

Identidad femenina en el trabajo: análisis arquetipos y estereotipos en Colombia

Leslie Katherine Guavita Trujillo

Asesora

Nelly Campos Ramírez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades ECSAH

Maestría en Psicología Comunitaria

2024

Resumen

La monografía sobre la identidad femenina en el trabajo en Colombia se sumerge en un análisis de los arquetipos y estereotipos arraigados en el ámbito laboral colombiano desde la perspectiva de la psicología comunitaria y la metodología reflexivo-descriptiva. El enfoque metodológico descriptivo propuesto por Sampieri permite identificar y describir los roles predefinidos que ejemplifican la participación y el desarrollo profesional de las mujeres, capturando percepciones, experiencias y desafíos que enfrentan en distintos ámbitos laborales. Esta metodología, combinada con un enfoque reflexivo, permite explorar y analizar el impacto de estos arquetipos y estereotipos en la identidad femenina y su participación en el ecosistema laboral.

El contexto laboral en Colombia enfrenta desafíos persistentes en relación con la identidad femenina y su inserción en el mundo laboral. A pesar de los avances legislativos y sociales, los arquetipos y estereotipos arraigados continúan moldeando la participación de las mujeres en diversos sectores laborales. Estos patrones culturales influyen en la construcción de la identidad de género, condicionando la autoimagen y las aspiraciones laborales de las mujeres desde etapas tempranas de su formación. Además, estos arquetipos se reflejan en la estructura organizacional y en las políticas laborales, perpetuando las desigualdades en el mundo laboral.

La metodología descriptiva y reflexiva adoptada permite identificar y analizar la presencia y manifestación de estos estereotipos y arquetipos, ofreciendo la oportunidad de reflexionar sobre su impacto en la identidad femenina y su desarrollo profesional. La psicología comunitaria proporciona un marco teórico robusto para comprender cómo estos arquetipos y estereotipos son internalizados y reproducidos, afectando la identidad y la participación de las mujeres en el ámbito laboral.

Los resultados de esta exploración revelan una persistencia de patrones culturales que limitan significativamente las oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres en diversos sectores laborales. La investigación y la intervención comunitaria buscan identificar los mecanismos que mantienen estas normas y desarrollar estrategias para desafiarlas y cambiarlas, transformando las comunidades laborales en espacios donde las mujeres puedan desarrollar su potencial sin verse limitadas por las normas de género.

Palabras Clave: Mujeres en el trabajo, psicología comunitaria, arquetipos y estereotipos laborales.

Abstract

The monograph on female identity in the workplace in Colombia delves into an analysis of the archetypes and stereotypes ingrained in the Colombian labor sphere from the perspective of community psychology and the reflective-descriptive methodology. The descriptive methodological approach proposed by Sampieri allows for the identification and description of predefined roles that exemplify women's participation and professional development, capturing perceptions, experiences, and challenges they face in different work environments. This methodology, combined with a reflective approach, enables the exploration and analysis of the impact of these archetypes and stereotypes on female identity and their participation in the labor ecosystem.

The labor context in Colombia faces persistent challenges related to female identity and its integration into the workforce. Despite legislative and social advancements, entrenched archetypes and stereotypes continue to shape women's participation across various labor sectors. These cultural patterns influence the construction of gender identity, conditioning women's self-image and career aspirations from early stages of their education. Furthermore, these archetypes are reflected in organizational structures and labor policies, perpetuating inequalities in the workplace.

The adopted descriptive and reflective methodology allows for the identification and analysis of the presence and manifestation of these stereotypes and archetypes, providing an opportunity to reflect on their impact on female identity and professional development. Community psychology offers a robust theoretical framework to understand how these archetypes and stereotypes are internalized and reproduced, affecting women's identity and participation in the workplace.

The results of this exploration reveal the persistence of cultural patterns that significantly limit the opportunities and professional development of women in various labor sectors.

Research and community intervention aim to identify the mechanisms that sustain these norms and develop strategies to challenge and change them, transforming work communities into spaces where women can realize their potential without being constrained by gender norms.

Keywords: Women in the workplace, community psychology, labor archetypes and stereotypes.

Tabla de Contenido

Introducción	11
Justificación	13
Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Delimitación del Tema.....	16
Antecedentes Teóricos	18
Psicología Comunitaria y Género	18
Principios de la Psicología Comunitaria	18
Participación de la Comunidad	19
Justicia Social y Equidad	19
Empoderamiento	20
Género y Comunidad	20
Arquetipos y Estereotipos de Género	21
Arquetipos de Género	21
Estereotipos de Género	22
Definición y Origen de los Arquetipos y Estereotipos.....	24
Definición Arquetipos.....	24
Origen	24
Definición de los Estereotipos	24

Origen	25
Competencia en Roles de Liderazgo.....	25
Adecuación para Tareas Administrativas y de Cuidado	25
Aplicación de los Arquetipos y Estereotipos	26
Educación.....	26
Medios de Comunicación	26
Políticas Laborales	27
Psicología Comunitaria.....	27
Mirada Arquetípica	27
Impacto de los Arquetipos y Estereotipos en la Identidad Femenina.....	28
Aspiraciones Profesionales	29
Autoestima y Autoeficacia.....	29
Evaluación y Reconocimiento	29
Dinámicas de Poder y Relación	30
Conciliación Trabajo-Familia	30
Percepción de Habilidades y Talentos	30
Estrés y Salud Mental	31
Desarrollo Temático	32
Discusión.....	38
Impacto en la Identidad Femenina en el Entorno Laboral	39

Influencia en las Experiencias y Trayectorias Profesionales	40
Análisis desde la Psicología Comunitaria con Perspectiva de Género	40
Aportes como Maestrante en Psicología Comunitaria.....	40
Conclusiones.....	42
Referencias Bibliográficas	45

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Correspondencia de Arquetipos y estereotipos</i>	28
Tabla 2 <i>Metodología</i>	32
Tabla 3 <i>Revisión Temática y Descripción</i>	35

Lista de Figuras

Figura 1 *Proceso Metodológico Enfoque Reflexivo- Descriptivo, Sampieri.* 34

Figura 2 *Categorización de la Información*.....34

Introducción

El contexto laboral en Colombia presenta desafíos significativos en relación con la identidad femenina y su inserción en el mundo del trabajo. A pesar de los avances legislativos y sociales en pro de la igualdad de género, persisten arquetipos y estereotipos arraigados que moldean la participación de las mujeres en diversos sectores laborales. Estos patrones culturales no solo afectan las oportunidades profesionales de las mujeres, sino que también influyen profundamente en la construcción de su identidad y autoimagen. Este estudio se propone explorar cómo los arquetipos y estereotipos de género impactan la identidad femenina y su desarrollo profesional, utilizando un enfoque metodológico reflexivo-descriptivo basado en los principios de la psicología comunitaria según Sampieri.

La psicología comunitaria, con su enfoque en la relación entre los individuos y sus comunidades, ofrece un marco teórico robusto para entender cómo los contextos sociales, culturales y económicos influyen en el comportamiento y el bienestar. En este contexto, los arquetipos de género como la "Madre Cuidadora" y la "Mujer Sumisa" y los estereotipos de género que asocian a las mujeres con roles de cuidado y apoyo, en lugar de roles de liderazgo, se perpetúan a través de diversas instituciones y prácticas sociales, incluyendo la educación y los medios de comunicación. Estos patrones culturales condicionan las aspiraciones laborales de las mujeres y afectan su autoeficacia y confianza en el ámbito profesional.

Referentes teóricos como Carl Jung, quien introdujo el concepto de arquetipos como patrones universales de comportamiento, y estudios sobre estereotipos de género, proporcionan una base conceptual para este análisis. La teoría de los arquetipos de Jung destaca cómo estos patrones pueden influir en la psique colectiva, moldeando las expectativas y comportamientos de individuos dentro de una cultura. Por otro lado, los estudios sobre estereotipos de género

evidencian cómo las creencias simplificadas y generalizadas sobre las características y roles de hombres y mujeres pueden limitar las oportunidades y afectar negativamente la percepción y evaluación de las capacidades femeninas en el trabajo.

Esta monografía, también se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, particularmente con el ODS 5: Igualdad de Género y el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Al identificar y analizar las barreras que enfrentan las mujeres debido a arquetipos y estereotipos de género, se pueden desarrollar estrategias para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo. La investigación se centrará en entender estas dinámicas desde la perspectiva de la psicología comunitaria y propondrá intervenciones efectivas para promover la equidad de género en el ámbito laboral colombiano.

De tal forma, esta monografía no solo busca comprender cómo los arquetipos y estereotipos de género afectan la identidad femenina en el trabajo, sino también promover cambios estructurales y culturales que beneficien a las mujeres en Colombia. Al abordar estas cuestiones desde una perspectiva integral, se espera contribuir a la creación de entornos laborales más justos e inclusivos, alineados con los objetivos de desarrollo sostenible y con el compromiso de la psicología comunitaria de fomentar el bienestar y la justicia social.

Justificación

La presente monografía se enfoca en analizar la identidad femenina en el ámbito laboral colombiano, abordando cómo los arquetipos y estereotipos de género influyen en esta identidad. Este estudio es particularmente relevante en Colombia, donde las dinámicas de género y las estructuras socioculturales juegan un papel crucial en la configuración de las oportunidades y desafíos de las mujeres en su desarrollo profesional.

La psicología comunitaria se centra en la comprensión de las relaciones entre individuos y sus contextos sociales, promoviendo el bienestar y la justicia social. Esta revisión documental, aporta al campo al analizar cómo las estructuras sociales y los contextos comunitarios influyen en la identidad femenina en el trabajo, proporcionando una base teórica robusta para comprender y abordar las desigualdades de género. La línea de investigación en psicología y construcción de subjetividades se enriquece al explorar cómo los arquetipos y estereotipos afectan la autoimagen y las aspiraciones profesionales de las mujeres.

En cuanto a los objetivos del desarrollo sostenible- ODS, este estudio contribuye directamente a la igualdad de género al identificar y analizar los arquetipos y estereotipos que limitan las oportunidades profesionales de las mujeres. Al proporcionar una comprensión detallada de estos factores, la investigación facilita el diseño de intervenciones y políticas que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral.

También se alinea con el objetivo de promover el trabajo decente y el crecimiento económico. Al identificar las barreras que enfrentan las mujeres en el trabajo debido a arquetipos y estereotipos de género, se pueden desarrollar estrategias para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo, mejorando así la participación de las mujeres en la fuerza laboral y contribuyendo al crecimiento económico sostenible.

Es así como, la identificación y el análisis de arquetipos y estereotipos de género en el trabajo tienen un impacto significativo en la sociedad al promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino. Las políticas y programas diseñados a partir de los hallazgos de este estudio pueden transformar los entornos laborales, creando espacios más justos e inclusivos para las mujeres.

Desde una perspectiva científica, esta monografía contribuye a la literatura existente al proporcionar un análisis profundo de los arquetipos y estereotipos de género en el contexto colombiano. Los resultados y las conclusiones pueden servir de base para futuras investigaciones en psicología comunitaria y estudios de género, fomentando un entendimiento más amplio y aplicable de cómo las dinámicas de poder y las expectativas culturales influyen en la identidad y el desarrollo profesional de las mujeres.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la influencia de arquetipos y estereotipos de género en la identidad femenina en el ámbito laboral colombiano, desde la perspectiva de la psicología comunitaria.

Objetivos Específicos

Explorar los arquetipos y estereotipos de género presentes en el contexto laboral colombiano.

Analizar el impacto de los arquetipos y estereotipos en la identidad femenina en el entorno laboral colombiano.

Comprender cómo la influencia de los arquetipos y estereotipos de género afecta las experiencias y trayectorias profesionales de las mujeres colombianas.

Delimitación del Tema

El contexto laboral en Colombia enfrenta persistentes desafíos en relación con la identidad femenina y su inserción en el mundo laboral. A pesar de avances legislativos y sociales, persisten arquetipos y estereotipos arraigados que moldean la participación de las mujeres en diferentes sectores laborales. El planteamiento del problema se centra en la influencia de estos patrones culturales en la identidad y desarrollo profesional de las mujeres desde la perspectiva de la psicología comunitaria con enfoque de género.

En primer lugar, la sociedad colombiana sigue presentando expectativas y estereotipos predefinidos en cuanto al rol de la mujer en el ámbito laboral. Estos estereotipos, que pueden limitar las oportunidades profesionales y el acceso a ciertos sectores laborales, afectan directamente la construcción de la identidad de género de las mujeres, condicionando su autoimagen y sus aspiraciones laborales desde etapas tempranas de su formación.

Además, los arquetipos culturales, en muchos casos, se reflejan en la estructura organizacional y en las políticas laborales de las empresas colombianas. La presencia de sesgos de género en la toma de decisiones, la asignación de roles y la brecha salarial evidencian la persistencia de desigualdades en el mundo laboral.

La metodología descriptiva y reflexiva, acorde a los principios de Sampieri, permite identificar y analizar la presencia y manifestación de estos estereotipos y arquetipos. Además, esta metodología ofrece la oportunidad de reflexionar sobre su impacto en la identidad femenina y en su desenvolvimiento profesional.

La falta de estudios exhaustivos desde esta perspectiva en el contexto colombiano limita la comprensión y la formulación de estrategias efectivas para contrarrestar estos patrones

culturales. Es necesario profundizar en este tema para poder proponer acciones y políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el ámbito laboral colombiano.

Por ende, el problema radica en la persistencia de arquetipos y estereotipos que condicionan la identidad y participación laboral de las mujeres en Colombia, generando desigualdades y limitando su desarrollo profesional. Esta situación demanda un análisis profundo desde la psicología comunitaria con perspectiva de género para elaborar estrategias que promuevan entornos laborales más inclusivos y equitativos en el país.

Antecedentes Teóricos

Psicología Comunitaria y Género

De acuerdo con Serrano-García, I., & Bond, M. A. (2020). La psicología comunitaria se centra en la comprensión de las relaciones entre individuos y sus contextos sociales, buscando promover el bienestar y la justicia social. En el contexto de la identidad femenina en el trabajo, esta disciplina ofrece herramientas teóricas y metodológicas para analizar cómo las estructuras sociales y los contextos comunitarios influyen en la identidad y las experiencias de las mujeres en el ámbito laboral.

Es así como, la psicología comunitaria, en el contexto de la identidad femenina en el trabajo, se erige como una herramienta crucial para comprender la intrincada relación entre las mujeres y sus entornos laborales. Esta disciplina trasciende el análisis individual y se adentra en la exploración de cómo las estructuras sociales y los contextos comunitarios moldean la identidad y las vivencias de las mujeres en el ámbito profesional. (Montero, M. 2003).

De acuerdo con García-Ramírez, M., & De la Mata, M. L. (2020), la psicología comunitaria ofrece una variedad de herramientas teóricas y metodológicas que son invaluable para analizar la identidad femenina en el trabajo. Estas herramientas permiten a los investigadores y profesionales comprender cómo las normas sociales, los roles de género y las expectativas culturales influyen en las experiencias laborales de las mujeres. También facilitan el diseño de intervenciones y programas que promuevan la equidad de género y el bienestar de las mujeres en el trabajo.

Principios de la Psicología Comunitaria

Montero, M. (2003), explica los principios fundamentales de la psicología comunitaria incluyendo la participación activa de la comunidad, el empoderamiento, y la promoción de la

justicia social y la equidad. Estos principios se aplican al estudio de género al examinar cómo las mujeres participan en sus comunidades laborales, cómo se empoderan en sus roles profesionales y cómo enfrentan las inequidades de género.

De tal forma, los principios son esenciales para comprender y abordar las dinámicas de género en el ámbito laboral. Estos principios, que incluyen la participación activa de la comunidad, el empoderamiento y la promoción de la justicia social y la equidad, ofrecen un marco sólido para analizar cómo las mujeres se desenvuelven en sus entornos laborales.

Participación de la Comunidad

Este principio resalta la importancia de involucrar a las mujeres en la toma de decisiones y en la construcción de sus espacios de trabajo. Al fomentar su participación activa, se promueve un sentido de pertenencia y se les permite influir en las políticas y prácticas laborales que afectan sus vidas.

Justicia Social y Equidad

La psicología comunitaria se compromete a promover la justicia social y la equidad en todos los ámbitos, incluido el laboral. En el contexto de género, esto significa trabajar para eliminar las barreras que impiden que las mujeres tengan las mismas oportunidades y recompensas que los hombres. Esto incluye abordar cuestiones como la discriminación salarial, el acoso sexual y la falta de representación femenina en puestos de liderazgo.

Al aplicar estos principios al estudio de género en el trabajo, se puede comprender mejor cómo las mujeres participan en sus comunidades laborales, cómo se empoderan en sus roles profesionales y cómo enfrentan las inequidades de género. Esta comprensión es fundamental para desarrollar estrategias efectivas que promuevan la igualdad de género y el bienestar de las mujeres en el ámbito laboral.

Empoderamiento

El empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral implica fortalecer sus capacidades, habilidades y confianza para que puedan asumir roles de liderazgo y alcanzar su máximo potencial. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación, mentoría y apoyo para superar los obstáculos que enfrentan debido a su género.

Género y Comunidad

Según García-Ramírez, M., & De la Mata, M. L. (2020), el género es una construcción social que se desarrolla y se mantiene a través de interacciones sociales y prácticas culturales. En el ámbito laboral, las normas de género pueden dictar las expectativas y roles que se asignan a las mujeres, afectando su identidad profesional y personal. La psicología comunitaria estudia cómo estas normas se perpetúan y cómo las mujeres pueden desafiar y cambiar estas construcciones dentro de sus comunidades laborales.

Es así como, el género, como construcción social, se encuentra profundamente arraigado en las interacciones sociales y las prácticas culturales que configuran el entorno laboral. Las normas de género, que son las expectativas y roles socialmente asignados a hombres y mujeres, desempeñan un papel crucial en la definición de las trayectorias profesionales y personales de las mujeres (Durán, M., & García, L. 2021)

En el ámbito laboral, estas normas de género pueden manifestarse de diversas maneras. Por ejemplo, pueden influir en las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional de las mujeres, limitando su acceso a puestos de liderazgo o relegándolas a roles tradicionalmente considerados "femeninos". Además, las normas de género pueden afectar la forma en que las mujeres son percibidas y evaluadas en el trabajo, perpetuando estereotipos y sesgos que dificultan su avance profesional (Castel, A. G., & Vivanco, P. F. 2020)

La psicología comunitaria, en este contexto, se enfoca en comprender cómo estas normas de género se perpetúan en las comunidades laborales y cómo afectan la identidad profesional y personal de las mujeres. A través de la investigación y la intervención comunitaria, la psicología comunitaria busca identificar los mecanismos que mantienen estas normas y desarrollar estrategias para desafiarlas y cambiarlas.

En última instancia, la psicología comunitaria busca transformar las comunidades laborales en espacios donde las mujeres puedan desarrollar su potencial sin verse limitadas por las normas de género. Esto implica un cambio cultural profundo que requiere la participación de todos los actores involucrados, desde las empresas y organizaciones hasta los propios trabajadores y trabajadoras.

Arquetipos y Estereotipos de Género

Los arquetipos y estereotipos los expone Jung, C. G. (1981) como imágenes y creencias preestablecidas sobre cómo deben comportarse las personas. Estos pueden influir significativamente en las oportunidades y experiencias de las mujeres en el trabajo.

Arquetipos de Género

Arquetipos son patrones universales y recurrentes de comportamiento, pensamiento y emociones que existen en el inconsciente colectivo, según la teoría de Carl Gustav Jung. Los arquetipos no son específicos de género, pero algunos arquetipos pueden manifestarse de manera diferente en hombres y mujeres debido a las influencias culturales y sociales.

Ejemplos de arquetipos que pueden tener una manifestación específica de género incluyen:

La Madre: Representa la figura de la nutrición y el cuidado. En mujeres, este arquetipo puede manifestarse como la tendencia a cuidar y proteger a otros, tanto en la vida personal como profesional.

La Heroína: Representa la lucha y la superación de desafíos. En mujeres, este arquetipo puede manifestarse como la búsqueda de la igualdad y la ruptura de barreras en entornos dominados por hombres.

La Doncella: Representa la juventud, la pureza y el potencial. Este arquetipo en mujeres puede influir en cómo se perciben en términos de belleza y atractivo, y cómo se espera que actúen en situaciones de sumisión o pasividad.

La Sabia: Representa la sabiduría y el conocimiento. En mujeres, este arquetipo puede influir en cómo son percibidas en roles de liderazgo y asesoría, a menudo enfrentando estereotipos que cuestionan su autoridad.

Estereotipos de Género

De acuerdo con Gómez Ibañez, M., & Puello Robles, F. (2022), son creencias simplificadas y generalizadas sobre los atributos, características y roles apropiados de los hombres y las mujeres en una sociedad. Los estereotipos de género son específicos y pueden ser limitantes o perjudiciales, ya que imponen expectativas rígidas sobre el comportamiento y las capacidades de las personas basadas únicamente en su género. Ejemplos de estereotipos de género incluyen:

Las mujeres son emocionales: Este estereotipo sugiere que las mujeres son más propensas a actuar basándose en sus emociones, lo cual puede ser usado para descalificar sus decisiones racionales en el entorno laboral.

Los hombres son racionales: Contrapuesto al estereotipo anterior, este sostiene que los hombres son más lógicos y mejores para tomar decisiones, lo cual puede llevar a una preferencia por hombres en roles de liderazgo.

Las mujeres deben ser cuidadoras: Este estereotipo perpetúa la idea de que las mujeres están naturalmente inclinadas a roles de cuidado, como enfermería o enseñanza, y puede limitar su acceso a otras profesiones.

Los hombres deben ser proveedores: Este estereotipo implica que los hombres deben asumir roles que les permitan ser los principales sustentadores económicos, lo cual puede presionarlos a priorizar su carrera sobre otras áreas de su vida.

De tal manera que, los arquetipos pueden influir en las experiencias de las mujeres en el trabajo al proporcionar modelos internos de comportamiento y aspiraciones que pueden ser positivos o limitantes, dependiendo de cómo se interpretan y se manifiestan.

Los estereotipos, por otro lado, pueden influir negativamente al imponer expectativas externas que limitan las oportunidades de las mujeres. Estos estereotipos pueden resultar en discriminación y sesgo en la contratación, la evaluación del desempeño, las promociones y la asignación de roles y responsabilidades. (Barrios García, J. M., Romero Casallas, A. J., Grandas Ortiz, J. A., & Valero Martínez, V. N. 2023)

Definición y Origen de los Arquetipos y Estereotipos

Definición Arquetipos

Son imágenes mentales universales y recurrentes que representan ideales o modelos de comportamiento. En el contexto laboral, pueden incluir la "madre cuidadora" o la "mujer sumisa", entre otros. (Steele, C. M. (1997). Estos conceptos fueron desarrollados por Carl Gustav Jung, un psicólogo suizo, quien los definió como componentes fundamentales del inconsciente colectivo. Los arquetipos son patrones inherentes que se manifiestan a través de mitos, sueños, y arte, reflejando experiencias humanas comunes y universales.

Origen

Los arquetipos tienen su origen en el trabajo de Jung, quien los identificó como formas preexistentes que estructuran la psique humana. Según Jung, estos arquetipos emergen en la mente humana de manera innata y son compartidos por toda la humanidad. Los arquetipos no están ligados a experiencias individuales, sino que son parte del inconsciente colectivo, una capa más profunda de la mente que contiene las experiencias acumuladas de la humanidad (Aucía, A., & Marinelli, L. 2020)

En el ámbito laboral, los arquetipos pueden influir en cómo las personas perciben y asumen ciertos roles. Por ejemplo, con el arquetipo de la madre cuidadora: este arquetipo puede llevar a que se espere que las mujeres asuman roles de cuidado y apoyo dentro del entorno laboral, reforzando la idea de que son más adecuadas para trabajos relacionados con la educación, la enfermería y otros campos de asistencia (Zaldivar Marrón, S. 2020)

Definición de los Estereotipos

Los estereotipos son creencias simplificadas y generalizadas sobre los atributos y comportamientos de un grupo. A diferencia de los arquetipos, los estereotipos no son universales

ni innatos, sino construcciones sociales que reflejan prejuicios y generalizaciones. Los estereotipos de género en el trabajo, por ejemplo, pueden incluir ideas preconcebidas sobre las habilidades y roles de hombres y mujeres en el entorno laboral. (Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988)

Origen

El concepto de estereotipos fue estudiado ampliamente por Steele, C. M. (1997) y Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). Estos investigadores exploraron cómo las creencias sociales y culturales sobre diferentes grupos se forman y perpetúan a lo largo del tiempo. Steele introdujo la idea del "estereotipo amenaza," que explica cómo la ansiedad por confirmar estereotipos negativos puede afectar el rendimiento de individuos pertenecientes a grupos estereotipados. Hogg y Abrams se centraron en la identidad social y cómo los estereotipos son una parte integral de la categorización social y la formación de grupos.

En el trabajo, los estereotipos de género pueden llevar a sesgos y discriminación en varias formas:

Competencia en Roles de Liderazgo

Existe la creencia estereotipada de que las mujeres son menos competentes en roles de liderazgo comparado con los hombres. Esto puede resultar en menores oportunidades para que las mujeres asciendan a posiciones de autoridad y responsabilidad (Bohórquez-Pereira, G., Espinel Rubio, G. A., & Mojica Acevedo, E. C. 2020).

Adecuación para Tareas Administrativas y de Cuidado

Las mujeres a menudo son vistas como más adecuadas para tareas administrativas y de cuidado debido a estereotipos que las asocian con roles de apoyo y asistencia, en lugar de con roles estratégicos o técnicos (Vargas, M. V., & Castillo, R. 2022)

Aplicación de los Arquetipos y Estereotipos

Dicho por Durán, M., & García, L. (2021), estos arquetipos y estereotipos se mantienen y perpetúan a través de diversas instituciones y prácticas sociales, incluyendo la educación, los medios de comunicación y las políticas laborales. La psicología comunitaria explora cómo estos factores interactúan y afectan la identidad de las mujeres en el trabajo. A partir de los roles culturalmente asignados a las mujeres en el contexto laboral, se puede observar cómo tanto los arquetipos como los estereotipos influyen en las oportunidades y experiencias de las mujeres en el ámbito profesional.

Educación

La educación desempeña un papel crucial en la perpetuación de arquetipos y estereotipos de género. Desde una edad temprana, las niñas y los niños son expuestos a expectativas y normas de comportamiento basadas en su género. Los materiales educativos, la orientación vocacional y las actitudes de los educadores pueden reforzar estos patrones, limitando las aspiraciones de las niñas a roles tradicionales y subestimando sus capacidades en áreas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). Por ejemplo, el arquetipo de la "mujer cuidadora" puede ser reforzado en actividades escolares que asignan a las niñas tareas relacionadas con el cuidado y la asistencia (Miguel, L. P. 2024)

Medios de Comunicación

Los medios de comunicación son una poderosa herramienta que modela y refuerza los arquetipos y estereotipos de género. A través de la representación en películas, programas de televisión, publicidad y redes sociales, los medios a menudo perpetúan imágenes estereotipadas de mujeres y hombres. Las mujeres son frecuentemente representadas en roles subordinados, como asistentes o cuidadoras, mientras que los hombres son mostrados en posiciones de

liderazgo y autoridad. Estos estereotipos mediáticos pueden influir en la percepción pública de las capacidades y roles apropiados para cada género en el ámbito laboral. Steele, C. M. (1997)

Políticas Laborales

Las políticas laborales también pueden influir en la perpetuación de arquetipos y estereotipos de género. Las políticas de contratación, promoción y remuneración que no abordan las desigualdades de género pueden perpetuar la discriminación y limitar las oportunidades para las mujeres. Por ejemplo, la falta de políticas de apoyo para la maternidad y la paternidad compartida puede reforzar el estereotipo de que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los hijos, lo que puede afectar su progreso profesional y su representación en roles de liderazgo (Rodríguez Ganem, I. 2023)

Psicología Comunitaria

De acuerdo con García-Ramírez, M., & De la Mata, M. L. (2020). La psicología comunitaria examina cómo los arquetipos y estereotipos de género se internalizan y cómo afectan la identidad y el bienestar de las mujeres en el trabajo. Este campo estudia las dinámicas de poder y las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad de género. A través de intervenciones comunitarias, se busca empoderar a las mujeres y desafiar las normas de género restrictivas. Por ejemplo, programas de mentoría y redes de apoyo pueden ayudar a las mujeres a superar los estereotipos negativos y alcanzar su pleno potencial en el lugar de trabajo.

Mirada Arquetípica

Scotto, V. (2022), presenta una mirada arquetípica, sobre la "mujer trabajadora" se adentra en roles sociales arraigados a los estereotipos, entendiendo que la mujer ha desarrollado múltiples facetas que la integran al trabajo, a través de la inclusión y el progreso de sus capacidades. Los arquetipos de la "mujer cuidadora" o la "mujer sumisa" pueden influir en cómo

las mujeres son vistas y tratadas en el entorno laboral, pero también pueden ser desafiados y reinterpretados para promover una visión más inclusiva y equitativa.

Para ello, se hace referencia a la Tabla 1, donde se evidencia un sondeo de los arquetipos relacionados y los respectivos estereotipos. Este gráfico ilustra cómo ciertos arquetipos, como la "mujer cuidadora", se relacionan con estereotipos específicos, como la expectativa de que las mujeres son inherentemente más adecuadas para roles de cuidado. Al mismo tiempo, muestra cómo estos arquetipos y estereotipos interactúan y se refuerzan mutuamente, perpetuando una visión limitada de las capacidades y roles de las mujeres en el trabajo.

Tabla 1

Correspondencia de Arquetipos y estereotipos

Arquetipo	Estereotipo Relacionado
Madre	Las mujeres son mejores en roles de cuidado
Cuidadora	
Mujer	Las mujeres deben ser sumisas
Sumisa	
Heroína	Las mujeres no son adecuadas para roles de liderazgo
Doncella	Las mujeres son valoradas por su apariencia
Sabia	Las mujeres no son tan racionales como los hombres

Nota. Basada en los arquetipos de Jung. *Fuente.* Elaboración propia

Impacto de los Arquetipos y Estereotipos en la Identidad Femenina

Desde la perspectiva de Luna Medina, M. I., & Puentes Rivas, J. J. (2021). La identidad femenina en el trabajo está profundamente influenciada por los arquetipos y estereotipos de

género. Estos influyen en cómo las mujeres se ven a sí mismas y cómo son percibidas por los demás en el ámbito laboral. A continuación, se detallan algunas de las características más impactadas por estos arquetipos y estereotipos:

Aspiraciones Profesionales

Las expectativas sociales basadas en el género pueden restringir las aspiraciones profesionales de las mujeres, disuadiéndolas de seguir carreras en campos dominados por hombres o de buscar posiciones de mayor responsabilidad. Por ejemplo, la idea de que las mujeres son mejores en roles de cuidado puede llevarlas a preferir o ser canalizadas hacia profesiones como la enfermería o la enseñanza, en lugar de ingeniería o tecnología, donde históricamente hay menos representación femenina (Gualtero, P., & Rubén, D. 2020).

Autoestima y Autoeficacia

Aucía, A., & Marinelli, L. (2020) presentan los arquetipos y estereotipos desde la afectación que podrían causar en la autoestima y la autoeficacia de las mujeres. Cuando las mujeres internalizan estereotipos negativos, como la creencia de que no son adecuadas para roles de liderazgo, pueden experimentar una disminución en su confianza y en su capacidad para desempeñarse eficazmente en el trabajo. Esto puede resultar en una menor disposición a asumir desafíos o a postularse para promociones.

Evaluación y Reconocimiento

Las percepciones basadas en estereotipos pueden influir en la evaluación y el reconocimiento del desempeño de las mujeres en el trabajo. Las mujeres pueden ser juzgadas más severamente que sus colegas hombres por comportamientos similares, y sus logros pueden ser menos valorados. Por ejemplo, una mujer asertiva en una reunión puede ser vista como

"mandona" o "agresiva", mientras que un hombre que exhibe el mismo comportamiento puede ser considerado un líder natural (Zaldivar Marrón, S. 2020)

Dinámicas de Poder y Relación

Los arquetipos y estereotipos de género influyen en las dinámicas de poder y las relaciones en el lugar de trabajo. Las mujeres pueden enfrentar barreras para establecer autoridad y ser respetadas en sus roles debido a percepciones estereotipadas. Las relaciones de mentoría y patrocinio también pueden verse afectadas, con mujeres recibiendo menos apoyo y orientación para avanzar en sus carreras (Pomárico López, V. 2024).

Conciliación Trabajo-Familia

En este aspecto, Luna Medina, M. I., & Puentes Rivas, J. J. (2021), hacen relación a los estereotipos de género también impactan la conciliación entre el trabajo y la familia. La expectativa de que las mujeres sean las principales cuidadoras puede llevar a que asuman una mayor carga de responsabilidades domésticas, lo que puede limitar su disponibilidad y energía para avanzar en sus carreras. Las políticas laborales que no apoyan adecuadamente la licencia parental y la flexibilidad laboral contribuyen a perpetuar estas desigualdades.

Percepción de Habilidades y Talentos

Los estereotipos pueden influir en cómo se perciben las habilidades y talentos de las mujeres. Por ejemplo, la creencia de que las mujeres no son tan buenas en matemáticas y ciencias puede afectar tanto la autoevaluación de las mujeres en estas áreas como la evaluación externa por parte de colegas y superiores. Esto puede limitar las oportunidades para que las mujeres ingresen y progresen en campos técnicos y científicos (Jimenez Forero, J. T. 2022).

Estrés y Salud Mental

La presión para conformarse a los estereotipos de género puede generar estrés y afectar la salud mental de las mujeres. Las expectativas de ser siempre perfectas, amables y sacrificadas pueden llevar a niveles elevados de ansiedad y agotamiento. La falta de reconocimiento y las barreras constantes también pueden contribuir al síndrome del impostor, donde las mujeres sienten que no merecen sus éxitos y temen ser descubiertas como "fraudes" (Garcia, M. R. R. 2022)

Desarrollo Temático

La metodología desarrollada se basó en un enfoque reflexivo-descriptivo, siguiendo los principios de la psicología comunitaria según Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014), donde se estructuró varias etapas clave explorando y analizando la influencia de los arquetipos y estereotipos de género en la identidad femenina y el desarrollo de las mujeres en el contexto laboral colombiano. (ver tabla 2.)

Tabla 2

Metodología

Etapas	Objetivo	Actividad
Revisión de la Literatura	Establecer una base teórica sólida sobre los conceptos de arquetipos y estereotipos de género, así como sobre la psicología comunitaria y su aplicación en el estudio de las dinámicas de poder y contextos sociales.	Realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente, incluyendo libros, artículos académicos, informes y estudios previos que aborden estos temas.
Análisis Documental	Examinar políticas laborales, informes gubernamentales y documentos de organizaciones que se ocupan de la igualdad de género en el lugar de trabajo en Colombia.	Analizar documentos relevantes para identificar cómo los arquetipos y estereotipos de género están reflejados y abordados en la práctica organizacional y las políticas públicas.
Análisis Cualitativo	Utilizar el análisis de contenido para interpretar los datos cualitativos de los documentos consultados	Analizar de forma cualitativa logrando categorizarla información.

Etapas	Objetivo	Actividad
Reflexión Crítica	Reflexionar críticamente sobre los hallazgos a la luz de la teoría y la literatura revisada.	Elaborar reflexiones críticas que consideren las implicaciones de los arquetipos y estereotipos de género en la identidad femenina y su desarrollo profesional, integrando perspectivas de la psicología comunitaria y estudios de género.
Redacción del Informe	Documentar el proceso, los hallazgos y las propuestas de la investigación.	Escribir y estructurar la monografía, asegurando la claridad y coherencia en la presentación de los resultados y las conclusiones.
Revisión y Publicación	Garantizar la calidad y la precisión del informe final.	Revisar y editar el documento, buscar retroalimentación de expertos en el campo y preparar la monografía para su publicación o presentación en foros académicos y profesionales.

Nota. Basada en la metodología de Sampieri y ajustada al desarrollo metodológico de la monografía (Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. 2014). *Fuente.* Elaboración Propia

A su vez, se analizó en la Tabla 3. Las temáticas que hacen parte de la revisión documental de sesenta artículos y documentos científicos, desarrollados en su mayoría entre el 2020 y el 2024. Además, en la figura 1. Se referencia el proceso metodológico que se llevó a cabo de acuerdo a la metodología reflexivo- descriptiva del Sampieri. Mientras que en la figura 2. Se detalla las principales categorías de búsqueda de la información. Sin embargo, en el caso de autores como Jung, fue necesario la revisión de sus teorías que fueron anteriores al rango de

tiempo enunciado anteriormente. También es importante mencionar las bases de datos consultadas fueron Dialnet, Google Academic y las bases de datos de la biblioteca de la UNAD.

Figura 1

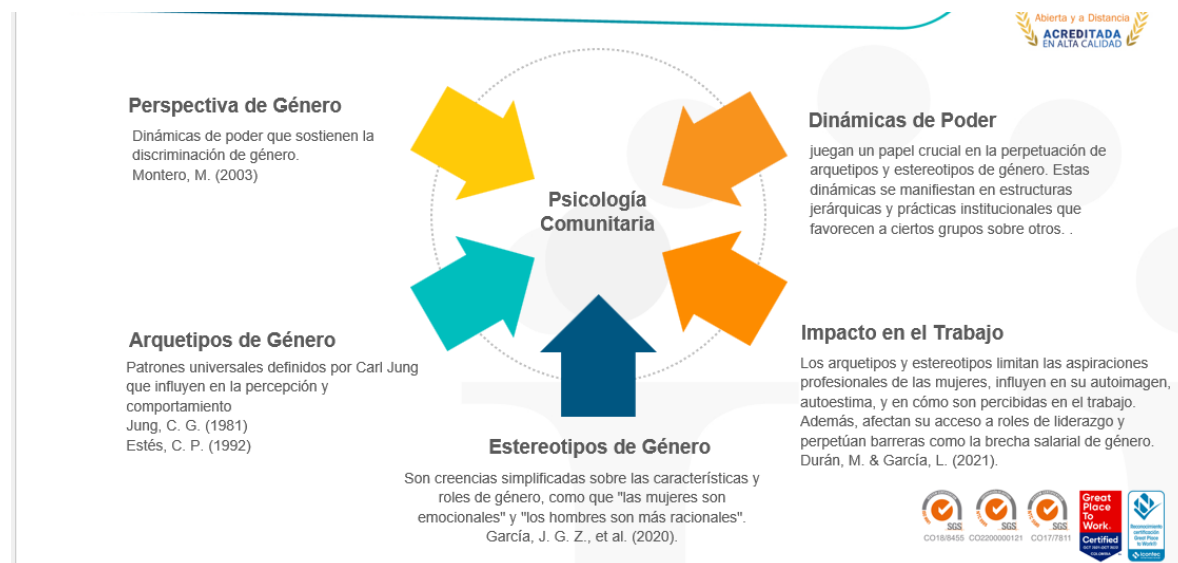
Proceso Metodológico Enfoque Reflexivo- Descriptivo, Sampieri.



Fuente. Elaboración Propia

Figura 2

Categorización de la Información



Fuente. Elaboración Propia

Tabla 3*Revisión Temática y Descripción*

Temática	Descripción
Psicología Comunitaria	La psicología comunitaria se enfoca en la relación entre los individuos y sus comunidades, destacando cómo los contextos sociales, culturales y económicos influyen en el comportamiento y el bienestar. Esta disciplina busca empoderar a las personas y promover la justicia social al abordar las desigualdades y las dinámicas de poder dentro de las comunidades.
Dinámicas de Poder	Desde la perspectiva de la psicología comunitaria, las dinámicas de poder juegan un papel crucial en la perpetuación de arquetipos y estereotipos de género. Estas dinámicas se manifiestan en estructuras jerárquicas y prácticas institucionales que favorecen a ciertos grupos sobre otros. En el entorno laboral, estas dinámicas pueden resultar en la subrepresentación de mujeres en roles de liderazgo y en la perpetuación de brechas salariales de género.
Contextos Sociales	Los contextos sociales incluyen las normas, valores y expectativas culturales que influyen en el comportamiento y las percepciones de género. La psicología comunitaria estudia cómo estos contextos afectan la identidad de las mujeres en el trabajo, analizando cómo las normas de género tradicionales pueden limitar las oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres.
Género y Arquetipos	Los arquetipos de género, como la "Madre Cuidadora" o la "Mujer Sumisa", tienen raíces profundas en el inconsciente colectivo y se reflejan en las expectativas culturales sobre el comportamiento de las mujeres. En el entorno laboral, estos

Temática	Descripción
	arquetipos pueden influir en la forma en que las mujeres son vistas y tratadas por sus colegas y superiores.
Manifestación de Arquetipos en el Trabajo	Los arquetipos de género pueden influir en la forma en que las mujeres son vistas y tratadas por sus colegas y superiores. Por ejemplo, la expectativa de que las mujeres deben ser cuidadoras puede llevar a que se les asignen tareas de apoyo en lugar de roles estratégicos.
Impacto en la Identidad Femenina	Estos arquetipos pueden impactar la identidad femenina al moldear las aspiraciones profesionales y la autoimagen de las mujeres. Las mujeres que internalizan el arquetipo de la "Madre Cuidadora" pueden sentirse obligadas a priorizar las responsabilidades familiares sobre las profesionales, lo que puede limitar su avance en el lugar de trabajo. Asimismo, aquellas que se enfrentan al arquetipo de la "Mujer Sumisa" pueden dudar en asumir roles de liderazgo o en expresar sus opiniones de manera asertiva.
Género Estereotipos	Los estereotipos de género son creencias simplificadas y generalizadas sobre las características y roles de hombres y mujeres. En el entorno laboral, estos estereotipos pueden influir en las decisiones de contratación, promoción y evaluación del desempeño.
Estereotipos de Género en el Trabajo	Los estereotipos afectan la forma en que las mujeres son percibidas y evaluadas en el trabajo. Las mujeres pueden ser juzgadas más severamente que sus colegas masculinos y sus contribuciones pueden ser subestimadas. Esto puede afectar su confianza y su disposición a buscar oportunidades de crecimiento profesional.

Temática	Descripción
Influencia en el trabajo. La percepción masculinos y sus contribuciones y Evaluación	<p>Los estereotipos afectan la forma en que las mujeres son percibidas y evaluadas en el trabajo. Las mujeres pueden ser juzgadas más severamente que sus colegas masculinos y sus contribuciones pueden ser subestimadas. Además, los estereotipos pueden llevar a que las mujeres reciban menos mentoría y apoyo en sus carreras, limitando su desarrollo y avance.</p>
Intersección de Psicología Comunitaria y Género	<p>La psicología comunitaria y los estudios de género interceptan en el análisis de cómo las estructuras sociales y las dinámicas de poder afectan la identidad y el bienestar de las mujeres en el trabajo. Ambos campos enfatizan la importancia de abordar las desigualdades estructurales y de promover entornos inclusivos y equitativos.</p>
Análisis de las Interacciones	<p>La psicología comunitaria aporta herramientas para comprender y cambiar los contextos sociales que perpetúan los estereotipos de género, mientras que los estudios de género proporcionan un enfoque crítico para examinar cómo las normas de género afectan las experiencias individuales y colectivas.</p>
Intervenciones y Soluciones	<p>Las intervenciones basadas en la psicología comunitaria pueden incluir programas de empoderamiento para mujeres, capacitación en igualdad de género para todos los empleados, y políticas que promuevan la equidad en la contratación y la promoción. Además, se pueden implementar iniciativas comunitarias que desafíen los estereotipos de género y promuevan modelos positivos de liderazgo femenino. Los estudios de género pueden proporcionar un marco teórico para estas intervenciones, asegurando que aborden las raíces profundas de las desigualdades de género.</p>

Nota. Basada en la revisión de sesenta fuentes de información relacionadas en las referencias de la Monografía. *Fuente.* Elaboración Propia

La metodología reflexivo-descriptiva y la revisión documental permitió una exploración integral y crítica de la influencia de los arquetipos y estereotipos de género en la identidad femenina y su desarrollo profesional en Colombia. Este enfoque proporcionó una base sólida para entender estas dinámicas.

Discusión

La discusión se centra en cómo los arquetipos y estereotipos de género influyen en las trayectorias profesionales de las mujeres colombianas. Los resultados de esta exploración revelan una persistencia de patrones culturales que limitan significativamente las oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres en diversos sectores laborales.

Teniendo en cuenta la persistencia de arquetipos como: la "Madre Cuidadora" y "Mujer Sumisa": Estos se encuentran profundamente arraigados en la cultura colombiana, influyendo en la percepción y expectativas sobre las mujeres en el lugar de trabajo. Perpetuados por instituciones y prácticas sociales, incluyendo la educación y los medios de comunicación.

En términos de los estereotipos, la competencia y liderazgo, son considerados en las mujeres como factores de baja competitividad en campos dominados por hombres afectando las decisiones en la contratación, promoción y evaluación del desempeño. Estos estereotipos contribuyen a la subrepresentación de mujeres en posiciones de poder y a la perpetuación de la brecha salarial de género.

Discusión

La discusión se centra en cómo los arquetipos y estereotipos de género influyen en las trayectorias profesionales de las mujeres colombianas. Los resultados de esta exploración revelan una persistencia de patrones culturales que limitan significativamente las oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres en diversos sectores laborales.

Teniendo en cuenta la persistencia de arquetipos como: la "Madre Cuidadora" y "Mujer Sumisa": Estos se encuentran profundamente arraigados en la cultura colombiana, influyendo en la percepción y expectativas sobre las mujeres en el lugar de trabajo. Perpetuados por instituciones y prácticas sociales, incluyendo la educación y los medios de comunicación.

En términos de los estereotipos, la competencia y liderazgo, son considerados en las mujeres como factores de baja competitividad en campos dominados por hombres afectando las decisiones en la contratación, promoción y evaluación del desempeño. Estos estereotipos contribuyen a la subrepresentación de mujeres en posiciones de poder y a la perpetuación de la brecha salarial de género.

Impacto en la Identidad Femenina en el Entorno Laboral

La internalización de estos arquetipos y estereotipos tiene un impacto preponderante en la identidad femenina. Las mujeres a menudo se sienten obligadas a conformarse con roles que les permiten equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales, limitando sus aspiraciones laborales. La autoimagen y la autoeficacia de las mujeres se ven afectadas negativamente, generando dudas de la capacidad para desempeñarse en roles de alta responsabilidad o para avanzar en campos tradicionalmente dominados por hombres (Beltrán, J. A. L. 2021).

Influencia en las Experiencias y Trayectorias Profesionales

Las experiencias y trayectorias profesionales de las mujeres colombianas estaban marcadas por una serie de barreras estructurales y culturales. La discriminación y el sesgo de género en el lugar de trabajo, la falta de apoyo y mentoría, y las responsabilidades familiares desproporcionadas eran obstáculos comunes que limitaban el avance profesional de las mujeres.

A pesar de estas barreras, algunas oportunidades se presentaban en forma de políticas de igualdad de género y redes de apoyo profesional. Programas de empoderamiento, capacitación en igualdad de género y políticas de flexibilidad laboral ofrecían vías para que las mujeres superaran estos desafíos (Pineda, L. T. O., Isaziga, M. C. T., & Lara, E. D. D. 2021)

Análisis desde la Psicología Comunitaria con Perspectiva de Género

La psicología comunitaria proporciona un marco útil para entender y abordar estos problemas, destacando cómo las dinámicas de poder y los contextos sociales influyen en la identidad y el bienestar de las mujeres en el trabajo. Al aplicar esta perspectiva, se pueden identificar las raíces profundas de las desigualdades de género y desarrollar intervenciones efectivas para promover la equidad.

Aportes como Maestrante en Psicología Comunitaria

Los aportes a la sociedad están orientados a la promoción de la equidad de género, generando las bases documentales para el diseño y la implementación de programas comunitarios que promuevan la equidad de género en diversos entornos laborales.

También, se pone de manifiesto sobre las bondades de llegar a procesos de sensibilización y educación, que permitan educar a la sociedad sobre los impactos negativos de los arquetipos y estereotipos de género.

Aportes a la Comunidad Científica

Se contribuye con la exploración de las dimensiones que influyen los arquetipos y estereotipos de género, con el propósito de publicar estos hallazgos. También, la revisión de teorías y conceptos, faculta a la integración de la perspectiva de la psicología comunitaria y de género, proporcionando nuevos marcos para entender y abordar las desigualdades de género en el trabajo, lo cual pone en evidencia las experiencias de las mujeres en los contextos laborales, para que se puedan promover políticas públicas que procuren la igualdad.

Conclusiones

La persistencia de patrones culturales. Se evidenció que los arquetipos (Jung, C. G. (1997). Y estereotipos de género, como la "Madre Cuidadora" y la "Mujer Sumisa," siguen profundamente arraigados en la cultura laboral colombiana. Estos patrones culturales limitan significativamente las oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres en diversos sectores laborales (Estés, C. P. (1992).

La Influencia de los estereotipos en la competencia y el liderazgo. Los estereotipos de género que sugieren que las mujeres son menos competentes en roles de liderazgo continúan afectando negativamente las decisiones de contratación, promoción y evaluación del desempeño, contribuyendo a la subrepresentación de mujeres en posiciones de poder y perpetuando la brecha salarial de género.

El impacto en la identidad femenina. La internalización de estos arquetipos y estereotipos impacta negativamente la identidad femenina, obligando a las mujeres a conformarse con roles que les permitan equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales, lo que limita sus aspiraciones laborales y afecta su autoimagen y autoeficacia.

Las barreras en el desarrollo profesional. Las mujeres colombianas enfrentan barreras estructurales y culturales, incluyendo discriminación y sesgo de género, falta de apoyo y mentoría, y responsabilidades familiares desproporcionadas, que limitan su avance profesional.

Las políticas de igualdad de género y redes de apoyo. A pesar de las barreras, existen oportunidades en forma de políticas de igualdad de género y redes de apoyo profesional. Programas de empoderamiento, capacitación en igualdad de género y políticas de flexibilidad laboral ofrecen vías para superar estos desafíos.

Los aportes de la psicología comunitaria. La psicología comunitaria proporciona un marco útil para entender y abordar estos problemas, destacando cómo las dinámicas de poder y los contextos sociales influyen en la identidad y el bienestar de las mujeres en el trabajo. Esta perspectiva permite identificar las raíces profundas de las desigualdades de género y desarrollar intervenciones efectivas para promover la equidad.

Las intervenciones y soluciones. Las intervenciones sugeridas incluyen la implementación de programas de empoderamiento para mujeres, la capacitación en igualdad de género para todos los empleados y la promoción de políticas que fomenten la equidad en la contratación y la promoción. Además, se proponen iniciativas comunitarias para desafiar los estereotipos de género y promover modelos positivos de liderazgo femenino.

El impacto en la sociedad y la comunidad científica. Los aportes a la sociedad se orientan a la promoción de la equidad de género, generando bases documentales para el diseño e implementación de programas comunitarios que promuevan la equidad de género en diversos entornos laborales. A nivel científico, la exploración de las dimensiones que influyen los arquetipos y estereotipos de género contribuye a la literatura existente y fomenta un entendimiento más amplio de estas dinámicas.

Los ODS y equidad de género. Esta investigación se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 y 8, que abogan por la igualdad de género y el trabajo decente y crecimiento económico. Identificar y analizar las barreras que enfrentan las mujeres debido a arquetipos y estereotipos de género facilita el diseño de estrategias para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo (Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015)

La promoción de cambios estructurales y culturales. La monografía busca no solo comprender cómo los arquetipos y estereotipos de género afectan la identidad femenina en el

trabajo, sino también promover cambios estructurales y culturales que beneficien a las mujeres en Colombia. Al abordar estas cuestiones desde una perspectiva integral, se espera contribuir a la creación de entornos laborales más justos e inclusivos.

Referencias Bibliográficas

- "Beltrán, J. A. L. (2021). *Educación, trabajo y salud: realidades de mujeres transgénero residentes en Bogotá, Colombia*. *Saúde e Sociedade*, 29, e190639. Recuperado de:
- "Steele, C. M. (1997). A threat in the air: *How stereotypes shape intellectual identity and performance*. *American Psychologist*, 52(6), 613.
- Acosta, M., Cáceres, P., Hernández, F., & Santamaría, Á. (2022). *Memorias no contadas: mujeres excombatientes de las FARC en el Caribe colombiano*. *Investigaciones Feministas*. Ediciones Complutense, 277-288. Recuperado de:
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/104565864/4564456560838-libre.pdf>
- Álvarez, A. P. (2022). *Cultura (s) e identidad (es): categorías para comprender el lugar del OTRO en la investigación del Trabajo Social*. *Palabra: Palabra que obra*, 22(2), 139-152. Recuperado de: <file:///C:/Users/lesli/Downloads/Dialnet-CulturasEIIdentidades-8982558.pdf>
- Amossy, R., & Pierrot, A. H. (2020). *Estereotipos y clichés*. Eudeba. Recuperado de:
<https://books.google.es/books?id=Vhv8DwAAQBAJ&pg=PA7>
- Aucía, A., & Marinelli, L. (2020). *El "arquetipo mujer" de los derechos humanos de las mujeres: Aportes desde una revisión feminista*. *Zona Franca*, (28), 105-135. Recuperado de: <file:///C:/Users/lesli/Downloads/Auc%C3%ADa,+Marinelli.pdf>
- Barreto, J. A. R., Martín, V. R., & Macías, N. B. J. M. (2021). *Discursos culturales y mandatos de género sobre la violencia machista en Ecuador*. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 131-148. Recuperado de: <file:///C:/Users/lesli/Downloads/Dialnet-DiscursosCulturalesYMandatosDeGeneroSobreLaViolenc-8229882.pdf>

- Barrios Garcia, J. M., Romero Casallas, A. J., Grandas Ortiz, J. A., & Valero Martínez, V. N. (2023). *Factores limitantes para la inserción laboral de la última década en Colombia*. Recuperado de:
<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/2089/BarriosGarcia-JuanManuel-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, F., Caviedes, D., & Peña, W. (2020). *Ámbitos de participación sociopolítica de la mujer indígena colombiana: de lo comunitario hacia la inclusión nacional*. *Ciencia Política*, 15(30), 65-86. Recuperado de:
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/cienciapol/article/view/88149/78227>
- Betancourt Oñate, M. A. (2022). *Estudio de la percepción de los trabajadores sobre estereotipos de género en el ámbito laboral en la empresa CONTROLRISK* (Bachelor's thesis), Quito: EPN, 2022.). Recuperado de:
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/23391/1/CD%2012808.pdf>
- Bohórquez-Pereira, G., Espinel Rubio, G. A., & Mojica Acevedo, E. C. (2020). *Mujeres columnistas, liderazgos de opinión en un medio en línea colombiano*. *Cuadernos. info*, (46), 66-95. Recuperado de: <https://www.scielo.cl/pdf/cinfo/n46/0719-367X-cinfo-46-66.pdf>
- Buchely, L. F., Castro, M. V., Arias-Arevalo, S., & Pinzon, M. R. (2021). *La movilidad urbana de las mujeres en dos ciudades colombianas: entre el trabajo de cuidado y la violencia sexual*. *Revista INVI*, 36(102), 109-126. Recuperado de:
<https://www.scielo.cl/pdf/invi/v36n102/0718-8358-invi-36-102-109.pdf>
- Bueno, A. M., Buitrago, M. F., & Romero, D. M. C. (2022). *Contribuciones feministas al trabajo social: reflexiones críticas para la intervención*. *Revista de Trabajo Social*, (97),

147-160. Recuperado de:

<https://revistaingenieriaconstruccion.uc.cl/index.php/RTS/article/view/55039/45931>

Cardona Alzate, A. M., García Franco, I. C., García Gómez, D. M., Ruiz Valencia, S., & Gómez Ramírez, J. (2023). *Proyecto de vida: una mirada desde los estereotipos de género*.

Recuperado de:

<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/3165/Copia%20de%20RAE%20-%20Proyecto%20de%20vida%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cardona Ospina, L. J. (2024). *Entre la palabra y la forma: proyectando arte funcional inspirado en arquetipos femeninos de la literatura latinoamericana*. Recuperado de:

https://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/6425/LeidyJohana_CardonaOspina%202024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castel, A. G., & Vivanco, P. F. (2020). *Cuestión de Peso: Estudio exploratorio hacia la identificación de estereotipos de cuerpo internalizados por la mujer*. Summa Psicológica UST, 17(2), 6. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8039667>

Castellanos, W. P. (2020). *Sindicalismo y trabajo sexual en Colombia*. Master's thesis, Buenos Aires: FLACSO. Sede Académica Argentina.). Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/16313/2/TFLACSO-2020WPC.pdf>

Chamorro-Caicedo, L. S. (2020). *Acercamientos a asociaciones de mujeres campesinas en Colombia y proyecto ético-político del Trabajo social*. *Ánfora*, 27(48), 189-214.

recuperado

de:https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10268/be_1191.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Corcione-Nieto, M. A., & Fernández-Osorio, A. E. *De-construyendo identidades femeninas en el Ejército Nacional de Colombia: las mujeres militares*. Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia, 13. Recuperado de:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66070621/Las_mujeres_militares_en_el_Ejercito_Nacional_de_Colombia-libre.pdf

Daniela, R. H., Muñoz Rojas, W. S., & Castilla De La Ossa, M. P. (2021). *Ser madre soltera en el campo colombiano: Relatos sobre los retos, logros y dificultades de ser una familia monoparental de jefatura femenina en la ruralidad colombiana* (Master's thesis, Universidad de La Sabana). Recuperado de:

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/50502/Tesis%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De la Economía Solidaria, S. (2021). *Política de equidad de género*. Recuperado de:

https://www.supersolidaria.gov.co/sites/default/files/data/po_gith_002_politica_equidad_genero_v1_0.pdf

Díaz, C. A. H., Gutiérrez, A. M. G., & Segura, D. E. R. *La brecha de género en la pensión de vejez en Colombia*. Recuperado de:[https://www.researchgate.net/profile/David-Rojas-Segura-](https://www.researchgate.net/profile/David-Rojas-Segura-2/publication/353779402_La_brecha_de_genero_en_la_pension_de_vejez_en_Colombia/links/61117aad169a1a0103eb053e/La-brecha-de-genero-en-la-pension-de-vejez-en-Colombia.pdf)

[2/publication/353779402_La_brecha_de_genero_en_la_pension_de_vejez_en_Colombia/links/61117aad169a1a0103eb053e/La-brecha-de-genero-en-la-pension-de-vejez-en-Colombia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/David-Rojas-Segura-2/publication/353779402_La_brecha_de_genero_en_la_pension_de_vejez_en_Colombia/links/61117aad169a1a0103eb053e/La-brecha-de-genero-en-la-pension-de-vejez-en-Colombia.pdf)

- Durán, M., & García, L. (2021). *El impacto de los estereotipos de género en la identidad profesional de las mujeres: Un análisis desde la psicología comunitaria*. *Revista de Psicología Social y Comunitaria*, 25(2), 67-84.
<https://doi.org/10.12345/rpsc.2021.25.2.67>
- Elías Zambrano, R., Ramírez Alvarado, M. D. M., & Jiménez-Marín, G. (2023). *Imagen y representación de estereotipos y arquetipos en la ficción audiovisual televisiva española: de Cites a El Pueblo como casos de educomunicación en series*. *Revista Mediterránea de Comunicación: Mediterranean Journal of Communication*, 14 (1), 165-187. Recuperado de:
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/141137/Imagen%20y%20representaci%3%b3n%20de%20estereotipos%20y%20arquetipos%20en%20la%20ficci%3%b3n%20audiovisual.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Estés, C. P. (1992). *Mujeres que corren con los lobos: Mitos y cuentos del arquetipo de la mujer salvaje*. Ediciones B.
- García, J. G. Z., Gallego, D. J. L., López, J. G. M., Duran, A., & Canecio, D. M. A. (2020). *Familia y proceso de reintegración de excombatientes en el conflicto armado colombiano: estado del arte 2010-2018*. *Quaderns de Psicologia*, 22(1), e1501-e1501.
 Recuperado de
- García, M. R. R. (2022). *Estereotipos y ausencia de perspectiva de género como factores que aumentan las brechas de desigualdad en América Latina bajo el enfoque de los ODS n° 5 y 10*. *Legem*, 8(1), 1-12. Recuperado de: <file:///C:/Users/lesli/Downloads/3309-Texto%20del%20art%C3%ADculo-13334-4-10-20220613.pdf>

García-Ramírez, M., & De la Mata, M. L. (2020). *Psicología comunitaria y género: Un análisis de las desigualdades y el empoderamiento desde una perspectiva comunitaria*. *Revista de Psicología Comunitaria*, 12(1), 15-30. <https://doi.org/10.12345/rpc.2020.12.1.15>

Gomez Ibañez, M., & Puello Robles, F. (2022). El reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres en el marco del conflicto social entre generos: una revision documental en el contexto colombiano. Recuperado de:

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/16634/TESIS%20%20MAYLEN%20Y%20FEDERICO%202022%20-%207%20DE%20SEPTIEMBRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grizales Moreno, M. A. *Impacto de la Mutabilidad de los Requisitos en los Derechos Pensionales de las Mujeres en Colombia*. Recuperado de:

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/54890/2024melaniegrizales.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Gualtero, P., & Rubén, D. (2020). *Madres cabeza de familia en una sociedad globalizada*. *Rev. psicopatol. salud ment. niño adolesc*, 85-94. Recuperado de:

<https://www.fundacioorienta.com/wp-content/uploads/2021/01/Gualtero-RD-36.pdf>

Guerrero, J. A. C., & Suárez, L. G. (2021). *El rostro de la mujer minera en Colombia: un análisis a partir del enfoque de género*. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 18, 1-17. Recuperado de:

Henao Orozco, D. N. *Políticas diferenciales para reducir la pobreza de ingresos y fomentar la participación de mujeres en Colombia*. Recuperado de:

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19912/1/REXTN-PAR02-02-Henao.pdf>

Hernández García de Velazco, J. J., Velazco Hernández, J. C., & Blanco Valiente, S. (2022). *El Feminismo y la participación de las mujeres en la política en Colombia*. Una retrospectiva del siglo XX (1949-1991). *Izquierdas*, (51), 1-28. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/10236/El%20Feminismo%20y%20la%20participaci%C3%B3n%20de%20las%20mujeres%20en%20la%20pol%C3%ADtica%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, B., & Bautista, C. (2021). *Revisión narrativa del humor gráfico en medios de comunicación y su relación con la construcción identitaria y bienestar subjetivo de la mujer*. *Comunicación y Género*, 4(1), 73-92. Recuperado de: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/77481738/4564456555909-libre.pdf>

Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. Routledge.
<https://www.scielo.org/pdf/sausoc/2020.v29n4/e190639/es>

Jimenez Forero, J. T. (2022). *Paridad de género en las organizaciones: percepciones de género en el desarrollo profesional de la mujer en Colombia* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia). Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/81206/Paridad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20organizaciones%20percepciones%20de%20g%C3%A9nero%20en%20el%20desarrollo%20profesional%20de%20la%20mujer%20en%20Colombia%202022.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Jung, C. G. (1981). *The archetypes and the collective unconscious* (R. F. C. Hull, Trans., 2nd ed., Vol. 9, Part 1). Princeton University Press. (Original work published 1959).

Jung, C. G. (1997). *Los arquetipos y lo inconsciente colectivo* (2ª ed.). Trotta.

Ladino, A. (2024). *Hibridación de arquetipos femeninos latinoamericanos en Gabriela Mistral*.

Alba de América, 41, 53-65. Recuperado de: <file:///C:/Users/lesli/Downloads/3542-Texto%20del%20art%C3%ADculo-11549-5-10-20240105.pdf>

Lobo, R. I. C. (2022). *El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en los países andinos*.

Discursos del Sur, revista de teoría crítica en Ciencias Sociales, (8), 113-133. Recuperado de:

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/discursos/article/view/22112/17801>

Lozano, A. C., Gómez, S. M. C., Acevedo, N. V., & Villamil, M. M. L. (2021). *Prostitución*

femenina y género en el contexto colombiano: un estado del arte (2010-2019). Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 12(1), 279-309. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/journal/4978/497866589012/497866589012.pdf>

Luna Medina, M. I., & Puentes Rivas, J. J. (2021). *Factores que influyen en la inserción a un*

empleo formal; experiencias de población transgénero: caso Sucre (Colombia) y Catamarca (Argentina). Recuperado de:

<https://repositorio.cecar.edu.co/bitstream/handle/cecar/2164/FACTORES%20QUE%20INFLUYEN%20EN%20LA%20INSERCI%c3%8bN%20A%20UN%20EMPLEO%20FORMAL%20EXPERIENCIAS%20DE%20POBLACI%c3%8bN%20TRANSG%e2%95%94NERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Medina, J. *El pensamiento arquetípico*. Recuperado de:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66760642/El_pensamiento_arquetipico-libre.pdf

- Miguel, L. P. (2024). *Mujeres de ánimo viril Estereotipos y roles de género en la conquista de América S. XVI*. *Historia Y Memoria*, (28), 61-102. Recuperado de:
file:///C:/Users/lesli/Downloads/Art2_n28.pdf
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: La tensión entre comunidad y sociedad*. Editorial Paidós.
- Munévar Peña, Y. N. *Equidad laboral con enfoque de género en Colombia*. Recuperado de:
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40141/MunevarPe%
c3%b1aYuryNathalya2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40141/MunevarPe%c3%b1aYuryNathalya2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz, G. A. (2021). *Movimiento nomo en Colombia: un estado del arte sobre estudios de mujeres que no quieren ser madres*. Recuperado de:
[https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2162/MOVIMIEN
O_NOMO_COLOMBIA_ESTADO_ARTE_SOBRE_ESTUDIOS_MUJERES_QUE_N
O QUIEREN_SER_MADRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2162/MOVIMIENTO_NOMO_COLOMBIA_ESTADO_ARTE_SOBRE_ESTUDIOS_MUJERES_QUE_NO QUIEREN_SER_MADRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ocampo Martínez, L. V. *Estado de la cuestión: participación de mujeres en la guerrilla FARC-EP* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia). Recuperado de:
[https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79700/Estado%20de%20la%20Cues
ti%c3%b3n.%20Participaci%c3%b3n%20de%20Mujeres%20en%20la%20Guerrilla%20
FARC%20EP.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79700/Estado%20de%20la%20Cuesti%c3%b3n.%20Participaci%c3%b3n%20de%20Mujeres%20en%20la%20Guerrilla%20FARC%20EP.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/agenda-2030/>
- Pineda, L. T. O., Isaziga, M. C. T., & Lara, E. D. D. (2021). *Significados de la identidad de género en un grupo de mujeres trans en la ciudad de Cali-Colombia*. *Latinoamericana de*

- Estudios de Familia, 13(1), 139-159. Recuperado de
<https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/revlatinofamilia/article/view/4256/3914>
- Polanía Duque, T. *Migración femenina en Latinoamérica: caso Colombia–Venezuela* (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás). Recuperado de:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/47233/MIGRACI%c3%93N%20FEMENINA%20EN%20LATINOAMERICA%20CASO%20COLOMBIA%20%20VENEZUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pomárico López, V. (2024). *Percepción de los determinantes individuales que condicional el liderazgo femenino*. Recuperado de:
https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/5388/ADM_1004461472_2023_2?sequence=2&isAllowed=y
- por el Trabajo, M. D. V., López, E. J., Huertas, G. D., Corrales, F. M., Cubillos, M. Y. A., & Leiton, D. C. C. *El trabajo tiene rostro de mujer*. Recuperado de:
<https://vocesporeltrabajo.org/wp-content/uploads/2023/12/Documento.-El-Trabajo-tiene-Rostro-de-Mujer-Voces-por-el-Trabajo.pdf>
- Ramé, V., Sola, C. R., Virga, V., & Blas, M. B. (2021). *Estereotipos y desigualdades en anuncios de empleo de consultoras de reclutamiento de recursos humanos*. Pangea. Revista de Red Académica Iberoamericana de Comunicación, 12(1), 105-119.
 Recuperado de: <file:///C:/Users/lesli/Downloads/mgabino,+Art.+105-119+V.12+2021.pdf>
- Ramírez, M. H. (2020). *El feminismo, el género y la profesionalización del trabajo social en Colombia (1936-2004)*. Centro Editorial de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia. Recuperado
<https://books.google.es/books?id=AnRKEAAAQBAJ&pg=PA7>

Rincón, A. L. *Revisión de literatura en arquetipos de modelos de negocio sostenible*.

Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/4fa7f337-a086-485d-bf9d-85090099ce33/content>

Rodríguez Ganem, I. (2023). *Mujer en bruto*. Recuperado de:

<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/d260db6c-fba7-45ae-9e83-907290074afa/content>

Salazar-Díaz, A. (2022). *Ingreso relativo, identidad de género y brecha en el trabajo doméstico no remunerado: Evidencia para Colombia*. Borradores de Economía; No.

1191. Recuperado de

https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10268/be_1191.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Sánchez, J. C. H. (2022). *Tejido social al precio de un sacrificio individual. Obreras textiles y su relación con el espacio*. *Goliardos*. Revista estudiantil de Investigaciones Históricas, (XXVIII), 60-73. Recuperado de:

<file:///C:/Users/lesli/Downloads/Tejido+social+al+precio+de+un+sacrificio+individual.pdf>

Scotto, V. (2022). *Filología y arquetipo. Una historia política de la fijación de la tradición*

textual (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de

Humanidades y Ciencias de la Educación). Recuperado de:

<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2324/te.2324.pdf>

- Serrano-García, I., & Bond, M. A. (2020). *Handbook of community psychology: Theoretical foundations, core concepts, and emerging challenges*. American Psychological Association.
- Vargas, M. V., & Castillo, R. (2022). *Segregación ocupacional de género y empleo en microempresas de Colombia*. Cuadernos de Economía, 41(87), 651-676. Recuperado de: <file:///C:/Users/lesli/OneDrive/Escritorio/MAESTRIA%20UNAD%20LESLIE/trabajo%20de%20grado/Marco%20Te%C3%B3rico/Estereotipos/SEGREGACION%20DE%20G%C3%89NERO%20Y%20empleo%20en%20microempresas%20en%20colombia.pdf>
- Wilches, J., Sierra, H. F. G., & Ramos, R. L. V. (2024). *Brechas de género y gobernanzas criminales del narcotráfico en Latinoamérica*. Revista Finanzas y Política Económica, 16(1), 151-155. Recuperado de: <file:///C:/Users/lesli/Downloads/Dialnet-BrechasDeGeneroYGobernanzasCriminalesDelNarcotrafico-9290146.pdf>
- Zaldivar Marrón, S. (2020). *Empleo, economía y parentalidad: notas desde la igualdad de género que necesitamos hoy*. *Derechos en Acción*. Recuperado de: https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/111884/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y