadas en los espacios laborales en los cuales han estado vinculadas, algunas manifiestan que no se han sentido discriminadas, ya que relacionan el concepto de “discriminación género”, únicamente a situaciones de exclusión explícita o a la negación del acceso a un puesto de trabajo por ser mujeres.

En concordancia con lo mencionado **la participante N°3** menciona lo siguiente:

“No creo que exista discriminación, más bien todo lo contrario, siempre en las ofertas laborales, solicitan a las trabajadoras sociales en las empresas, hay una fuerte inclusión de nosotras en ese espacio.”

Siguiendo la misma línea **la participante N°9:**

“Nunca he sentido que, por ser trabajadora social, me hayan excluido o privado de un trabajo, sería muy radical y poco fundamentando mencionar eso.”

Los testimonios reflejan que las participantes consideran que hay una demanda activa de las trabajadoras sociales, donde no hay experiencias de exclusión.

El otro grupo de trabajadoras sociales relaciona la discriminación de género en el ámbito laboral a un trato diferenciado y desigual que afecta negativamente su rol como trabajadoras sociales. Así lo menciona **la participante N°11:**

“En todos los trabajos en los que he podido desempeñarme, al ser un ámbito corporativo, siempre han tenido un trato diferenciado hacia a mí, como si no fuera capaz de realiza o asumir funciones de mayor análisis, eso para mí en gran medida se sentía discriminatorio.”

Adicional a lo mencionado, **la participante N°15 indica:**

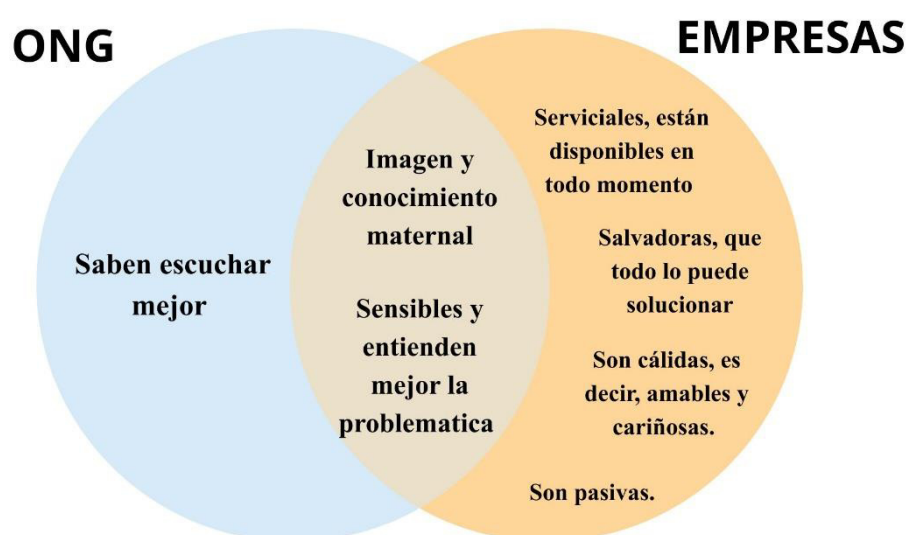
“Siento que la discriminación hacia nosotras se ha camuflado de una manera en que no se perciba, cuando en realidad si existe, por ejemplo, me parece existen menos oportunidades e incentivos para tener cargos mayores.”

La percepción de las entrevistadas respecto a la discriminación laboral por género es heterogénea, no obstante, es importante mencionar que los estereotipos de género son una forma de discriminar a las trabajadoras sociales, al todas mencionar que, si consideran que existen estereotipos de género, lo que muestran es que la discriminación pasa desapercibida por ellas, asumiendo que es un contexto normal por el cual algunas podrían atravesar en su trayectoria laboral.

Es importante precisar que la identificación de los estereotipos de género, tal como se evidencia en la figura 9, puede manifestarse de manera más preponderante en el sector empresarial; no obstante, ello no implica su inexistencia en el de la ONG. En efecto, los estereotipos de género operan de forma transversal en los distintos espacios de inserción profesional de las trabajadoras sociales, aunque su expresión, intensidad y legitimación varían en función del contexto institucional y de las dinámicas organizacionales propias de cada sector.

Figura 9

Resumen de la preponderancia de los estereotipos manifestados por las trabajadoras sociales del sector ONG y empresarial.



Nota: Elaboración propia, 2025.

En resumen, en el sector de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), predomina el estereotipo que las trabajadoras sociales “saben escuchar mejor”, estereotipos que se asocian a la empatía, al cuidado y a la vocación de servicio, características que son frecuentemente valoradas como competencias centrales para el trabajo social y comunitario, lo que conduce a una mayor presencia y reconocimiento de mujeres en áreas vinculadas a la atención directa, la mediación y el acompañamiento.

Por su parte, en el sector empresarial predominan estereotipos de género vinculados al servicio, disponibilidad en todo momento, que las trabajadoras sociales todo lo puede solucionar, que son salvadoras, cálidas, es decir, amables y cariñosas, y, además, que son pasivas. Lo cual se

confunde con sus funciones, y generalmente se vinculan a su eficiencia, a su desempeño y a sus resultados, en contextos empresariales.

En la figura, también se observa una intersección de estereotipos, que experimentan las trabajadoras sociales tanto en el ámbito empresarial como en el de las ONG. Entre estos estereotipos se encuentran: imagen y conocimiento maternal, sensibilidad y que las trabajadoras sociales entienden mejor la problemática. En el primer caso, se refuerza la idea de vincular la experiencia femenina con una supuesta capacidad “natural” o “instinto maternal” que poseen las mujeres para acompañar procesos educativos o asistenciales, así como la contención emocional de trabajadores. En el segundo caso, la sensibilidad suele valorarse positivamente como una competencia clave para el trabajo con poblaciones vulnerables, pero a su vez con los trabajadores.

De este modo, el comparar ambos sectores permite identificar no solo la presencia de estereotipos de género, sino también las condiciones estructurales que contribuyen a su reproducción o atenuación, lo que resulta central para el análisis del ejercicio profesional de las trabajadoras sociales y para el cumplimiento del objetivo general de la investigación, orientado a comprender de qué manera los estereotipos de género influyen en su desempeño laboral dentro del sector empresarial y de las ONG.

Por lo tanto, en las ONG y en las empresas, los estereotipos de género operan como mecanismos que legitiman desigualdades, condicionan trayectorias profesionales y limitan las posibilidades de transformación organizacional. Así, aunque los sectores difieran en sus objetivos y valores declarados, ambos participan de manera explícita o implícita en la reproducción de esquemas de género que requieren ser problematizados críticamente para avanzar hacia relaciones laborales más equitativas.

No obstante, es fundamental resaltar que en el sector empresarial predominan más estereotipos de género que en el ámbito de las ONG. Es por ello, que se encasilla a las mujeres en roles de apoyo, de solo comunicación o en funciones de soporte en recursos humanos, mientras que los puestos estratégicos y de mayor poder simbólico y económico continúan siendo mayoritariamente ocupados por varones.

4.2. Consecuencias de los estereotipos de género en las trabajadoras sociales en el sector privado.

Los hallazgos encontrados según los testimonios de las entrevistadas indican que los estereotipos de género traen consigo consecuencias que impactan en el desenvolvimiento que ellas puedan tener en el ámbito laboral. Cabe recalcar que ninguna de las entrevistadas menciona que les genere un impacto positivo en su desempeño laboral. Los estereotipos de género son creencias, ideas o imaginarios sobre como las personas deben pensar, sentir y actuar por el sexo biológico con el que nacen, y precisamente estas creencias contribuyen a perpetuar las desigualdades y limita las oportunidades de las mujeres, incluidas las laborales.

Del mismo modo los estereotipos de género generan una idea sesgada de las funciones que ellas tienen. Cabe indicar, además, lo difícil que puede ser cambiar la perspectiva de las personas e incluso las ideas que tengan de ellas mismas sobre sus roles y funciones, porque se ha generado una percepción marcada por estereotipos, que está instaurada desde hace muchísimos años.

A continuación, se presenta una figura resumen:

Figura 10

Consecuencias de los estereotipos de género.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Perpetuación de roles de género• Dificultad en el acceso a puesto de jerarquía y liderazgo• Ausencia en la valoración y reconocimiento del Trabajo Social |
|---|

Nota: Elaboración propia, 2025.

4.2.1 Rol de los estereotipos de género en las dinámicas laborales de las trabajadoras sociales en instituciones privadas.

4.2.1.1 Existencia de limitaciones hacia las trabajadoras sociales.

La limitación que se identificó se encuentra relacionada con la perpetuación de roles de género en las trabajadoras sociales. Como se ha mencionado al inicio, los roles de género se entienden como las funciones y acciones aprendidas, que espera la sociedad de los hombres y de las mujeres de manera diferenciada. Ahora, respecto a las trabajadoras sociales, es importante mencionar que estos van a derivar y se sustentan en estereotipos de género en sus funciones

laborales. Un ejemplo en las mujeres y trabajadoras sociales radica en que creer que son más cuidadoras y serviciales, así como más emocionales, poco racionales y competitivas (estereotipos), vinculadas al rol de crianza y al trabajo doméstico.

Asimismo, debe mencionarse que, mediante los resultados encontrados, las participantes manifiestan que existe una mayor presencia de roles de género en las trabajadoras sociales que se encuentra en el sector empresarial, que aquellas que se encuentran en el sector de las ONG, lo cual se logra evidenciar, en un primer momento, con las respuestas acerca de las funciones que realizan, tales como: celebración de cumpleaños, acompañar a los trabajadores a los hospitales, luego, en un segundo momento, con la identificación de estereotipos, como son: que son serviciales, estando disponibles en todo momento, más sensibles que los hombres, salvadoras, que todo lo pueden solucionar, que son pasivas y tienen una imagen maternal.

Del mismo, es preciso mencionar, que incluso las trabajadoras sociales que se encuentran en el sector de las ONG generalmente mencionaban las siguientes referencias “en las empresas existen más estereotipos...”, “las funciones en las empresas son asistenciales y generalmente solo de ayuda”. Los estereotipos que mencionan las entrevistadas, son similares a los ya mencionados por las trabajadoras sociales del sector empresarial.

De esta manera, las trabajadoras sociales del sector empresarial manifiestan que, en sus centros laborales, asocian sus funciones con estereotipos de cuidado y trabajo doméstico.

Así tenemos que, **la participante N°7**, narra una situación que vivió en su centro laboral:

“En la empresa en la que estoy, tuve un mal momento con mi jefa, como tú sabes parte de las actividades de bienestar, está la celebración de los cumpleaños; la gerencia solicitó que el área de Recursos Humanos realizará los cumpleaños de todos los trabajadores del área administrativa y esas cosas, yo siempre apoyo, servía los bocaditos y partía la torta, como por 2 meses, en eso yo me percate que querían que yo haga todo, le dije a mi jefa en esta oportunidad yo no te voy a poder apoyar, busca a otra persona, mi propia jefa me dijo que yo debería hacerlo; pero yo pienso que no voy a estarle sirviendo a cada uno, mi jefa tiene esta idea de que debemos atender al resto.”

Asimismo, **la participante N°3**, hace referencia a una experiencia similar dentro del sector empresarial:

“Si, existen roles. Los he podido visualizar en mayor proporción cuando estuve en el sector empresarial. Hay funciones que se asocian al hogar, por ejemplo, si teníamos algún evento pequeño, yo tenía que hacer las compras porque era la trabajadora social, no me ayudaba el asistente de Recursos Humanos, como si fuera una función que debería siempre cumplir.”

En la misma línea, **la participante N°12** manifiesta:

“Dentro de las funciones que me asignaba la empresa, estaba que debía ir a probar todos los días las comidas de concesionario, no desmerezco dichas acciones, pero no deben ser necesariamente asignadas a nuestra profesión.”

Si bien, se hace una mayor referencia a los estereotipos de género en el sector empresarial, eso no quiere decir que en el sector de las ONG no existan, como lo mencionan las siguientes participantes:

Participante N°13:

“No es que no existan los estereotipos de género en las ONG, solo que en algunos casos suelen ser más cuidadosos cuando los establecen y difunden, ya que, se tiene la idea de que, en estos lugares, deberían apostar por una igualdad y respeto de los derechos humanos y obviamente los estereotipos de género contradice eso.”

Asimismo, **la participante N°16:**

“Pasa que en realidad no es que lo hagan de mala intención, solo que a veces en las ONG, se centra más en la necesidad que tenga la población vulnerable y a veces pueda traer el reforzamiento de roles de género. Ya que, sabemos que una persona con discapacidad, persona adulta mayor, niños y niñas, entre otros, necesitan ser cuidados, entonces normal poder asumir esos roles”

Por consiguiente, de acuerdo con las entrevistadas, los roles de género están presentes de manera constante en la intervención profesional, lo que en ocasiones puede generar que las trabajadoras sociales, no se sientan satisfechas o a gusto con algunas funciones que desempeñan, lo cual también repercute en como las personas a su alrededor las perciben, perpetuando así roles de género, que crea un círculo vicioso que naturaliza el trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, como sucede en la carrera de Trabajo Social.

Esta situación acarrea consecuencias en su carrera profesional, ya que las encasilla en roles, funciones y acciones que deben realizar, y cuando quieren incursionar en otras propuestas laborales de coordinar, jefas u otros roles vinculados al liderazgo, se les niega la oportunidad porque consideran por estos estereotipos que no corresponde al perfil o que no corresponde a las funciones que el mercado laboral ha creado para ellas.

4.2.1.2. Posición de las trabajadoras sociales, en el sector privado.

Una de las consecuencias halladas frente a los estereotipos de género en las funciones y roles de las trabajadoras sociales en el sector privado, específicamente en las empresas, radica en la posición que tienen las trabajadoras sociales en el espacio laboral, donde en menor proporción se encuentran en puestos de jerarquía y liderazgo.

Es importante, tomar en cuenta que a pesar de los retrocesos actuales en materia de políticas públicas género a nivel global, de Latinoamérica y de Perú, se ha logrado en el transcurso de los años la implementación de estrategias y políticas para establecer y asegurar la igualdad de género entre mujeres y hombres, donde millones de mujeres alcanzan la culminación de estudios escolares y universitarios, que les permite mejorar sus condiciones de vida, entre otros. No obstante, siguen existiendo brechas de género en todos los derechos de las mujeres, y específicamente en el mercado laboral, que es materia de la presente investigación, tenemos que según la ONU (2020) solo el 18% de las empresas a nivel mundial están dirigidas por mujeres, lo que sigue representando un bajo porcentaje de representación de mujeres líderes a nivel global.

Es necesario mencionar que los cargos de mayor jerarquía y liderazgo exigen una gran preparación y dedicación, dado que tienen más responsabilidad y exigibilidad en la toma de

decisiones, debido a que puede afectar o beneficiar a todas las personas que trabajan en una institución, igualmente influye en el rubro, las estrategias, las políticas y el enfoque de las instituciones o empresas. Por lo tanto, estos cargos podrían ser ocupados por cualquier persona que cuente con las capacidades y preparación requerida, independientemente de su género.

Lo planteado, se refleja en las respuestas de las participantes, que en su mayoría manifiestan que no han logrado observar en gran medida a muchas trabajadoras sociales en puestos de dirección y liderazgo, del mismo modo manifiestan que suele ser complejo acceder a ellos.

En relación con ello, **la participante N°15**

“Cuando las personas piensan en un jefe de Recursos Humanos, creen que las trabajadoras sociales no tenemos el conocimiento suficiente para acceder a ese puesto, que no sabemos de planillas, de gestión, solamente vemos la parte social, pero no es así, también muchas de nosotras nos encontramos constantemente capacitándonos y adquiriendo nuevos conocimientos para eso”.

Siguiendo la misma línea, **la participante N°3**, menciona:

“Generalmente en una empresa en el ámbito de jerarquía una trabajadora social no está como jefa, está como trabajadora social o analista. He observado que podemos poseer las mismas capacidades dentro del área, pero siempre se considera más a un psicólogo, administrador o ingeniero, que en mi caso han sido todos hombres”.

En el sector de las ONG, las respuestas que mencionan las entrevistadas, no distan de lo mencionado:

Participante N°11:

“Si bien en el sector de las ONG, existe una mejor apertura, para que algunas puedan ser jefas. Sin embargo, aún se mantiene arraiga la idea de que, como trabajadora social, debo estar más enfocada en lo comunitario y no tanto en la participación de decisiones estratégicas, por ende, de puestos de trabajo que lo requieran”.

Del mismo modo, **la participante N°8:**

“Los puestos que se apertura para nosotras las trabajadoras sociales, en el ámbito comunitarios, suelen ser más operativos y de acompañamiento, es por ello, que asumir cargos de coordinación o jefatura, suelen considerar otros perfiles como el de los sociólogos”.

Asimismo, al consultarles por qué consideraban que no podía acceder a estos puestos de liderazgo y dirección, se han obtenido respuestas que giran en torno a factores como: primero, la doble jornada laboral, ya que muchas de ellas realizan trabajos de cuidado con hijas e hijos, lo que les hace complicado conciliar ambos espacios; en segundo lugar, se debe a que, existe un techo de cristal, el cual refiere que existen barreras estructurales invisibles, las cuales dificultan que las mujeres accedan a puestos de mayor jerarquía y poder. Por último, al rol construido con base a los estereotipos de género que deben cumplir las trabajadoras sociales en todos los espacios laborales.

Lo mencionado, denota que en muchos casos se desconocen las competencias en gestión y toma de decisiones, que pueden tener las trabajadoras sociales, reduciendo la posibilidad de estar en puestos de alta jerarquía y de toma de decisiones. Como consecuencia, se mantiene una brecha de género que limita su desarrollo profesional y restringe la posibilidad de que la profesión tenga mayor incidencia y presencia en espacios de liderazgo institucional.

Del mismo modo, los cargos de liderazgo y dirección siguen siendo percibidos y adheridos al mundo masculino, lo cual limita que las trabajadoras sociales, sean consideradas para liderar equipos.

4.2.1.3. Valoración de la profesión en el ámbito privado.

Los testimonios de las entrevistadas se han sido dividido en tres grupos: el primero, de manera interna desde las trabajadoras sociales, es decir, hay una valorización de la profesión, debido a que saben de la importancia que cumplen en el sector en el que están y que esto no se encuentra vinculado con estereotipos de género. No obstante, al indagar cómo es el reconocimiento que reciben las trabajadoras sociales en su ámbito laboral, este se encuentra direccionado a tareas del cuidado, atención doméstica y a los estereotipos de género que se han mencionado con anterioridad. En consecuencia, se evidencia que en estos espacios laborales se avalan y se

practican estos estereotipos, por lo que se encuentran normalizados e interiorizados también por las trabajadoras sociales del sector empresarial, así como por el contexto y personas que las rodea, donde asumen roles estereotipantes en sus funciones.

El segundo grupo de entrevistadas, menciona que no tiene reconocimiento por otros profesionales con los que se interrelacionan a diario en las organizaciones; puesto que, en gran medida existe un desconocimiento de su quehacer, donde muchas personas ni siquiera saben que el Trabajo Social es una carrera profesional, y en otras ocasiones cuando conocen acerca de la profesión, consideran que está relacionado a acciones asistenciales, que son actividades que no demandan necesariamente profesionalismo, tareas fáciles, que no tiene sustento teórico, siendo así que directamente tampoco lo relacionan a que la carrera de Trabajo Social se encuentra inmersa en estereotipos por razones de género.

A pesar de ello, al profundizar el motivo de por qué los otros profesionales consideran a la carrera de esa manera, hacen referencia, a que ellas saben escuchar, cuidar y proteger más a las personas, y que es algo que generalmente se piensa que no tiene mayor relevancia; lo que deja en evidencia que los estereotipos de género afectan el rol que cumplen las trabajadoras sociales. Es así que se concibe sus funciones como inferiores respecto a otros profesionales con los que se interrelacionan, invisibilizando sus capacidades, experiencia y fortalezas a nivel laboral y productivo.

Cabe recalcar que, en ambos grupos, la imagen de la trabajadora social se encuentra asociada a la intervención y acciones, mas no hacía responsabilidades o habilidades de investigación, lo que resulta aún más preocupante, ya que no es un espacio que ellas tengan mapeado a nivel laboral y de reconocimiento.

Por último, el tercer grupo asocia la falta de valor y reconocimiento hacía las trabajadoras sociales, por el hecho de estar compuesta preponderantemente por mujeres, por ende, se logra visualizar una diferenciación basada en la desigualdad de género que existe en la sociedad, en cuanto a la labor que realizan las trabajadoras sociales. Respecto a ello, **la participante N°16**, menciona lo siguiente:

“Yo sí siento no se da el reconocimiento necesario a nuestra profesión, porque lo ven como una carrera hecha por y para mujeres, es cuestión de ver la historia

del Trabajo Social y sus funciones tradicionales, no se nos reconoce mucho en la praxis como agentes de cambio, pero, muchísimo menos, en el ámbito de investigación.”

De la misma, **la participante N°1**, manifiesta:

“Cuando yo me presento como trabajadora social, no me asocian con las capacidades que tendría un científico social, para construir un proyecto social, una investigación; sino que me asocian más, por ejemplo, al prejuicio que existe de las trabajadoras sociales en el hospital ustedes quieren ver cosas de seguro, de actividades, el día del padre, de la madre, son las principales referencias que me requieren a mí, porque me ven mujer, trabajadora social, lo que es muy distinto cuando he visto que un hombre se presenta como trabajador social, ahí vemos claramente que hay una desigualdad de género.”

Siguiendo la misma línea **la participante N°14**, indica lo siguiente:

“He sentido en varias ocasiones que desde mi posición como trabajadora social mujer, no se me ha reconocido o tomado en cuenta. Recuerdo perfectamente que una mesa de diálogo expresé mis ideas que había realizado en una investigación, a los cuales no les tomaron mucha atención, es solo cuando mi compañero sociólogo, repite un poco de lo que yo mencioné, que toman a consideración las ideas, me sentí muy mal, no es la única vez que me ha pasado”.

Esté grupo, menciona que a nivel investigativo y profesional existe una jerarquización de saberes, donde en dichos espacios se prioriza lo que diga un hombre u otras profesiones como el derecho, la administración y la sociología.

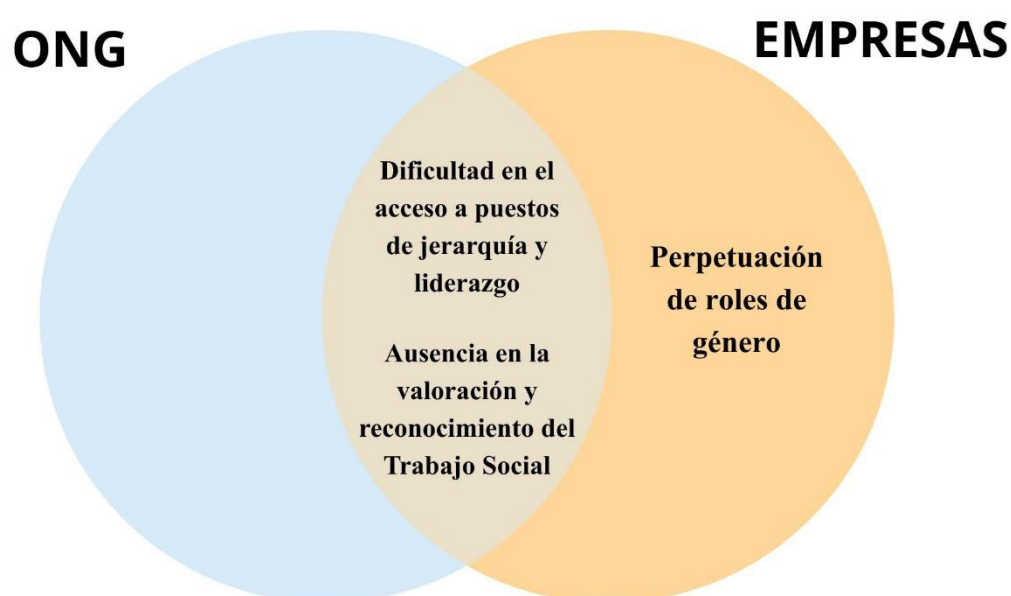
En ese sentido, esto es un resultado de las relaciones de poder, que jerarquizan a hombres y mujeres, imponiendo un control de unos sobre otras, es decir, de los hombres sobre las mujeres, generando escenarios de desigualdad, que ubica a las mujeres y trabajadoras sociales en roles secundarios o preestablecidos, que no tienen gran reconocimiento, a nivel social, laboral e incluso en la investigación. Lo cual refuerza el androcentrismo que hay en la sociedad, que

ubica como centro el punto de vista y conocimiento de lo masculino, limitando e invisibilizando las capacidades intelectuales y laborales de las mujeres.

Cabe señalar que las consecuencias derivadas de los estereotipos de género se evidencian en el ejercicio profesional de las trabajadoras sociales tanto en el sector de las Organizaciones No Gubernamentales como en el sector empresarial; sin embargo, su impacto no se manifiesta de manera homogénea, como lo observaremos a continuación en la figura 11.

Figura 11

Resumen de las consecuencias que existen en los estereotipos de género en las trabajadoras sociales en el sector ONG y empresarial.



Nota: Elaboración propia, 2025

En primer lugar, el gráfico muestra que la perpetuación de roles de género se observa de manera preponderante en el sector empresarial. En este ámbito, la asignación de funciones continúa reproduciendo una división sexual del trabajo más rígida, donde las mujeres son mayoritariamente vinculadas a desarrollar roles de apoyo, de cuidado o de comunicación, mientras que los hombres concentran posiciones vinculadas a la dirección, la autoridad y la toma de decisiones. Por consiguiente, esta dinámica refuerza estereotipos de género tradicionales y limita la diversificación de trayectorias profesionales, contribuyendo a la reproducción de desigualdades estructurales dentro de las empresas.

En segundo lugar, si bien en las ONG no se ha evidenciado una consecuencia propia, en la intersección de las consecuencias en empresas y en ONG se han logrado identificar estereotipos que afectan el desempeño y el ascenso en la carrera profesional de las trabajadoras sociales, es así que tienen dificultad para acceder a puestos de mayor jerarquía y de liderazgo.

A pesar de la alta participación de mujeres en distintas áreas organizacionales, su presencia disminuye significativamente en los espacios de toma de decisiones. Esta limitación se encuentra asociada a la persistencia de modelos de liderazgo contruidos sobre atributos tradicionalmente masculinizados, lo que restringe las oportunidades de ascenso y consolida estructuras jerárquicas desiguales para las trabajadoras sociales en ambos ámbitos.

Del mismo modo, en la intersección se puede visualizar que figura la ausencia de valoración y reconocimiento del Trabajo Social, la cual aparece como una consecuencia presente en los dos sectores. Por consiguiente, las tareas vinculadas al acompañamiento, la contención emocional y la mediación tienden a ser subvaloradas, por ser feminizadas, frente a funciones consideradas estratégicas o productivas. Esta falta de reconocimiento se traduce en una menor visibilidad institucional del Trabajo Social y en limitadas posibilidades de legitimación profesional, aun cuando resultan fundamentales para el funcionamiento de las organizaciones.

Si bien a lo largo del apartado: consecuencias de los estereotipos de género en las trabajadoras sociales en el sector privado, se ha presentado de manera detallada cada una de las consecuencias que los estereotipos de género generan en el ámbito laboral, resulta fundamental sistematizar y consolidar la información, facilitando la comprensión de los hallazgos, a su vez presentando, de manera clara las diferencias y similitudes entre los sectores de ONG y empresas, evidenciando cómo los estereotipos afectan de forma particular el reconocimiento profesional, la asignación de roles y el acceso a espacios de liderazgo en cada contexto.

La consolidación de estas prácticas refuerza estructuras jerárquicas desiguales que se reproducen de manera similar en ambos sectores, aunque con matices contextuales. En las ONG, esta contradicción se expresa en la coexistencia de discursos orientados a la equidad con prácticas institucionales que continúan concentrando el poder en liderazgos masculinos o masculinizados. En el ámbito empresarial, en cambio, las desigualdades suelen presentarse de forma más explícita y legitimada por criterios de eficiencia y productividad. En ambos casos, la persistencia de estos modelos limita la democratización de los espacios de toma de decisiones y contribuye a la reproducción de desigualdades de género en el ámbito organizacional.

4.2.2. ¿Más hombres en el Trabajo Social para derribar los estereotipos?

Como se ha mencionado, la profesión de Trabajo Social se encuentra conformada mayormente por mujeres. Por ello, al consultarles a las participantes si consideraban importante que más hombres incursionen en la profesión, respondieron que sí, debido a que esto ayudaría a derribar estigmas de ser una profesión solo para mujeres.

Lo que se refleja en la opinión vertida por **la participante N°6:**

“La diversidad de género ayudaría a visibilizar distintas perspectivas y formas de intervención, sino que también enviaría un mensaje claro a la sociedad: el trabajo social no es cuestión de género, eso se podría lograr en gran medida con la presencia de hombres”

Asimismo, **la participante N°15:**

“Es importante, ya que generaría un equilibrio en la profesión demostrando que la empatía y la intervención social no es una cuestión solo de mujeres”.

Participante N°14:

“Nos ayudaría incluso a tener más prestigio, porque lamentablemente las carreras más masculinizadas, se les da más importancia en la sociedad”

Los comentarios vertidos por las participantes configuran una idea del hombre como “salvador” de los estereotipos de género que han girado en torno al Trabajo Social, no obstante, lo que hace es reforzarlos, debido a que, el prestigio social de una profesión, no debería depender del género, del mismo modo, sus comentarios refuerzan el sistema patriarcal, el cual establece mayor jerarquía a profesiones con mayor presencia masculina, lo que valida que lo que representan los hombres vale más que lo que representan las mujeres a nivel social.

V. DISCUSIÓN

5.1. Estereotipos de género en la construcción del perfil profesional de las trabajadoras sociales.

Los estereotipos de género que recaen sobre la labor que desempeñan las trabajadoras sociales, no corresponde netamente a características específicas profesionales o individuales, sino a construcciones socioculturales, que se producen y reproducen bajo un sistema patriarcal marcado por la desigualdad de género, que opera como control simbólico que condicionan las trayectorias laborales de las profesionales de Trabajo Social. En ese sentido, los estereotipos de género no son rasgos que deberían ser considerados como parte del perfil profesional de las Trabajadoras sociales o como características intrínsecas a la profesión, puesto que legitiman su subordinación y falta de reconocimiento en el ámbito laboral.

Con ello, es importante tener en cuenta, que las características identificadas en la investigación que deberían tener las trabajadoras sociales, tales como: tener pensamiento crítico, estar orientada a la investigación, ser cuestionadora de la realidad, entre otras, no guardan relación con funciones asistenciales, como: celebración de cumpleaños, organización de actividades deportivas o recreativas, acompañar a los trabajadores accidentados a los hospitales, entre otros.

Es en este tipo de funciones, las cuales se reflejan estereotipos de género, llevan a reflexionar ¿en las familias quiénes son las personas que generalmente organizan fiestas, celebraciones o cumpleaños?, ¿quiénes son las personas encargadas preponderantemente de cuidar a los demás?, ¿quiénes son las personas que se desempeñan mayoritariamente en labores de cuidado? O generalmente ¿quiénes son las personas que tienden a estar más emocionalmente para los demás y acompañarlos en procesos difíciles?, la respuesta en cada una de ellas corresponde al género femenino. Cabe agregar también, que son funciones que puede realizar alguna persona o profesional de cualquier área de los centros laborales. Sin embargo, son designadas a las trabajadoras sociales.

Respecto a ello, la autora Orellana (2019), menciona que las personas profesionales en Trabajo Social no son quienes divierten o amenizan reuniones en los centros laborales o recuerdan los cumpleaños o colectan el dinero para ello, puesto que, estas actividades reflejan roles de género

preestablecidos. Del mismo modo, la autora menciona que, si estas funciones continuán siendo asignadas a las profesionales de Trabajo Social, se debe a que, en muchos casos son ellas mismas, quienes se han encargado de instaurar y mantenerlos en los espacios laborales y son funciones que realizan un gran número de trabajadoras, y también trabajadores sociales.

Lo que menciona la autora, al mismo tiempo genera un conflicto entre las y los mismos profesionales, debido a que, por un lado, hay grupos que pueden estar acuerdo con mantener esas funciones, porque lo consideran acorde a como se quieren desempeñar y lo que ofrece el mercado laboral; mientras que otro grupo que, si bien no está de acuerdo, no realiza alguna acción para cambiar el panorama y siguen efectuando las mismas funciones. Por otro lado, cabe resaltar que hay profesionales que difieren de este tipo de funciones asistenciales o serviciales y prefieren desempeñarse en otros espacios porque, consideran que no va acorde con el perfil y funciones que deberían de realizar.

Con ello, para instaurar cambios significativos en el ejercicio profesional, en cuanto a disminuir los estereotipos de género, es necesario que exista una colectividad que promueva un cambio, iniciando por repensar el lugar que ocupa el Trabajo Social a nivel académico y laboral, del mismo modo, en asumir que los estereotipos de género se encuentran en las labores que desempeñan las trabajadoras y trabajadores sociales, y que mantener esas prácticas sin cuestionamientos y críticas, instaura y perpetua una imagen reducida del Trabajo Social, que afecta su legitimidad, es decir, su reconocimiento profesional, laboral y social.

5.2 Atributos estereotipantes de las trabajadoras sociales.

De acuerdo con los testimonios de las entrevistadas se evidencia que existen más estereotipos de género en las empresas, porque responden a un enfoque de “productividad”, ya que, el hecho de que las trabajadoras sociales asuman roles de género, en ese contexto laboral, hace que los empleados “desarrollen mejor sus funciones”, debido a que, sienten que la empresa les está proporcionando bienestar, para lo cual es importante tener en cuenta 3 ejes principales relacionados con los estereotipos de género encontrados hacia egresadas de Trabajo Social: Instinto maternal de las trabajadoras sociales, expectativa social sobre la recepción y expresión de emociones y habilidades sociales de las trabajadoras sociales, y por último el super poder de las trabajadoras sociales.

A) Instinto maternal de las trabajadoras sociales.

Durante muchos siglos a las mujeres se les asignó una única y primordial función, la reproductiva: la de ser madre, las mujeres no tenían acceso a la educación y era el hombre quien se encargaba de proveer de manera económica el hogar, es decir, que también estuvieron privadas de incursionar en el mundo académico y laboral. A ello, se suma que las mujeres no tenían derechos sexuales y reproductivos, marcado por la no existencia de métodos anticonceptivos y aun cuando estos existían, no todas las mujeres tenían acceso, girando en torno a ellos diversos estigmas a nivel social. Además, las mujeres no podían evitar embarazos no deseados o extenderlo hacía un momento oportuno y deseado por ellas, debido a que, era una función biológica a la cual las mujeres estaban resignadas a aceptar y desempeñar.

Todo esto configuraba un escenario para mantener y promover la “naturaleza maternal” de las mujeres, el cual se fundamenta en el mito del instinto maternal, que según Loayza (2002) refiere que este se sustenta en que todas las mujeres nacieron para ser madres y lo desean así. A partir de lo planteado se considera oportuno reflexionar sobre: ¿Qué implica ser madre?, puede tener múltiples acciones y funciones, no se puede establecer un único parámetro; sin embargo, se pueden indicar algunos aspectos básicos y comunes socialmente construidas que giran en torno a cómo se ha mencionado una cuestión reproductiva y a una función educativa, de crianza y de cuidado con las hijas e hijos, estando al servicio de las necesidades que ellos y ellas tengan de manera permanente, sobre todo en los primeros años de vida, incluso como única responsable de su formación de manera “orgánica”.

En concordancia a la autora Saletti (2008) menciona que el instinto de la maternidad biológica se transforma en maternidad sociológica, logrando que las diferencias biológicas entre los hombres y mujeres se conviertan en la base del sometimiento femenino, ya que si bien por un lado, no es valorado por ser catalogado de voluntario, instintivo, natural, que no requiere trabajo ni esfuerzo para ser adquirido y sobrellevarlo, pero, por otro lado, es una exigencia para las mujeres, a quienes les acusa de “malas madres” si no demuestran las formas de amor esperadas por la sociedad. Ahora bien, en cuanto a las trabajadoras sociales, sucede algo similar, ya que pueden ser cuestionadas y catalogadas como malas trabajadoras sociales si no son percibidas de determinada forma o no poseen características relacionadas al cuidado, similar al instinto maternal.

Cabe, mencionar que los estereotipos de género se empiezan a formar desde antes del nacimiento de las personas, en la medida que van creciendo y formándose aparece nueva información y contextos, que permite o bien reafirmar estereotipos o bien contrarrestarlos para no seguir reforzándolos. Como se observa hay trabajadoras sociales, que reafirman esos estereotipos de género en el mundo laboral. En concordancia con Vélez et al (2012), refiere que, con el tiempo los estereotipos se naturalizan, es decir, se olvidan de que son construcciones socioculturales y se asumen como verdades absolutas, respecto a cómo son y deberían ser las personas, con lo que se dificulta su cuestionamiento y la deconstrucción del contenido de los roles de género que se configuran a través de los estereotipos.

Lo anteriormente expuesto, deja una idea clave que sigue presente en la actualidad y es que la maternidad legítima el ser mujer, no solo de manera física al dar a luz, sino de manera simbólica en otros espacios como el ámbito laboral, lo cual se sustenta en gran medida en la división sexual del trabajo, que ha distribuido de manera diferenciada el trabajo de las mujeres y hombres, considerando que es lo “más apropiado y oportuno para cada una(o) de ellas y ellos”. Cuidar de las personas, es un componente básico de diferenciación de género, rol asumido mayoritariamente por las mujeres.

En ese sentido, el instinto maternal se asocia con las trabajadoras sociales, debido a que este estereotipo de género vinculado al cuidado en las mujeres profesionales de Trabajo Social se extiende al espacio privado, en este caso al ámbito laboral del sector privado: empresas e instituciones.

B) Expectativa social sobre la recepción y expresión de emociones y habilidades sociales de las trabajadoras sociales

Existe de manera diferenciada entre los hombres y mujeres, una expectativa de recepción y expresión social, lo cual se extiende a las trabajadoras sociales. Es así que, a nivel social es más aceptado que las mujeres expresen sus emociones, es decir, se les relaciona con emociones de tristeza, felicidad, miedo (emociones consideradas débiles) sin embargo, con los hombres sucede lo contrario, son socializados, para que ellos expresen en menor medida sus emociones y lo que sienten, debido a que es signo de ser “débil” e incluso pueden ser cuestionados sobre como “debe ser” un hombre. De esta manera, las emociones como el enojo y la rabia, a nivel social guardan más relación con características masculinas en vista de que, esto los hace ver

como fuertes y personas respetables ante los estándares impuestos por la sociedad.

Frente a ello, el autor Sánchez et al (2008) menciona, que ese tipo de estereotipos se forjan en la infancia, además señala lo siguiente:

Los padres tienden a hablar más sobre emociones con sus hijas que con sus hijos. Las madres conversan sobre aspectos emocionales y usan más términos emocionales que los padres y cuando, por su parte, juegan con sus hijos e hijas, expresan un espectro más amplio de emociones en el caso de que lo hagan con las niñas, y son también más detallistas con ellas cuando describen un estado emocional. Tanto padres como madres usan más el discurso emocional con las niñas, que con los niños. (p.6)

Lo que configura a las mujeres como símbolo de poder expresar más y mejor sus emociones, por lo tanto, son los hombres quienes en menor proporción reciben una educación y crianza que les permita verbalizar sus emociones a lo largo de su vida, siendo así, que tanto las familias como la sociedad interioriza ello en los diversos espacios y discursos de la vida cotidiana, familiar y profesional, otorgando diferentes imaginarios al género femenino y masculino, en lo que respecta a las emociones.

Por lo anteriormente mencionado, es importante preguntarnos ¿por qué algunas emociones deben ser ventajosas/ desventajosas en la carrera de Trabajo Social, si las pueden sentir y expresar cualquier persona?, más allá de ver las emociones como algo bueno/malo, para las trabajadoras y trabajadores sociales, se debe tener una mirada integral, como un aspecto, que puede contribuir a tener una mejor intervención social con las personas, que da paso a una mayor libertad de expresión, de sentir y promover la igualdad entre hombres y mujeres, entre las personas en general, lo cual permitirá mejorar los procesos de adaptación e intervención de las y los profesionales de Trabajo Social, utilizando todas las herramientas que tengan a su disposición, siendo una de ellas el adecuado manejo de emociones, independientemente del género.

En cuanto a las habilidades sociales, son claves para desempeñar de manera exitosa y satisfactoria diversas actividades, además, son necesarias para interactuar y relacionarse de forma efectiva socialmente. Retomando el contexto laboral de las trabajadoras sociales en las

empresas y en las ONG, en el primer caso, las profesionales, tienden a interactuar con empleados en un contexto organizacional referido a la identificación de necesidades y bienestar de los trabajadores para que recaiga en el buen desempeño de sus labores en sus diferentes puestos de trabajo.

En el segundo caso, las trabajadoras sociales intervienen con poblaciones vulnerables, restituyendo en la mayoría de los casos derechos que están siendo vulnerados o realizando acciones de prevención. Por lo tanto, en todas las funciones que desempeñen, aun cuando solo trabajen en las áreas de planificación, tanto de las empresas como de las ONG, resulta fundamental que cuenten con diversas habilidades sociales, para que las distintas acciones y actividades respondan a las necesidades y demandas de su entorno.

Lo indicado guarda relación con lo mencionado por Gálvez et al (2021), respecto a que en muchos casos las trabajadoras sociales no hacen una reflexión profunda sobre los estereotipos de género. Esto nos lleva a pensar, que pese a que, al inicio de la investigación todas las trabajadoras sociales, han manifestado que existen estereotipos de género, no se han cuestionado e indagado a profundidad ¿por qué las trabajadoras sociales deben poseer mejores habilidades sociales que los trabajadores sociales? O ¿Por qué las mujeres han naturalizado la predisposición a desarrollar con mayor profundidad las habilidades sociales?, este poco cuestionamiento se ve reflejado a través de que sean ellas mismas quienes fomentan los estereotipos de género, como se manifiesta en las opiniones vertidas, principalmente porque las naturalizan. Con ello, no se hace hincapié en que las trabajadoras sociales no deban tener habilidades sociales o resulte adverso, por el contrario, son importantes, sin embargo, debe verse como una herramienta profesional, sin importar la identidad de género.

C) Super poder de las trabajadoras sociales.

Es importante mencionar que el Trabajo Social, es fundado por mujeres, las bases como disciplina científica se encuentran en Mary Richmond y Jane Addams, lo cual sirvió en gran medida para formar una nueva imagen de la carrera y conseguir la profesionalización. Sin embargo, también es relevante mencionar que la profesión surgió con fines caritativos y de ayuda a las personas más necesitadas, siguiendo órdenes de personas como sacerdotes, médicos u otros; sin una planificación u objetivos de transformación social, sino por el contrario como algo asistencial, es decir, mediante la realización de acciones paliativas.

Esto guarda relación con la autora Grassi (1989), la cual hace referencia a que, en los centros laborales, en muchos casos, no buscan a una trabajadora social sino a una “mujer maravilla”, que se entregue totalmente a su trabajo, bajo la mística de vocación de servicio, que cualquiera que haya estudiado la carrera debe tenerla, viendo a las personas como una preocupación constante.

Lo que me lleva a reflexionar, que las trabajadoras sociales pueden enfrentar diversas disyuntivas a nivel laboral, en primer lugar, **voluntad vs. recursos**, muchas veces no depende solo de su accionar, sino, de los recursos económicos y materiales que tenga la institución para la cual trabajan y/o de los recursos humanos que se encuentren disponibles, en vista de que, se puede tener una gran voluntad, pero, no será suficiente para la solución del problema. En segundo lugar, **bienestar momentáneo vs. bienestar sostenido**, en esta situación, como han mencionado algunas de las entrevistadas, las personas pueden creer que les van a solucionar sus problemas por completo de manera rápida, lo que hace que las trabajadoras sociales, adopten por medidas a corto plazo, sin embargo, muchas de estas solo son momentáneas y no contrarrestan el problema de fondo, lo que hace que las personas se encuentren en la misma problemática y el bienestar no sea sostenido.

Este estereotipo de género llega a ejercer presión sobre el accionar de las trabajadoras sociales, porque en la praxis se puede llevarlas a realizar algunas acciones vinculadas al asistencialismo y paternalismo. El asistencialismo, se entiende a como medidas paliativas y el paternalismo está direccionado, a no respetar la autonomía de las personas, priorizando el juicio profesional de lo que se considera mejor para ellos y ellas. No obstante, siempre es importante consultar la opinión y sentir de las personas, para poder desmitificar el estereotipo de género donde las trabajadoras sociales, son sinónimo de servicio, asistencia, ayuda, entre otros.

Es así que, para una intervención sostenible a largo plazo; es necesario sensibilizar a las poblaciones sobre el papel que ellas van a cumplir, pero sobre todo que las mismas personas son las y los protagonistas de ese cambio y mejora que requieren, para que no recaiga toda la responsabilidad únicamente sobre las profesionales.

Según los estereotipos mencionados, que parten de las diversas percepciones de las entrevistadas guardan relación con la teoría de la segregación profesional de Anker (1997), la

cual refiere en primer momento, que en el ámbito laboral existe aspectos socioculturales, que expresan estereotipos de género, que para materia de la presente investigación se trasladan a las trabajadoras sociales, tales como: poseer un instinto maternal, contar con mejores habilidades sociales y emocionales en comparación con los hombres, entre otros; siendo así que estos no corresponde necesariamente a elecciones o preferencias, sino por el contrario se encuentran ante un sistema laboral que ya está estructurado, en dimensiones sociales, culturales, económicas y políticas que legitiman la subordinación histórica de las mujeres, lo cual hace complejo de manera individual o grupal combatir estos estereotipos, en donde en muchos casos son las mismas trabajadoras sociales quienes naturalizan y reproducen estos estereotipos, configurando un esquema de discriminación.

En segundo momento, Anker (1997), indica que las carreras que alberga dentro de su población mayor cantidad de mujeres suelen reforzar estereotipos de género, siendo un ejemplo de ello lo que se visibiliza con el Trabajo Social. Es así que, en los resultados encontrados en la presente investigación a través de algunas características y funciones presentadas en los hallazgos, las trabajadoras sociales tienden a cumplir funciones de cuidado o de cuestiones domésticas. Por lo tanto, el Trabajo Social, es un claro ejemplo de cómo siguen existiendo profesiones donde existe segregación ocupacional hacia las mujeres, los cuales son reforzados por estereotipos de género.

No obstante, es importante mencionar que a pesar de las segregación laboral que aún se mantiene, en la actualidad, se está abriendo camino a otras funciones dentro del Trabajo Social, que no necesariamente guarda relación con funciones que se asocian a los estereotipos de género, aunque esto se de en menor medida, cabe preguntarnos ¿a qué se debe ello?, a los avances que se han dado en la educación donde hay mayor incursión de las mujeres, al cambio progresivo en las dinámicas laborales, al cuestionamiento por parte de las mujeres a las normas sociales que imponen desigualdad de género y jerarquías de poder, entre otras.

Es importante resaltar, que el enfoque feminista de la autora Scott (1986) permite entender que identificar los estereotipos de género no es un ejercicio descriptivo, sino analítico: implica revelar cómo estos estereotipos son piezas de un sistema mayor que organiza el trabajo, distribuye el poder y define quién puede ocupar determinados espacios. Desde esta postura teórica, no solo identifica estereotipos, sino también evidencia cómo funcionan los mecanismos simbólicos, discursivos e institucionales que sostienen la feminización del Trabajo Social y

limitan el desarrollo profesional de las mujeres en este campo.

Del mismo modo, guarda relación con la autora Federici (2004). Cuando las egresadas de Trabajo Social de universidades como la UNMSM y la UNFV ingresan al sector empresarial o a las ONG, entran a escenarios donde esos imaginarios históricos aún siguen operando, lo que se evidencia al manifestar que todas consideran que existen estereotipos de género, es decir, no llegan solas: llegan acompañadas de esa carga simbólica que asocia su profesión a la disponibilidad emocional, y a la idea de que su labor “nace del corazón” antes que de su formación profesional. Desde el enfoque de la autora, se entiende que esta percepción no es casual, sino parte de la manera en que el sistema ha delimitado el rol social de las mujeres por siglos.

Para lo cual, resulta necesario mirar más allá de las prácticas actuales y observar el largo recorrido histórico que ha moldeado la manera en que la sociedad imagina y valora el trabajo de las mujeres, donde es importante reconstruir ese pasado que aún se refleja, silencioso pero persistente, en el presente profesional de las trabajadoras sociales. Se comprende que las trabajadoras sociales cargan con siglos de significados que condicionan cómo son vistas, qué se espera de ellas y cómo se interpreta su labor dentro de instituciones que, aunque modernas, reproducen viejas jerarquía.

5.3 ¿Por qué hay más estereotipos de género en el sector empresarial en comparación con el sector ONG?

Desde la Teoría de la Identidad Social desarrollada en los años 70 por Tajfel y Turner, este fenómeno puede comprenderse a partir de los procesos mediante los cuales los grupos construyen jerarquías, establecen categorías sociales y legitiman desigualdades entre sus miembros, para simplificar la realidad y orientar sus interacciones, en el sector empresarial, estas clasificaciones se vuelven más rígidas debido a la estructura organizacional basada en la productividad y el rendimiento, ya que, el hecho de que las trabajadoras sociales asuman roles de género, en ese contexto laboral, hace que los empleados “desarrollen mejor sus funciones”, debido a que, sienten que la empresa les está proporcionando bienestar.

Es decir, por un lado, las empresas obtienen beneficios simbólicos, debido a que permite en cierta medida el control de sus trabajadores, además, establece a la trabajadora social como un punto intermedio entre el empleador y los empleados, manteniendo así el orden; no obstante,

se naturaliza los roles de género de las profesionales en Trabajo Social, con la idea de que su rol debe orientarse a sostener la armonía laboral y el bienestar emocional de los empleados.

Por otro lado, en el sector ONG, aunque los estereotipos de género también están presentes, las participantes reportan una menor incidencia de los mismos, esto puede explicarse porque las ONG, al trabajar con enfoques de derechos humanos, género y tener intervención comunitaria y social, tienden a construir identidades más inclusivas. Estas identidades se basan en valores colectivos como la igualdad, la colaboración y la horizontalidad, lo cual flexibiliza las categorías sociales y reduce la rigidez con la que se asignan roles basados en estereotipos de género.

Otro aspecto importante a considerar es que los perfiles y la formación académica que reciben las egresadas de Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y de la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV) no están diseñados, en términos generales, para preparar a las profesionales a desempeñarse en el sector empresarial, es decir que si bien, las estudiantes de Trabajo Social, puedan desempeñar prácticas preprofesionales en el sector empresarial, no existen cursos orientados a las principales funciones que desarrollan, tales como la gestión de subsidios, pólizas de salud, descansos médicos entre otras funciones, es precisamente cuando las profesionales salen al campo laboral que pueden percibir la disyuntiva mencionada.

La orientación curricular de ambas universidades se centra en ámbitos comunitarios, institucionales, públicos o de intervención social, por lo que el mundo corporativo suele quedar fuera de los escenarios formativos más recurrentes.

En este sentido, cuando una egresada ingresa al mercado laboral empresarial, es común que no cuente con una comprensión clara de las funciones específicas que deberá desarrollar, del alcance de su rol profesional ni de las expectativas organizacionales asociadas a su puesto. Esta falta de claridad inicial genera un proceso de adaptación en el que la profesional tiende a ajustarse a lo que ya está establecido dentro de la empresa. Si el espacio laboral presenta estructuras rígidas, prácticas tradicionales o estereotipos de género fuertemente arraigados, las nuevas trabajadoras sociales pueden terminar incorporándolos y reproduciéndolos, aún sin cuestionarlos.

Esta situación se explica, en parte, porque al ingresar al sector empresarial las profesionales aún no han construido una identidad laboral sólida en ese ámbito, lo que dificulta que puedan distinguir entre lo que corresponde a su rol disciplinar y lo que responde a expectativas generadas por estereotipos de género. Al no contar con herramientas conceptuales o metodológicas para identificar y confrontar estas dinámicas, pueden llegar a interpretar dichas prácticas como “lo normal” o “lo esperado” dentro de la empresa.

Por el contrario, las profesionales que se desenvuelven en el sector de las ONG podrían experimentar menos estereotipos debido a que les es más sencillo identificar, diferenciar, cuestionar y no tolerarlos; porque cuentan con mayor claridad sobre su rol, por sus capacidades técnicas, metodológicas y teóricas.

5.4. Estereotipos de género y sus implicancias en la trayectoria profesional de las trabajadoras sociales.

Para poder desarrollar, este apartado que recoge el análisis de las consecuencias que generar los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales, se ha subdividido en 3 grupos: La primera implicancia está relacionada al establecimiento de roles de género, la segunda implicancia está relacionada a la brecha de género en el acceso a puestos de liderazgo y dirección y la tercera implicancia está relacionada al poco reconocimiento que tiene la profesión de Trabajo social.

A) La primera implicancia está relacionada al establecimiento de roles de género.

Como se ha mencionado los estereotipos asociados a la figura materna de cuidados y de ayuda de las trabajadoras sociales, es una cuestión histórica. Adicionalmente, de acuerdo con los testimonios que las entrevistadas brindan, las funciones que desempeñan en sus centros de trabajo se encuentran vinculados también al trabajo doméstico, que de acuerdo con Carrasco (2011), estas son actividades que se realizan en el hogar como: lavar, limpiar la casa, cocinar, a ello, se puede agregar otras actividades como el realizar compras, servir la comida, que manifiestan algunas trabajadoras sociales realizar como parte de sus funciones.

De acuerdo a los testimonios de las experiencias de las trabajadoras sociales, estos guardan relación con lo que indica la autora Lorente (2006) las trabajadoras sociales fueron

posicionadas para ocupar el tiempo libre de las mujeres en actividades fuera de la esfera privada, es decir, de sus hogares para cumplirlas dentro del ámbito público, reproduciendo así el estereotipo del cuidado y del trabajo doméstico, como una socialización hacia las mujeres, perpetuando la desigualdad e inequidad de género .

Lo cual cabe cuestionar: ¿Para ello han sido preparadas las trabajadoras sociales en la universidad?, es claro, que realizar dichas acciones, en algunos momentos, no tiene por qué indicar que sean profesionales vinculadas solo a realizar acciones serviciales; ni mucho menos se busca menospreciar estas funciones, se sabe que en la actualidad más que nunca, es necesario reconocer las labores domésticas, como parte fundamental para el desarrollo y funcionamiento de las sociedades, puesto que muchas personas no podrían desarrollar sus labores diarias sin el soporte que brindan las personas que realizan trabajo doméstico, que en su mayoría pertenecen al género femenino, dentro de las que pueden estar: la alimentación, el descanso y la higiene, que son esenciales para la vida cotidiana y la vida productiva/laboral.

El problema se presenta cuando esta situación se vuelve una función determinada y exigida por el entorno laboral, solo a las mujeres y en el caso del Trabajo Social, a las mujeres trabajadoras sociales, y sin bien son actividades que tienen que ser valoradas en todos los espacios, estas no deberían ser un mandato ni obligación ni mucho menos requisito para desempeñarse como profesionales. En todo caso, cuando se tengan que desarrollar, debería haber una corresponsabilidad equitativa, entre los miembros de los diversos equipos de trabajo, para que no recaiga solo en las trabajadoras sociales.

Frente a lo expuesto anteriormente, es importante indicar que la asignación de determinadas funciones hacia las trabajadoras sociales se debe a los estereotipos establecidos, tal como lo indica autor Anker (1997) en la teoría de la segregación ocupacional, refiriéndose que en el mercado laboral se han instaurado estereotipos “positivos” como los llama el autor, que califican a las mujeres para algunas acciones, tales como la destreza en las tareas del hogar, y tener mayor agilidad manual.

B) La segunda implicancia está relacionada a la brecha de género en el acceso a puestos de liderazgo y dirección.

El acceso a puestos de liderazgo y dirección no responde a falta de capacidades y habilidades

de las mujeres, sino en gran medida, a la existencia de un techo de cristal, el cual fue instaurado por Marilyn Londen en 1978. El techo de cristal viene a ser una barrera sutil, casi inexistente y poco percibida por la sociedad y las organizaciones para que las mujeres no puedan ascender de manera jerárquica a los puestos de liderazgo; ya que no existe un letrero que diga: “prohibido que las mujeres accedan a puestos de jerarquía” o que las políticas y planes lo conciban así, debido a que evidenciaría de manera explícita la discriminación por género hacia las mujeres, lo que en la mayoría de casos las organizaciones suelen evitar; por el contrario, se camufla a través de estereotipos y creencias.

Asimismo, según la teoría de la segregación profesional, esto se enmarca en los estereotipos “negativos” hacia las mujeres y en este caso hacia las trabajadoras sociales, ya que se les está descalificando para cumplir determinadas funciones, debido a que bajo las creencias de que ellas tienen menor predisposición para liderar, tener grupos a cargo o tomar decisiones de alta responsabilidad, se les niega o disminuyen las posibilidades acceso y de ascenso.

Además, esta situación se mantiene en el caso de las mujeres y trabajadoras sociales, por múltiples factores, el primer factor es estructural, asociado al machismo, que tiene como base a la cultura patriarcal, en la cual se ha sostenido la sociedad. Por ende, se encuentra impregnada también en la cultura laboral, que se refleja en la presencia y dominio de los hombres en puestos de mayor jerarquía y liderazgo.

Es por ello que, en muchos casos no se transversaliza ni se ejecutan medidas de igualdad de oportunidades y acceso entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, ya que las decisiones para que se den cambios a profundidad pueden depender, muchas veces, solo de ellos, porque justamente ejercen funciones de jefatura o de alta jerarquía.

El segundo factor, radica en la carga laboral y del hogar que cumplen las mujeres, efectuándose una doble jornada laboral, donde una de ellas es remunerada y la otra no. En el caso de las trabajadoras sociales, algunas de ellas manifiestan que llegan a sus casas a seguir trabajando, ya sea, para hacerse cargo de sus hijos e hijas, en la ayuda de tareas, alimentación o en la cocina o limpieza de la casa.

Es así que, como se ha indicado líneas anteriores, los puestos de mayor liderazgo y dirección, requieren mayor responsabilidad e incluso disposición de tiempo, lo que hace también que

algunas mujeres puedan rechazarlos y no aspirar a ellos, porque sienten que no van a poder con todo a la vez, cuestión que no pasa con los hombres, que en su mayoría de veces llegan a sus hogares y ya se encuentran con las labores de cuidado y domésticas solucionadas por alguna mujer que conviva con ellos.

De esta manera, para que más mujeres y, por ende, las trabajadoras sociales, puedan acceder a puestos de jefaturas, coordinación, liderazgo u otros relacionados, es necesario trabajar en los hogares bajo un esquema de corresponsabilidad, para que tanto hombres como mujeres puedan, conciliar trabajo y familia, sin que esto afecte sus oportunidades profesionales. Pero, a su vez que este esquema se traslade al espacio laboral, para que, desde ese espacio también se puedan tomar medidas, que repercutan en dicha corresponsabilidad.

El tercer factor, está asociado a la línea de carrera, donde las opiniones de algunas participantes manifiestan que en muchas instituciones las trabajadoras sociales no se les permite acceder a puestos de liderazgo. Es importante mencionar que cuando hablamos de línea de carrera, nos referimos a las oportunidades de crecimiento y desarrollo que puedan tener en el ámbito laboral, en otras palabras, en una empresa quienes estudiaron Trabajo Social, pueden acceder a puestos de auxiliar, analista, trabajo social, y pocas veces tienen oportunidades para acceder a áreas de jefatura de bienestar social u otras áreas de liderazgo.

Es importante tener en cuenta que en las empresas las trabajadoras sociales pertenecen al área de Recursos Humanos, principalmente a la sub-área de bienestar. Por consiguiente, en la estructura organizacional o en los organigramas, su posición de jerarquía podría seguir siendo menor. Esta situación indica que las trabajadoras sociales van a llegar hasta cierto límite y después de eso no van a poder seguir escalando en puestos de mayor jerarquía. Teniendo en cuenta, además, que los puestos de áreas de Recursos Humanos o gerencias siguen siendo dominados por los hombres.

Estos factores no solo hacen más complejo el acceso de trabajadoras sociales a espacios de liderazgo y dirección, sino también que la lucha por la igualdad en estos espacios presente más barreras. Además, que se asocian con la invisibilización de su trabajo, minimizando las capacidades y logros de las trabajadoras sociales. Con ello, es relevante que se creen cada vez más referentes de mujeres en puestos de liderazgo, para que sirva de inspiración para otras trabajadoras sociales, pero sobre todo para que se genere una mayor representación y

visibilización y mejores condiciones de vida.

Asimismo, es relevante tener en cuenta, que estudios a nivel global y a nivel nacional indican que las mujeres en general reciben menor salario que los hombres. Así tenemos que ONU MUJERES (2025) señala que persisten las desigualdades sistémicas, debido a que las mujeres siguen ganando, en promedio, un 20 % menos que los hombres en todo el mundo, perpetuando la discriminación hacia ellas y frenando su crecimiento económico y sostenible. De igual forma, se refleja en el Perú, de acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (2024), los hombres ganan en promedio 20 % más que las mujeres, incluso cuando tienen las mismas características laborales y educativas.

Es importante resaltar que, la brecha salarial de género se encuentra relacionada con que exista una menor proporción de mujeres que acceden a los puestos de jerarquía y liderazgo, debido a que, repercute en una menor generación de ingresos lo cual afecta su calidad de vida.

El tener mayor poder adquisitivo en primer lugar, permite satisfacer necesidades básicas de alimentación, salud y educación (formaciones de posgrado), del mismo modo, garantizar que éstas puedan ser de buena calidad. En segundo lugar, a mejores condiciones de desarrollo personal, social, educativo, laboral y material, reduciendo así desigualdades a nivel social. En tercer lugar, permite que las mujeres puedan tener una mayor independencia y autonomía, lo que amplía su capacidad de toma de decisiones en sus proyectos de vida, disminuyendo situaciones de vulnerabilidad ante las dinámicas de poder que existe de los hombres sobre las mujeres.

C) La tercera implicancia está relacionada al poco reconocimiento que tiene la profesión de Trabajo social.

Cuando en las instituciones académicas, hablan de autores, científicos, historiadores, filósofos y otros profesionales, corresponden en su mayoría al género masculino, Ello se debe en primera instancia porque durante siglos muchas mujeres no accedían a estudios y se les privó de ello, en segunda instancia, porque las pocas mujeres que incursionaban en dichos espacios eran poco visibilizadas y reconocidas e incluso en la antigüedad miles de mujeres fueron quemadas acusadas de ser “brujas”, debido a los conocimientos que poseían, puesto que esto desafiaba el monopolio que tenía la iglesia y los hombres, a nivel espiritual, ya que los líderes de las iglesias católicas en esa época y hasta la actualidad corresponde al género masculino.

A nivel de la gestión del conocimiento, solo los hombres tenían acceso a la educación formal, en la actualidad, aunque no se queman a las mujeres en las hogueras, se sigue desacreditando y estigmatizando a las mujeres que no siguen los roles tradicionales de género.

Frente a lo expuesto, cabe mencionar que uno de los campos de acción que pueden tener las trabajadoras sociales es también la investigación, no obstante, hay muchas de ellas que no logran y/o no quieren incursionar en este campo. Es así que, Lorente (2006), hace hincapié en que a la mujer no se le logra ver como constructora de un proceso histórico, social, laboral y de conocimiento; es por eso, que no sorprende que en el Trabajo Social la comunidad profesional no se haya interesado en gran medida por generar evidencia o realizar acciones de investigación, puesto que es una profesión que en muchas ocasiones es vista sin mucho reconocimiento a nivel de las ciencias sociales, asociada principalmente a una disciplina aplicada que no produce conocimiento científico. Es relevante resaltar, que esta situación se presenta, no porque las mujeres no tengan las capacidades, sino, que en muchos casos se hace difícil combatir las estructuras de poder entre hombres y mujeres que aún existe, principalmente en el ámbito laboral del sector empresarial.

También, es importante mencionar que dentro de los postulados feministas se desarrolla la teoría epistemología del punto de vista, siendo la autora Sandra Hardign en la década del 1970 una de las principales exponentes. Esta teoría postula que, para comprender con mayor claridad lo que sucede con el menor reconocimiento de las mujeres en la investigación y ciencia, es importante reconocer que las mujeres han sido un grupo oprimido, que no se les permitía construir conocimiento, además: ¿Quiénes eran los encargados de hablar de las realidades que enfrentaban las mujeres a nivel personal, familiar y social ?, lo hacía un hombre, cuando en realidad ellas deberían ser quienes manifestaran sus experiencias, vivencias, necesidades, carencias y expectativas.

Del mismo modo, las mujeres eran concebidas como “objeto”, pero, no como sujetas de derechos, es así que, servían como musas de inspiración, pero, no eran ellas las creadoras o protagonistas de la elaboración y producción de conocimiento.

Por eso es importante que se construya conocimiento desde ellas, pero que a su vez que reciban el reconocimiento que merecen.

En suma, el Trabajo Social a lo largo de su historia ha enfrentado muchos cuestionamientos,

que adjudican que, no es una ciencia, que no se investiga y que no posee teoría, más bien, por el contrario, ha estado relegado a fines prácticos y a otras disciplinas, es decir, asistentes o subordinadas a otras profesiones.

En ese sentido, es importante indagar el motivo del por qué se ha dado de esa forma y se sigue manteniendo, lo que, se debe en gran medida al tema abordado en esta investigación es que son los estereotipos de género los que siguen girando en torno a ellas y a la profesión, por estar compuesta mayoritariamente por mujeres y por las características socioculturales que se les adjudica, minimizando e invisibilizando las capacidades y funciones que las trabajadoras sociales pueden tener en los diversos contextos laborales y de conocimiento en el sector privado, principalmente en el ámbito empresarial.

En la misma línea, al considerar las múltiples consecuencias que producen los estereotipos de género en el desempeño laboral de las trabajadoras sociales, que se enmarcan dentro de la teoría de la identidad social, de Henri Tajfel y John Turner desarrollada en los años 70, como es la *justificación de comportamientos*, perpetuando así los roles de género, en otras palabras que, las trabajadoras sociales accedan en menor medida a puestos de jerarquía y liderazgo, y por ende a menor remuneración, lo que afecta sus condiciones de vida.

Asimismo, el poco reconocimiento de ellas en el ámbito investigativo, que “justifica” que las mujeres y hombres tienen capacidades y funciones diferentes por razones de género, ya que, durante siglos ha sido así y no tendría por qué cambiar. Estos estereotipos perpetúan la idea de que los hombres son más adecuados para determinados puestos de trabajo, por ser productivos o eficientes y que las mujeres no, ello recae en que también las mujeres deban esforzarse el doble que ellos para ingresar y ser reconocidas en esos espacios.

Aunado a lo mencionado, se cumple también la *función ideológica*, de la teoría de la identidad social, la cual valida el mantener el orden establecido, es decir, mantener las jerarquías de género en el ámbito laboral, que se presentan como verdades incuestionables. Esto se traduce en el control social, ya que, si se sigue replicando, no se logrará romper las estructuras de desigualdades de género, que afectan a las mujeres y trabajadoras sociales en todos los espacios, no solo en el laboral.

También, cabe mencionar que, al considerar que para combatir los estereotipos de género hacía

las trabajadoras sociales, es necesario que más hombres se encuentren o estudien la profesión de Trabajo Social, lo que hace esta creencia es reforzar los estereotipos de género, ya que configura a los hombres como salvadores y que solo con ellos se puede lograr el disminuir los atributos de género hacía las trabajadoras sociales.

Es así que, no se trata de cantidad como tal, sino de lo que significa el género y como se sigue representando a las mujeres y hombres en la sociedad, por lo que, al haber más hombres en la profesión, no garantiza el combatir los estereotipos, sino por el contrario, es probable que los hombres sigan siendo más beneficiados. Lo que se debe hacer en primer momento es cuestionar los esquemas sociales que sostienen la desigualdad y la inequidad género en la sociedad, y cómo repercute en el ámbito profesional de las trabajadoras sociales

Además, Scott (1986), señala que el género actúa también en el plano de las instituciones, donde se consolidan normas y prácticas que perpetúan la desigualdad. Esto se evidencia en los centros laborales estudiados: las empresas y las ONG reproducen estructuras organizacionales donde las funciones asociadas al cuidado frecuentemente asignadas al Trabajo Social reciben menor reconocimiento simbólico y económico.

Así, la categoría de género permite revelar cómo el sistema laboral reproduce estas jerarquías al asignar a las trabajadoras sociales tareas de acompañamiento, apoyo emocional, trabajo doméstico institucional o gestión de conflictos, mientras reserva las funciones de liderazgo, coordinación estratégica o toma de decisiones para perfiles masculinizados o para otras profesiones más valoradas.

Aplicar la categoría de género propuesta por la autora, permite comprender que los estereotipos mencionados a lo largo de la investigación operan como mecanismos de poder que regulan la participación de las trabajadoras sociales en el mercado laboral. No se trata solo de ideas erróneas o prejuicios, sino de estructuras simbólicas e institucionales que legitiman la desigual distribución de tareas, la menor posibilidad de ascenso, la precarización laboral y el limitado acceso a roles directivos, los discursos que describen a las trabajadoras sociales como “más aptas para el cuidado” cumplen una función política: naturalizar la división sexual del trabajo y sostener jerarquías que subordinan el trabajo típicamente femenino al masculino.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con la investigación realizada, las conclusiones se encuentran organizadas conforme a los hallazgos más resaltantes. De esta manera tenemos las siguientes:

1) **Identificación de estereotipos de género**

- Desde la perspectiva de las egresadas de Trabajo Social existen estereotipos de género hacía ellas en el sector empresarial, como en las ONG, a su vez, estos se ven reflejados a través de las experiencias que ellas han tenido en sus centros laborales, es decir lo han observado de manera directa o lo han experimentado. De la misma manera, pese a que, ellas son conscientes de dicha existencia, algunas no hacen una reflexión profunda en torno al problema; lo cual se evidencia en la interiorización y reproducción de estereotipos de género hacía ellas mismas y otras mujeres trabajadoras sociales.
- De acuerdo con las entrevistas realizadas, los principales estereotipos de género que afrontan las trabajadoras sociales se encuentran vinculados a los roles de cuidado y de trabajo doméstico y a características tradicionalmente asignadas a las mujeres por el sexo biológico con el que nacen. En ese sentido, se observan los siguientes estereotipos: que las trabajadoras sociales son serviciales, están disponibles en todo momento, son sensibles y entienden mejor las problemáticas, son cálidas; es decir amables y cariñosas, saben escuchar mejor, salvadoras, que todo lo pueden solucionar, son pasivas, realizan roles de cuidado vinculadas al cuidado maternal. Por consiguiente, se observa que estos estereotipos de género se encuentran relacionados a lo que socioculturalmente se esperan que sean y realicen las mujeres, los cuales no solo se presentan en la esfera privada, sino que trascienden a la esfera pública, es así que, en el ámbito público, el entorno laboral es el principal espacio en el cual se evidencian estos estereotipos.
- Se logra evidenciar, que si bien, los estereotipos de género están presentes en ambos sectores, se dan en mayor proporción y de manera más marcada en las empresas, en comparación con las ONG, lo que se explica porque en el sector empresarial, existe un perfil preestablecido de las trabajadoras sociales, que las asocia más al servicio, asistencialismo y roles “auxiliares”, asimismo, tienen una visión tradicional y reduccionista de género. En comparación a las ONG, los perfiles profesionales suelen ser más flexibles y no solo asociados a profesionales de Trabajo Social, además, suelen ser instituciones que están más concientizadas sobre derechos humanos e igualdad de

género, lo que se corrobora a través de las opiniones vertidas por las entrevistadas, en las funciones que desempeñan. Asimismo, esto se debe a las distintas estructuras organizacionales, misión y visión que pueda tener cada uno de los sectores.

- Se observó que los estereotipos asociados a que las trabajadoras sociales son serviciales salvadoras, son cálidas, es decir amables y cariñosas; son pasivas, están disponibles en todo momento, todo lo pueden solucionar; se encuentran preponderantemente en el sector empresarial. Mientras que el estereotipo de que las trabajadoras sociales saben escuchar mejor, con mayor frecuencia se encuentra en el sector ONG. Por último, los estereotipos relacionados a la imagen y conocimiento maternal, así como a que son sensibles y entienden mejor la problemática, se encuentran de manera frecuente en ambos sectores.
- Se concluye que sin importar el cargo que desempeñen las egresadas de Trabajo Social, ya sea desde practicantes hasta jefas, en el sector privado, principalmente en el sector empresarial se encuentran expuestas a estereotipos de género, evidenciando que estos se encuentran transversalizados y que no depende tanto de los cargos que tengan, sino propiamente de la profesión y el hecho de ser mujeres. Aunado a ello, los estereotipos de género influyen en la percepción que tengan las personas que se encuentran en su espacio laboral, en las y los profesionales de otras carreras como sociólogos, psicólogos, administradores u otros, incluso en las personas con las que intervienen, así como en la percepción que tienen ellas mismas de las funciones y roles que cumplen como trabajadoras sociales.

2) Consecuencias de los estereotipos de género en las trabajadoras sociales del sector privado.

- Se concluye, que los estereotipos de género impactan e influyen de manera negativa en la intervención y desarrollo que tienen las trabajadoras sociales, debido a que, les asignan funciones de acuerdo los roles tradicionales de género por ser mujeres, esta situación dificulta el acceso a puestos de jerarquía y de liderazgo y por ende, se observa la ausencia o poco reconocimiento del Trabajo Social, principalmente en las empresas, lo que impide que las trabajadoras sociales puedan ejercer sus derechos laborales con igualdad, justicia y respeto. Asimismo, estos estereotipos contribuyen a una distribución desproporcionada de responsabilidades en los centros laborales, recayendo

en aumentar acciones de cuidado y de trabajo doméstico, en las profesionales de trabajo social, lo cual evidencia la naturalización de los estereotipos de género de la profesión, en el sector privado, situación que se presenta con mayor énfasis en las empresas.

- Se evidencia que los roles de género que enfrentan las trabajadoras sociales se sustentan en los estereotipos, perpetuando y naturalizando que las labores de las trabajadoras sociales deben centrarse en tareas asistenciales, de cuidado e incluso en el trabajo doméstico; esto se vuelve una limitante, porque encasilla a las profesionales, además, quienes no cumplan determinadas funciones pueden ser vistas de manera negativa en sus distintos centros laborales. Adicional a lo mencionado, los roles de género hacen que asuman responsabilidades que no necesariamente son parte del perfil profesional, simplemente por el hecho de ser mujeres.
- Se logra evidenciar que, según la percepción de las participantes, las trabajadoras sociales no acceden en gran medida a puestos de liderazgo y jerarquía, lo que dificulta las oportunidades de crecimiento, donde la línea de carrera tiene un “techo”, denominado techo de cristal, haciendo que en algunos casos se estanquen en posiciones de menor jerarquía, lo cual no solo afecta su desarrollo y crecimiento profesional, sino también su calidad de vida, ya que los puestos de menor jerarquía , tienen menores ingresos económicos.
- La sociedad y la historia han invisibilizado los aportes de las mujeres en distintos campos de conocimiento y a nivel profesional, un ejemplo de ello es en la profesión de Trabajo Social, siendo así, que en la actualidad pese al rol fundamental que cumplen, no existe un reconocimiento adecuado, y si este reconocimiento existe, suele estar mediado por la feminización de la profesión, es decir, donde el valor radica en poseer características que la sociedad asigna de manera natural a las mujeres, como el cuidado, el trabajo doméstico, más no en características vinculadas a la investigación , a la planificación, a la gerencia y al liderazgo, espacios que son dominados principalmente por hombres.

VII. RECOMENDACIONES

Frente a los hallazgos y conclusiones se ha clasificado las recomendaciones de la siguiente manera:

a) Para las universidades y programas de formación en Trabajo Social

- Incorporar cursos con perspectiva de género en las universidades en la malla curricular no como curso electivo, sino como obligatorio, tal como se enseña en la Universidad Nacional de San Marcos, para sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores sociales sobre los estereotipos de género en la profesión y el impacto que generan en el ámbito laboral, vinculando que estos estereotipos atraviesan el ámbito laboral, como es el ámbito privado, principalmente en el sector empresarial.
- Promover la enseñanza de cursos que estén involucrados en el sector empresarial. En primer lugar, porque es un área donde cada vez más se desempeñan las profesionales de Trabajo Social. En segundo lugar, debido a que es un espacio donde existen marcados estereotipos de género, por lo cual, se deben brindar las herramientas necesarias, para que las profesionales tengan claras sus funciones, cuestionen las mismas cuando se las vincule con estereotipos, implementen acciones o estrategias en el ámbito laboral para visibilizar y prevenir el encasillamiento de sus roles basados en estereotipos de género.
- Fomentar e impartir espacios de diálogo y debate, donde las profesionales puedan expresar sus experiencias, sus vivencias, sus sentires, a través de conferencias, seminarios, mesas de diálogo o programas, entre otros, con la finalidad que se pueda comprender que no es un problema aislado, sino que muchas trabajadoras sociales enfrentan estereotipos de género. Aunado a ello, compartir soluciones que les han ayudado a afrontar la situación de mejor manera, para que otras profesionales puedan replicarlas o generar nuevas alternativas.
- Impulsar la educación con igualdad de género, que evidencie que tanto hombres como mujeres poseen las mismas capacidades y habilidades académicas y profesionales. Asimismo, cuestionar los estereotipos de género en las profesiones, es decir, un hombre podría estudiar la carrera de Trabajo Social, sin que se le estigmatice de ser una profesión solo para mujeres. De la misma manera, si una trabajadora social desea

avanzar en puestos de jerarquía, no debería tomarse como algo que no es posible o que es poco común.

b) Para las empresas del sector privado y las ONG.

- Promover la eliminación de los sesgos de género en los procesos de promoción y ascenso a puestos de jerarquía, asegurando que estos se basen en las capacidades, habilidades, experiencia y desempeño profesional de las trabajadoras sociales, así como en las funciones que van a desempeñar, y no en estereotipos asociados al género. Para ello, se recomienda establecer criterios de evaluación claros, objetivos y transparentes, incorporar mecanismos de seguimiento que permitan identificar posibles brechas de género en los ascensos, y garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones vinculados a la promoción laboral.
- Se sugiere implementar políticas organizacionales y capacitaciones, que sensibilice a las personas sobre la igualdad de género, en los cuales se puedan garantizar ambientes de trabajos donde todas y todos tengan las mismas oportunidades, más allá de ser mujer o hombre.
- De manera particular para las empresas, se recomienda:
 - ✓ Mejorar los procesos de selección laboral, que puedan reformular las convocatorias laborales dirigidas al área de Trabajo Social, evitando el uso de lenguaje y criterios que restrinjan implícita o explícitamente estas posiciones al género femenino. Ejemplo de ello, es que cuando se hace una convocatoria, para las trabajadoras sociales en empresas, automáticamente estas se reducen al género femenino, reforzando así creencias que solo ellas pueden cumplir estas funciones, del mismo modo, existen limitaciones para que ellas accedan a puestos de mayor jerarquía y liderazgo.
 - ✓ Promover líneas de carrera y ascenso laboral para trabajadoras sociales, incorporándolas en áreas estratégicas como gestión del talento humano, responsabilidad social empresarial o prevención de conflictos laborales, rompiendo la idea de que su rol se limita a niveles operativos.

- De manera particular para las ONG, se sugiere:
 - ✓ Implementar mecanismos institucionales de reconocimiento formal y simbólico de la labor profesional de las trabajadoras sociales, orientados a visibilizar su aporte técnico, profesional, ético y estratégico dentro de las ONG, evitando reducir su trabajo a nociones de vocación, cuidado o sensibilidad social asociadas a estereotipos de género.
 - ✓ Incorporar de manera transversal la igualdad y equidad de género en las prácticas laborales internas de las ONG, asegurando que los principios de género que se promueven hacia la población con la que trabajan se reflejen también en sus condiciones de contratación, asignación de funciones y oportunidades de desarrollo laboral de las trabajadoras sociales.

c) Para las trabajadoras sociales

- Visibilizar los estereotipos de género en el Trabajo Social, precisamente a través de investigaciones, que ayuden a profundizar y conocer la realidad del Trabajo Social; debido a que, especialmente los estereotipos de género son ideas preconcebidas sobre los roles, comportamientos y características que se asignan por el sexo biológico con el que nacen las personas, que pueden pasar desapercibidas, lo que lleva a su normalización e interiorización.
- Incidir en las políticas públicas, en especial en la Política Nacional de Igualdad de Género, para que se pueda visibilizar los estereotipos de género, no solo como causantes de la discriminación, sino que se debe instaurar mecanismos, procedimientos y campañas más profundas a nivel nacional, que permita mitigar su impacto, contribuyendo a la igualdad y a la equidad. Así como, realizar reflexiones colectivas desde las Escuelas de Trabajo Social, el colegio de Trabajo Social, para promover cambios que afectan el desempeño, desarrollo y ascenso de la profesión en el sector privado, con énfasis en el sector empresarial.
- Continuando con lo anterior, dentro del Trabajo Social, es valioso que pueda existir una articulación de instituciones, desde los colectivos universitarios, el Colegio Profesional

de Trabajadores Sociales y organizaciones laborales de las que son parte las trabajadoras sociales, entre otros, generando una unidad, que contribuya a formar planes de mejoras dentro de la profesión, para que así se pueda posicionar con un mejor reconocimiento, pero sobre todo para contribuir a reducir las brechas frente a los estereotipos de género.

- Promover una identidad profesional para que las trabajadoras y trabajadores sociales, se sientan identificadas(os) como colectivo independientemente del sector en el que se encuentren trabajando, visibilizando no solo la acción, sino que las acciones o estrategias han sido implementadas por una, un profesional o un grupo de profesionales de Trabajo Social, lo cual contribuirá a un mayor conocimiento y reconocimiento de la profesión.
- Visibilizar y socializar investigaciones y producciones científicas realizadas desde profesionales de Trabajo Social, a través de gremios y grupos académicos, generando repositorios y espacios de dialogo, foros, encuentros y otros, que visibilice la producción de conocimiento con enfoque de género, lo cual fortalecerá a que las propias trabajadoras sociales se reconozcan como gestoras de conocimiento científico.

REFERENCIAS

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_segregacionprofesional_anker.pdf
- Banco Mundial. (2025). La fuerza laboral femenina: Un pilar para el desarrollo económico de la región. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2025/03/07/la-fuerza-laboral-femenina-un-pilar-para-el-desarrollo-econ-mico-de-la-region>
- Catillo, R y Montes, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690027.pdf>
- Castaño, A. (2019). Segregación laboral por cuestión de género. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61548/tfg_angelacasta%c3%bllope%c3%bla.pdf?sequence=4&isallowed=y
- Cárdenas. (2023). Aspectos históricos del Trabajo Social en el Perú. <https://repicts.org/investigacion/>
- Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. https://www.congreso.gob.pe/docs/files/constitution_29_01_2024.pdf
- Congreso de la República. (2015). Ley N.º 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/3212371-30364>
- Colegio de Trabajadores Sociales del Perú. (2023). Código de ética del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú. <https://es.scribd.com/document/860002386/codigo-de-etica-ctsp-aprobado-el-09-09-2023>
- Cook, R y Cusack, S. (2010). Estereotipos de género. Pág 11-54. <https://elacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/1939/estereotiposdegenero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Córdova, S. (2011). Trabajo social en el Chile del siglo XXI: satisfacciones, descontentos y desafíos en el ejercicio de la profesión. <https://bibliotecadigital.academia.cl/server/api/core/bitstreams/4ae2020f-588e-4661-b725-03dcac1fcfc9/content>
- Cotán, A. (2013). El sentido de la investigación cualitativa. https://www.ceuandalucia.es/escuelaabierta/pdf/articulos_ea19/EA19-sentido.pdf
- De la Cruz, Y. (2017). Estudio sobre las diferencias en los estereotipos de género en el liderazgo de mujeres ejecutivas y estudiantes universitarios de Lima Metropolitana [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9114>
- Escareñas, R. (1947). Servicio Social en el Perú. <https://fuenteshistoricasdelperu.com/2021/01/27/servicio-social-lima-1943-1964/>
- Fernández, A. (2018). Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología]. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/564ab4e6ffa246c09c263065ffc495d1/content>
- Gaete, M. A., & Toledo, C. (2020). Reproducción de estereotipos y segregación por género: Estudio mixto en los distintos ámbitos socio laborales de los y las trabajadores y trabajadoras sociales de la provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020 [Tesis de pregrado, Universidad Viña del Mar, Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales]. <https://repositorio.uvm.cl/items/d9cf2b86-4db0-4ada-ab4a-b11d615ba1ad>
- Gálvez Landeros, M., Ramírez Díez, E. M., & Chávez García, M. E. (2021). Mujeres, género y Trabajo Social: Posibilidades e imposibilidades en la gestión para el desarrollo en México. <https://perspectivassociales.uanl.mx/index.php/pers/article/view/159/91>
- Godoy, L y Mladinic, A. (2009). en su artículo Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071822282009000200004&script=sci_abstract

Gonzales, F. (2019). Análisis sobre la feminización del Trabajo Social y su relación con la entrevista domiciliaria. Un estudio en el ámbito educativo del Partido de General Pueyrredón. http://kimelu.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/180/TG128_Gonzalez_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Grassi, E. (1989). La mujer y la profesión de asistente de social: el control de la vida cotidiana. <https://repo.umc.cl/server/api/core/bitstreams/6f42790051dd4961a4d687998a0c752e/content>

Ibañez, M. (2017). Mujeres en mundo de hombres La segregación ocupacional a través del estudio de casos. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=QXcmDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA8&dq=iba%C3%B1ez+segregacion+ocupacional&ots=Xn8Kbmkr4&sig=Qjb_dXCeehVzZRBiaXL30Fnj1F4#v=onepage&q=iba%C3%B1ez%20segregacion%20ocupacional&f=false

Instituto Nacional de Estadística e informática (2019). Encuesta Nacional Sobre Relaciones Sociales (p.30). https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/presentacion_enares_2019.pdf

Instituto Nacional de Estadística e informática (2024). Encuesta Nacional del Uso del tiempo (pp.52-53). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7838198/6610655-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-2024-principales-resultados.pdf?v=1743092246>

Instituto Nacional de Estadística e informática (2022) Brechas de Género 2022: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres (pp. 43-45). https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1879/libro.pdf.

Izacara, S. (2014). Manual de Investigación cualitativa (pp. 51-60). https://www.researchgate.net/profile/simonizcarapalacios/publication/271504124_ma

[nual_de_investigacion_cualitativa/links/58949ab192851c54574b9fe7/manualdeinvestigacioncualitativa.pdf](https://repositorio.pucp.edu.pe/items/cf702008-5b71-4b5b-8716-377bec375278)

Hernández, F. (2002). La mujer en el Tahuantinsuyo. <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/cf702008-5b71-4b5b-8716-377bec375278>

Lorente, B. (2004). Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social. <https://www.redalyc.org/pdf/148/14802602.pdf>

Lorente, B. (2006). Para una antropología del sujeto profesional en perspectiva histórica. La mujer y la ayuda social en el Occidente cristiano. https://www.redalyc.org/pdf/6844/684476021009.pdf?utm_source=chatgpt.com

Lorente, B. (2018). Hacia una ciencia del trabajo social. Epistemologías, subalternidad y feminización. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-554X2018000100095&script=sci_arttext

Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. <https://www.redalyc.org/pdf/957/95779228002.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). La segregación laboral por género en el sector privado formal en Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/998052/segregaci%3%b3n_laboral_por_g%3%a9nero_en_el_sector_privado_formal_en_per%3%ba.pdf?v=1594581093

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Política Nacional de Empleo Decente* (Decreto Supremo N.º 013-2021-TR). Diario Oficial *El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/500143-el-mtpe-publica-la-politica-nacional-del-empleo-decente>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género* (Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP). Diario Oficial *El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/271118-008-2019-mimp>

- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
<https://www.ohchr.org/es/instrumentsmechanisms/instruments/conventioneliminationallforms-discrimination-against-women>
- Naciones Unidas. (2024). Estereotipos de género. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Nebra, J. (2018). Feminización del Trabajo Social.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719747>
- Nebreda, M. (2019). El género del trabajo social: una reconstrucción genealógica desde la perspectiva de género (pp. 28-66).
<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/3e6eb1e6-f352-4e8d-b838-d999b48806ba/content>
- Ocaña, G. (2022). Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%c3%b1a-Desigualdad.pdf>
- ONU Mujeres. (2024). **Datos y cifras: Empoderamiento económico**.
<https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras>
- ONU Mujeres. (17 de septiembre de 2025). La igualdad salarial: un derecho fundamental y una piedra angular del desarrollo sostenible y la igualdad de género.
<https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2025/09/laigualdadsalarialunderecho-fundamental-y-una-piedra-angular-del-desarrollo-sostenibleylaigualdaddegenero>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrumen

[t_id:312245](#)

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312256

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESP.pdf>

Paz, V. (2019). “La Trabajadora social en el Perú, dentro del Marco de Desarrollo de Políticas públicas; Análisis del escenario formativo, acción y pensamiento social desde una visión y contribución internacional”.
<https://aprendizajeciata.org/wp/wp-includes/images/media/Proyecto%20final%20Aprendizaje%20CIATA%20.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). Un nuevo análisis ofrece claves sobre el “techo de cristal” y herramientas para romperlo.
<https://www.undp.org/es/comunicadosdeprensa/casiel90deloshombresymujeresenelmundoexpresanunesgocontralasmujeres#:~:text=casi%20el%2090%25%20de%20los,naciones%20unidas%20para%20el%20desarrollo>

Quecedo, R. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa.
<https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Rodríguez, A. (2022). Una visión evolutiva del trabajo femenino has su lugar actual en el capitalismo de las plataformas.
<https://www.redalyc.org/journal/3376/337674339009/html/>

Rodríguez, E. (2017). La mujer como profesional de Trabajo Social.
https://www.trabajosocialhoy.com/documentos_ver.asp?id=209

Sánchez, M. (2008). ¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones.

<https://www.redalyc.org/pdf/2931/293121924011.pdf>

Sánchez, L. (2022). Empoderamiento y roles de género: experiencia de mujeres líderes de turismo comunitario en el Perú.

<https://repositorio.uarm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/11260ad5-4470-45b7-8cd1-69e79de5b4c7/content>

Saletti, L. (2008). Propuesta feminista en relación al concepto de maternidad.

https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/14275/CL_07_%282008%29_11.pdf

SUNEDU. (2023). Género y educación superior: Una mirada al sistema universitario peruano desde las trayectorias estudiantiles.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4056815/documento%20n%c2%b0%201.pdf?v=1674242706>

Valdeiglesias, S. (2004). Aspectos teóricos sobre el estereotipo, el prejuicio y la discriminación.

<file:///C:/Users/usuar/Downloads/DialnetAspectosTeoricosSobreElEstereotipoElPrejuicioYLaDi-1232884.pdf>

Valero, A. (2009). Desarrollo histórico del Trabajo Social. Pág 19 – 68.

<https://www.trabajosocial.unam.mx/plan96/ensenanza/sua1semestre/desarrollohistorico2009.pdf>

Velásquez, S. (2018). Estereotipos de roles de género y actitudes hacia las mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres.

<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/564ab4e6-ffa2-46c0-9c26-3065ffc495d1/content>

Vélez, A. (2012). Los estereotipos de género en las/los jóvenes y adolescentes.

https://www.campuseducacion.com/blog/wpcontent/uploads/2018/04/estereotiposdeg%c3%a9neroenlosj%c3%b3venes.pdf?srsltid=afmbooqexe_uvpysn_dvn7h4nk6livx79pyqwf41ykhjtml62pud8td

Yanac, L. (2003). Estereotipos de género que autolimitan el desarrollo integral de las mujeres artesanas de junco pertenecientes a la provincia de Huaura (mayo – diciembre 2003).

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2e663183-0242-4fb6->

[8fff-e3e58e679c61/content?utm_source=chatgpt.com](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117199/Zavala%20Carolina2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zavala, C. (2013). De señorita visitadora a trabajadora social: Los aportes de las mujeres del Trabajo Social en Chile (1925- 1960). [Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios de Género y Cultura Mención Humanidades]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117199/Zavala%20Carolina2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo A. Guía de entrevista semiestructurada

Nombre del encargado de la entrevista: Stephanie Huertas Jimenez

Fecha de la entrevista:

Entrevistada:

Duración de la entrevista: 40m – 60m

La investigación plasmada surge con la necesidad problematizar una de las tantas cuestiones que enfrentan las trabajadoras sociales, los cuales son los estereotipos de género, que les son impuestos; de la misma manera poder construir conocimiento desde y para el Trabajo Social, los cuales son necesarios para tener un pensamiento crítico desde la disciplina.

Objetivo de la entrevista: Recoger información relevante que permita conocer las percepciones que tienen las trabajadoras sociales egresadas de la UNMSM y UNFV sobre los estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales y de qué manera estos influyen en el desenvolvimiento laboral del sector privado.

El uso de la información recopilada, es decir las opiniones emitidas por el entrevistado serán usadas de manera única y exclusiva para fines académicos; asimismo no se revelarán los nombres de los participantes, con la finalidad de mantener la confidencialidad de las participantes.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

Identificar los estereotipos de género que giran en torno a las trabajadoras sociales en los centros laborales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.

- **Características y atributos de género.**
 - 1) ¿Según su experiencia académica y laboral cuáles son las principales características y funciones que debe tener una trabajadora social en el ámbito laboral privado?
 - 2) ¿Desde su perspectiva cómo crees que las trabajadoras sociales se encuentran situadas en el ámbito laboral en el Perú?
 - 3) Entendiendo los estereotipos de género como aquellas ideas generalizantes que existen

de los grupos debido a su género, ¿Consideras que hay estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales? de ser positiva su respuesta ¿cuáles son estos?, crees que estos se dan mayoritariamente por ellas mismas u otros profesionales o la sociedad. De ser negativa su respuesta ¿por qué crees que no existen estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales?

- **Creencias sobre las trabajadoras sociales, en el ámbito laboral.**

- 4) ¿Has sentido que, por ser mujer y trabajadora social, se espera que cumplas ciertos roles tradicionales (por ejemplo, ser “maternal”, “comprensiva”, etc.) ?, de ser positiva su respuesta ¿podría mencionarnos algunas situaciones?, de ser negativa su respuesta, ¿A qué cree que se deba que ya no existan esos roles tradicionales hacia las trabajadoras sociales?
- 5) ¿Considera que existe una imagen de las trabajadoras sociales como salvadoras, que todo lo puede solucionar? ¿De qué manera eso beneficia o caso contrario perjudica?
- 6) ¿Desde su experiencia has podido observar que las funciones que realiza y a las cuales generalmente las trabajadoras sociales, ¿tienen que ver con labores de cuidados que históricamente le han sido asignada a las mujeres? ¿A qué se debe ello? de ser negativa su respuesta ¿por qué lo consideras de esa manera?

- **Discriminación laboral por género.**

- 7) ¿En algún momento ha sentido que la han discriminado en su espacio laboral por el hecho de ser mujeres?, si su respuesta es positiva ¿de qué forma? Si su respuesta es negativa ¿por qué considera que no existe discriminación laboral hacia las trabajadoras sociales?
- 8) Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿Generalmente de quienes parte el trato diferenciado? ¿Por qué consideras que se da de esa forma?
- 9) ¿Consideras que existen diferencias entre los hombres y mujeres en el campo laboral del Trabajo Social, ya sea en su intervención o el acceso de puestos, entre otros? De ser

positiva su respuesta ¿cuáles son esas diferencias? De ser negativa su respuesta, ¿cómo se evidencia que no existen diferencias?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

Conocerlas consecuencias que generan los estereotipos de género en el desenvolvimiento laboral de las trabajadoras sociales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.

- **Posición de las trabajadoras sociales, en el espacio laboral privado.**

10) ¿Consideras que el género influye en las tareas o funciones que se asignan dentro de la institución dónde labora?, de ser positiva o negativa su respuesta ¿a qué se debe?

11) ¿Consideras que las trabajadoras sociales asumen con menor frecuencia puestos de alta dirección, liderazgo y toma de decisiones en los centros laborales?, de ser positiva o negativa su respuesta ¿a qué crees que se debe?

12) ¿Cómo es el proceso de línea de carrera en la actual institución en la cual te encuentras laborando?, de existir alguna dificultad, ¿dónde crees que se encuentra?

- **Roles de género.**

13) Entendiendo los roles de género como aquellas conductas y/o funciones determinadas a las personas por el hecho de ser mujeres u hombres. ¿Consideras que existen roles de género preestablecidos hacia las trabajadoras sociales en sus centros laborales? De ser positiva su respuesta, ¿cuáles son? ¿Cómo se asignan? De ser negativa su respuesta, ¿por qué consideras ello?

- **Existencia de limitaciones hacia las trabajadoras sociales.**

14) ¿Frente a qué limitaciones como trabajadoras sociales se ha tenido que enfrentar cuando incursionó en el mercado laboral?

15) ¿Crees que los estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales generan limitaciones en su desarrollo laboral?, ¿por qué, de qué manera?, si la respuesta es negativa, ¿por qué lo consideras así?

- **Valoración de la profesión en el ámbito privado.**

16) ¿Consideras que estos estereotipos de género han generado barreras para el reconocimiento de la importancia del Trabajo Social en las instituciones privadas?, de ser positiva o negativa su respuesta ¿por qué lo considera de esa forma?

17) ¿Consideras que el conocimiento que poseen a nivel teórico las trabajadoras sociales es valorado en los centros laborales?, si su respuesta es positiva, ¿de qué forma se da?, de ser negativa su respuesta, ¿a qué crees que se deba?

Anexo B. Consentimiento informado

Estimada participante:

La presente investigación lleva por título: ¿El Trabajo Social una profesión solo para mujeres?: Estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales. Este estudio es realizado por la tesista Stephanie Huertas Jimenez, como parte de los requisitos para optar el título de Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El objetivo de esta investigación es analizar de qué manera influyen los estereotipos de género en las trabajadoras sociales que se encuentran laborando en el sector privado, desde la percepción de las egresadas de la UNMSM y de la UNFV.

Para ello, se aplicará una entrevista semiestructurada de aproximadamente 40 a 60 minutos, la cual será grabada en formato de audio con fines exclusivos de análisis académico.

Sobre su participación:

- Su participación es completamente voluntaria.
- Se mantendrá en todo momento la confidencialidad de su identidad. Su nombre será reemplazado por un código durante el análisis de los datos.
- La información recopilada será utilizada únicamente para fines académicos.
- Una vez concluido el estudio, podrá solicitar una copia del informe final, el cual estará disponible para las participantes interesadas.

En caso de dudas o consultas:

Si en cualquier momento desea realizar preguntas, expresar inquietudes o hacer reclamos sobre su participación en esta investigación, puede hacerlo durante la entrevista o contactando directamente a la investigadora: Stephanie Huertas Jimenez al correo: stephaniehuertas57@gmail.com y/o al número telefónico: 953734818

Agradecemos de antemano su valioso aporte a esta investigación. A continuación, se presenta el formato para dejar constancia de su consentimiento.

FORMATO DE CONSENTIMIENTO

Yo, _____, identificada con DNI N.º _____, declaro haber sido informada sobre los objetivos, procedimientos y condiciones de mi participación en el estudio titulado:

¿El Trabajo Social una profesión solo para mujeres?: Estereotipos de género hacia las trabajadoras sociales del sector empresarial y Organizaciones No Gubernamentales.

Entiendo que mi participación consiste en una entrevista semiestructurada, con una duración aproximada de **40 a 60 minutos**, que será **grabada en audio** exclusivamente para fines de transcripción y análisis por parte de la investigadora.

Declaro haber comprendido que:

- Mi participación es **libre y voluntaria**.
- Podré retirarme en cualquier momento sin consecuencia alguna.
- Se garantizará la **confidencialidad y anonimato** de la información proporcionada.

Firma de participante

Firma de entrevistadora