

RELATOS SOBRE FEMINEIDAD EN CINCO TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA DE  
SEGURIDAD

LAUDY NATALY ESPITIA RÍOS

LAURA VANESSA SAAVEDRA SUAREZ

LUIS FELIPE GONZALEZ

DIRECTOR

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

SEDE BOGOTÁ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DIVISIÓN CIENCIAS DE LA SALUD

1 de Noviembre de 2012

### **Agradecimiento**

Al culminar esta etapa tan importante en nuestras vidas, quiero agradecer a todas aquellas personas que estuvieron y vivieron cada momento con nosotras acompañándonos en este largo camino, por ello quiero agradecer y dedicar este logro en especial a nuestros padres por entendernos y acompañarnos en todos los momentos vividos y por el apoyo que nos han brindado, por las palabras de aliento que han contribuido a la culminación de ésta una de nuestras metas.

No podemos dejar de agradecer a quienes nos guiaron en este proceso a la profesora Diana Vega y al profesor Luis Felipe González por la orientación en la elaboración de este trabajo de grado.

Gracias a todas aquellas protagonistas que nos abrieron un pedazo de sus vidas, gracias por colaborar con nosotras y compartir sus experiencias de vida.

Muchas gracias por ayudarnos a culminar la meta.

**Tabla de contenido**

	Pág.
Resumen	6
Abstract	7
1. Problematización	8
1.1 Planteamiento del problema	8
1.2 Pregunta problema	14
1.3 Justificación	14
2. Objetivos	17
2.1 Objetivo general	17
2.2 Objetivos específicos	17
3. Marcos de referencia	17
3.1 Marco epistemológico	17
3.2 Marco disciplinar	20
3.3 Marco interdisciplinar	25
3.4 Marco institucional	29
3.5 Marco legal	31

3.6 Antecedentes disciplinarios	38
4.0 Metodología	45
4.1 Población	47
4.2 Instrumentos	48
4.3 Procedimiento	51
4.4 Consideraciones éticas	52
5.0 Resultados	55
6.0 Discusión de los resultados	66
6.1 Limitaciones del estudio	74
7.0 Conclusiones	75
8.0 Aportes	76
9.0 Referencias	78
10.0 Apéndice	85
Lista de tablas	
Tabla 1. Matriz características de la población	48
Tabla 2. Relación de categorías y subcategorías	50

Tabla 3. Matriz de análisis de la subcategoría: definición	55
Tabla 4. Matriz de análisis de la subcategoría consecuencias del ser mujer en la seguridad	61
Tabla 5. Matriz de análisis de la subcategoría trayectoria en la seguridad	65
Tabla 6. Matriz de análisis de la subcategoría: experiencia en la seguridad	66
Tabla 7. Sistematización de la información	133
Tabla 8. Cuadro por categorías específicas	172
Listado de Anexos	
Apéndice 1. Consentimiento informado	85
Apéndice 2. Carta de presentación	88
Apéndice 3. Pauta de entrevista	90
Apéndice 4. Matrices	93

## **Resumen**

En este trabajo se aportan elementos que permiten dar a conocer si se presenta desigualdad de género en el ámbito laboral específicamente en Vigilancia, por eso el objetivo principal es comprender los relatos sobre femineidad que han construido cinco trabajadoras de una empresa de seguridad, la metodología con enfoque cualitativo basada en la teoría fundada apoyada en el interaccionismo simbólico ya que se hace una comparación constante, entre la teoría y la realidad a partir de las experiencias laborales que las protagonistas narraron. Como instrumento se utilizó la entrevista a profundidad donde se ahondó en focos como la historia laboral, familiar y personal, y experiencias vividas. De la interpretación de las narraciones se concluye que actualmente se siguen viendo desigualdades hacia las mujeres desde el momento de seleccionar los candidatos para cierto cargo, sin embargo se resaltan las fortalezas y el interés que tienen las mujeres por salir adelante y tratar de cambiar el concepto de trabajos “masculinizados”.

Palabras Claves: Discriminación, femineidad, desigualdad, género, teoría fundada.

### **Abstract**

In this work contribute elements that serve to publicize if there is gender inequality in the workplace, specifically in monitoring, so the main objective is to understand the stories of femininity f that have built five women working in a security company and surveillance in Bogotá, with qualitative approach methodology based on the funded theory supported on the symbolic interactionism since it is done a constant comparison between theory and reality based on the work experience that the protagonists narrated. As instrument was used depth interview where deepened in foci like employment history, family and personal, and life experiences. In the interpretation of the narratives is concluded that is currently still see inequalities towards women since the time of selecting candidates for a certain office, however become highlighted strengths and interest that women to get ahead and try to change the concept job "masculinized"

Keywords: discrimination, femininity, inequality, gender, theory supported.

## **1. Problematicación**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La mujer en diferentes aspectos y sucesos de la vida, ha sido invisible a través de los siglos, ya que por medio del conocimiento y la organización social fortalece las capacidades de los hombres. Este suceso se presenta en diferentes circunstancias de la vida, especialmente en el ámbito laboral, actualmente en el negocio de Seguridad Privada se ve una disminución en la oportunidad laboral para la mujer.

Con el transcurso del tiempo ha tenido mayor recurrencia un fenómeno que ha afectado las fuerzas laborales de los diferentes grupos sociales; como es de nuestro conocimiento, las empresas emplean diferentes procesos para la selección de su personal; sin embargo, también es algo muy común el hecho de que en muchos, si no en la mayoría de los procesos de selección las personas se ven excluidas y discriminadas por hechos que no tienen ninguna relación con los factores relevantes que pueden y de hecho determinan el personal capacitado y apropiado para cumplir con una labor en particular.

Es cada vez más común ver y escuchar de personas que manifiestan haber sido víctimas de una disminución de sus oportunidades por hechos tan irrelevantes como su género, su edad e incluso, en muchas ocasiones por su color de piel.

Frente a esto, entes internacionales tratan este tipo de problemáticas y les ofrecen diversas descripciones y definiciones; un ejemplo simple La Organización Internacional del Trabajo contenido en el artículo 1 del Convenio N. 111 ve la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo”. (Organización Internacional del Trabajo, 2012).



En la actualidad también ha sido un tema de impacto la discriminación en los procesos de selección, pues en diferentes países es muy notorio este fenómeno, diversos estudios han demostrado que hay gran cantidad de empresas que tienen en cuenta ciertos factores tanto para seleccionar como rechazar candidatos al cargo.

En diferentes estudios se han demostrado lo necesario e importante que es mirar la diferencia de géneros en el ámbito laboral, Según Eagly, citado por García y López (2006) nos muestra que esto se debe a la congruencia entre las cogniciones y roles de género. Esto ha demostrado que tiene mucho que ver las percepciones que tienen ellos mismos, pues tanto los hombres como las mujeres, se visualizan teniendo un mejor rendimiento en algunos cargos por sus características y roles.

Lo anterior lleva a pensar en otro tipo de discriminación laboral, como la que plantea Montalba (1994), afirmando que esta discriminación se da específicamente en las diferentes áreas laborales, donde los mismos empleados y directivos fortalecen estos rechazos, como (inadaptación a las nuevas tecnologías, resistencia al cambio, bajo potencial de auto-desarrollo y bajo rendimiento).

La existencia de discriminación por razón de género en el mercado laboral es de gran influencia, pues afirma (López, 2000) que la mayoría de estudios demuestran que una parte de las diferencias entre hombres y mujeres pueden ser atribuidas por esta razón. A su vez nos plantea la diferencia entre la discriminación directa e indirecta, pues la primera se trata de la diferencia por el sexo y la segunda desfavorece en mayor medida a las mujeres injustificadamente.

Esta discriminación de género es común contra las mujeres por diferentes factores como por ejemplo salarios más bajos, menos entrevistas y un menor número de ofertas de trabajo, planteado por Blanco 1999, citado por Slonim (2004).

Este tipo de discriminación puede ser justificada, pues se ha encontrado que las vacantes que el empleador exige para que los postulantes sean hombres, son las típicas que la sociedad ha denominado “masculinas”, tales como “agente de seguridad”, “soldador”, “conductor de autobús”, “chofer montacarga”, “cargador”, “conductor camión”, “vigilante”, entre otros. Para el caso de las vacantes que el empleador exige para que los postulantes sean mujeres, son aquellas que los patrones culturales han convertido en “puestos femeninos” como “secretaria”, “enfermera nivel técnico”, “auxiliar de enfermería”, “profesora de educación primaria”, “cosmetóloga”, “repcionista”, “anfitriona”, “cajera”, “vendedora demostrado”, “trabajadora del hogar”, entre otros.

Estos puestos ligados al género, se pueden relacionar con lo que plantea Eagly y Steffan (1984) en términos de rasgos Commuality y Agency; los primeros, en los que caracteriza a las mujeres por ser descomplicadas y tener relación con los demás; la segunda caracteriza a los hombres pues son más seguros de sí mismos y están orientados al liderazgo.

Se observan conductas discriminatorias relacionadas con el fenómeno de la segregación ocupacional de género; así, en las ocupaciones feminizadas que se han analizado (auxiliar/repcionista y secretaria), las mujeres reciben tres veces más llamadas que los hombres. Por el contrario Escot et al. (2008) plantea que la tasa de éxito de las mujeres a la hora de ser convocadas para una entrevista de trabajo fue menor que la de los hombres. Se dio cuenta que los hombres eran rechazados en cargos como recepcionistas o secretarios y las mujeres rechazadas en cargos de ingenierías.

En las diferentes áreas o competencias, también hay preferencias en cuestión de sexo, pues Slonim (2004) nos dice que si se habla de confianza los hombres son los más discriminados ya que se cree que las mujeres son más confiables.

Pero por otro lado Fernández y Aramburu (2000) opinan que las mujeres están en menor porcentaje en el sector (industrial) y en algunas ramas del sector servicios, especialmente las vinculadas a las nuevas tecnologías.

En el medio colombiano (Barranquilla, Cartagena y Montería) Barraza (2010) se afirma que por medio de un análisis descriptivo demostró que la tasa de ocupación de las mujeres era menor y la tasa de desempleo era mayor que la de los hombres, también encontró una diferencia salarial entre hombres y mujeres que favorecía mucho más a los hombres. Aunque resalta que si la remuneración dependiera sólo del capital humano de los individuos, el diferencial salarial favorecería a las mujeres, en conclusión existe discriminación y evidentemente afecta a la población femenina.

Otros estudios han demostrado que en Colombia en (2007- 2008) hubo 67.000 puestos de trabajo menos para las mujeres y 185.000 más para los hombres, con este estudio La escuela nacional sindical (ENS, s.f) quiere evidenciar que la población femenina sigue teniendo menores oportunidades de acceso al mercado laboral, generando una pérdida del bienestar para las mujeres y endurecimiento de las desigualdades en el mercado laboral.

A su vez Tenjo, Rivero y Bernat 2002, citado por Abadia (2005) afirman que la discriminación estadística es más propensa en mujeres casadas, ya que el empleador tiene dudas acerca de su verdadera productividad, debido a que se sabe que éstas por lo general son las encargadas de las labores del hogar, lo cual les impide posiblemente responder al máximo en las actividades del mercado laboral.

Debido a los cargos masculinizados y feminizados nombrados anteriormente, se puede concluir que existen diferentes organizaciones que inclinan sus preferencia a alguno de estas posiciones; un ejemplo de las organizaciones feminizadas son las de venta por catálogo, pues la

mayoría solo afilian a personas del sexo femenino, pero a su vez hay organizaciones masculinizadas que prefieren a personas del sexo masculino, pues su perfil lo exige.

Esta notable discriminación frente a la mujer, se ha visualizado en el mundo laboral, por diferentes factores que ya se han mencionado anteriormente, pero un aporte de gran interés es el que propone Eagly y Steffen (1984). Donde se encontró que las mujeres son vistas como menos calificadas en la mayor parte para papeles de liderazgo y cuando las mujeres adoptan comportamientos culturalmente masculinos a menudo requeridos por estos papeles, como ser asertivas o agresivas, estos son vistos como inadecuados o presumidos, esto fue denominado el punto muerto.

Desde la perspectiva anterior es necesario mostrar la parte ideal, la cual sería una igualdad en el empleo, según Lerin (2012) define la igualdad como la justicia equitativa o imparcial, esta se caracteriza porque deben velar por este derecho haciendo que se resuelvan las desigualdades sociales.

Desde los inicios de la OIT se han promovido los derechos laborales de las mujeres y hombres dando prioridad a la igualdad entre sexos. La visión de la OIT sobre la igualdad de género, coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, pues es un derecho esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo Decente.

Este objetivo de la OIT, también lo reconoce Vera (2006) diciendo que el objetivo principal de esta institución es eliminar la discriminación y velar por promover la igualdad entre géneros en el empleo. Esta igualdad se ve en diferentes factores como por ejemplo en la remuneración, lo que se busca es que el pago se sustente y no se caracterice por ser una discriminación por sexo.

En consecuencia, el género es una construcción social plantea Lopez (2009) ya que a medida que van pasando los tiempos se adecúan y generan cambios dependiendo en la clase y en la época en la que se encuentran.

Según Kristeva, citado por López (2009) da a conocer el feminismo andrógino liberal entendido como mujeres que pueden asumir roles femeninos y a su vez adoptar roles masculinos, en el ámbito laboral es de gran importancia y se ve con recurrencia en diferentes cargos que requieren que se utilicen ambos roles.

Específicamente, en el ámbito laboral se evidencian altos grados de desigualdad entre géneros debido a que las mujeres no tienen cargos a fines a sus conocimientos adquiridos (capacitaciones) generando así una disminución en su remuneración. Como dice Bethencourt (2012) en Venezuela se evidencia en diferentes empleos donde hay en su gran mayoría mujeres, los ingresos percibidos de las mujeres son más bajos que las de los hombres.

A su vez es de gran importancia la subjetividad pues Carnero (2005) lo define como una construcción histórica y social que se genera por medio del lenguaje. Por lo tanto algunos feministas prefieren definir el self como narrador, es decir, el resultado de la producción de significado por medio del mismo.

En este caso surge el interés de ver los diferentes relatos sobre femineidad específicamente en el negocio de la vigilancia y la seguridad. Es de nuestro interés este negocio pues en estos contextos se observa más contratación a los hombres que a las mujeres, pues en cierta manera se presenta un proceso de discriminación dentro de las organizaciones, la mayoría de empresas de seguridad prefieren tener un mercado laboral de hombres, pues tienen por objetivo ejercer el control, inspección, los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Al interpretar estos aspectos y mirar estos estudios se puede decir que se genera un efecto y un aporte de gran importancia al campo de la psicología del trabajo y las organizaciones.

Por lo anterior, este estudio de investigación se enmarca dentro del proyecto de la línea medular Bartolomé de Las Casas; Identidades Culturales y Justicia Social, en la línea de investigación Bienestar, Cultura y Desarrollo de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomas, cuyo objetivo es abordar problemas de conocimiento sobre la relación entre el mundo contemporáneo y la construcción del sujeto. Se plantean cuestiones acerca de las transformaciones culturales y los cambios en diversos sistemas y contextos humanos, tales como el trabajo, la escuela y la familia.

## **1. 2 Pregunta problema**

¿Cuáles son los relatos sobre femineidad en cinco trabajadoras de una empresa de seguridad?

## **1.3 Justificación**

Gracias al objetivo de la línea de investigación de este estudio mencionada anteriormente, se puede identificar que pretende abordar problemas de conocimiento sobre la relación entre el mundo contemporáneo y la construcción del sujeto. Desde esta investigación se generaría un aporte en el mundo del trabajo y las organizaciones, la inclusión social de personas en situación de minoría.

Con esta investigación se daría un aporte a la línea medular Bartolomé de las Casas, pues permite dar cuenta de las diferentes discriminaciones en los procesos organizacionales y a su vez fomentar responsabilidad social tanto de los empleadores como de los empleados. Desde la línea

Bienestar, cultura y desarrollo, se puede evidenciar la relación entre bienestar y calidad de vida de los diferentes miembros de la organización; determinando si se da o no una cultura organizacional ideal.

A nivel interdisciplinar se le daría un aporte a la sociología y a la antropología pues tratan temas de discriminación de género, fortaleciendo específicamente el ámbito laboral, velando por una igualdad de género y a su vez motivar a las diferentes disciplinas en cuanto a la responsabilidad social para seguir fomentando los estudios correspondientes.

De igual manera se pretende enriquecer al campo de la psicología del trabajo y las organizaciones al abordar este tema totalmente novedoso dentro del mismo, al incluir otros elementos desde el orden psicológico como los relatos debido a que estos permiten tener un conocimiento más amplio de la realidad.

Desde el marco legal se daría un aporte de gran importancia pues ayudaríamos a determinar porque es de gran utilidad la igualdad en el ámbito laboral, dando a conocer si se evidencia discriminación en las organizaciones.

Por lo tanto la principal motivación es reconocer los diferentes relatos frente a la femineidad en el negocio de la seguridad. Detectando las posibles discriminaciones y luchando contra estas tanto en el negocio de seguridad privada y vigilancia como en el mercado laboral en general.

A nivel nacional se puede aportar a los objetivos del milenio pues (Banco Mundial, 2012) propone que al incrementar el trabajo para las mujeres en las organizaciones se generan tasas bajas de discriminación. Se espera luchar por la igualdad de género, fortaleciendo la participación

de la mujer en el ámbito laboral, a su vez brindar planes de mejora en las mujeres (hijas, madres y esposas).

El objetivo de interés al cual se puede aportar con esta investigación es el número tres, denominado “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”, es decir informar sobre la desigualdad de género, para mejorar las tasas de alfabetización en personas adultas y así promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Según Abramo (2006) el objetivo principal de la OIT es promover el trabajo decente, se entiende como un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Por lo cual La Agenda de Trabajo Decente da a conocer las diversas formas de desigualdad y exclusión que afectan a los grupos humanos, basadas tanto en el sexo como en el origen y condiciones socioeconómicas, raza, etnia, nacionalidad, opciones políticas y religiosas, entre otras.

A su vez plantea la existencia de que hay un Plan de Acción de Mar del Plata que incluye, entre los compromisos nacionales destinados a crear trabajo decente, dirigidos directa y específicamente a la promoción de la igualdad de género, teniendo como objetivo: eliminar la discriminación de las mujeres en el trabajo por medio de instauración de políticas que generen una inclusión en el mercado laboral; asegurar acceso equitativo a hombres y mujeres a temas de género en las políticas laborales y sociales e implementar políticas que aseguren igual remuneración para igual trabajo o según corresponda para hombres o mujeres.

A partir de los diferentes aportes que se darán, el principal interés de la investigación es dar importancia a los actores, teniendo en cuenta cada uno de los relatos para así obtener una



mirada global de género en las organizaciones, fortaleciendo el tema de igualdad dentro de las mismas.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Comprender los relatos sobre femineidad que han construido cinco trabajadoras de una empresa de seguridad.

### **2.2 Objetivos específicos**

Interpretar los relatos sobre femineidad que han construido cinco trabajadoras de una empresa de seguridad.

Interpretar las narraciones sobre femineidad que han construido a través de la historia laboral cinco trabajadoras de una empresa de seguridad.

Relacionar las experiencias mediadas narrativamente, entre femineidad e historia laboral.

## **3. Marcos de referencias**

### **3.1 Marco epistemológico**

El paradigma en el cual está ligada nuestra investigación está circunscrito a una perspectiva interpretativa, su finalidad es tratar de comprender e interpretar los fenómenos sociales, dándole una relevancia al sujeto, pues desde este paradigma podemos comprender los diferentes relatos de cada una de las trabajadoras sobre femineidad.

Este paradigma, según Ferreres y González (2006) tiene ciertas características que son de gran importancia nombrarlas como la declaración, el principio axiológico, posición ontológica, postura epistemológica y la postura metodológica.

La primera característica de este paradigma nos da a entender que por medio de la interacción del ser humana con el contexto se llevan a cabo procesos que permiten tener una interpretación diferente de las realidades. Por lo tanto las diferentes interacciones que han tenido los aspirantes en diferentes organizaciones pueden visualizar la notable desigualdad en el mercado laboral.

Desde el principio axiológico la explicación del mundo, la dan desde una perspectiva más relacional, pero a su vez rescatando la individualidad de las personas para así tener una visión más particular y no pretender generalizar. También desde el principio ontológico se pretende generar una constante construcción de los sucesos desde la perspectiva que el investigador y el individuo genera por medio de la interacción de nuevos conocimientos o fortalecimientos de los ya existentes.

Igualmente es importante el principio epistemológico pues es de gran relevancia la subjetividad, pues nos interesa tener un conocimiento del mundo por medio de la particularidad de los individuos, tratando de conocer las diferentes maneras por las cuales toman decisiones y criterios, teniendo un acercamiento más individual que general.

Esto se evidencia en esta investigación pues se pretende conocer la visión particular, garantizando una subjetividad, identificando los diferentes relatos sobre femineidad siendo

trabajadoras de la seguridad, logrando con esto evidenciar si se presenta una desigualdad laboral por género en el negocio y a su vez fortalecer las teorías.

Este paradigma según Cohen, Manion y Morrison (2000), citado por Ferreres y González (2006) tiene 3 supuestos: fenomenología, etnometodología y por último en el cual nos vamos a guiar en esta investigación es el interaccionismo simbólico.

El primer supuesto planteado por Cohen, Manion y Morrison (2000), citado por Ferreres y González (2006) se caracteriza por defender el estudio de la experiencia directa, pues visualiza el comportamiento como determinado por los fenómenos de la experiencia, es decir el estudio de la esencia de las cosas.

La etnometodología al ser el segundo supuesto se dirige a conocer y comprender los mecanismos por los cuales los sujetos utilizan la interacción en un encuentro social. Es de aclarar que estos primeros supuestos se mencionan como parte de la propuesta de los autores, no como el enfoque de la metodología de esta investigación.

Por último encontramos el interaccionismo simbólico según Ferreres & González (2006) nos dice que las raíces del paradigma interpretativo se encuentran en éste que se caracteriza por darse en un contexto social, donde los sujetos actúan a causa de la relación con los otros, por lo tanto desde esta perspectiva lo que más importa es la naturaleza de interacción de los miembros de una comunidad.

Para el interaccionismo simbólico es importante tener en cuenta la perspectiva que se tienen de los demás y de uno mismo, pues este tiene un impacto en la vida social. A su vez esto

se forma por medio de la interacción y la construcción de los significados que surgen de la misma.

De igual manera Alsina (2001) dice que se caracteriza por tener una constante interacción donde se van construyendo las diferentes situaciones sociales de la vida que establecen parámetros de la comunidad.

Algunos objetivos que se plantean desde esta perspectiva según Saperas (1998), citado por Alsina (2001):

- Al tener una constante relación mutua los seres humanos, les permite darle sentido a ciertas situaciones de la vida llevándolos a describir e interpretar estos sucesos.
- A partir del primer objetivo, les interesa saber cómo negocian ciertos significados sociales.
- El objetivo es analizar la manera como las personas visualizan al otro y a partir de esta reflexión aportar para sus propias expectativas.

Esta investigación se basa desde el paradigma interpretativo, teniendo en cuenta lo mencionado del interaccionismo simbólico, pues desde este se pueden relacionar las diferentes perspectivas que tienen las mujeres sobre femineidad y las personas que están a su alrededor.

### **3. 2 Marco Disciplinar**

Es de gran importancia rescatar el papel de la mujer en las organizaciones, debido a que en el inicio de los tiempos si se evidencio una baja participación de estas al ámbito laboral, pero con el transcurrir del tiempo se ha notado un crecimiento. Esto lo podemos determinar por medio

de los procesos de selección de personal, nos pueden determinar como están las solicitudes de empleo actualmente.

Es de gran importancia rescatar que la desigualdad de género en la psicología de las organizaciones y el trabajo, la podemos evidenciar en los procesos de selección debido a que según Villegas, Gutiérrez y Rodríguez (2011) la selección de personal significa conseguir la persona más apta para el cargo o al más idóneo tratando de mantener y /o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal, ésta debe basarse en la comparación entre lo que se exige del cargo y las características de las personas, ésta es una tarea delicada pero principal para la organización, ya que es la etapa del sistema de suministro de recursos humanos que establecerá el ingreso del individuo al puesto de trabajo ayudando a conocer lo principal de la persona. Éste es un proceso importante para las organizaciones porque es una de las principales maneras como se construyen a sí mismas y como crecen.

Por otro lado Alarcón, Chelech, Flores, Harnisch y Ortiz (2002) proponen que un aspecto que caracteriza el proceso de selección de personal es la comparación con otros, ya que entran elementos tales como la diferenciación y la medición, las que se denominan como evaluación.

Por lo tanto en el proceso de selección se debe conocer cuáles son las características del puesto tales como funciones, ámbito de actuación, conocimientos, formación necesaria, etc. y comprobar si los aspirantes cumplen las competencias requeridas por el cargo como: conocimientos, aptitudes, destrezas, habilidades, dimensiones de personalidad, experiencia y demás características para un buen desempeño del puesto de trabajo.

La selección de personal es un procesos crítico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones, ya que condiciona la eficacia de los procesos de gestión que se producen después de efectuada la selección.

En cuanto a las limitaciones legales sobre el proceso selección de personal, lo establecido en el título VII del Acta de los Derechos Civiles de los Estados Unidos de 1964 se considera sobre la selección de personal como práctica ilegal de empleo: la no contratación o el despido, la discriminación a causa de raza, sexo, origen y demás; también la limitación de los empleados privando al individuo de las oportunidades.

En la comisión para la igualdad de oportunidades de empleo se establece que el empleador debe asegurar que los procedimientos que se utilizan son válidos para predecir el desempeño en el cargo. Al igual que esas normas definen que prácticas discriminatorias de selección son: uso de procedimientos que tenga un impacto adverso sobre contratación, promoción u otras oportunidades de empleo.

En cuanto a género se pueden evidenciar diferentes teorías desde un modelo social que aportan a la construcción de femenino o masculino; en este trabajo de grado se dará un énfasis en teoría de la identidad social de género, la cual da a conocer otras tres teorías relevantes para esta investigación. Inicialmente la teoría de rol planteada por Eagly, la teoría de identidad social y autocategorización de Tajel y la propuesta integradora de Deaux y Martin.

En la teoría de Rol Eagly, citado García (2005) por afirma que los roles son creador a partir de la dinámica de todos los miembros de la comunidad. Al estar especialmente interesada en las diferencias de sexo y similitudes en el liderazgo, el comportamiento prosocial, la agresión, las preferencias asociadas, y las actitudes sociopolíticas. Se ha enfocado en el contenido de los estereotipos, la selectividad de actitud en el tratamiento de la información, la teoría del rol social como una teoría de las diferencias y similitudes sexuales, y los orígenes de las diferencias de sexo en el comportamiento social.

A su vez es de gran relevancia que cada uno de los puestos van asociados con algún tipo de desempeño o cualidades específicas, lo cual permite plantear Eagly y Steffan (1984) como rasgos Comunalidad y Agentiva, donde los primeros caracteriza a las mujeres por ser descomplicadas y tener relación con los demás y las últimas caracteriza a los hombres pues son más seguros de sí mismos y están orientados al liderazgo.

Esta notable discriminación frente a la mujer, se ha visualizado en el mundo laboral, por diferentes factores que ya se han mencionado anteriormente, pero un aporte de gran interés es el que propone Eagly y Steffan, (1984). Donde se encontró que las mujeres son vistas como menos calificadas en la mayor parte para papeles de liderazgo y cuando las mujeres adoptan comportamientos culturalmente masculinos a menudo requeridos por estos papeles, como ser asertivas o agresivas, ellos son visto como inadecuados o presumidos. A esto lo denominaron el punto muerto.

La teoría de la identidad social y la autocategorización planteada por Tafel (1984), citado por Pinzón y Sánchez (2005) pretenden determinar la manera como la identidad de las personas se da por medio de los mecanismos cognitivos y motivacionales que se manifiestan en las interacciones. Desde esta perspectiva se menciona el término autoconcepto, donde es clave mirar la identidad personal como grupal.

Por último la propuesta integradora es dada por Deaux y Martin (2003), citado por García (2005) lo que proponen es la unión de las dos teorías de mayor impacto en la sociología y la psicología; gracias a esto la propuesta consiste en determinar el contexto de interacción, para así evidenciar las interacciones interpersonales; es decir plantean que las mujeres al pertenecer al grupo menos predominante tratan de redefinir sus características para volverse más potencializadas en el ámbito laboral.

Realizando un fuerte reconocimiento a nuestra disciplina, es de gran importancia resaltar que tiene la forma para comprender los fenómenos de forma particular y diferente a otras disciplinas, es decir, que la psicología posee la ventaja de comprender los fenómenos de manera circular y compleja de acuerdo a la lógica con que percibamos cada fenómeno o cada situación. Para el desarrollo de esta investigación la base principal radica en las narrativas y los relatos identitarios que se construyen al trabajar en el negocio de la seguridad y vigilancia privada, puesto que conocemos que las narrativas, pueden cambiar a medida que los acontecimientos cambian, en donde la cultura es un factor importante cuando se habla de fenómenos sociales en este caso los relatos Identitarios de ser mujer en el negocio de la vigilancia emergen a través del lenguaje.

Siendo el lenguaje mediador y constructor de realidades, es el elemento esencial para esta investigación puesto que posibilita desde la construcción social identificar los relatos de ser mujer en la vigilancia y seguridad en donde están inmersas ideas, significados, conceptos y emociones permitiendo conocer los diferentes universos simbólicos de realidades y experiencias entendiendo esto como una acción comunicativa, de igual forma se considera que las tradiciones de historia y cultura se van extendiendo y trascendiendo por medio del lenguaje.

A su vez los relatos son vistos como algo propio de lo cual se trae un sustento o guía, en donde en el desarrollo de la construcción de este se tiene en cuenta lo que se ha vivido; así mismo cabe afirmar que los relatos son dinámicos están en permanente movimiento y son alterados por la nueva información o la experiencia, además es indispensable la cultura para que los relatos de ser pareja se construyan, así encontramos que puede que exista la posibilidad que sobre las personas que mueren se sigan construyendo narrativas, que apoyadas en el recuerdo hagan que las personas aun sigan viviendo (Gergen,1997)



De igual forma Gergen reconoce al lenguaje como mediador de comunicación para las narrativas, que si bien expresan narraciones que pueden o no suceder, palabras y pensamientos, que se eligen decir y muchos otros callar, es decir, aquello que se decide comunicar por medio del lenguaje no necesariamente refleja el total de la experiencia pues existen infinidad de emociones, sentimientos, pensamientos, reflexiones y demás constructos que se elijan callar.

Según Payne (2002) “Las formas y contenidos de esas narrativas son influenciadas por el contexto en el que viven las personas, el lenguaje, los conceptos y los supuestos de sus culturas atravesando sus relatos”, es así como en la construcción que se genera conseguimos re-pensarnos a nosotros mismos como individuos diferenciados y como agentes responsables, volviéndonos capaces de unificar nuestras experiencias pasadas, presentes y futuras en un todo organizado.

### **3.3 Marco interdisciplinar**

Desde esta perspectiva se pretende hacer una revisión de los aportes que han hecho las diferentes disciplinas a nuestro tema de investigación. Dentro de las cuales se han escogido, la antropología y la sociología. Haciendo con esto una descripción profunda y clara de las diferentes temáticas para la realización del mismo proyecto.

Para este trabajo de grado es de gran importancia reconocer ciertas investigaciones que hablen de género como lo plantea Robledo y Villamizar (2000) la identidad de género es desarrollada como una problemática transversal, cuyo análisis requiere una aproximación pluri e interdisciplinaria y a su vez tratan de verlo como un análisis social como naturaleza/cultura, público/privado, producción/reproducción, e incluso masculino/ femenino.

Se observan tres grandes áreas de reflexión: la subjetividad y las formas individuales de adquisición de la identidad de género; las condiciones sociales e históricas que definen y

transforman las identidades sociales de género; las representaciones sociales, la ideología y la cultura que buscan dar sentido a la diferenciación sexual.

La identidad de género es concebida como un proceso abierto, en permanente construcción.

Desde la sociología Machicao (1999) nos plantea que género es una construcción social, cultural e histórica que asigna ciertas características y roles a grupos de individuos con referencia a su sexo. Las personas nacemos con la diferencia de sexo, la adscripción de características de género es construida socialmente.

Desde su perspectiva ella mira este fenómeno desde:

- Romper con la invisibilidad de las mujeres (en la historia, en la economía, en la política, etc.)
- Analizar cómo se ubican mujeres y hombres en cada sociedad o comunidad, las diferencias de roles y de posiciones de poder que tienen, los beneficios a que pueden o no acceder, las limitaciones que se establecen para cada sexo.
- Proponer modificaciones para las desigualdades que son injustas y que afectan a las mujeres en nuestras sociedades.

Por otro lado Rodríguez (2001) nos plantea que hay tres hechos sociales que están estrechamente relacionados que son los prejuicios, estereotipos y discriminación. La primera que se menciona es definida por Allport (1954) citado por Rodríguez (2001) como una antipatía basada en una generalización defectuosa e inflexible, es decir un rechazo a ciertas personas por sus características, en este caso sería un rechazo por género.

El segundo hecho mencionado, Allport (1954) citado por Rodríguez (2001) lo define como el grupo de creencias que un individuo atribuye a un grupo específico. A su vez puede que la gente siga creyendo en ellos así ya hayan demostrado que son falsos.

Por último la discriminación es un tema crucial, pues según Allport (1954) citado Rodríguez (2001) dice que es una conducta de rechazo hacia un grupo con ciertas características específicas, es decir lleva a la acción los hechos sociales anteriormente nombrados.

Desde la sociología se han identificado 4 clases de discriminación según Rodríguez (2001):

- Discriminación individual intencionada: se genera una discriminación a base de los prejuicios.
- Discriminación individual no intencionada: se genera una discriminación inconsciente.
- Discriminación institucional intencionada: se genera una discriminación a base de los prejuicios frente a una institución.
- Discriminación institucional no intencionada: se genera una discriminación inconsciente, dentro de la misma organización, dentro de esta investigación se puede estar presentando este tipo de discriminación pues puede que no se hayan dado cuenta que presentan un tipo de discriminación por género.

Desde esta misma disciplina encontramos Villalobos, 2004 citado por Frías, (2011) dice que la discriminación laboral se evidencia en gran medida por el rechazo a mujeres embarazadas, pues antes de la contratación y progresivamente se realizaran pruebas de embarazo, ya que la mayoría de empresas piensan que se disminuirá el rendimiento y a su vez se presentara ausentismo.

Según Martín (2006) nos dice que los estudios para fortalecer la perspectiva de género deben surgir cada vez más pues nos hacen ver las diferentes herramientas que pueden surgir para fortalecer una construcción de la identidad personal y a su vez poder identificar las diferentes igualdades sociales que se manifiestan por el género.

Parsons, citado por Rocha (2009) nos habla que la identidad de género es un sistema de significados en una persona, estos significados se caracterizan por las normas, creencias, modelos que manifiesta una comunidad; es decir, las personas se definen no simplemente con su percepción si no que traen consigo la cultura en la cual han crecido.

A su vez Moore citado por Martín (2006) plantea que la antropología del género es como el estudio de la identidad de género y su interpretación cultural, a su vez trata términos como el androcentrismo pues permite darle más importancia al hombre generando una invisibilización de la mujer.

Un concepto que es de gran importancia para la antropología es el “isogenerico” el cual se caracteriza por que en ciertas sociedades las mujeres protagonizaron un papel activo en la sociedad, llevando a empoderar el termino igualdad. Básicamente este término empodera a los sexos, brindando una participación social equitativa para cualquier género.

Los relatos son de gran importancia en la investigación, desde una mirada interdisciplinar se evidencia que se entiende por historia de vida, según Roja (1997) como los diferentes relatos que se producen con una intención: elaborar y transmitir una memoria, personal o colectiva, que hace referencia a las formas de vida de una comunidad en un período histórico concreto.

Sobre este hecho insiste igualmente Pujadas, citado por Roja (1997) que ha evidenciado en diferentes estudios que la utilización de los relatos biográficos a la hora de estudiar los procesos de cambio de posición de la mujer en la sociedad y para el estudio de los roles, y, en general, en todos aquellos temas que impliquen, o lleven aparejados, cambios significativos individuales o colectivos.

### **3.4 Marco institucional**

Según el decreto 356 (1994) informa que el objetivo del servicio de vigilancia y seguridad privada, es velar por la seguridad y tranquilidad individual de la vida y los bienes de las personas que se custodian, reforzando con la instalación de equipos para vigilancia y seguridad privada.

Dentro del servicio de vigilancia y seguridad privada se encuentra el artículo 4 que decreta “Los servicios con armas de fuego o con cualquier otro medio humano, animal, tecnológico o material, de transporte de valores, servicios de vigilancia y seguridad de empresas u organizaciones empresariales, públicas o privadas, servicios comunitarios de vigilancia y seguridad privada, servicios de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada, asesoría, consultoría e investigación en seguridad, fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, Utilización de blindajes para vigilancia y seguridad privada”. Resolución de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada 2852 (2006).

Según la Resolución de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada 2852 (2006) el artículo 6 denomina las modalidades del servicio de vigilancia y seguridad privada son: vigilancia fija ésta es la que se presta a través de vigilantes o cualquier otro medio, con el

objetivo de dar protección a personas o a bienes, la vigilancia móvil, ésta se presta a través de vigilantes móviles o cualquier otro medio, Escolta es la protección que se presta a través de escoltas con armas de fuego, o no armados a personas, vehículos, mercancías o cualquier otro objeto, durante su desplazamiento, y el transporte de valores se presta para transportar, custodiar y manejar valores y el desarrollo de actividades conexas.

El artículo 7 dice que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, ésta inspecciona y vigila que desarrolle las actividades de vigilancia y seguridad privada y sus usuarios de conformidad con lo establecido en la ley. A su vez el artículo el 8 refiere que la definición de empresa de vigilancia y seguridad privada, se encuentra que es la sociedad de responsabilidad limitada legalmente constituida, con un objetivo social el cual consiste en la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada, en la modalidad de vigilancia fija, móvil y/o escoltas, y de transporte.

En cuanto a las sucursales en el artículo 13 se dice que las empresas de vigilancia y seguridad privada, debidamente autorizadas que requieran establecer una nueva sucursal o agencia dentro del territorio nacional, deberán obtener previamente autorización de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, para lo cual deberán acreditar la información sobre el personal directivo de dicha sucursal o agencia, licencia de funcionamiento de la alcaldía, certificado de existencia y representación legal.

Se denomina vigilante y escoltas al personal de las empresas de vigilancia y seguridad privada que emplea armas de fuego o cualquier otro elemento para vigilancia o seguridad privada.

Las instalaciones, las empresas de vigilancia y seguridad privada deberán contar con instalaciones para uso exclusivo y específico del servicio de vigilancia y seguridad privada. Estas serán adecuadas para el funcionamiento y desarrollo de la actividad a que se refiere el presente decreto, de manera que brinden protección a las personas, las armas, municiones, equipos de comunicación, de seguridad y demás elementos utilizados en el servicio. Decreto 356 (1994).

Las instalaciones, la documentación, los medios que se utilizan, y cualquier otro elemento empleado para la prestación de los servicios, podrán ser inspeccionadas en todo momento por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

### **3.5 Marco legal**

La Organización Internacional del Trabajo contenido en el artículo 1 del Convenio N.111 ve la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo”. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

A partir de la definición de la OIT se puede decir que la discriminación puede manifestarse cuando se busca un trabajo, en el empleo o al dejar el mismo. Se entiende por discriminación todo trato diferenciado y menos favorable de determinadas personas en razón de cualquiera de las características antes mencionadas, sin perjuicio de su capacidad para cumplir los requisitos correspondientes al puesto de trabajo.

Se dice que hay discriminación cuando, por ejemplo a una persona profesionalmente calificada, pero miembro de un grupo religioso minoritario, se le deniega un empleo, o cuando trabajadores competentes son víctimas de acoso laboral por motivo de sus creencias religiosas o

de su afiliación sindical. La discriminación se manifiesta también cada vez que un trabajador migrante cobra un salario inferior al de un trabajador nacional por un empleo idéntico, o cuando el pago de la remuneración a los trabajadores de una casta inferior o a los trabajadores agrícolas indígenas se retrasa sistemáticamente con respecto a la fecha de cobro de sus colegas de casta superior o no indígenas.

Se debe resaltar que la discriminación no es un acto excepcional ni aberrante, sino un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco a las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes.

Como lo plantea Lopez, 2000 se encuentran dos tipos de discriminación, puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico. Entre las formas de discriminación directa figuran los anuncios de empleo en los que se excluye la candidatura de las personas mayores de una edad determinada, o la imposición por los departamentos de recursos humanos de pruebas de embarazo periódicas con el fin de no contratar a las candidatas embarazadas o incluso de despedir a las empleadas que están en estado. La discriminación por embarazo resulta aumentar incluso en países que tradicionalmente la han combatido y que se hallan confrontados a la caída vertiginosa de las tasas de fecundidad.

La discriminación es indirecta cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna.



También se encuentra la discriminación estructural, ésta es aquella que es inherente al ordenamiento social, a las estructuras institucionales y a los mecanismos jurídicos, o que se ha institucionalizado en todos esos ámbitos, que refleja, reproduce prácticas y resultados discriminatorios. Puede tratarse, por ejemplo, de condiciones diferenciadas o inferiores de formación para las minorías étnicas, o de trabas a la educación, el transporte y otros servicios en los vecindarios o guetos donde hay mayor concentración de minorías étnicas e inmigrantes.

Por lo tanto la discriminación se convierte en una menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, lo cual se traduce en menor productividad laboral y en tensiones en el lugar de trabajo, con las consiguientes repercusiones negativas que ello supone en el rendimiento general y el bienestar en el seno de la empresa.

Por estas razones, la igualdad en el trabajo no se logra sólo con prohibir la discriminación; también exige cambiar las reglas del juego y transformar el lugar de trabajo a fin de hacerlo más incluyente. La magnitud aconsejable de los cambios, el contenido de los mismos y el momento de su aplicación son cuestiones que deben determinarse en el ámbito nacional, en función de las posibilidades de cada país y teniendo presentes las respectivas sensibilidades culturales y sociales.

Por lo pronto un asunto prioritario es transmitir que los asuntos de género no son asuntos de mujeres. También las prescripciones de género de la masculinidad resultan una carga opresiva y los hombres padecen las exigencias y obligaciones absurdas del mandato cultural de la virilidad. Cada vez más los hombres viven situaciones de opresión y discriminación y, no obstante, las mujeres son en gran medida quienes impulsan los cambios en las relaciones de género; este enfoque les da a los hombres una plataforma para que actúen en su propio interés.

La preocupación de la ONU ha sido mucho más amplia y abarcadora que la del Banco Mundial, pues analiza el impacto de las relaciones de género en el orden social. Con el enfoque de género la ONU pretende institucionalizar una política antidiscriminatoria que parte de reconocer que las mujeres tienen derechos, que muchas están en situaciones de marginación y que hay que “empoderarlas”. Su interés por un tratamiento igualitario (igualdad de oportunidades y de trato) que elimine las jerarquías entre hombres y mujeres, ha llevado a la ONU a comprometer a los gobiernos a que trabajen para garantizar una situación más equitativa.

El Centro Internacional de Formación de la OIT ha organizado distintos Seminarios sobre Políticas de Empleo e Igualdad La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades Entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, con el fin de evaluar y dar seguimiento a la acción sectorial y tripartita en la promoción de la equidad de género en el empleo en los diferentes países, también sobre «Normas Internacionales y los Derechos de las Trabajadoras» se celebró en el Centro de Turín en septiembre y octubre de 1998.

Por otro lado en Argentina, la OIT promovió en 1993, la organización de un primer Taller sobre los derechos de las mujeres trabajadoras. Como repercusión de los eventos regionales apoyados por la OIT en el tema, con estos seminarios y talleres se da cuenta del interés de la OIT por hacer seguimiento y concientizar a la población sobre los diferentes planteamientos en los países de acabar con la desigualdad de género.

En España en la Guía de buenas prácticas en la igualdad y equidad se presentan las Dificultades para el acceso en igualdad al empleo y a la Formación de las mujeres y se encuentra que los hombres y mujeres no tienen la misma relación en el empleo, por lo que la tasa de empleo

femenina es inferior a la masculina, o lo que es lo mismo, la tasa de desempleo femenina supera a la masculina.

Afirman que el trabajo de las mujeres se centra en sectores de producción y en profesiones feminizadas que son menos valoradas socialmente y tienen menor remuneración, al igual que se resume que las diferencias salariales donde las mujeres cobran menos retribuciones que los hombres siendo un trabajo de igual valor.

También se resalta que los estereotipos han sido un gran obstáculo para las mujeres para ingresar al mercado laboral al igual que la “falta de tiempo” debido a responsabilidades familiares y la “falta de confianza de las mujeres en sus capacidades” se señalan como otras de las grandes dificultades para acceder al empleo.

Se realiza cada tres años la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe para analizar los avances de los países y los retrocesos en los acuerdos y planes regionales e internacionales; donde se examinan los desafíos de género y equidad y comprometen nuevas metas y lineamientos de acción, se impulsa el avance de las mujeres en materia de derechos humanos y mecanismos de control ciudadano de los compromisos gubernamentales.

Por lo tanto en este informe se muestra el interés de las autoridades por mejorar las acciones a desarrollar en cuanto a la desigualdad.

En la Ley 823 (2003) habla frente a las normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres y dentro de esta se resalta el Artículo 4° que habla de la adopción de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, y el fortalecimiento de las instituciones responsables de su ejecución,

Para esto el Gobierno Nacional deberá adoptar criterios de género en las políticas, tener conocimiento de los indicadores de género en la producción de estadísticas de los organismos y divulgar los principios constitucionales.

Al igual la declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en la Resolución 48/104 (1993) declara que la mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran: El derecho a la vida, a la igualdad, la libertad y la seguridad de la persona, igual protección ante la ley, a verse libre de todas las formas de discriminación, al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar, a condiciones de trabajo justas y favorables, a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes

En la Consejería presidencial para la equidad de la mujer, 2006 se ve la necesidad de adelantar acciones específicas y metodologías que posibiliten reducir los desequilibrios que marginan en especial a las mujeres y que desconocen su aporte al desarrollo social, político, económico y cultural ya que se busca la Equidad de Género es prerequisite la Igualdad entre mujeres y hombres.

En los objetivos del milenio se propone que la igualdad de género aún se considera un indicador de democracia, y la sociedad actual está lejos de alcanzarla ya que no se ha concientizado a la población de la importancia de esta. Es de resaltar que las relaciones entre hombres y mujeres aún son desiguales, y se caracteriza por mayor poder de los hombres sobre las mujeres. Esta desigualdad se puede modificar, y el Estado es el principal responsable por lo tanto debe comprometerse en acciones concretas para terminar con esa desigualdad, contribuyendo a crear condiciones que permitan relaciones más democráticas en la vida pública y privada.

Aunque la ley está planteada se debería implementar un método para que su conocimiento sea general y las personas hagan valer sus derechos, no sería el final de la desigualdad pero si aportaría en la disminución del mismo.

A través del Consejo Nacional de Políticas Económica y Social (2005), Colombia definió las metas nacionales para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Se resalta de manera especial el tercer objetivo, el cual es “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer” anota específicamente a la equidad de género, como fin y como necesario para el logro de los otros Objetivos.

En la Secretaría Distrital de Planeación de Bogotá se creó en el 2007 el departamento de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, esta tiene como objetivo “formular, orientar, coordinar y hacer seguimiento a las políticas públicas de mujer y géneros y de diversidad Sexual en el Distrito, en articulación con las entidades de los sectores la Administración Distrital y en articulación con las demás dependencias de la Secretaría Distrital de Planeación”

También dirige las acciones necesarias para la coordinación interinstitucional requerida para articular los planes y proyectos de las entidades con la Política Pública de Mujer y Géneros, así como la institucionalización y transversalización del enfoque de género en la Administración Distrital y la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de los planes de desarrollo Distrital y Locales en su ejecución, seguimiento y evaluación.

### 3.6 Antecedentes disciplinarios

La discriminación en las organizaciones por género, tienen diferentes explicaciones, la principal que ha traído problemas a las mujeres ha sido la discriminación por embarazo que según Frías (2011) usualmente las empresas realizan estas pruebas antes de la contratación, con la hipótesis de que la productividad sea menor en las mujeres dentro de las organizaciones. Otras razones que son de gran importancia es la masificación de los beneficios para la empresa es evitar el ausentismo laboral por complicaciones asociadas con el embarazo o atención médica rutinaria, reticencia a pagar las prestaciones de maternidad y a otorgar los permisos que marca la legislación (como la lactancia).

A su vez nos dice que según Endireh 2006 citado por Frias (2011), se encontró 11.28% de las mujeres mexicanas empleadas por cuenta ajena en el mercado laboral formal sufrió algún tipo de discriminación por razón de embarazo. Concretamente, al 10.7% de las mujeres empleadas por cuenta ajena se les requirió prueba de embarazo y 1%, a raíz del embarazo, fue despedida, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario. Según las cifras presentadas con anterioridad, aproximadamente 1 148 270 mujeres fueron discriminadas por razón de embarazo en México durante el último año.

López, (2000) nos dice que hoy en día las discriminaciones prohibidas por las modernas leyes de algún país en particular antidiscriminatorias en el trabajo son tan igual a las discriminaciones directas como las indirectas, pues cada una de estas permiten cubrir tanto las unas como las otras. Es más, dependiendo del significado que se dé al concepto de discriminación, en el sentido que la discriminación se puede manifestar de diferentes maneras se

debe considerar ciertas medidas como leyes antidiscriminatorias o por el contrario quedarán fuera del ámbito de acción de las leyes antidiscriminación.

En el trabajo de Baudassé (S.F), resalta la antidiscriminación ya que es una de las normas laborales fundamentales reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este trabajo se centra en parte en la discriminación de género en el lugar de trabajo, sobresale el informe de la OIT dedicado a la discriminación de género en lo laboral (OIT, 2007, p.1), como otras instituciones sociales, el mercado laboral y sus instituciones son a la vez una causa y una solución a discriminación en el lugar de trabajo, sin embargo, la discriminación puede abordarse con mayor facilidad y eficacia.

Por otro lado Kanaiaupuni (2000) citado por Baudassé (s.f) dice que las mujeres experimentan una gran discriminación de género y pocas recompensas profesionales en México, por eso es que buscan mejores oportunidades de trabajo en otros países.

Concretamente para Grueso (2009) propone que el mercado laboral femenino esta caracterizado por tener menos remuneración y menos participación en el trabajo mientras que el trabajo laboral masculino tiene mayores privilegios. También muestran que en Colombia pese a su mínima aporte estadístico en el cual se pueda analizar los procesos de la organización desde la perspectiva de género, muestran los resultados del informe Global Gender Gap, del 2008, citado por Grueso (2009), publicado por el Foro Económico Mundial, donde revela la verdadera situación de inequidad que afronta la mujer en el contexto del trabajo.

Al igual que en el Observatorio de Asuntos de la Mujer 2005, citado por Grueso (2009) marca que en Colombia los factores del mercado de trabajo han tenido impacto en la gestión del personal, por esto la mujer se encuentra más representada en áreas poco competitivas y, por lo

tanto menos remuneradas. Dicho observatorio da a entender que la mujer ocupa puestos inferiores en la organización, ya que los de mayor nivel son desempeñados por hombres.

Grueso (2009) dice que la valoración que realizan los expertos en el proceso de selección de personal es diferencial entre hombres y mujeres pero generalmente es a favor de los hombres, apoyando esta propuesta se basan en Pingitore, Dugoni, Tindale y Spring (1994) donde en su estudio llegaron a la conclusión que era mas el prejuicio hacia las mujeres que hacia los hombres.

Glick, Zion y Nelson 1988, citado por (Grueso, 2009) han demostrado que las decisiones en cuanto al ajuste del candidato al cargo, los prejuicios y estereotipos que manejan durante la entrevista de selección suelen demostrar la capacidad del candidato en función del género asociado al vacante es decir para cubrir cargos masculinos se seleccionan hombres y para cargos femeninos se seleccionan solo mujeres.

Según Eagly y Steffen (1984) plantean que los cargos masculinos pueden ser denominados *agenty* y los femeninos *community*, donde los primeros se caracterizan por ser mas ligados al liderazgo, fuerza y *community* se caracteriza por tener más contacto con el otro y mas descomplicado.

Por otro lado Jenkins (1986) citado por Grueso (2009) propone que el uso prolongable de criterios considerados como aceptables en el proceso de selección dentro de los que se encuentran las actitudes, la apariencia, la madurez o personalidad ayuda de cierta forma en la desviación de la valoración de los aspectos que son predictores del desempeño, por lo tanto es una fuerte fuente de discriminación en la parte laboral.

Según Rodríguez & Camberos (2007) dicen que según el estudio que realizaron encontraron que la rentabilidad para las mujeres era mucho menor que la de los hombres, los resultados encontrados fueron de 9.2% para los hombres y 7.3% para las mujeres, en cierta



manera un factor que tiene mucho que ver en la diferencia de salario es la experiencia pues es un factor determinante en la acumulación de capital humano y por lo tanto en los salarios, la rentabilidad de ésta es mayor para los hombres en relación a las mujeres, con 4.7% y 2.6% respectivamente, lo cual puede deberse a que ellas acumulan menos experiencia que los hombres en el mercado de trabajo, debido a sus compromisos familiares.

A su vez Gil & Vaccaro (2004) nos dicen que las mujeres han demostrado una gran participación y aumento en las tasas de participación. Según los niveles de ingreso de los hogares de que provienen, siendo un hecho conocido que estas son bastante inferiores entre las mujeres más pobres y con niveles más bajos de escolaridad, es en ese estrato (de las mujeres más pobres) que las tasas de participación laboral se han incrementado más acentuadamente en la última década. Como resultado, se han reducido tanto la brecha de participación de las mujeres con respecto a los hombres, como la brecha de participación de las mujeres más pobres con respecto a las tasas promedio de participación femenina.

Según Carapeto, Duarte & Santos (2009) en el estudio que realizaron encontraron que la discriminación contra las mujeres es muy notoria en diferentes áreas a nivel organizacional, pero una de las más importantes y notorias podemos encontrar el salario. En casi todos los sectores las mujeres ganan menos que los hombres (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2007). Esto no quiere decir que sean menos calificados o no realizar las funciones mismas. A pesar de los esfuerzos de muchos gobiernos y la sociedad civil, no ha sido completamente volcado sobre la base de la construcción social de las diferencias de género, provocando la segregación y la discriminación y la desigualdad de roles sociales. Por lo tanto los resultados globales de este estudio muestran que la remuneración media de las mujeres es un 2,2% menos que los hombres.

Según Mora & Espitia (2011) se presume que la participación laboral de mujeres jóvenes tiene un costo de oportunidad bastante alto, considerando que podrían dedicarse exclusivamente a su formación profesional. Al respecto, es de suponer que, en el mejor de los casos, se trata de jóvenes que combinan el estudio con la búsqueda de empleo, en aras de contribuir con su sostenimiento y el de sus familias. Paralelamente, es posible que muchas niñas y jóvenes de la ciudad de Ibagué abandonen prematuramente sus estudios en busca de trabajo remunerado para ayudar a sus familias, lo que se constituiría, finalmente, en una trampa que eternizaría su pobreza.

Lago (2002) plantea que en las dos últimas décadas en España se detecta que las mujeres han tenido un aumento en la participación laboral, debido a que paso de un 29% al 37% y en el caso de los hombres descendió de 75% al 63%.

Según Martínez y Acevedo (2004) plantean que la discriminación por género, específicamente en las mujeres que tienen un hogar, pues esto les implica mucho tiempo y a su vez ausentismo en las organizaciones, por lo tanto las mismas empresas tratan de evitar estas circunstancias. Pero por otro lado también se presenta discriminación para los hombres en el sentido que algunas empresas tienen como política solo contratar mujeres, pues ellas tienen un mejor desempeño en las funciones que se le establece.

Básicamente se encuentra que Escot, Fernández, López y Samamed (2008) que no se observa discriminación contra las mujeres en el acceso a las entrevistas de empleo; aunque sí se observan conductas discriminatorias relacionadas con el fenómeno de la segregación ocupacional de género; así, en las dos ocupaciones feminizadas que se han analizado (auxiliar/recepcionista y secretaria), las mujeres reciben tres veces más llamadas que los hombres.

Según Campos, Pérez, Artazcoz y Benavides (2011) las mujeres presentaron mayor probabilidad de trabajar sin contrato y en situaciones de alto esfuerzo/baja recompensa. Una mayor proporción de mujeres declaró sentirse discriminadas en el trabajo.

A su vez Vera (2006) demuestra que el 78% de vacantes exige que el candidato sea de sexo masculino mientras que sólo 22 % exige que el postulante sea mujer; en cambio en el mercado Lima no se evidencian segregaciones ocupacionales por sexo. Al igual se demuestra que de las 2.209 vacantes registradas, todas incluían al menos un requisito discriminatorio, entre estos el sexo y la edad eran los más significativos.

La discriminación salarial por género en el mercado de trabajo existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto solamente por su sexo, recibiendo una menor remuneración las mujeres cuando su productividad es la misma que la de los hombres. (Blau, Ferber y Winkler 1998, citado por García, (2008).

También nos indica los resultados de otros estudios en cuanto a la discriminación salarial hacia la mujer que se han realizado a nivel internacional dentro de los cuales se encuentra en España un 83 %, en otro estudio realizado también para este país, pero en el sector se encuentra un 18 %, en América latina mas específicamente en Chile, se encuentran un porcentaje de discriminación de 27.5 % para el año 2003.

Barraza, (2010) realizó un análisis descriptivo que demostró que la tasa de ocupación de las mujeres era menor y la tasa de desempleo era mayor que la de los hombres, también encontró una diferencia salarial entre hombres y mujeres que favorecía mucho más a los hombres. Aunque resalta que si la remuneración dependiera sólo del capital humano de los individuos, el diferencial

salarial favorecería a las mujeres, en conclusión existe discriminación y evidentemente afecta a la población femenina.

Plantea Ortega, (2006) que la inserción femenina en el sector financiero se da por los empleadores como una forma de utilizar las construcciones sociales de género para su beneficio.

Por otro lado Zamora, (2009) dice que en Guatemala es común la discriminación a las mujeres a la hora de querer ingresar a laborar por los siguientes aspecto: Exclusión de toma de decisiones en el gobierno, Demérito de sus capacidades como ser humano, Explotación en los medios como un objeto sexual, por su estado civil, Irrespeto de sus derechos laborales al quedar embarazada, Invasión del Estado en su libertad reproductiva.

Gilliland (1993) citado por Bell, Wiechmann y Ryan (2006) plantea que realizo un estudio que concluyo que cuando una prueba viola las percepciones de justicia, la motivación para completar la prueba puede ser baja y por lo tanto ya se cree que hay injusticia en la selección de personal.

Lo anterior se afirma con lo que plantea Singer (1990) cuando se habla de equidad en la selección, se centra en la predicción para las personas que solicitan empleo, la equidad en el proceso de selecciones se limita únicamente a técnicas psicométricas o procedimientos que garanticen la equidad.

Pero ya en los procesos específicos encontramos a Fernández y Aramburu (2000) las mujeres están infra representadas en el conjunto de las áreas «industriales» y en algunas ramas del sector servicios, especialmente las vinculadas a las nuevas tecnologías. Se muestra que en

España aunque las mujeres tengan más habilidades y mejores conocimientos que los hombres se presencia mucho la discriminación en los procesos de selección.

#### **4.0 Metodología**

Para llevar a cabo la problemática planteada es necesario describir la metodología a utilizar, esta se basa en lo que propone la teoría fundada pues fue inspirada por la sociología americana y algunos aspectos de la fenomenología. A su vez Murcia & Jaramillo (2000) dicen que este tipo de metodología se apoya en el interaccionismo simbólico, pues sus autores lo fundaron para dar una alternativa a las otras teorías propuestas.

El principal interés de utilizar esta metodología es poder tener una comparación constante, es decir entre la teoría y las narraciones, a su vez nos permite darle un sentido particular a cada uno de los datos encontrados por medio del análisis.

A su vez Bautista (2011) afirma que el análisis de las narraciones lo que se sugiere es crear categorías (conceptos que van surgiendo o se van identificando) que nos permitan relacionar lo que se encuentra en la realidad comparándolo con lo teórico. Como lo plante Glasser y Straus citado por Murcia y Jaramillo (2000) el investigador es el encargado de determinar las características de los datos que serán relevantes para la investigación. Al ser de carácter emergente el contexto o la realidad, permite tener mayor flexibilidad en cuanto a la característica significativa de la categoría.

Esta metodología se basa como lo fundamenta Sandoval (1996) existen dos teorías, la formal y la sustantiva; la primera se caracteriza por dar prioridad al estilo de recolección de datos y su análisis teórico, es decir hay una comparación constante entre los datos obtenidos y la teoría, generando con esto construcciones nuevas. La segunda se caracteriza por dar una interacción

importante en el momento de recolectar datos, pues con esto pueden ir surgiendo hipótesis para ser verificadas, permitiendo la creación de nuevas categorías para ser codificadas.

La premisa de la teoría fundada como lo plantea Llovet y Ramos (1995) citado por Trinidad, Carreño y Soriano (2006) es necesaria para conocer a fondo el fenómeno social que debe estudiar, a su vez no constituye un método o una técnica sino un estilo de hacer un análisis que incluye una serie de herramientas metodológicas distintivas. Como el muestreo teórico y la realización de comparación constante, se aplica a diferentes problemas siempre y cuando estos admitan un análisis social de tipo cualitativo.

Enfatiza la necesidad de conocer o comprender el punto de vista del actor para de esta manera poder entender la interacción, el proceso y el cambio social, es aquí los investigadores intentan entender los puntos de vista y los categorizan (Llovet y Ramos 1995, citado por Trinidad, Carrero y Soriano, 2006)

Los elementos básicos de la teoría según Glasser y Straus citados por Trinidad, Carrero y Soriano (2006) consideran ideas teóricas básicas estas son las categorías y sus propiedades como las hipótesis. Las categorías permiten codificar incidentes (acontecimientos significativos) que a parecen a través de la teoría, las propiedades se refieren a las características más concretas de algo como una idea, una persona, cosa o actividad, susceptibles de ser conceptualizadas. A su vez son el producto del proceso de dimensionalización que hace el investigador, las categorías engloban información diversa, las categorías centrales cumplen funciones de integración y densificación de la teoría.

Según Sandoval (1996) las hipótesis son el primer acercamiento al fenómeno, es decir las primeras concepciones que emergieron frente al concepto de femineidad en trabajadoras del

sector de la seguridad, las cuales fueron la existencia de una evidente discriminación al género femenino en este sector en particular, debido a que en los diferentes puestos de seguridad en gran parte se encuentra personal masculino.

Las estrategias propuestos Glaser y Straus 1967 citado por Cuñat (s.f) son dos: la comparación constante donde el investigador va codificando y analizando los datos que le permiten desarrollar ideas teóricas y la técnica del muestreo teórico donde el investigador selecciona nuevos casos a estudiar según su potencial para refinar o expandir los conceptos y teorías ya desarrolladas.

La teoría fundamentada indica el carácter de aproximación o perspectiva o un estilo de análisis de la información abarcando así la fase de la recogida de datos, ésta teoría propone un procedimiento de actuación en el análisis de datos a través de una técnica mediante la aplicación del método de la comparación constante.

El ámbito de la actuación de la teoría fundada es más que una técnica por esto se define como una aproximación que propone un método de análisis que implica la utilización de un conjunto de técnicas sistemáticamente aplicadas.

#### **4.1 Población**

En este estudio se utilizó el muestreo teórico pues según Strauss y Corbin (2002) permite verificar, modificar, aclarar, expandir o descartar hipótesis relacionadas con el fenómeno. A su vez Sandoval (1996) refiere que según la pregunta de investigación, los objetivos de la investigación y las fuentes de datos anteriormente revisados permiten establecer los criterios de los protagonistas del estudio.

En la investigación las protagonistas se caracterizan por ser mujeres trabajadoras de una empresa de seguridad y vigilancia. No se determinó por edad, simplemente por ejercer la profesión y por género. La edad de las protagonistas es aproximadamente 23-45 años, todas tienen hijos, estrato socioeconómico 2-3. Estos datos son de gran importancia debido a que se correlacionan con las narrativas y pueden influir frente a las mismas.

Tabla 1 *Matriz características de la población*

PROTAGONISTA	EDAD	NIVEL SOCIOECONÓMICO	ESTADO CIVIL
<i>Numero 1</i>	43	2	casada
<i>Numero 2</i>	24	2	unión libre
<i>Numero 3</i>	42	3	separada
<i>Número 4</i>	23	2	madre soltera
<i>Numero 5</i>	36	2	separada

## 4. 2 Instrumentos

Para esta investigación se utiliza como herramienta para la recolección de datos, la entrevista en profundidad. Debido a que Sandoval (1997) citado por Bautista (2011) afirma que este instrumento es el básico para la Teoría Fundada pues permite que el entrevistado de su definición personal de la situación. Esta entrevista se diseñó con unos focos que dieran respuesta al interés de la investigación, como experiencias de vida en la vigilancia y seguridad, definición del ser mujer en este ámbito laboral. Esta a su vez tuvo una duración de 45 minutos a una hora.

Al ser el principal recurso de la investigación el lenguaje permite tener una mirada más amplia de las realidades. Por lo tanto la entrevista según Casado (2004) se caracteriza por ser una



conversación mínimo entre dos personas, con los propósitos y los objetivos implícitos o explícitos de ésta, se obtendrá la información necesaria desde el enfoque de interés, para así seguir con codificación de categorías, por medio de matrices que reorganizan todos los relatos sobre femineidad e Historia Laboral encontrados en cinco trabajadoras de Vigilancia y Seguridad Privada.

A partir de las narraciones que emergieron de las entrevistas en profundidad, se realizó el análisis del contenido que permite una interpretación de los datos recolectados, con el fin de entender las representaciones mentales que emergen de los actos humanos tanto a nivel individual como social.

El paso a seguir es sintetizar la información que va surgiendo como plantea Báez (2009) esto se hace por medio de la categorización y la codificación por medio de las matrices con el fin de priorizar y reorganizar los relatos que emergen a través del discurso de las protagonistas, para ello se diseñaron tres matrices teniendo en cuenta las categorías concepto, historia laboral y las subcategorías definición, consecuencias, trayectoria laboral y experiencia laboral, de acuerdo a estas categorías y subcategoría se podrá tener una información más holística del pensamiento y del discurso de cada una de las participantes.

En ese orden de ideas, las categorías se construyeron a partir de la revisión sistemática de los antecedentes investigativos de la presente investigación y los hechos narrados por las protagonistas, para así tener una comparación constante entre la teoría y las narraciones, hallando de esta manera la importancia de estos conceptos para el desarrollo de la misma.

Desde la teoría fundada como lo plantea Kornblit (2007) existen diferentes datos cualitativos, inicialmente se encuentra el lenguaje en la forma escrita y oral; en segundo lugar están las observaciones de comportamiento y en tercer lugar se utilizan las imágenes en

movimiento como las herramientas de apoyo, que se utilizan en esta investigación como la grabación de audio, para garantizar la interpretación de la información verbal.

Tabla 2 *Relación de categorías y subcategorías*

<b>CATEGORIA</b>	<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Femineidad	Definición	- Profundizar en los relatos y definiciones sobre mujer como se ve la mujer, dentro de la seguridad.	Como se ven como mujeres (como se definen)
		- Identificar como creen que otras personas las perciben (familia, organización y sociedad)	Como las ven las otras personas (familia, pares, organización)
	Consecuencias del ser mujer en la seguridad (ejemplos)	Identificar experiencias tanto favorables como desfavorables que han tenido como mujeres dentro el negocio de la seguridad.	Ejemplos, anécdotas que refieran las experiencias que han tenido como mujeres trabajando en el negocio de la seguridad.
Historia laboral	Trayectoria en la seguridad	Identificar el diferente recorrido laboral en las diferentes empresas de seguridad en las mujeres entrevistadas.	
	Experiencia laboral (anécdotas)	- Reconocer las diferentes experiencias que han vivido o escuchado frente al negocio de la seguridad. - Identificar las diferentes competencias que a partir de la experiencia laboral se adquieren para esta profesión	Ejemplos- anécdotas en sus diferentes empleos frente al negocio de la seguridad.

### 4.3 Procedimiento

Por medio de la base de datos que nos brindó una empresa de Vigilancia y Seguridad Privada, contactamos en un primer momento telefónicamente a cada una de las protagonistas, contándoles el objetivo de la investigación y formalizando el día y hora del encuentro para la entrevista. Al llegar cada uno de los días asignados, se les informo más detalladamente la propuesta investigativa y la forma en que los resultados iban a entregarse a cada una de las protagonistas.

Para este trabajo de grado es de gran importancia la Teoría Fundada debido a que Cuñan, s.f. menciona que los conceptos teóricos y las relaciones de los relatos encontrados son evaluado y generados hasta la finalización de la investigación, en ese sentido los relatos y conceptos mencionados por las protagonistas tendrán una visualización constante generando una relación entre la parte teórica y la parte experiencial, además como punto a favor se obtiene una revisión consistente hasta la culminación del estudio.

A su vez, la Teoría Fundada nos permite generar un procedimiento para la interpretación entre los datos encontrados y los existentes, inicialmente nos plantea Bautista (2011) las diferentes fases: muestreo teórico, categorización, codificación y por último la teorización.

El muestreo teórico se caracteriza por la recolección de datos caracterizados en los datos existentes y los que se están hallando en la investigación, con el fin de tener una comparación constante para así alimentar la misma. Según Bautista (2011) el propósito de esta fase es poder tener la mayor cantidad de comparaciones de acontecimientos para determinar cómo varia una categoría. Por medio de las entrevistas se recolecto información que permite generar comparaciones en las fases a continuación.

Por medio de la categorización como lo plantea Bautista (2011) se hará una simplificación de los datos obtenidos encontrando con ello las regularidades, facilitando el orden por medio de interés de la investigación. Llegando a encontrar elementos significativos, que resultan importante frente al tema de investigación.

La siguiente fase es la codificación pues según Bautista (2011) esta se caracteriza por tener un análisis de contenido, debido a que es una herramienta básica para avalar la credibilidad de los estudios cualitativos. Dentro de la categoría se van generando comparaciones constantes frente a las concepciones que van emergiendo.

Dentro de las codificaciones Strauss y Corbin (2002) plantean que existen tres tipos la abierta, axial y selectiva; en esta investigación se manejara la segunda debido a que permite generar una relación entre las categorías y las subcategorías; generando a su vez un desarrollo a profundidad de las categorías.

La última fase siendo la teorización debido a que se dan a conocer las explicaciones alternativas al fenómeno, a su vez Bautista (2011) refiere que las teorías en el paradigma cualitativo son relativas debido a que las sociedades tienen diferentes creencias, valores y a su vez van modificándose con el tiempo.

#### **4.4 Consideraciones éticas**

En el presente trabajo se tuvo en cuenta principios éticos como el respeto a la autonomía donde cada una de las protagonistas tuvieron la libertad de decidir si deseaban hacer parte de la investigación luego de haberles explicado los fines de la misma. Su aprobación se formalizó por medio del consentimiento informado.

Igualmente este trabajo está regido por el principio de la autonomía que expone la bioética propuesta por Beauchamp y Childress (1979 citado, en Hottois 2007) que implica que las personas son libres de decidir su participación el cual se soporta en este caso en el consentimiento informado y la justicia que se refiere a la selección equitativa de los participantes. En general este principio le asegura al participante su anonimato en la investigación. De igual forma el trato de las investigadoras hacia las protagonistas será totalmente de respeto, resaltándolas como personas libres y finalmente se les hará devolución de resultados.

Por medio del consentimiento se les informo que los argumentos suministrados por ellas será mantenida en total confidencialidad y en custodia por parte de las psicólogas investigadoras, quienes garantizarán que ninguna otra persona o institución pueda tener acceso a su contenido.

También se les explicó que la información obtenida en la entrevista es para fines exclusivamente investigativos. Así mismo se les dio a conocer que los resultados finales después de ser analizados podrán ser presentados en actividades de tipo académico e investigativo, tales como trabajos de grado y/o publicaciones, conservando siempre el anonimato.

Igualmente en cuanto a la estrategia de devolución de resultados se le informo a cada una de las protagonistas al finalizar la entrevista, de forma verbal a cerca de los hallazgos y conclusiones de la investigación, esta devolución en caso de que ellas quisieran se haría igualmente de forma individual en el mes de febrero de 2013 en las instalaciones de la empresa de seguridad en la que actualmente laboran.

Apoyando lo anteriormente dicho se soporta con:

Según la ley 1090 artículo 2, título 2; disposiciones generales; los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

El desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones. Se esforzarán por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales. Harán lo posible para garantizar por parte de otros el uso debido de las técnicas de evaluación (Ley 1090 de 2006, citado por Centro de Información Psicológica en Colombia, 2012, 2-3).

De acuerdo a la ley 1090, artículo 2, título 2, investigación con participantes humanos, la decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales

puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos (Ley 1090 de 2006, citado por Centro de Información Psicológica en Colombia, 2012, s.p).

Por eso es de resaltar la ética profesional con que se rige dicha investigación.

## 5.0 Resultados

A partir de los relatos narrados por las protagonistas, se realizó la construcción de las matrices correspondientes para cada análisis, con el fin de ir generando una comparación constante entre las narrativas y la teoría relacionada a cada relato; para así seleccionar las narrativas que estén más acorde con el objetivo de investigación.

Tabla 3 *Matriz de análisis de la subcategoría: definición*

<i>DEFINICIÓN</i>	
<i>CITA</i>	<i>INTERPRETACIÓN</i>
<p>“El necesitaba una mujer que pudiera desempeñar funciones de hombre. El me enseñó muchísimo a mí me costó lagrimas pero me enseñó muchísimo.”</p>	<p>Según Kristeva, citado por López (2009) da a conocer el feminismo andrógino liberal entendido como mujeres pueden asumir roles femeninos y a su vez adoptar roles masculinos, en el ámbito laboral es de gran importancia y</p>

se ve con recurrencia en diferentes cargos que requieren que se utilicen ambos roles.

---

“No yo pienso que no que el problema no es de los administradores, el problema es de las empresas que no ofrecen el servicio como tal. De pronto es cuestión de ventas, ya que no lo proponen.”

Pero ya en los procesos específicos encontramos a Fernández y Aramburu (2000) las mujeres están infrarrepresentadas en el conjunto de las áreas «industriales» y en algunas ramas del sector servicios, especialmente las vinculadas a las nuevas tecnologías. Se muestra que en España aunque las mujeres tengan más habilidades y mejores conocimientos que los hombres se presencia mucho la discriminación

---

“Antes la sociedad no estaba preparada ni siquiera para que una mujer trabajara, pero ahora estamos en igualdad de condiciones”

Lerin (2012) define la igualdad como la justicia equitativa o imparcial, esta se caracteriza porque deben velar por este derecho haciendo que se resuelvan las desigualdades sociales.

---

“Un jefe no cree que una mujer pueda sacar un puesto en seguridad sola porque siempre he escuchado de mis anteriores jefes y del que tengo ahorita, que a una mujer hay que ponerle un hombre para que la refuerce porque sola se

Lo anterior lleva a pensar en otro tipo de discriminación laboral que se ha encontrado como la que plantea Montalba (1994) pues dice que esta discriminación se da específicamente en las diferentes áreas



atortola”

laborales, donde los mismos empleados y directivos fortalecen estos rechazos, como (inadaptación a las nuevas tecnologías, resistencia al cambio, bajo potencial de auto-desarrollo y bajo rendimiento).

---

“Cuando peleamos, él me dice es que usted es una simple guaricha, para mi esposo yo siento y yo sé que es una vergüenza que yo sea guarda de seguridad”.

A su vez es de gran importancia la subjetividad pues Carnero, (2005) lo define como una construcción histórica y social que se genera por medio del lenguaje. Por lo tanto algunos feministas prefieren definir el self como narrador, es decir, el resultado de la producción de significado por medio del mismo.

---

“Una profesora no se avergüenza de ser profesora pero nosotros mismos como guardas nos hemos encargado de ese rechazo de la sociedad, pues el celador, el vigilante, el guachimán, porque esos son los términos que utilizan para referirnos a nosotros pero yo creo que hace parte muy importante de la seguridad de los ciudadanos, porque nosotros somos la quinta fuerza”

A su vez es de gran importancia la subjetividad pues Carnero, (2005) lo define como una construcción histórica y social que se genera por medio del lenguaje. Por lo tanto algunos feministas prefieren definir el self como narrador, es decir, el resultado de la producción de significado por medio del mismo.

“Ser mujer es lo más bonito, es un premio de Dios, es una bendición, en sí encierra muchísimas cosas, encierra valores, encierra amor por todos lados, porque nosotras somos hijas, madres, esposas, y yo creo que ahí con eso se dice todo”

En diferentes estudios se han demostrado lo necesario e importante que es mirar la diferencia de géneros en el ámbito laboral, Eagly, citado por García y Lopez (2006) nos muestra que esto se debe a la congruencia entre las cogniciones y roles de género. Esto ha demostrado que tiene mucho que ver las percepciones que tienen ellos mismos, pues tanto los hombres como las mujeres, se visualizan teniendo un mejor rendimiento en algunos cargos por sus características y roles.

“Yo no veo la necesidad que tengan que parar a una persona de 1.90 para que la gente respete, el respeto va y nace de la misma persona. Si yo porto mi uniforme y sé lo que estoy haciendo yo me paro en una puerta y si no entra no entra y mido 1.50 y eso le da a uno pie para muchísimas cosas.”

Eagly y Steffen, (1984). Donde se encontró que las mujeres son vistas como menos calificadas en la mayor parte para papeles de liderazgo y cuando las mujeres adoptan comportamientos culturalmente masculinos a menudo requeridos por estos papeles, como ser asertivas o agresivas, estos son vistos como inadecuados o presumidos, esto fue denominado el punto muerto.

“Una mujer guarda más que todo la utilizan por intelecto, por conocimiento, por

Glick, Zion y Nelson (1988) han demostrado que las decisiones en cuanto al ajuste del

observación,; un hombre guarda lo utilizan como fuerza más fuerte entonces dependiendo eso lo van calificando si es en portería, si es en recepción o si es atención al cliente igualmente en esta hay hombres y mujeres.”

candidato al cargo, los prejuicios y estereotipos que manejan durante la entrevista de selección suelen demostrar la capacidad del candidato en función del género asociado al vacante es decir para cubrir cargos masculinos se seleccionan hombres y para cargos femeninos se seleccionan solo mujeres.

---

“La mujer se caracteriza por verraquera, ganas de luchar, saber caerse y levantarse”

Lago (2002) plantea que en las dos últimas décadas en España se detecta que las mujeres han tenido un aumento en la participación laboral, debido a que paso de un 29% al 37% y en el caso de los hombres descendió de 75% al 63%.

---

“Trabajos mal remunerados y los mismos compañeros se sobrepasan y tratan de mandar a las mujeres, uno a veces la obligan a ser la sirvienta de ellos.”

Por el contrario plantea Escot et al (2008) que la tasa de éxito de las mujeres a la hora de ser convocadas para una entrevista de trabajo fue menor que la de los hombres. Se dio cuenta que los hombres eran rechazados en cargos como recepcionistas o secretarios y las mujeres rechazadas en cargos de ingenierías.

La discriminación salarial por género en el mercado de trabajo existe cuando dos

individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto solamente por su sexo, recibiendo una menor remuneración las mujeres cuando su productividad es la misma que la de los hombres. (Blau, Ferber y Winkler. 1998, citado por García, 2008).

“La mujer ha dado un paso más adelante que los hombres, yo lo digo por como ellas se defienden ahora en la recepción, como ya se han puesto a analizar la mujer se defiende muchísimo mejor, que los hombres estos un cliente difícil le suben la voz le hablan duro ya se disgustan en cambio la mujer tiende a ser más amable, tener más servicio.”

Según Eagly y Steffen (1984) plantean que los cargos masculinos pueden ser denominados *agency* y los femeninos *community*, donde los primeros se caracterizan por ser más ligados al liderazgo, fuerza *community* se caracteriza por tener más contacto con el otro y más descomplicado.

Lago (2002) plantea que en las dos últimas décadas en España se detecta que las mujeres han tenido un aumento en la participación laboral, debido a que paso de un 29% al 37% y en el caso de los hombres descendió de 75% al 63%.

Tabla 4 *Matriz de análisis de la subcategoría: consecuencias del ser mujer en la seguridad**CONSECUENCIAS DEL SER MUJER EN LA SEGURIDAD*

<i>CITA</i>	<i>INTERPRETACIÓN</i>
<p>“La salud es otra desventaja pues uno no puede cambiar plata por salud. En mi caso mis hijos son grandes no tengo ese problema, pero si pienso que las guardas con niños pequeños si tienen ciertas dificultades.”</p>	<p>A su vez Tenjo, Rivero y Bernat (2002) citado por Abadía, (2005) afirman que la discriminación estadística es más propensa en mujeres casadas, ya que el empleador tiene dudas acerca de su verdadera productividad, debido a que se sabe que éstas por lo general son las encargadas de las labores del hogar, lo cual les impide posiblemente responder al máximo en las actividades del mercado laboral.</p>
<p>“Me trasladaron fue porque yo estaba embarazada y tuve un accidente, me rodé por unas escaleras y yo dije ahí perdí mi bebe y me dieron 1 2 días de incapacidad y pues acá se pegaron al techo porque mi embarazo era de alto riesgo y los primeros 3 – 4 meses me la pasaba en incapacidad 2 días de incapacidad o 3 entonces aquí se pusieron serios porque claro eso genera gastos, pérdidas y cuando yo llegué</p>	<p>Por último la discriminación es un tema crucial, pues según Allport (1954) citado Rodríguez (2001) dice que es una conducta de rechazo hacia un grupo con ciertas características específicas, es decir lleva a la acción</p> <p>Desde esta misma disciplina encontramos Villalobos, 2004 citado por Frías, (2011) dice que la discriminación laboral se evidencia en</p>

aquí yo estaba igual uniformada”

“Como si estar embarazada fuera un delito, sentía mucho rechazo”

“ya no me dan ganas de venir a trabajar, siento rechazo, hasta siento que ni les gusta mi trabajo”

gran medida por el rechazo a mujeres embarazadas, pues antes de la contratación y progresivamente se realizaran pruebas de embarazo, ya que la mayoría de empresas piensas que se disminuirá el rendimiento y a su vez se presentara ausentismo.

Por lo tanto la discriminación se convierte en una menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, lo cual se traduce en menor productividad laboral y en tensiones en el lugar de trabajo, con las consiguientes repercusiones negativas que ello supone en el rendimiento general y el bienestar en el seno de la empresa.

---

las mujeres que trabajan en la vigilancia se vuelven unas marimachas

Eagly y Steffen, (1984) donde se encontró que las mujeres son vistas como menos calificadas en la mayor parte para papeles de liderazgo y cuando las mujeres adoptan comportamientos culturalmente masculinos a menudo requeridos por estos papeles, como ser asertivas o agresivas, estos son vistos como inadecuados o presumidos, esto fue denominado el punto muerto.

“Llegué a las 8 de la mañana y me llamó la Dra. Nohora y como yo estaba haciendo mis cursos profilácticos del embarazo entonces eran los sábados y yo aquí los sábados trabajaba pero hasta medio día no más, y me ausente dos sábados para ir a los cursos igual yo traía el soporte, pero ella me dijo que no que yo aquí trabajaba de lunes a sábado entonces que pasara los cursos para el domingo y yo le dije no Dra. No se puede los domingos no hay esos cursos y me dijo solo recuerde las condiciones en que usted entro acá, me dijo prácticamente usted resultó aquí supuestamente embarazada y a mi esas palabras me golpearon mucho y desde ahí yo venía con miedo a la oficina, me sentía rechazada no se...”

Según Frías (2011) usualmente las empresas realizan estas pruebas antes de la contratación, con la hipótesis de que la productividad sea menor en las mujeres dentro de las organizaciones. Otras razones que son de gran importancia es la masificación de los beneficios para la empresa es evitar el ausentismo laboral por complicaciones asociadas con el embarazo o atención médica rutinaria, reticencia a pagar las prestaciones de maternidad y a otorgar los permisos que marca la legislación (como la lactancia).

---

“Por ejemplo un día estaba acá en estado de embarazo, y la subgerente estaba aquí abajo y llego una señora a preguntar si estábamos recibiendo personal femenino y le pregunte a la subgerente y me dijo: ay no viejas no. No

Según Rodríguez (2001) Discriminación individual intencionada: se genera una discriminación a base de los prejuicios.

queremos más viejas aquí. Yo me quede mirándola y me dijo es que las viejas son muy chismosas entonces para mí lo sentí como un latigazo”

---

“Yo sin mentirles pase cuarenta hojas de vida y en ninguna me llamaron, yo conseguí trabajo fue por un primo de mi esposo”

Esta discriminación de género es común contra las mujeres por diferentes factores como por ejemplo salarios más bajos, menos entrevistas y un menor número de ofertas de trabajo, planteado por Blanco (1999) citado por Slonim (2004).

La Escuela Nacional Sindical (ENS, s.f) quiere evidenciar que la población femenina sigue teniendo menores oportunidades de acceso al mercado laboral, generando una pérdida del bienestar para las mujeres y endurecimiento de las desigualdades en el mercado laboral.

A su vez Vera (2006), demuestra que el 78% de vacantes exige que el candidato sea de sexo masculino mientras que sólo 22 % exige que el postulante sea mujer.



Tabla 5 *Matriz de análisis de la subcategoría: trayectoria en la seguridad*

<i>TRAYECTORIA EN LA SEGURIDAD</i>	
<i>CITA</i>	<i>INTERPRETACIÓN</i>
<p>“Mis funciones pues atender a los residentes, inicialmente manejo la parte de portería y recepción, en también en pocas ocasiones el control vehicular porque estaba con un tipo de tarjetas pero cuando no la tienen toca ir a abrirles la puerta, toca recepcionar correspondencia, informar a los residentes cuando llegan visitantes, pedir autorización de ingreso, recibir documentación, estar pendientes de las cámaras, estar pendiente de los reportes que piden en la empresa.”</p>	<p>Los puestos ligados al género, se pueden relacionar con lo que plantea Eagly y Steffan (1984) algo que denominaron rasgos Comunality y Agentic, donde los primeros caracterizan a las mujeres por ser descomplicadas y tener relación con los demás y las ultimas caracteriza a los hombres pues son más seguros de sí mismos y están orientados al liderazgo.</p>

Tabla 6 *Matriz de análisis de la subcategoría: experiencia en la seguridad*

<i>EXPERENCIA EN LA SEGURIDAD</i>	
<i>CITA</i>	<i>INTERPRETACIÓN</i>
<p>“Yo les he dicho porque no contratan mujeres, mi anterior jefe era reacio a contratar mujeres por el hecho de que llegaba a salir con todos</p>	<p>Abramo (2006) plantea la existencia de que hay un Plan de Acción de Mar del Plata incluye, entre los compromisos nacionales</p>

los guardias y si tuvieron ciertos destinados a crear trabajo decente, dirigidos  
 inconvenientes e intentaron y se emocionaron directa y específicamente a la promoción de la  
 porque las mujeres tenían mayor desempeño igualdad.  
 que los mismos hombres.”

---

“Yo quería capacitarme más y pues a uno le Pero otros estudios como se muestra, en  
 tocaba esforzarse mucho para que le dieran esa España las mujeres así tengan más habilidades  
 oportunidad de educarse, de progresar y me y mejores conocimientos que los hombres se  
 salió trabajo en otro lugar donde estuvo mejor presencia mucho la discriminación en los  
 el sueldo y mejores turnos con descansos entre procesos de selección.

semana donde uno podía aprovechar de ahí” En España en la Guía de buenas prácticas en la  
 igualdad y equidad se presentan las  
 Dificultades para el acceso en igualdad al  
 empleo y a la Formación de las mujeres y se  
 encuentra que los hombres y mujeres no tienen  
 la misma relación en el empleo, por lo que la  
 tasa de empleo femenina es inferior a la  
 masculina, o lo que es lo mismo, la tasa de  
 desempleo femenina supera a la masculina.

---

## 6.0 Discusión de los resultados

Cuando se inició esta investigación surgió el interés de reconocer los diferentes relatos  
 sobre femineidad en las trabajadoras del negocio de la vigilancia y seguridad privada, debido a

que culturalmente se ve que en este oficio hay mayor preferencia en los hombres que en las mujeres. Principalmente, nació la inquietud frente a “la igualdad de género en dicho negocio”. El proceso construido a partir de los relatos permitió evidenciar una comparación y relación de femineidad e historia laboral a partir de la experiencia de vida de las trabajadoras.

La investigación al estar guiada desde la teoría fundada permite conocer a fondo el fenómeno social que en este caso son las mujeres en el negocio de la seguridad, a su vez al no tener un método o una técnica sino un estilo de hacer un análisis que incluye una serie de herramientas metodológicas distintivas; como el muestreo teórico y la realización de comparación constante, lo cual permite tener un análisis complejo y constante de la teoría con la realidad.

A partir de los diferentes relatos de las protagonistas, se puede decir que existe una relación entre historia laboral y femineidad, lo que muestra que el rol de la mujer a pesar de que se está en pleno siglo XXI, aún no tiene la suficiente libertad para empoderarse en diferentes ámbitos laborales. De lo anterior, surgieron tres características iniciales donde la primera es rol de género, la segunda igualdad de género y por último percepción del otro.

Dentro de rol de género, se encontró que la protagonista 1 afirmaba “Mi jefe necesitaba una mujer que pudiera desempeñar funciones de hombre. El me enseñó muchísimo a mí me costó lagrimas pero me enseñó muchísimo.”; esto se puede apoyar con lo que Kristeva citado por López (2009) mira a las mujeres como pueden asumir roles femeninos y a su vez adoptar roles masculinos, esto lo denomina feminismo andrógino liberal, es de gran importancia en el ámbito laboral ya que se ve con frecuencia en los cargos que requieren que se utilicen ambos roles.

También se evidenció esta característica, debido a que la protagonista 2 dijo “Un jefe no cree que una mujer pueda sacar un puesto en seguridad sola porque siempre he escuchado de mis anteriores jefes y del que tengo ahorita, que a una mujer hay que ponerle un hombre para que la refuerce porque sola se atortola”. Lo anterior lleva a pensar en otro tipo de discriminación laboral que se ha encontrado como la que plantea Montalba (1994) pues dice que esta discriminación se genera desde los mismos empleados y en este caso los directivos fortalecen estos rechazos, no apoyando ni dando confianza en el desarrollo de las habilidades y capacidades de las mujeres en los diferentes roles laborales.

A su vez la protagonista 1 relató: “La mujer ha dado un paso más adelante que los hombres, yo lo digo por como ellas se defienden ahora en la recepción, como ya se han puesto a analizar la mujer se defiende muchísimo mejor, que los hombres estos un cliente difícil le suben la voz le hablan duro ya se disgustan en cambio la mujer tiende a ser más amable, tener más servicio”, esto se sustenta desde lo que plantean Eagly y Steffen (1984) donde dan a entender que hay dos características para determinar los roles y rasgos de género en el trabajo, denominados *agency* y *community*; los primeros al ser masculinos se caracterizan por capacidades tales como liderazgo, fuerza y, los segundos, al ser femeninos se caracterizan por tener más contacto con el otro y más descomplicado. A su vez Lago (2002) afirma que en España se evidenció que las mujeres han tenido un aumento en la participación laboral, debido a que paso de un 29% al 37% y en el caso de los hombres descendió de 75% al 63%.

“Una residente nos dijo: las mujeres que trabajan en la vigilancia se vuelven unas marimachas”, esta afirmación la expresó la protagonista 2. Esto se puede relacionar con lo que Eagly y Steffen (1984) denominan punto muerto, es decir cuando las mujeres son vistas como

menos calificadas en la mayor parte para papeles de liderazgo y cuando las mujeres adoptan comportamientos culturalmente masculinos a menudo requeridos por estos papeles, como ser asertivas o agresivas, estos son vistos como inadecuados o presumidos.

La protagonista 1 compartió una experiencia que vivió con su jefe “Yo les he dicho porque no contratan mujeres, mi anterior jefe era reacio a contratar mujeres por el hecho de que llegaba a salir con todos los guardias y si tuvieron ciertos inconvenientes e intentaron y se emocionaron porque las mujeres tenían mayor desempeño que los mismos hombres.” Este esfuerzo de la protagonista se puede ver como un aporte para la igualdad, donde Abramo (2006) da a conocer la existencia del Plan de Acción de Mar del Plata donde los compromisos nacionales destinados a crear trabajo decente, dirigidos directa y específicamente a la promoción de la igualdad.

En cuento a la segunda característica, se resaltan los siguientes fragmentos de los relatos que las protagonistas construyeron: “Antes la sociedad no estaba preparada ni siquiera para que una mujer trabajara, pero ahora estamos en igualdad de condiciones” (protagonista 2). Es importante saber que la justicia es equitativa o imparcial, se caracteriza porque deben velar por este derecho haciendo que se resuelvan las desigualdades sociales. Lerin (2012). Por lo tanto se ha visto que la mujer ha tenido más campo de acción con los mismos incentivos de los hombres, disminuyendo con esto las desigualdades sociales.

La protagonista 3 nos contó: “Una profesora no se avergüenza de ser profesora pero nosotros mismo como guardas nos hemos encargado de ese rechazo de la sociedad, pues el celador, el vigilante, el guachimán, porque esos son los términos que utilizan para referirnos a nosotros pero yo creo que hace parte muy importante de la seguridad de los ciudadanos, porque

nosotros somos la quinta fuerza”. Esta narrativa es de gran importancia ya que nos demuestra como el lenguaje genera construcciones históricas y sociales pues Carnero, (2005) afirma que algunos feministas prefieren definir el self como narrador, es decir, el resultado de la experiencia da significado al mismo.

Argumenta la protagonista 4: “Una mujer guarda más que todo la utilizan por intelecto, por conocimiento, por observación; un hombre guarda lo utilizan como fuerza, entonces dependiendo eso lo van calificando si es en portería, si es en recepción o si es atención al cliente igualmente en esta hay hombres y mujeres”; debido a esto Glick, Zion y Nelson (1988) afirman que es de gran importancia al momento de seleccionar un candidato es necesario relacionar el perfil con las capacidades del mismo, es decir para cubrir cargos masculinos y femeninos se seleccionan personas que tengan funciones acordes al perfil requerido.

“Trabajos mal remunerados y los mismos compañeros se sobrepasan y tratan de mandar a las mujeres, uno a veces la obligan a ser la sirvienta de ellos”; es lo que nos narra la protagonista 5. En el mercado laboral es cada vez más común evidenciar esta discriminación por género; esta se genera cuando dos individuos con las mismas funciones son tratados de un modo distinto solamente por su sexo, recibiendo una menor remuneración las mujeres cuando su productividad es la misma que la de los hombres. Blau, Ferber y Winkler 1998, citado por García (2008).

Un tema crucial que se evidenció en la investigación es la discriminación pues según Allport (1954) citado Rodríguez (2001) afirma que es una conducta de rechazo hacia un grupo con ciertas características específicas, es decir lleva a la acción.

La protagonista 2 expresó que en el mundo laboral evidencio un rechazo hacia la mujer en estado de embarazo pues afirma “Me trasladaron fue porque yo estaba embarazada y tuve un accidente, me rodé por unas escaleras y yo dije ahí perdí mi bebe y me dieron 1 2 días de incapacidad y pues acá se pegaron al techo porque mi embarazo era de alto riesgo y los primeros 3 – 4 meses me la pasaba en incapacidad 2 días de incapacidad o 3 entonces aquí se pusieron serios porque claro eso genera gastos, pérdidas y cuando yo llegué aquí yo estaba igual uniformada”, “Como si estar embarazada fuera un delito, sentía mucho rechazo”.

Apoyando las afirmaciones de la protagonista se encuentra a Villalobos 2004, citado por Frías (2011) resaltando que si se evidencia en gran medida el rechazo a mujeres embarazadas, previamente de la contratación y progresivamente se realizan pruebas de embarazo, ya que la mayoría de empresas piensas que se disminuirá el rendimiento y a su vez se presentará ausentismo. Además, esta situación se ha convertido en un aspecto natural dentro de los procesos de selección, lo cual debe ser revisado críticamente a partir de experiencias de mujeres y desde los aportes de teorías organizacionales que relacionen las teorías de roles de género y la vida misma en las organizaciones.

A su vez relata: “ya no me dan ganas de venir a trabajar, siento rechazo, hasta siento que ni les gusta mi trabajo”. Por lo tanto la discriminación se convierte en el principal factor de menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento y produce tensiones en el lugar de trabajo, con repercusiones negativas que ello supone en el rendimiento y bienestar general de la empresa.

Según Frías (2011) otras razones que son de gran importancia es la masificación de los beneficios para la empresa es evitar el ausentismo laboral por complicaciones asociadas con el

embarazo o atención médica rutinaria, no pagar las prestaciones de maternidad y otorgar los permisos que marca la legislación (como la lactancia).

Otro factor de desigualdad que se evidencia fue expresado por la protagonista 2: “yo sin mentirles pase 40 hojas de vida y en ninguna me llamaron, yo conseguí trabajo fue por un primo de mi esposo”, esta discriminación de género es común contra las mujeres por diferentes factores como salarios más bajos, menos entrevistas y un menor número de ofertas de trabajo, planteado por Blanco (1999) citado por Slonim (2004).

Para esta narrativa le es de gran utilidad lo que resalta la escuela nacional sindical (ENS, s.f), ya que evidencia un menor número de oportunidades de acceso al mercado en la población femenina, generando una pérdida del bienestar para las mujeres y endurecimiento de las desigualdades en el mercado laboral. A su vez Vera (2006) demuestra que el 78% de vacantes exige que el candidato sea de sexo masculino mientras que sólo 22 % exige que el postulante sea mujer.

Desde la narrativa de la protagonista 4 al afirmar que: “Yo quería capacitarme más y pues a uno le tocaba esforzarse mucho para que le dieran esa oportunidad de educarse, de progresar y me salió trabajo en otro lugar donde estuvo mejor el sueldo y mejores turnos con descansos entre semana donde uno podía aprovechar de ahí”; se puede observar que, para España, según la guía de buenas prácticas en la igualdad y equidad, se dan a conocer las dificultades que se presentan para el acceso en igualdad al empleo y a la Formación de las mujeres. Se encuentra, en consecuencia, que los hombres y mujeres no tienen la misma relación en el empleo, por lo que la tasa de empleo femenina es inferior a la masculina.



De acuerdo a la última característica que relaciona la femineidad e historia laboral podemos encontrar que la protagonista 2 afirma “Por ejemplo un día estaba acá en estado de embarazo, y la subgerente estaba aquí abajo y llegó una señora a preguntar si estábamos recibiendo personal femenino y le pregunté a la subgerente y me dijo: ay no viejas no. No queremos más viejas aquí. Yo me quede mirándola y me dijo no es que las viejas son muy chismosas entonces para mí lo sentí como un latigazo”. Rodríguez (2001): nos dice que hay un tipo de discriminación individual intencionada, generada por prejuicios, como lo vemos en la narrativa anterior que la subgerente tiene el prejuicio de mujeres es igual a chisme.

“Cuando peleamos, él me dice es que usted es una simple guachira, para mi esposo yo siento y yo sé que es una vergüenza que yo sea guarda de seguridad”, como lo plantea la protagonista 2 se evidencia como lo plantea Rubín 1975, citado por Gil (2002) cuando por experiencias culturales, transforman el significado de sexo (biológico) en un constructo social, de acuerdo a la experiencia o percepción de cada persona.

La relación entre femineidad e historia laboral, se evidencia en las narrativas anteriormente nombradas debido a que a pesar de las experiencias negativas que han tenido en su historia laboral, siguen narrando a la mujer como fuerte, capaz, con ganas de prosperar en el negocio. Aún sin la debida ayuda y confianza por parte de las empresas no se dejan caer y siguen luchando por sus sueños y a su vez cambiar el prejuicio cultural que las mujeres solo sirven para cargos feminizados y darle paso a un nuevo mundo donde las mujeres podamos adoptar roles masculinos sin necesidad de ser señaladas o menospreciadas.

Las narraciones nombradas anteriormente, dejan ciertas reflexiones que permiten evidenciar que en el mundo del trabajo y las organizaciones; estos temas de investigación son de

gran importancia debido a que podemos rescatar diversas reflexiones de la cotidianidad nombradas anteriormente, las cuales permiten que desde las organizaciones se tenga una mirada o visión más crítica y aterrizada.

### **6.1 Limitaciones al estudio**

Para el desarrollo de esta investigación se tenía pensado realizar grupos focales con las protagonistas los cuales nos permitían generar discusión para construir relatos predominantes frente a femineidad e historia laboral. Esta técnica hubiera contribuido en la caracterización del rol de la mujer dentro de la vigilancia y seguridad privada. Sin embargo, dado los tiempos de ella no se pudo concretar una hora en la cual pudieran estar todas reunidas.

A su vez hubiera sido de gran ayuda la realización de un escenario conversacional de las protagonistas junto con diferentes administrativos del negocio, para poder dar cuenta de los relatos emergentes de cada uno de los miembros, posibilitando la disminución de sesgo, resaltando la comparación constante que nos permite la Teoría Fundada, debido a que emergerán diferentes conceptos frente al fenómeno.

Para futuras investigaciones se recomienda que se realicen más con esta metodología en el ámbito laboral, debido a que los relatos permiten la visualización a fondo de la realidad en los diferentes objetivos de estudio, específicamente se puede profundizar la investigación apoyados en técnicas como grupos focales para tener un concepto más global frente a la femineidad y la historia laboral dentro de la vigilancia y seguridad privada. De igual manera sería interesante realizar este tipo de investigaciones en otros mercados laborales que tiendan a preferir algún género específico.

## 7.0 Conclusiones

- Con los diferentes relatos de las protagonistas, se llegó a la conclusión que existe una relación entre historia laboral y femineidad, lo cual da a entender que el rol de la mujer a pesar de que se está en pleno siglo XXI, a su vez se demuestra que la mujer está luchando por su libertad para empoderarse en diferentes ámbitos laborales. De lo anterior, surgieron tres características iniciales donde la primera es rol de género, la segunda igualdad de género y por último percepción del otro.
- Las vivencias relatadas ponen en evidencia el papel de la mujer en el trabajo, que han venido poco a poco construyendo, resaltando la capacidad que tienen, sus fortalezas y la voluntad que tienen de seguir creciendo en este negocio, con el fin de mejorar el bienestar de la mujer al momento de adoptar roles que no son “femeninos”, de acuerdo a las convenciones sociales y organizacionales sobre el tipo de trabajos de acuerdo a los roles de género.
- En la mayoría de los relatos se da a conocer la dificultad que tienen las mujeres para entrar al negocio de la vigilancia y seguridad privada, debido a la baja solicitud por parte de las empresas al ofrecer el servicio a los usuarios. Este factor se puede explicar debido a lo que plantea Eagly y Steffen (1984) que los cargos masculinos pueden ser denominados *agenty* y los femeninos *community*, donde los primeros se caracterizan por ser más ligados al liderazgo, fuerza y *community* se caracteriza por tener más contacto con el otro y más descomplicado; por lo tanto las mujeres al tener los cargos *community*, es difícil de aceptar que pretendan adoptar un cargo *agenty*.
- Se evidenció la relevancia que tiene la percepción de los demás (familia) frente al hecho de ser mujer dentro del negocio, debido a que si era una opinión negativa generaba una mala

disposición frente al hecho de trabajar como guarda de seguridad; en cambio, cuando se recibía el apoyo aumentaba la motivación y las ganas de enfrentar situaciones adversas para continuar en el negocio.

- En el ámbito laboral actualmente se siguen viendo desigualdades hacia las mujeres en el momento de seleccionar los candidatos, igualmente no se pueden ocultar que este tipo de discriminaciones que se presentan en las diferentes empresas. De igual forma esto se puede fortalecer con lo que plantea el Observatorio de Asuntos de la Mujer 2005, citado por Grueso (2009) debido a que en Colombia los factores del mercado de trabajo han tenido impacto en la gestión del personal, por esto la mujer se encuentra más representada en áreas poco competitivas y por lo tanto menos remuneradas. Por lo tanto, el principal problema es debido a que es compartido ya que los imaginarios sociales de discriminación lo construyen las mujeres en sus narraciones pero a su vez son compartidas con las empresas.

### **8.0 Aportes**

Desde la psicología poder generar igualdad de género en las empresas, poder brindar mejores oportunidades de trabajo a las mujeres con beneficios iguales que a los hombres es decir poder generar inclusión social de personas en situación de minoría. A su vez permite a las empresas comprender una visión diferente en cuanto a la adopción de roles en diferentes cargos con el fin de dejar a un lado los estereotipos que se vivencian a diario.

A la Psicología le permite tener una visión más detallada por medio de las narraciones del quehacer profesional del psicólogo en el ámbito laboral ya que son fenómenos que se han presentado actualmente en las organizaciones y no se ha visto como un medio de acción desde el profesional de psicología.

Al campo de psicología del trabajo y las organizaciones poder continuar con este tipo de investigaciones pero no solo desde la femineidad sino a la vez de la masculinidad, tratando de reflejar la situación actual y real en el ámbito laboral.

A la población con la que se trabajó se puede llegar a empoderarlas para que se apropien más de su rol como vigilantes sin importar que tengan que adoptar roles masculinos dejando de lado los prejuicios de la sociedad.

A partir de esta investigación se encontró que no se han llevado a cabo investigaciones sobre género en el ámbito laboral y menos sobre este tipo de empleo (seguridad y vigilancia privada), lo que muestra un aporte significativo para el campo, pues se da a conocer la realidad de las experiencias laborales de mujeres en este ámbito por medio de los relatos y los conceptos de género y femineidad que han construido, por lo tanto se resalta la necesidad de realizar proyectos que integren ideas de construcción de género no solo femenino sino masculino en el ámbito laboral en general.

## **9.0 Referencias**

Abadía, L. (2005). Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística. *Universidad Javeriana, 17*, Bogotá.

Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. Santiago.

Alarcón, A., Chelech, S., Flores, C., y Ortiz, A. (2002). *Reclutamiento y selección de personal*.

Recuperado el 08 de junio de 2012 de <http://www.apsique.cl/wiki/LaboRetselper>

- Alsina, M. (2001). Teorías de la comunicación: ámbitos, métodos y perspectivas. *Universidad Autónoma de Barcelona*. Valencia.
- Banco Mundial (2012). *Promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer para 2015*. En línea. Consultado el día 13 de marzo de 2012 de: <http://www.bancomundial.org/odm/mujeres-igualdad.html>.
- Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Universidad del norte. Barranquilla, Colombia.
- Badasse (s.f.). *Sobre discriminación de género y emigración: los factores de empuje o el proceso de selección*.
- Baez, J. (2009). *Investigación cualitativa*. ESIC. Madrid.
- Bautista, N. (2011). *Procesos de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones*. Manual Moderno. Bogotá.
- Bell, B., Wiechmann, D., y Ryan, A. (2006). Consequences of organizational justice expectations in a selection system. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 455–466.
- Bethencourt, L. (2012). La feminización de la fuerza de trabajo no garantiza la reducción de la brecha de género: el caso venezolano. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(38), 17-38.
- Campos, J., Pérez, E., Artazcoz, L., & Benavides, F. (2011). *Desigualdades de género en salud laboral en España*. España.

- Carapeto, M., Duarte, C., & Santos, M. (2009). A perspectiva do género nas políticas de remuneração como requisito de governo justo das sociedades. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 8(3), Brasil.
- Carnero, S. (2005). La condición femenina desde el pensamiento de Simone de Beauvoir. A parte rei. *Revista de filosofía*. 40.
- Casado, E. (2004) *Entrevista psicológica y comunicación humana*. UCV Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico. Caracas.
- Centro de Información Psicológica de Colombia. (2012). Ley No. 1090 del 6 de septiembre de 2006. Recuperado el 10 de noviembre de 2011 de la página web <http://www.infopsicologica.com/documentos/ley1090060906.pdf>
- Cuñat, R. (s.f.). Aplicación de la teoría fundada (grounder theory) al estudio del proceso de creación de empresas. Decisiones Globales.
- Decreto 356. (1994). Estatuto de vigilancia y seguridad privada. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Eagly, A., y Steffen, V. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46 (4), 735-754.
- ENS. (S.F). *La discriminación laboral tiene cara de mujer*. Escuela Nacional Sindical.
- Escot, L., Fernández, J., López, R., y Samamed, M. (2008). Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal. *Cuaderno de Trabajo número 09*. Universidad Complutense de Madrid.

- Fernández, J., y Aramburu, L. (2000). Diferencias de género en los procesos de selección para la Formación para el Empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid, España, 16 (3), 329-340.
- Ferreres, V. & González, P. (2006). *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. España.
- Frías, S. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo a México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73 (2), 329-365.
- García, P. (2005). Identidad de género modelos explicativos. *Escritos de Psicología*. Universidad de Huelva, 7, 71-81.
- García, K. (2008). *Discriminación salarial por género en México*.
- García, R. y López, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Universidad Konrad Lorenz, 38 (2), 245-257.
- Gergen, K. (1997). *El Yo Saturado*. Paidós.
- Gil, E. (2002). ¿Por qué le llaman género cuando quieren decir sexo?: Una aproximación a la teoría de la performatividad de Judith Butler. *Athenea Digital*. Universitat Oberta de Catalunya, 2, 30-41
- Gil, G. & Vaccaro, S. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?. *Revista Estudios Feministas*, 12(2), Hermosillo, Sonora. Política y Cultura. 28. *Universidad de San Carlos*. Guatemala.
- Grueso. M. (2009). *La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces*.



- Hottois, G. (2007). *¿ Que es la bioética?* . Bogotá Universidad el Bosque, Colombia.
- Kornblit, A. (2007). *Metodologías cualitativas en ciencias sociales: modelos y procedimientos de análisis*. Buenos Aires, Biblos.
- Lago, I. (2002). Discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (98), 171-196.
- Lerin, J. (2012). La equidad, sueño de una mejor justicia. *El Sol de Puebla*. Organización Mexicana S.A.
- Ley 823 (2003). Normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Senado de la Republica Colombia. Recuperado el 12 de agosto de 2012 de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley\\_0823\\_2003.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley_0823_2003.html)
- López, R. (2000). La regulación antidiscriminación por razón de sexo en el mercado de trabajo: un análisis económico. *Universidad de Complutense de Madrid*. España.
- López, R. (2009). Del feminismo liberal al deconstructivismo de género: la narrativa de Angélica Gorodischer en los '80 y los '90. *Cuadernos del CILHA*, 10(11), 54-67
- Machicao, X. (1999). *Para conocer y respetar las diferencias y derechos en salud sexual y reproductiva*. La Paz: Centro de Información y Desarrollo de la Mujer (CIDEM) y Family Health Internacional.
- Martin, A. (2006). *Antropología del género: cultura, mitos y estereotipos sexuales*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Martínez, I., y Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Universidad Autónoma de Nuevo León*, 7(1), 66-71.

- Montalba, M. (1994). Gerontología Industrial, un reto para la psicología del trabajo y de las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Editorial Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 10 (29), España.
- Mora, M., y Espitia, O. (2011). Evidencia de discriminación de género en el mercado laboral de Ibagué (2001 – 2008). *Universidad del Tolima*.
- Murcia, N., y Jaramillo, L. (2000). *Investigación Cualitativa: una guía para abordar estudios sociales*. Kinesis: Armenia, Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo (2012). *Igualdad de género y trabajo decente: convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012*. International Labour Office.
- OIT. (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra.
- Ortega, M. (2006). Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero colombiano. El caso de Bancolombia. *Revista de Antropología Interamericana*. España.
- Payne, M. (2002). *Terapia narrativa: una introducción para profesionales*. Barcelona: Paidós.
- Pingitore, R., Dugoni, B., Tindale, S., Spring, B. (1994). Bias against overweight job applicants in a simulated employment interview. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 909.
- Resolución de la Asamblea General 48/104 (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Recuperado el 10 de agosto de 2012 de

[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.RES.48.104.Sp?Opendocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.RES.48.104.Sp?Opendocument).

Robledo, A., y Villamizar, Y. (2000). *Ética: masculinidades y feminidades*. Centro de Estudios Sociales. Universidad Nacional de Colombia, Colombia.

Rocha, T. (2009). Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico- socio- cultural: un recorrido conceptual. *Redalyc. Sociedad Interamericana de Psicología*, 43(2), 250-259.

Rodríguez, R., y Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Universidad Autónoma Metropolitana*, 28, 219-250.

Rodríguez, M. (2001). *Temas de sociología II*. Huerga y Fierro.

Rojo, A. (1997). Los documentos personales en la investigación sociológica: historias de vida, relatos, biografías, autobiografías. Su diferenciación y pertinencia. *Revista General de información y Documentación*. Servicio de Publicaciones Universidad Complutense. (7)2. Madrid.

Sandoval, C. (1996). Investigación cualitativa. ICFES. Bogotá.

Singer, M. (1990). Determinants of perceived fairness in selection practices: An organizational justice perspective. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 116(4), 477.

Slonim, R. (2004). Gender selection discrimination: evidence from a trust game. *Case Western Reserve University*.

- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundada. *Universidad Antioquia*. Colombia.
- Vera, P. (2006). *La discriminación en los procesos de selección de personal*.
- Villegas, L., Gutiérrez, A., y Rodríguez J. (2011). La psicología y la empresa: selección de persona. *Compás empresarial*, 3.
- Zamora, B. (2009). *La discriminación por razón de la apariencia física en la contratación laboral*.

## Apéndice

### Apéndice 1 *Consentimiento Informado*

#### **Consentimiento informado para entrevista del proyecto de investigación formativa: Relatos sobre femineidad en cinco mujeres trabajadoras de una empresa de seguridad.**

Yo, \_\_\_\_\_ identificado con cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, encargada de \_\_\_\_\_ en la empresa \_\_\_\_\_ actuando en mi calidad de mayor de edad, manifiesto a ustedes que acepto participar en una entrevista dirigida por estudiantes de 10 semestre de la facultad de psicología de la Universidad Santo Tomás. Esta entrevista tiene como fin *indagar* frente a los relatos de femineidad en cinco mujeres trabajadoras de una empresa de seguridad.

Para cumplir con este objetivo, la entrevista hará referencia a los diferentes relatos que tiene cada una de las trabajadoras, reflejando su historia de vida y laboral, teniendo en cuenta los diferentes procesos de selección que ha tenido en su historia laboral.

Por esta razón la información que suministre será mantenida en total confidencialidad y en custodia por parte de los psicólogos investigadores, quienes garantizarán que ninguna otra persona o institución pueda tener acceso a su contenido. No obstante, esta confidencialidad podrá romperse únicamente si se reporta alguna acción que pueda atentar contra mi integridad propia, la de cualquier otra persona o la de la empresa, también si durante la entrevista se evidencia mi participación en alguna actividad que vaya en contra de las leyes nacionales.

Entiendo que la decisión de participar en esta entrevista es totalmente voluntaria y me tomará un tiempo máximo de una (1) hora. Si decido participar se me solicitará firmar este documento y se me entregará una copia.

También me ha sido explicado que la información obtenida en la entrevista será analizada por las dos investigadoras solo con fines investigativos exclusivamente. Asimismo conozco que los resultados finales obtenidos después del análisis de este material podrán ser presentados en actividades de tipo académico e investigativo, tales como trabajos de grado y/o publicaciones, conservando siempre el anonimato. El objetivo de estas presentaciones es divulgar las conclusiones obtenidas, contribuyendo de esta manera a la comprensión de los relatos de femineidad en 5 mujeres trabajadoras de una empresa de seguridad. Si lo estimo conveniente puedo conocer estos resultados, notificando previamente a los responsables de la investigación.

Igualmente autorizo a que el contenido de esta entrevista sea grabado en formato de audio y video para garantizar la fidelidad de la información obtenida, lo cual tiene como objetivo mejorar la calidad de los resultados obtenidos en la investigación.

También me han informado que para garantizar que esta investigación sea conducida correctamente fue previamente revisada y aprobada por el supervisor de Prácticas Investigativas de la Universidad Santo Tomás.

En forma expresa manifiesto a ustedes que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven.

---

FIRMA

FECHA

Cualquier pregunta adicional sobre esta investigación se puede hacer directamente con Laura Vanessa Saavedra y/o NatalyEspitia Ríos en el número telefónico 3125011691 – 3123959450 o por medio de los correos electrónicos [laurasaavedra25@hotmail.com](mailto:laurasaavedra25@hotmail.com) y/o [natis-esp@hotmail.com](mailto:natis-esp@hotmail.com)

**Apéndice 2. Carta de presentación**

Bogotá, D.C.

Señores

**EMPRESA DE SERVICIOS SEGURIDAD STAR DE COLOMBIA**

**Ciudad**

**Asunto: CARTA DE PRESENTACIÓN INVESTIGADORAS**

Somos estudiantes de décimo semestre de la Universidad Santo Tomás de la facultad de Psicología, nos encontramos realizando nuestro trabajo de grado sobre los relatos de femineidad en 5 mujeres trabajadoras de una empresa de seguridad. Por lo tanto es de nuestro interés que esta empresa nos brinde información relacionada con este tema para así aportar a nuestro trabajo de grado y de igual forma enriquecerlo, dejando como resultado la concientización de la importancia de la Inclusión de las mujeres en las empresas de seguridad.

Igualmente informamos que la devolución de los resultados del trabajo de grado serán entregados a ustedes el día 18 de diciembre de 2012 en las instalaciones de la empresa.

Agradecemos su colaboración y aporte a este estudio.

Sin otro particular,



**NATALY ESPITIA RÍOS**

**Profesional en Desarrollo**

**LAURA VANESSA SAAVEDRA**

**Profesional en Desarrollo**

**Recibido:**

---

**CAROLINA REINA LOZANO**

**Subgerente**

**Apéndice 3.** Pauta de Entrevista

Tesis del campo de psicología del trabajo y las organizaciones.	Relatos sobre femineidad en cinco mujeres trabajadoras de una empresa de seguridad.	ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD Mayo 23 de 2012
-----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------

Buenos días/tardes, nosotras somos Nataly Espitia y Laura Saavedra, trabajamos dentro del proyecto de investigación de Relatos sobre femineidad en 5 mujeres trabajadoras de una empresa de seguridad, que se caracteriza por mirar los diferentes relatos que tiene cada una de las mujeres trabajadoras frente a la femineidad y los procesos de selección en el mercado de la vigilancia y teniendo en cuenta el rol que usted desempeña dentro de la organización.

Consideramos muy importante contar con su participación, para ello hemos diseñado esta entrevista, que tiene como objetivo conocer su opinión general frente a los temas anteriormente mencionados. La información que entregue es completamente confidencial y será utilizada sólo para fines de ésta investigación; así mismo, los datos serán analizados de manera agregada y no individualmente. Finalmente es importante mencionar que su nombre no aparecerá en ningún informe de resultados de esta investigación. Siéntase libre de responder y si en algún momento prefiere no hacerlo está en su derecho.

**PRESENTACIÓN INICIAL 5´min**

Esta sección tiene como objetivo conocer de manera general al entrevistado y generar empatía con el mismo

1. Bueno, para empezar por favor hábleme de usted

- ¿Cómo se llama?
- ¿Cuál es su cargo?
- ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo?
- ¿Cuáles son sus principales funciones dentro del cargo?

**Historia Laboral 7´min**

Es una sección general, que permitirá abordar la experiencia laboral en el negocio de la vigilancia, explorando situaciones específicas que hayan sido relevantes

- ¿Cuéntanos sobre tu experiencia en el negocio de la vigilancia? ¿Cuándo consideraste este tipo de trabajo? Hubo alguna experiencia articular para pensar en este tipo de trabajo.
- ¿Numero de años en el negocio?
- ¿Que la llevo a trabajar en la vigilancia y la seguridad?
- ¿Que opina de la vigilancia y la seguridad? Que seria como define a la seguridad

**Femineidad 15´min**

- Cual considera que es el rol de una mujer en la seguridad y la vigilancia. Como ve a la mujer en el trabajo.
- Como se ve la mujer en la vigilancia
- Cree que la vigilancia es un trabajo masculino volverla pregunta reflexiva.
- Que ventajas y desventajas tienen las mujeres en la vigilancia
- En que circunstancias ha evidenciado maltrato frente a las mujeres por laboral en el mercado laboral

- Ha habido alguna circunstancia en la que se ha sentido cuestionada por su rol como mujer
- Si ha tenido situaciones desagradables.
- Como se ve usted como usted
- Que es ser mujer

Para nosotros su tiempo fue muy valioso, todo lo que compartió con nosotros fue de suma importancia. ¿Desea agregar algo más antes de terminar?

Muchas gracias por su tiempo

#### **Apéndice 4** *Entrevistas Protagonistas*

##### **- Entrevista protagonista 1**

La presentación inicial no se grabó, pero cuando se empezó el foco de la entrevista se inició la grabación.

**Protagonista:** Entonces yo dije que no me gustaba de a mucho, pero que era mi trabajo y yo lo realizaba y que lo hacía de buena fe. Resulta que necesitaban una niña de seguridad en la fontana, resulto que ellos estaban haciendo todas las entrevistas y todas las pruebas, hasta el último momento fue que me dijeron que la junta directiva estaba mirando sus comportamientos, necesitamos que ayude en seguridad, pero ella pensó que no sabía de seguridad, pero la jefe le dijo que ella tenía las cualidades para asumir ese asenso y el cargo.

**Entrevistadora:** en ese asenso solo se presentaron mujeres

**Protagonista:** si era solo para mujeres necesitaban a una mujer que ayudaba en las comunicaciones, cosas afines.

**Entrevistador:** pero el cargo cual era en ese momento

**Protagonista:** Era el general era hacer de todo, resulta que el capitán que estaba en ese momento fue que me entrevisto y bueno me enseñó varias cosas, él era uno de los que creía que las mujeres eran para la oficina, pero lo cambiaron como a los 2 meses. Trajeron a un mayor de la armada. Traía una mentalidad muy distinta y el rechazo que yo estuviera en ese puesto.

**Entrevistadora:** él te criticaba, no te acepto

**Protagonista:** Si, él dijo que necesitaba una persona con más perfil, con más estudio.

**Entrevistadora:** te critico por los estudios o por el hecho de ser mujer

**Protagonista:** No él me critico por los estudios, que porque tenía que estas más preparada, piso mil y una traba. Además el venía con la mentalidad de que la mujer no podía solo desempeñarse solo en la oficina, pues fue algo muy bueno sino también un control de acceso, una requisa de la mujer. El necesitaba una mujer que pudiera desempeñar funciones de hombre. El me enseñó muchísimo a mí me costó lagrimas pero me enseñó muchísimo. Se puso en una tónica de que me enseñaba como sea. Hasta que discutimos y redacte la carta de renuncia y se la pase diciendo que no erala persona que necesitaba. Él se sintió como mal, ella como había llegado ahí. Le rompió la carta de renuncia que él también estaba un poco estresado y que iba a cambiar la relación, ya se encargó de empezar a pulirme (todos los procesos de seguridad).

**Entrevistadora:** tú ya que has tenido un gran abordaje en la seguridad, tu como crees que se ve la mujer en general.

**Protagonista:** La mujer ha dado un paso más adelante que los hombres, yo lo digo por como ellas se defienden ahora en la recepción, como ya se han puesto a analizar la mujer se defiende muchísimo mejor, que los hombres estos un cliente difícil le suben la voz le hablan duro ya se disgustan a cambio la mujer tiende a ser más amable, tener más servicio. El cliente siempre tiene la razón. La mujer ha avanzado muchísimo, la mayoría de lugares de escoltas y seguridad se ha mejorado notablemente.

**Entrevistador** Pero aun que ha mejorado ha crecido la mujer en el negocio en cuestión de responsabilidades pero en aceptar las empresas contratar mujeres.

**Protagonista:** Yo les he dicho porque no contratan mujeres, mi anterior jefe era reacio a contratar mujeres por el hecho de que llegaba a salir con todos los guardias y si tuvieron ciertos inconvenientes. E intentaron y se emocionaron porque las mujeres tenían mayor desempeño que los mismos hombres.

**Entrevistadora:** independientemente de que tú propongamos que se genera más empleo de las mujeres en la seguridad, porque crees que los dan. Son reacios.

**Protagonista:** Yo creo que es problema de falta de riesgo. Yo le dije a la doctora que los hombres son los que dejan el puesto tirado que porque se toman una cerveza en cambio las mujeres son mucho más responsables. Por ejemplo en otra empresa si eran muchas mujeres.

**Entrevistador:** tú crees entonces que no son tanto los administradores sino las empresas.

**Protagonista:** No yo pienso que no que el problema no es de los administradores, el problema es de las empresas que no ofrecen el servicio como tal. De pronto es cuestión de ventas, ya que no lo proponen, por ejemplo en milenio, una empresa cuando yo llegue agradecían que mandaran a una mujer porque ya estaba cansada de los hombres.

**Entrevistadora:** Digamos tú en las empresas que has trabajado o amigas tuyas que te han contado experiencias amargas en la seguridad

**Protagonista** Mira que no, es también como comportamiento de uno, uno puede llegar al punto pero una mujer no puede dejar decir de uno, porque si se han visto mujeres que empiezan a salir con n los guardas.

**Entrevistador:** Has evidenciado maltrato

No ninguna.

**Entrevistador:** que ventajas y desventajas has observado en el negocio de la seguridad siendo mujer,

**Protagonista** Las desventajas, por ejemplo sacrificar muchas cosas de sus familias, la seguridad nunca le van a dar vacaciones en fechas de festejados. Digamos este año me tocó trabajar 24 31. Ser muy responsable en su casa, muy ordenado.

Ya ni su esposo ni sus hijos quieren que trabajen en eso.

Aparte de desventajas familiares cual otra

Salud, dependiendo salud debe elegir este trabajo, uno no puede cambiar plata por salud. En mi caso mis hijos son grandes no tengo ese problema, pero si pienso que las guardas con niños pequeños si tienen ciertas dificultades.

Digamos tienes una guarda, y tienen los niños pequeños tu que le dices. Ha eso pasa es con los hombres, acá las mujeres no piden permiso es más los hombres que mi hijo está enfermo, que la inyección.

**Entrevistador:** En este momento como vez a la mujer en la vigilancia

Está bien posicionada, digamos en los bancos piden mujeres, porque es atención. Digamos hubo una época que tuve que los trabajos difíciles los hacían las mujeres.

**Entrevistador:** Como tu esposo te ve como vigilante



El comportamiento lo dice todo, yo siempre trabajo con hombre si es mejor. Siempre le he aclarado con hombres. Pero él sabe que es con mucho respeto y responsabilidad.

Yo no se sienta orgulloso, pero mis hijos saben que han estudiado gracias a este negocio y otros proyectos realizados.

Siempre recibí apoyo de la familia.

**Entrevistador:** De todas maneras muchas gracias por su atención prestada, le estaremos informando frente a los resultados previos.

- **Entrevista Protagonista 2**

**Entrevistador:** Buenas tarde Viviana somos Laura Saavedra y Nataly Espitia somos estudiantes de la universidad santo Tomás de 10 semestre, estamos realizando nuestra tesis sobre relatos de femineidad de mujeres en el negocio de la Vigilancia.

**Entrevistador:** cuéntanos un poco de ti, como te llamas cuantos años tienes, cuanto llevas trabajando acá en star?

**Entrevistada:** bueno me llamo Viviana Niño tengo 23 años, soy de Bucaramanga Santander, llevo 3 años trabajando completos en seguridad, la empresa en donde yo empecé donde me dieron la oportunidad se llama seguridad san Martin empecé trabajando con los Compensares, cuando empecé en seguridad san Martín con la oportunidad para mi fue algo novedoso porque era coger experiencia en seguridad, pues ya había trabajado antes pero en otra cosa diferente a la seguridad. Haya fue muy chévere hay un trato muy humano y sobre todo a las mujeres, allá se preocupaban mucho por los guardas, en esa empresa dure 11 meses porque tuve

una calamidad familiar y tuve que ausentarme de la ciudad tuve que viajar a Bucaramanga y volví a Bogotá a trabajar en seguridad Shalom y ello me metieron a trabajar en Casa de retirados de la policía Nacional allá dure 3 meses y debido a un embarazo que tuve con fracaso me tuve que retirar ya después de este fracaso entre a trabajar aquí a STAR aquí ya llevo un año y 5 días.

**Entrevistador:** cuales son las funciones que desempeñas dentro de este cargo?

**Entrevistada :** cuando yo entre a Star empecé en portería vehicular en un conjunto residencial en ciudad salitre llamado salitral II, allá empecé con turnos de 2x 2x1 o sea trabajaba 2de día, 2 de noche y 1 libre, después de un tiempo digamos pasado mes y medio nos cambiaron la programación a 3 día 3 noche y 2 descansos había un poco mas de descanso, 15 días después cuando yo entre a trabajar a salitral tuve un incidente y fue donde me di cuenta que estaba embarazada entonces prácticamente mis primeros meses de embarazo fue mi inicio en esta empresa y fue allá en ese conjunto. Ya después de 5 meses me trasladaron acá para la central al principio desarrollaba las funciones de guarda pero ya después iba desarrollando otras cosas como d superación pero en si siempre me he sentido como guarda acá en la empresa también.

**Entrevistador:** de acuerdo alas diferentes roles que has tenido como te has sentido como mujer, mas cómoda, respecto a tu embarazo, o sea como te sentiste siendo mujer como guarda de seguridad?

**Entrevistada :** pues al principio fue algo novedoso y me gusto mucho porque allá el trato era muy chévere, allá se sorprendían que una mujer fuera guarda, y yo empecé a la edad de 19 años entonces uno apenas saliendo y pues yo tenía algo de que la vida me ha hecho madurar a la fuerza, mis pensamientos no son de una muchacha de mi edad, no me gustan las cosas que le

gustan a las muchachas normales, cuando yo inicié aquí en Star yo nunca había trabajado de noche entonces empecé a trabajar de noche y allá en ese conjunto no sentía como un buen trato o sea empezando de que el rechazo era inminente porque los residente como tal o lo seres humanos cuando tienen un poco más de nivel económico lo ven a uno hacia el piso y el trato allá fue muy humillante.

**Entrevistador:** ese trato al que tú te refieres lo sentías por el hecho de ser mujer o por lo económico?

**Entrevistada :** yo lo sentía más por el nivel económico, porque la verdad habían muchas personas que podían tener nivel económico alto pero que con nosotras eran divinas personas, que había días de intensas lluvias y no faltaba el residente que decía tome esto para frío o algo así entonces uno se sentía acogido, pero mientras uno le estaba tendiendo la mano a uno el otro estaba echándole su Madrazo mientras uno atendía ya después de que Salí de salitral y me trasladaron aquí para la central pues a mí me trasladaron fue porque yo estaba embarazada y tuve un accidente, me rodé por unas escaleras y yo dije ahí perdí mi bebe y me dieron 1 2 días de incapacidad y pues acá se pegaron al techo porque mi embarazo era de alto riesgo y los primeros 3 – 4 meses me la pasaba en incapacidad 2 días de incapacidad o 3 entonces aquí se pusieron serios porque claro eso genera gastos, pérdidas y cuando yo llegue aquí yo estaba igual uniformada, me sentía o me hicieron sentir no se si por que estaba embarazada me sentía así o no se pero me hacían sentir como si estar embarazada fuera un delito, sentía mucho rechazo,

**Entrevistador:** o sea ellos si te rechazaron por el hecho de estar embarazada?

**Entrevistada :** si, porque por ejemplo hubo un día que yo llegue a las 8 de la mañana y me llamo la Dra. Nohora y como yo estaba haciendo mis cursos profilácticos del embarazo entonces eran los sábados y yo aquí los sábados trabajaba pero hasta medio día no más, y me ausente 2sábados para ir a los cursos igual yo traía el soporte, pero ella me dijo que no que yo aquí trabajaba de lunes a sábado entonces que pasara los cursos para el domingo y yo le dije no Dra. no se puede los domingos no hay esas cursos y me dijo Viviana solo recuerde las condiciones en que usted entro acá, me dijo prácticamente usted resultó aquí supuestamente embarazada y a mi esas palabras me golpearon mucho y desde ahí yo venía con miedo a la oficina, me sentía rechazada no se...

**Entrevistador:** y con tus compañeros?

**Entrevistada :** no con mis compañeros no, cuando estuve allá en salitral fue un excelente trato porque tuve unos compañeros súper colaboradores, pendiente de nosotras, había comprensión y colaboración, estaban muy pendiente de uno y en el turno de la noche el movimiento se acaba tipo 1 2 de la noche, entonces ellos de ves en cuando iban y miraban como estábamos porque nosotras éramos solas ahí en portería ellos estaban de re corredores y en sótanos ellos vivían muy pendientes de uno, lo hacían sentir muy bien a uno, pues también era como la mamá de ellos jejej

**Entrevistador:** que te llevo a trabajar en la vigilancia?

**Entrevistada :** para mí fue como un sueño frustrado, porque yo desde pequeña yo quise irme para las fuerzas armadas, prestar servicio en el ejército así como lo hace un hombre y a mi siempre me ha gustado el trabajo rudo, y además desde mi familia mi papá me ha enseñado a ser

una persona muy estricta él dice una cosa y así se hace, entonces como no pude irme para el ejercito por situación económica en ese tiempo era muy caro para una mujer, entonces lo más parecido al ejercito e la seguridad privada y sé que uno debe ser muy estricto porque en la academia donde hice mi curso para ser guarda nos toco con unos tenientes retirados del ejército y ellos nos enseñaron que uno como guarda debía ejercer como se debía, entonces para mí lo más parecido con la milicia era la seguridad privada.

**Entrevistador:** cómo defines la seguridad privada?

**Entrevistada :** la seguridad privada yo la defino como un reto, intentar brindarle seguridad a las personas que lo contratan a uno, porque desde el momento que uno se uniforma sabe que es la carne del cañón del delincuente o sea al primero que hay que darle es al guarda, entonces es todo un reto tener el turnos desde que empieza hasta que termina sin novedad.

**Entrevistador:** tú sientes que las mujeres están preparadas para esta profesión?

**Entrevistada :** pues antes la sociedad no estaba preparada ni siquiera para que una mujer trabajara, pero ahora estamos en igualdad de condiciones, entonces yo creo que si estamos preparadas para desempeñar las mismas funciones que los hombres, incluso una mujer hace mas funciones que las que hace un hombre porque eso yo lo tengo mentalizado por el teniente que nos dijo, a veces las empresas de seguridad o entidades de salud prefieren contratar mujeres porque son más responsables, porque son cabeza de familia, son cabezas de familia, se proponen responder por su hogar, porque uno de mujer es mas responsable por las obligaciones que tiene más que los hombres, porque uno sabe que al momento de separarse ellos se ven y le dejan todo a uno y uno tiene que salir adelante. Uno de mujer trasnocha más que un hombre

**Entrevistador:** respecto a los jefes que has tenido, como crees que ven a la mujer?

**Entrevistada:** no, un jefe no cree que una mujer pueda sacar un puesto en seguridad sola porque siempre he escuchado de mis anteriores jefes y del que tengo ahorita también de que no una mujer sola no toca ponerle un hombre para que la refuerce porque sola se atortola. Entonces yo digo que para los jefes uno como mujer no les llena las expectativas que tienen con un hombre.

**Entrevistador:** en ese sentido crees que la vigilancia es un trabajo masculinizado?

**Entrevistada:** para mi según mis creencias si, es un trabajo mas masculino que de mujeres

**Entrevistador:** y es mas masculino por los jefes, por lo administradores o porque?

**Entrevistada :** yo digo que por la funciones que tiene que cumplir uno como guarda, por ejemplo cuando yo entre aquí como les dije estaba en portería vehicular y una residente una vez dijo unas palabras que me quedaron grabadas yo sé que lo dijo por ofender nos dijo: las mujeres que trabajan en la vigilancia se vuelven unas marimachas y mi compañera era una mujer muy revolucionaria entonces ella le dijo si porque le dice porque ustedes como hablan por esos radios hablan muy feo con esos códigos, y eso que utilizan debe ser para hombres y mi compañera le dijo noo es que nosotras tenemos igualdad de condiciones que los hombres y además uno habla con códigos para que el ladrón no vaya a entender.

**Entrevistador:** nos contaste que cuando entraste a la central, estaban en situación de embarazo y se presentaron ciertos rechazos, ahora que ya no lo estas han cambiado las cosas, siguen igual?

**Entrevistada :** yo digo que no, pues yo lo digo así porque mi compañero Nelson renunció, y yo no se si no hubiera sido así, porque el día que se me acabo mi licencia de maternidad yo vine y hable con don Farid que es mi jefe de operaciones, él me dijo no Viviana usted va a volver acá pues como no la podemos echar entonces toca que este de disponible pues si tiene que ir a reforzar un puesto pues se va, yo lo sentí como un **rechazo** si no hubiera sido porque mi compañero Nelson renuncia que era el que estaba como asistente de operaciones yo creo que yo estaría deambulando por los puestos y la verdad yo si he visto mucho rechazo por la mujer en esta empresa empezando desde la subgerente para arriba.

Por ejemplo un día estaba acá en estado de embarazo, y la subgerente estaba aquí abajo y llego una señora a preguntar si estábamos recibiendo personal femenino y le pregunte a la subgerente y me dijo: ayy no viejas no..... No quereos más viejas aquí..... Yo no quede mirándola y me dijo no Viviana es que las viejas son muy chismosas entonces **para mi lo sentí como un latigazo**

**Entrevistador:** por parte de tu jefe Farid has recibido algún rechazo?

**Entrevistada :** no se si por ser mujer, por ser guarda o no se, de pronto es que él sea así o de donde el viene ese cargo siempre todos son muy despreciativos yo siento que el a mi no me pone cuidado cuando le voy contar las novedades me toca perseguirlo para donde vaya y al final me dice bueno Viviana y se va entonces ya me toca es con los supervisores.

**Entrevistador:** que ventajas y desventajas tienen las mujeres al trabajar en seguridad?

**Entrevistada :** en esta empresa no he sentido ventajas, pero en las otras empresas donde he estado están muy preocupados por la salud ocupacional entonces el director de allá de compensar que los únicos que podían trasnochar eran los hombres porque las mujeres era mas desgaste mental y pues mas encima teníamos que llegar a la casa a arreglar la casa, en esta empresa también fue un poco ms suave porque allá en el conjunto nos dejaron a las mujeres en portería y a los hombres cuidando los carros y a nosotras no.

A nivel general no veo muchas ventajas, desventajas si muchas las oportunidades laborales son demasiadas escasas, uno ve avisos se necesita personal masculino, por ejemplo yo sin mentirles pase 40 hojas de vida y en ninguna me llamaron, yo conseguí trabajo fue por un primo de mi esposo.

**Entrevistador:** tú nos decías que no ves ventajas como mujer en el trabajo de la vigilancia, que quisieras recibir?

**Entrevistada :** quisiera recibir mejor trato, que valoren mas el trabajo que uno hace lo hablo más que todo por esta empresa, reconocimiento.

**Entrevistador:** has recibido en algún momento discriminación por compañeros, jefes o demás?

**Entrevistada :** un supervisor en la empresa anterior me hacia persecución, quería buscarme el quiebre a mi, logro que me hicieran un llamado de atención y me trasladaron a sótano



**Entrevistador:** que es ser mujer en vigilancia? O como caracteriza a la mujer en la vigilancia?

**Entrevistada:** para mí somos una potencia porque cuando uno está en un puesto de vigilancia es el centro de atracción tanto para los compañeros como para el cliente, para mí una mujer en un puesto es mejor imagen, es mejor.

**Entrevistador:** crees que las empresas le brindan más oportunidades a los hombres o a las mujeres?

**Entrevistada:** a los hombres, e todo lado dice se necesita personal masculino

**Entrevistador:** pasando al ámbito familiar, que piensa tu esposo de que seas guarda de seguridad?

**Entrevistada:** eso si me da duro recordarlo, pues mi esposo es escolta y trabaja con una familia que es adinerada entonces él está acostumbrado a tratarse con chicas bien, bien arregladas, bonitas mas educadas, entonces cuando peleamos con él me dice **es que usted es una simple guachira**, para mi esposo yo siento y yo sé que **es una vergüenza** que yo sea guarda de seguridad, para mi familia por parte de mi mamá es un orgullo, son felices de que yo sea guarda.

**Entrevistador:** quieres agregar algo más frente al tema?

**Entrevistada:** noo nada más

**Entrevistador:** cuando se tengan los resultados, te los daremos a conocer y muchas gracias por toda la información que nos brindaste muchas gracias.

- **Entrevista Protagonista 3**

**Entrevistador:** Bueno María Buenos días, la contactamos para que nos hiciera el favor de contarnos un poco sobre su historia laboral, como ha sido ese trabajo en la seguridad, ésta es la tesis que mi compañera Laura Saavedra y yo estamos desarrollando.

Para empezar cuénteme un poquito de usted, como se llama, de donde viene, es aquí de Bogotá .

**Entrevistada:** mi nombre es María Isabel Nomesque tengo 42, soy separada pues legalmente no pero si soy separada, tengo 3 hijos 1 nieto. Soy hija de un Guajiro y una Boyacense, mi madre vive en Duitama, mi hijo el mayor ya está casado organizado, vivo con el segundo y el menor esta en la Costa en Valledupar con el papá. Ese es como el resumen de mi vida personal.

**Entrevistador:** cual es el cargo que desempeña en esta empresa?

**Entrevistada:** soy guarda de seguridad

**Entrevistador:** cuanto tiempo lleva en este cargo?

**Entrevistada:** en este cargo, en esta empresa llevo relativamente poco, en este cargo de guarda llevo 13 años, en STAR llevo 6 meses.

**Entrevistador:** Cuénteme un poquito cuáles son sus funciones

**Entrevistada:** yo me encuentro en la recepción de un conjunto de Gratamira Campestre 3, mis funciones pues atender a los residentes, inicialmente manejo la parte de portería y recepción,

en también en pocas ocasiones el control vehicular porque estaba con un tipo pero cuando no la tienen toca ir a abrirles la puerta, toca recepcionar correspondencia, informar a los residentes cuando llegan visitantes, pedir autorización de ingreso, recibir documentación, estar pendientes de las cámaras, estar pendiente de los reportes que piden en la empresa, es como multifuncional pero me parece muy bonito, es un trabajo muy bonito me gusta mucho.

**Entrevistador:** cuéntenos un poquito de la experiencia como guarda de seguridad

**Entrevistada:** haber en este campo es un poquito difícil el hecho de ser mujer porque por lo menos a mi se me dificulto entrar a trabajar en seguridad por la estatura, porque pase muchas hojas de vida, muchas entrevistas y cuando ya me decían cuánto mide? 1.50 me decían no es que el perfil no sirve, entonces fue frustrante al principio. Di con una empresa que afortunadamente me dio la oportunidad pues porque uno no nace aprendido pero dentro de los procesos de aprendizaje tiene que saber trabajarlos y decir si adquiero experiencia o no, que en este momento parte de mi experiencia viene por la oportunidad que me dio una persona en una empresa de seguridad porque yo le dije mmm ustedes piden con experiencia pero no dan la oportunidad y si uno quiere a mi me gusta la seguridad porque a uno debe gustarle lo que hace, como a mi gustaba la seguridad quería saber como era trabajar en esto y me gustó, yo ingrese como relevante como en cualquier empresa conociendo el puesto, estuve rotando en el hospital de BOSA Pablo VI y después de un tiempo me trasladaron al hospital de Meissen y al poquito tiempo me hicieron la propuesta de coordinar el puesto y dure prácticamente 12 años coordinando el hospital de meissen, entonces viene uno adquiriendo experiencia no solo a nivel laboral sino personal.

Una profesora no se avergüenza de ser profesora pero Nosotros mismo como guardas nos hemos encargado de ese rechazo de la sociedad, pues el celador, el vigilante, el guachimán,

porque esos son los términos que utilizan para referirnos a nosotros pero yo creo que hace parte muy importante de la seguridad de los ciudadanos, porque nosotros somos la quinta fuerza, ósea por algo somos la quinta fuerza, a nadie le dice no es que usted hace parte de la fuerza del estado porque no mas, entonces para mi yo pienso que el ser guarda y el concepto de ser guarda de seguridad **es hacer las cosas con grandeza y saber que nosotros somos parte importante de la sociedad y que como tal debemos hacerlo bien ese es como un concepto general.**

**Entrevistador:** cuéntenos un poquito como.... Haber me contaba que había trabajado en la parte hospitalaria y ahorita esta en un conjunto, ha recibido rechazo en alguno de estos dos ámbitos de pronto por ser mujer?

**Entrevistada:** Más en el conjunto en el hospital no porque la gente que se trata es con maternas, con abuelitos, entonces uno por ejemplo entiende a la materna sus dolores y trata de apoyarlas por lo que uno ya es madre y la entiende en cambio el compañero hombre no , por ejemplo también con los niños uno como mujer es mas exequible a tratar con los niños, por ejemplo si unos esta en pediatría y si le molesta en llanto de un niño pues hombre difícil, en esa parte en el hospital no sentí como la discriminación. En el conjunto si porque de pronto tienen el concepto que la niña de vigilancia es la que se ennovia con el policía que pasa revista, la que se ennovia con el domiciliario, la que le coquetea al residente pues esto me lo dieron a entender en el conjunto donde estoy porque dice las mujeres no nos gustan porque son las que vienen a coquetear a los hombres haber que sacan, puede que haya pasado alguna vez o así sea porque uno no esta excepto de nada, pero yo tengo un concepto muy profesional muy diferente porque se a lo que voy, estoy segura de lo que estoy haciendo y sé que lo hago bien, pues uno tiene errores y que con la marcha los va aprendiendo, pero nadie o por lo menos yo no voy en busca de novio o

alguien que me saque de pobre por favor o sea no; de pronto que hayan otras niñas que les haya pasado, que lo hayan hecho porque no falta el residente que le coquetea a uno o que le lleve que el chocolate o la manzanita.... eso es normal... pero eso es mas la madurez que uno tenga como mujer y del concepto que uno tenga de que su trabajo es su trabajo y no lo debe mezclar con lo otro y ya. Pero en el conjunto SI sentí discriminación

**Entrevistador:** María para usted que es ser mujer?

**Entrevistada:** mmm es lo más bonito, es un premio de Dios, es una bendición, en si encierra muchísimas cosas, encierra valores, encierra amor por todos lados, porque nosotras somos hijas, madres ,esposas, y yo creo que ahí con eso se dice todo. Es una bendición de Dios ser mujer, yo me siento orgullosa de ser mujer de ser madre aunque no tenga una pareja pues que me apoye pero si es algo muy bonito, es algo muy especial y ser mujer refleja el cubrimiento de amor hacia todo el mundo, no es que los hombres no amen solo que nosotras somos mas expresivas, nosotras somos mas sensibles a todo, nosotras tenemos ese sentido de percepción que los hombres no lo alcanzan a desarrollar pero nosotras si y ese es un concepto personal yo estoy muy orgullosa y agradecida con Dios por ser mujer. Dentro de todas las funciones me quiero mucho.

**Entrevistador:** ¿que es ser en la vigilancia?

**Entrevistada:** ser mujer en la vigilancia es verraquera, ser mujer en la vigilancia es decir yo puedo, yo tengo las capacidades de hacer y ser una guarda de seguridad en todo lo que encierra el concepto de guarda de seguridad sea hombre o sea mujer, entonces yo pienso que es verraquera más que todo, es tener la frente en alto y sentirse orgullosa de que independientemente

sea mujer y **tenga un uniforme empezando que por ahí pienso estigmatizan un poco a la mujer** porque le ponen el mismo uniforme que al hombre, el pantalón, la camisa, la corbata todo es igual que el señor, pero es eso, mostrar que una mujer puede y lo hace muy bien; entonces una mujer en la vigilancia es lo mejor que hay porque tiene pienso yo no es que discrimine a mis compañeros por ser hombres que el sentido de pertenencia se ve mas en una mujer vigilante que en un hombre, uno no esta pendiente de la cola de la niña que paso que esta bonita y se queda como bobo con la boca abierta, en cambio puede pasar un tipo que este muy chorro muy simpático pero sabe lo que esta haciendo, a uno le pueden llegar mil cosas pero uno si tiene esa percepción de estar trabajando, estar pilas, ojo que me pueden embobar, en cambio los hombres se dejan enredar muy fácil y también lo que yo le decía por lo menos en los hospitales el tener como ese sexto sentido que le dice a uno mire esa persona esta mal, de pronto el compañero hombre frena mucho la gente por ejemplo dice usted no puede entrar porque yo mando acá no seque en cambio uno le dice en que le puedo colaborar si esta dentro de mis funciones lo puedo ayudar o le puedo llamar a la persona que le puede colaborar uno no se limita tanto como ellos, ellos dicen aquí me paro y aquí me quedo pero como que uno abre mas el espacio sin que le violen a uno la labor que esta cumpliendo, pero si esa sensibilidad de ser mujer yo pienso que la mujer en la vigilancia es lo máximo, en las fuerzas no solo en la vigilancia en la policía, el ejercito que debe haber humanización en el servicio que es lo que de pronto le falta a muchas instituciones

**Entrevistador:** cómo se caracteriza María en la vigilancia?

**Entrevistada:** yo como mujer soy como le digo para que no suene de cajón..... Yo soy honesta conmigo misma porque trato de cumplir al máximo con mis horarios, cumplir mis

labores, aprender mucho de lo que me están enseñando saber que tengo unas consignas claras que tengo que cumplir, primero conocer mi puesto, saber lo que tengo que hacer y la función que a mi me encomendaron, entonces es eso, es global si yo.....llego siempre dispuesta con la cara de ponqué, yo tengo algo muy personal yo puedo tener problemas y lo afectan a uno muchísimo como lo que paso con mi hijo hace poquito y que uno trata que no lo afecte en el trabajo pero si la afecta pero uno tiene que.. ponerse su uniforme ponerse su traje de payaso para que salir con la cara bien alegre para que la gente no lo vea a uno bien amargado y de mal genio con cara de fusil, y a parte de eso tener un traje de foca porque eso le ayuda a uno que las cosas malas le resbalen, a mi me llego una persona que me insulto me trato mal en el momento me dolió pero ya después no, yo soy esa persona que se pone los 3 trajes con disposición de hacer las cosas bien y le pido mucho a mi Dios que cuando salga llegue bien que es lo mas importante, salir bien encomendarse mucho a Dios, aunque no soy católica soy creyente, no practico ninguna religión pero lo tengo ahí que para mi es básico y es elemental.

**Entrevistador:** María en la actualidad cómo el rol de la mujer en la vigilancia?

**Entrevistada:** Importantísimo, importantísimo porque primero que es tan bonita, es una labor de mucha responsabilidad, pero que no implica que sea de responsabilidad sea magnifico trabajar en eso, a uno en los recorridos le toca caminar mucho, la oportunidad que las empresas de seguridad nos están dando a nosotras las mujeres es de admirar es de aplaudir porque gracias a Dios nos están abriendo un campo laboral.

**Entrevistador:** Entiendo que su percepción es que se está quitando eso de la discriminación a la mujer

**Entrevistada:** si señora, claro que si

**Entrevistador:** No podemos dejar de lado la discriminación porque todavía la hay

**Entrevistada:** siiii claro, siempre la va haber,

**Entrevistador:** entonces la pregunta es usted quien cree que la genera o qué la genera

**Entrevistada:** Nosotras mismas, o sea el ser machistas lo crea la mujer, porque nosotras engrandecemos al hombre y pensamos que el hombre es el que lleva, el que trae ,el que trae el mercado a la casa, la plata entonces yo tengo que estar sumisa porque soy la mujer entonces soy la que lavo, cocino, plancho y cuidarlos niños; entonces la sociedad y de pronto la misma familia porque en mi casa a mi me formaron con que tenía que casarme para toda la vida y si tenía 7 chinos mejor entre más uno tenga mejor y así el marido nunca la va a dejar.... Error a mí con 3 y me dejo imagínese donde hubiera tenido 7 hubiera si peor, entonces yo pienso que el machismo y la discriminación empieza de nosotras mismas.

**Entrevistador:** ¿cree que la vigilancia es un trabajo masculinizado?

**Entrevistada:** en este momento se está abriendo campo para la mujer pero si es masculinizado, como toda fuerza del estado si es mas masculino porque por obvias razones los mismos clientes las mismas persona que contratan el servicio de vigilancia le dicen a usted yo no quiero a mujer porque de pronto en una portería la empujan y entran o le pegan y entran, físicamente no son mas fuertes que los hombres entonces si hay una agresión con alguna persona obviamente la van a golpear por esa protección entre comillas si discriminan. Porque se para un señor de 1.90 y uno que mide 1.50 también puede enfrentar un problema pues no con fuerza pero



si con argumentos como parar a una persona y decirle usted no entra por esta, esta y esta razón sin necesidades ir a pelear, o sea yo no veo la necesidad que tengan que parar a una persona de 1.90 para que la gente respete, el respeto va y nace de la misma persona. Si yo porto mi uniforme y sé lo que estoy haciendo yo me paro en una puerta y si no entra no entra y mido 1.50 y eso le da a uno pie para muchísimas cosas.

**Entrevistador:** ¿que ventajas y desventajas ve en que la mujer sea guarda de seguridad?

**Entrevistada:** Ventajas: económicas porque le brindan la oportunidad a uno de tener un salario fijo, un ingreso que es importante para la familia si yo tuviera pareja seria fabuloso porque entre los dos tendríamos las cosas, aportaríamos. La oportunidad de trabajar de no estar siempre ahí, de surgir, de capacitarnos, de aprender muchísimas cosas. **Desventajas:** de pronto si somos madres si tenemos hijos pequeños la desventaja seria que yo no podría estar muy pendiente de mi bebe o de mi hijo pequeñito porque las horas laborales son bastantes largas, de pronto las trasnochadas aunque no es una desventaja así como tal pero a veces es una desventaja porque a veces uno se cansa mucho uno no es como cuando llega el hombre uno le tiene la comida, uno llega a su casa y si quiere comer tiene que calentar tiene que preparar para el otro día, mientras que los compañeros hombres no, ellos llegan y las mujeres le tienen desde el uniforme para arriba todo listo, la comida lista y les empaca su ollita para el otro día, entonces hay mas cansancio en esa parte pienso que mas en la madrugada porque uno llega y duerme un rato pero aye que tiene que levantarse a hacer aseo, recoger al niño al colegio, eso si seria una desventaja pero que tampoco implica que uno no pueda trabajar por eso porque hay trabajos que implican mas tiempo que la vigilancia y somos mujeres las que los hacemos.

**Entrevistador:** durante la experiencia que ha tenido, ¿en algún momento ha evidenciado maltrato hacia la mujer?

**Entrevistada:** si claro

**Entrevistador:** cuénteme una experiencia

**Entrevistada:** en el hospital habían cuerpos de pareja (hombre mujer) en el control de acceso, porque hombre y mujer porque el hombre requisaba a los hombres y la mujer a las mujeres por que uno corre el riesgo que hasta un arma puedan entrar para rematar al paciente o entrar comida cuando no esta autorizado y hasta pueden matar al paciente, y pues la requisita es obligatoria y pues de tactos porque es le meten la navaja en los cinturones, entonces venia un personaje corriendo y no entro por la fila de los hombres si no por el de las mujeres ella lo paro para requisarlo y pues el tipo la cogió a golpes ella tuvo fractura del tabique, la cara se la volvió nada, la cogió contra la pared y le daba puños, incluso a mi misma en una requisita en la puerta de visita iba un señor con una gelatina y yo le dije no señor usted no puede ingresar la gelatina, él se enfureció lo que hizo fue coger la gelatina y me la boto por la cara me cogió de acá (de la camisa en el pecho) y me lanzo a una reja, entonces claro agresiones verbales uno recibe todo el tiempo pero físicas por lo menos en la experiencia que he tenido se ha presentado mucho eso. Pues en el conjunto afortunadamente no ha pasado, pues ya las condiciones cambian por lo que el estrato socioeconómico es alto pues si hay maltrato como ayy esta vieja es una bruta, no sirve para nada, tonta, estúpida, conteste bien pero ya como agresiones físicas no.

**Entrevistador:** ahora un poquito de su familia, ¿Qué piensa su ex esposo de que sea guarda de seguridad, sus hijos?

**Entrevistada:** haber mi ex esposo por el hecho de ser militar lo tomo a bien, y pues a mi me enseñó mucho, yo le aprendí mucho, yo hice cursos de radio con él antes sin pensar en la vida que iba a ser guarda de seguridad yo le transcribía los cursos en el ejercito entonces yo aprendí mucho del manejo de armas de radios de comunicación de códigos de toso eso, entonces él me decía la **vigilancia como la milicia la hace el soldado**, el soldado se da la buena o la mala vida, el vigilante se da la buena o la mala vida, usted haga lo que le digan, si a usted le dicen parece 5 horas en esa puerta párese 5 horas en esa puerta es su función hágalo y métase en la cabeza que es su función y hágalo, entonces el me ayudo mucho en la parte militar me ayudo mucho independientemente que estemos separados llevamos una buena relación de amistad, él ya se retiro del ejército incluso está coordinando la seguridad del hospital de Pumarejo en Valledupar y aparte de eso él es escolta de un alcalde del cesar, entonces él a veces hay conceptos de la parte hospitalaria que el no conoce entonces el me llama y me dice nena que hago si pasa tal cosa y yo le digo el lineamiento para hacer tal cosa es este, el conducto regular es este, hablese con el auditor médico entonces tenemos buena relación, mis hijos pues el mayor ya es casado tiene su hijo su hogar entonces casi ni nos vemos, el que vive conmigo estudia física en la nacional él también es de los que me apoyan, está muy pendiente de mi, pues muy poco nos vemos por ahí a la hora de la comida, el pequeño como vive con el papá y además es un pelado tiene 15 años pero si me apoyan mucho, son buenos amigos yo les cuento cosas, les digo dentro de mi experiencia por ejemplo del cuidado personal de ellos, a los niños también los violan ojo con eso el cuidarse a nivel personal va en ustedes mismos cuídense un poquito, su cuerpo es de ustedes no es de nadie más si usted tiene una relación y no se cuida el que se va a enfermar es usted entonces a mi me sirve mucho eso, yo hablo con ellos, son hombres pero el hecho de que sean hombres no quieren decir que uno no los cuide.

Tengo en este momento una pareja sentimental hace 3 años, nos llevamos muy bien, no vivimos porque no ya no viviría con otra persona porque ya me parecería jarto levantarme a hacerle desayuno y eso pero él es una persona muy especial, e ingeniero civil dentro de las cosas de la vida se dieron las cosas y pues respeta mucho mi trabajo, valora mucho lo que yo hago, no me siento discriminada de hecho me enseñó una cosa muy bonita que cuando uno se quita el uniforme se quita el cargo sigue siendo la misma persona, entonces es una relación muy bonita, es un apoyo moral, sentimental entonces yo pienso que el amor de hijos es diferente entonces la parte emocional es él lo más bonito que tengo en ese momento.

**Entrevistador:** desde que usted tomó la decisión de ser guarda de seguridad siempre ha recibido el apoyo de ellos? Nunca le han dicho no haga eso?

**Entrevistada:** no nunca, siempre me han apoyado para nada, de pronto las traspasadas, las horas interminables en el hospital porque yo sabía que entraba a las 6 pero nunca sabía a qué hora salía, los 31 tenía que pasar la noche trabajando y arte del 1 porque no me llegaba el relevo entonces mi hijo un día me dijo nooo madre pero un 31 usted nunca la pasa con nosotros, esa es la parte complicadita pero yo le decía no mijo váyase para donde sus abuelos.

**Entrevistador:** bueno María no se si quiera agregar algo, contarme algo más

**Entrevistada:** no señora, me parece muy bonito lo que están haciendo, me parece muy bonito que tengan ese acercamiento con las personas y dentro de lo que ustedes están estudiando es parte fundamental de una empresa o sea ustedes lo escuchan a uno, le dan soluciones y eso es lo que uno busca que haya gente que lo escuche porque no solo es solo que a uno le exigen lo exigen y lo revientan y no lo escuchan, pero ustedes como psicólogas yo pienso que son parte de

la columna vertebral de una empresa y que siempre debe ser así, mi concepto es felicitarlas por lo que están haciendo, aparte de que es una persona bonita físicamente y bonita personalmente me parece una persona muy angelical muy bonita, y tengan la certeza que lo que están haciendo es lo que ustedes quieren y les va a ir muy bien, es un consejo de una vieja con la certeza de que están haciendo lo quieren se les va a abrir muchas puertas cuando uno no quiere lo que hace difícilmente lo va a cumplir, entonces son metas que tienen que cumplí entonces para adelante, nada pues hay baches, hay tropiezos pero ustedes son unas verracas el trabajo de ustedes es de admirar es de quitarse el sombrero entonces las felicito y que me les vaya muy bien.

**Entrevistador:** muchas gracias por sus palabras, por el tiempo que ha compartido con nosotras.

**Entrevistada:** no señora de nada y lo que necesiten ahí estaré. Muchas gracias

- **Entrevista Protagonista 4**

**Entrevistador:** Hola buenos días, cual es tu nombre?

**Entrevistada:** Ángela Lucero Rincón

**Entrevistador:** cuántos años tienes?

**Entrevistada:** tengo veinte tres años

**Entrevistador:** cuanto llevas trabajando en vigilancia?

**Entrevistada:** en vigilancia llevo 3 años y medio

**Entrevistador:** a qué edad empezaste?

**Entrevistada:** yo empecé a los 20 años

**Entrevistador:** qué cargo desempeñas actualmente?

**Entrevistada:** mi cargo es vigilante en recepción

**Entrevistador:** En que puesto estas?

**Entrevistada:** ahorita estoy en el conjunto residencial Adarves del salitre.

**Entrevistador:** cuanto tiempo llevas acá en la empresa?

**Entrevistada:** ya completo los dos meses

**Entrevistador:** como te has sentido dentro de la empresa?

**Entrevistada:** dentro de la empresa me he sentido bien, no he tenido queja alguna, la relación con mis compañeros ha sido bien, con los supervisores también, cualquier queja, recomendación se les comenta, ellos nos dan las opciones y bien hasta el momento.

**Entrevistador:** eres hija única?

**Entrevistada:** soy la mayor de 4 hermanos, tengo 3 hermanos y 1 hermano

**Entrevistador:**

**Entrevistada:** mi hermano estudia administración de empresas y los fines de semana trabaja, mi hermana está haciendo unas pasantías con el Sena y mi otra hermana tiene 9 años y esta en la escuela.

**Entrevistador:** vives con tus papás?

**Entrevistada:** no aquí en Bogotá no, vivo con una tía y mis primos, mi tía es por parte materna

**Entrevistador:** donde vive tu familia?

**Entrevistada:** mi familia es de Boyacá, viven allá

**Entrevistador:** hace cuanto llegaste a Bogotá?

**Entrevistada:** a Bogotá llegue hace 4 años

**Entrevistador:** desde que llegaste a Bogotá empezaste a trabajar en la vigilancia?

**Entrevistada:** si, aunque me costó un poco entrar trabajar en el gremio de la seguridad pero entré, yo entre en monitoreo de alarmas, ese fue el primero de ahí me relevaron a guarda y ahí he seguido como guarda, estuve embarazada me relevaron nuevamente de monitoreo pero de alarmas y nuevamente estoy como guarda, estaba en recepción en universidad, en conjuntos y en empresas.

**Entrevistador:** En Sogamoso trabajaste en vigilancia?

**Entrevistada:** no en Sogamoso terminé mis estudios, terminé un técnico en criminalística y me vine para Bogotá a conseguir trabajo.

**Entrevistador:** cuando llegaste a Bogotá que hiciste?

**Entrevistada:** uno de los profesores de criminalística es parte del gremio de seguridad, él trabaja en una escuela de seguridad entonces él fue el mas me estuvo vinculando y enfocándome mas o menos a donde podía entrar, me pareció un poco difícil, aunque yo hice mis cursos y todo

me pareció difícil porque esa era la primera vez que yo iba a laborar a entrar al gremio de laborar y me pareció complicado empezar como mujer porque siempre hay muchas empresas que no las admiten por ser mujer, muy joven, sin experiencia. Yo entre de veinte años y sin experiencia, Entonces en muchas empresas no, no, no pero entonces uno buscando logre entrar en una que fue la primera que entre como monitoreo de cámaras y medio muy duro porque era la segunda mujer aunque la primera en cámaras y siempre entrar en cámaras es un poquito mas alto que el guarda normal y siempre tuve un poco de complicaciones con los jefes y los guardas normales.

**Entrevistador:** o sea tú manejabas un cargo más alto que los guarda?

**Entrevistada:** si como uno en monitoreo tiene un rango más alto, casi como un coordinador, un supervisor entonces pues claro entrar de una donde los guardas ya están acomodados y cuando no tenían un jefe mujer entonces les choco a ellos y me choco a mi porque erala primera vez que trabajaba , que iba a estar con compañeros y de todas maneras en un cargo alto.

**Entrevistador:** como te sentiste?

**Entrevistada:** me sentí como dice uno primípara, me sentí rara, de todas maneras tuve un supervisor que me apoyo, me estaba indicando porque no es lo mismo ver un curso en un salón a estar practicando, entonces me enseñó, esto se hace así.... Esto así..... Cualquier novedad informarla así..... esto no se escribe porque hay cosas que no se pueden escribir y así como hay cosas que hay que escribirlas, ahí aprendí, esa fue como mi escuela, de ahí hubo mucho complique con los hombres como le digo, preciso tenía un coordinador hombre que no le guste un poco, los compañeros también yo entre así como de una entonces ¡¡uyy que paso acá¡¡ nadie



me distinguía yo entre nueva, entonces influyo en muchas cosas para que me relevaran, para que me bajaran de ahí, de ahí estuve como guarda, guarda recepcionista nuevamente, de ahí me salió un nuevo trabajo porque ahí donde yo estaba me mataba mucho, semana-semana-semana un solo día de descanso y yo quería capacitarme más y pues a uno le tocaba esforzarse mucho para que le dieran esa oportunidad de educarse, de progresar y me salió trabajo en otro lugar donde estuvo mejor el sueldo y mejores turnos con descansos entre semana donde uno podía aprovechar de ahí estuve en recepción en un conjunto residencial, aproveche bastante e hice bastantes cursos de la parte de seguridad, prácticamente tengo especialización en seguridad petrolera, tengo de supervisor, de medios tecnológicos, en vigilancia estoy en el actualizado, prácticas de tiro entonces esa empresa me dio esa oportunidad. Afortunadamente o desafortunadamente no lo podría yo decir resulta que quede embarazada pero tuve también la oportunidad que me subieran a medios tecnológicos en el sistema de alarmas y también aprendí bastante porque era una situación que no sabía... yo sabía monitoreo de alarmas pero no de alarmas igualmente también aprendí, me enseñaron bastante, Salí de ahí y entre en recepción en una empresa de seguridad pero en la parte de industria de empresas, cada sitio es muy diferente. Uno aprende bastante y de ahí mis compañeros, mis supervisores buena relación me han tratado bien.

Aunque a veces cuando uno busca trabajo si como que lo piensa, porque muchas empresas buscan como un perfil que tiene que ser un poco con más experiencia o como con más compromisos, porque a uno lo ven joven, lo ven con menos compromisos, menos responsabilidades entonces como que no esta persona no se le ve el cargo. **Cuando entre aquí a star me entrevistó la señorita Nataly y me vio mi perfil entonces yo le conté mi historia laboral, mi historia de recorridos y me dio la oportunidad porque ya viendo que estaba con**

**experiencia y prácticamente con conocimientos de todo lo de seguridad podía yo ejercer el puesto en el que estoy actualmente.**

**Entrevistador:** me contabas que cuando entraste a trabajar entraste con un cargo un poco más elevado que el de los guardas ¿Qué crees que ellos pensaban?

**Entrevistada:** pues más de uno lo que pensaba era que no sabía porque ellos sabían que no tenía experiencia, que no sabía, que no podía de pronto colaborarles porque más de una pensó que yo llegaba a otra cosa diferente mas no a colaborarles, **igualmente no les gusto que una mujer los mandara** o les pidiera el favor porque en esas casos uno en sistemas de alarmas cualquier cosa que uno veía le pedía al guarda ¡por favor me llega allá que vital persona o hay esta situación entonces como que no les gustaba que alguien les dijera ¡vaya! o colabórenme y mas una mujer. Como le digo como entre nueva a nadie le gusto porque decían esta nueva llega aquí a mandar y eso no lo aceptaban.

**Entrevistador:** te ha pasado ahorita en esta empresa?

**Entrevistada:** no, no igual ahorita entramos todos nuevos y todos nos colaboramos cada uno dice no hagámoslo así o no así, igualmente nuestra responsabilidad como recepcionista es decirle también compañero ayúdeme aquí y ellos lo hacen porque soy una compañera más. Hay mucha colaboración entre nosotros.

**Entrevistador:** porque la vigilancia?

**Entrevistada:** estudie criminalística, me encanta la parte de seguridad, lo que es investigación, lo que paso, tratar de prevenir y como le conté un profesor de criminalística es

profesor de una escuela de seguridad y él fue el que me enfoco por ese lado porque yo iba a seguir mis estudio por el lado de la fiscalía pero igual es muy difícil igual piden experiencia y lo bloquean a uno.

**Entrevistador:** qué opinas de la vigilancia?

**Entrevistada:** la vigilancia es una institución muy importante para todos tanto para los que trabajamos como para los que reciben el servicio y sobre todo esa colaboración que hay porque igualmente nosotros prestamos el servicio, como la persona que lo recibe hay colaboración de ellos no es que allá ellos resuelvan sus problemas, no ellos también colaboran.

**Entrevistador:** que opinas de una mujer en la vigilancia?

**Entrevistada:** es bueno así como habemos personas o guardas que una cara femenina da mas armonía, da mas seguridad, como una cara masculina, pero así también hay personas que no le gustan una mujer porque es muy débil pero así también hay personas que dicen puede ser débil pero tienen mas conocimiento puede servir en esto y se puede colaborar con los demás compañeros

**Entrevistador:** que piensas del rol de la mujer como guarda de seguridad?

**Entrevistada:** el rol es bastante alto porque como le digo es una responsabilidad grandísima en cuanto a muchas cosas, en cuanto a prestar un servicio amable como a estar pendiente de una situación que se pueda presentar sea en caso de robo, delincuencia o cualquier tipo es un rol bastante alto, uno presta el servicio lo mas que se pueda igualmente para poder subir, y dado el caso si puedo volver a subir a medio tecnológicos o ser coordinadora de puesto

sería muchísimo mejor, pero entonces es bastante alto, uno sabe cuál es el riesgo con el ir subiendo ir viendo las responsabilidades, pero es bueno ese rol a mi me parece muy bueno bueno porque son oportunidades que a uno se le pueden presentar que muchos quisiéramos tener, y así como un hombre puede, una mujer también no se puede decir que en parte física pero en parte intelectual si, en conocimiento somos iguales en ese sentido.

**Entrevistador:** cuales son para usted las diferencias entre una mujer guarda y un hombre guarda ¿

**Entrevistada:** una mujer guarda más que todo la utilizan por intelecto, por conocimiento, por observación,; un hombre guarda lo utilizan como fuerza más fuerte entonces dependiendo eso lo van calificando si es en portería, si es en recepción o si es atención al cliente igualmente en esta hay hombres y mujeres, así se va calificando pero en conocimiento todos somos iguales. A veces a una mujer no la quieren en portería porque pueden necesitar fuerza en ciertas situaciones.

**Entrevistador:** tú crees que alguna mujer en este cargo tiene alguna debilidad?

**Entrevistada:** la debilidad sería como para puestos de riesgo alto que se necesite fuerza, que haya enfrentamiento cuerpo a cuerpo con un criminal pero dependiendo porque si hay mujeres que se capacitan en su defensa personal, la puede manejar perfectamente, pero como le digo eso es si la empresa la capacita no hay ningún problema, porque no me considero débil como que no puedo hacerlo noo si yo puedo hacerlo y estoy capacitada lo puedo hacer sin ningún problema en ciertas situaciones.

**Entrevistador:** Usted cree que la vigilancia es mas para mujeres que para hombres?

**Entrevistada:** noo claro que no, en la vigilancia no, eso lo podemos ser en las fuerzas armadas igualmente hay mucha mujer que están en sus fuerzas armadas y están en igualdad con sus compañeros , en la policía hay también mujeres que patrullan igual que los compañeros igualmente en la vigilancia son iguales, como le digo si hay capacidad, hay fuerza y hay conocimiento no hay ninguna debilidad a menos que la personase sienta débil y diga no pero en caso tal no.

**Entrevistador:** que es ser mujer?

**Entrevistada:** ser mujer es otra parte del contraste como se podría decir negro y blanco, algo que contrata que uno puede estar con los hombres y no se va a ver diferente, es diferente de pronto en su físico pero es igual en todo es igual, en físico es diferente y se ve bonito pero prácticamente no , es algo que sobresale ante los hombres somos iguales.

**Entrevistador:** ha sido difícil trabajar en este ámbito?

**Entrevistada:** como le digo en situaciones, hay momentos en que puede haber días o puede haber un momentico en que cualquier cosa de pronto podemos explotar o que la situación se preste para decir no quiero trabajar más, o ya me aburrí o eso no era para mí, pero de resto no porque uno aprende, de esas situaciones uno aprende mas y uno sabe que esas situación no le vuelve a pasar o si le vuelve a pasar uno ya sabe cómo manejarlo para que suceda algo mas pequeño no suceda, esa son situaciones que uno va aprendiendo como mujer para más adelante no volverlas a ocurrir.

**Entrevistador:** como se ve a largo plazo trabajando en seguridad, tiene alguna meta, futuro?

**Entrevistada:** como le digo en un futuro no estar en recepción como guarda, si no más adelante subir, tener un cargo más alto, un coordinador, un supervisor, hasta un jefe de operaciones; si uno piensa alto y se pone la meta de estudiar , de tener más conocimiento lo puede lograr, como le dije yo entre en un cargo un poco más elevado que el guarda y dije no mejor no empiezo desde abajo para ir aprendiendo porque claro la idea es aprender, aprender y sacar lo mas bueno que pase e ir subiendo, igualmente si uno no estudia ahí queda como guarda, pero si uno estudia uno aprende, si uno busca y dice voy a meterme por este lado o esto me va mejor para poder subir. Yo tengo que ir subiendo, seguir subiendo, seguir subiendo pero eso toma su tiempo, escalón por escalón.

**Entrevistador:** lo ve difícil?

**Entrevistada:** noo, hay muchas oportunidades y como le digo si uno se pone esas metas las puede lograr, así como hay personas que se le puede presentar por x o y razón hay personas que se les dificulta peros si tienen esa meta se puede y puede ser complicado pero no imposible eso si lo tengo muy claro.

**Entrevistador:** quisiera agregar algo más?

**Entrevistada:** nooo eso, que poco a poco en mi parte personal seguir con mis proyectos propios, familiares, uno mismo y yo sé que se puede hacer.

**Entrevistador:** su hija ha sido un impedimento o se le ha dificultado un poco más ese proceso de seguir creciendo en el ámbito laboral?

**Entrevistada:** mm no, a veces uno puede pensar eso pero no, porque como le decía hay empresas que dicen no a una mujer joven soltera que no tiene responsabilidades le dicen que no, no le ven ese proyecto de vida; responsabilidad, lealtad, piensan que el cualquier momento le puede dejar el trabajo botado. La niña ha sido eso como tiene una responsabilidad que le toca trabajar, pero no es impedimento. Puede ser impedimento en algunos turnos que le digan no es que le toca así y así los turnos uno dice uyy no porque mi hija me necesita. Pero en este momento no, como que ella ha sido esa responsabilidad que uno tiene que adquirir para que las demás personas digan esa vieja es responsable, tiene una niña no va hacer esto, dicen si ya tiene responsabilidades no va a hacer locuras y va a salir adelante porque es lo que la gente más busca cuando una mujer busca trabajo o en la parte de seguridad sobre todo o cuando uno es joven. Afortunadamente tengo a mi mamá que me la está cuidando si ya estuviera conmigo de pronto diría uyy no pero como, pero tengo a alguien me la cuida y me siento tranquila y no me va a dificultar, ya en saco tal que me digan que toca por tiempo completo uyy ya lo pensaría, un hijo necesita mucho tiempo.

**Entrevistador:** bueno, Ángela muchas gracias, muy chévere haber hablado contigo, la información es muy valiosa para nuestro trabajo. Se ve que ha tenido una experiencia muy provechosa, de cada experiencia ha sacado algo provechoso. La felicito y espero que siga logrando lo que quiere y algún día llegue a ser un jefe de operaciones.

**Entrevistada:** muchas gracias

- **Entrevista Protagonista 5**

**Entrevistador:** cuéntenos un poquito sobre usted, es de aquí de Bogotá?

**Entrevistada:** yo soy de aquí de Bogotá tengo 36 años, tengo 3 hijos en este momento vivo con el menor, el mayor está prestando el servicio militar y el segundo está cursando grado 11 pero el prácticamente vive solo, entonces el papá le regalo un apartamento, yo soy separada.

**Entrevistador:** cuál es su cargo en esta empresa.

**Entrevistada:** guarda de seguridad en el puesto adarves del salitre

**Entrevistador:** cuanto tiempo lleva en este cargo?

**Entrevistada:** aquí ya voy para los dos meses.

**Entrevistador:** cuales son las principales funciones en este cargo?

**Entrevistada:** portería, recepción

**Entrevistador:** cuéntenos un poquito sobre la experiencia que ha tenido como guarda de seguridad?

**Entrevistada:** pues a las mujeres siempre nos discriminan porque creen que no podemos hacer sacrificios, porque somos madre, la mayoría madres cabeza de familia

**Entrevistador:** cuantos años lleva trabajando en vigilancia ?

**Entrevistada:** llevo 3 años

**Entrevistador:** cuéntenos como ha sido ese recorrido, como empezó, en donde empezó?

**Entrevistada:** pues yo empecé en una empresa trabajando por turnos, no trabajaba por contrato y eran 3 empresas prácticamente y de una me mandaban para otra, cuando me di cuenta



ya era muy tarde que me tenían así para no pagarme liquidación, ni salud, dure los 3 años sin seguro médico, esta es la hora que no me han pagado el último sueldo.

**Entrevistador:** los 3 años trabajo allá mismo?

**Entrevistada:** si como guarda si allá, mi tío tiene un casino y empecé a trabajar con el allá, cocinando pero no eso es muy duro cocinando para mucha gente, tras del hecho me quemé, dure 1 mes trabajando allá.

**Entrevistador:** cuanto duro sin trabajo?

**Entrevistada:** 15 días y luego entre acá a star.

**Entrevistador:** cuando consideró este tipo de trabajo o porqué entro a trabajar en vigilancia?

**Entrevistada:** por una amiga, porque antes de trabajar en vigilancia trabajaba de camarera en un Hotel, me tocaba estar pendiente de muchas cosas de las personas que ingresaban, los fines de semana trabajaba en el hotel y los fines de semana cuidaba a una viejita, pero entonces yo trabajaba mucho hacia muchas horas seguidas de trabajo, hasta que mi cuerpo me empezó a pedir cuentas, ya estaba agotada, entonces una amiga mía que trabajaba conmigo hizo los cursos y empezó a trabajar en vigilancia de colegios, me dijo pues hágale no se ponga a matarse tanto ,usted esta acostumbrada a trasnochar, allá prácticamente le toca hacerlo mismo, manejar radio, cámara, le toca estar pendiente de las personas.

**Entrevistador:** algo personal o particular la llevo a trabajar en la seguridad?

**Entrevistada:** primero cambiar, o mejorar mi calidad de vida, tener un poco mas de tiempo para dedicarles a mis hijos, como le digo no me quedaba tiempo de nada, y pues yo quiero estudiar.

**Entrevistador:** qué opina de la vigilancia y la seguridad?

**Entrevistada:** es un buen trabajo, a todos nos hace falta mucho por aprender, nos hace falta mucho por conocer, no todos conocemos los procedimientos que hay que seguir, pero es si es un buen trabajo y una buena forma de vivir.

**Entrevistador:** cómo define usted la seguridad?

**Entrevistada:** es prevenir cualquier acontecimiento, es prever las cosas, estar atento, anticiparme a lo que va pasar.

**Entrevistador:** para usted que es ser mujer?

**Entrevistada:** para mi ser mujer ha sido difícil, yo siempre he trabajado desde pequeña, ha sido una lucha porque yo soy la mayor de 4 hermanas, y yo era la que le ayudaba a mi papa, una lucha constante pero también hay facetas buenas en la vida, mis hijos, las personas que he conocido,

**Entrevistador:** ahí usted me definió mujer Derly , pero ahora para usted que es ser mujer en general?

**Entrevistada:** para mi la mujer es la parte principal de todo, ya sea de la familia del trabajo, de todo.

**Entrevistador:** que características específicas debe tener?

**Entrevistada:** verraquera, ganas de lucha, saber caerse y levantarse

**Entrevistador:** que es ser mujer en la vigilancia?

**Entrevistada:** somos objetivas y más radicales en nuestras funciones, nos la tomamos como mas apecho más enserio.

**Entrevistador:** como ve hoy en día el roll de la mujer en la seguridad?

**Entrevistada:** le hace falta mucho, este es un trabajo que lo han estigmatizado solo para los hombres, como que él es el que tiene la fuerza, una mujer deber ser con mucho carácter, con mucha fuerza, porque este trabajo no es de peleas si no que se debe aprender a dirigir una situación, tener pantalones y muchas veces las mujeres somos mejores para dirigir. Por ejemplo los hombres agrandan mucho el problema porque ellos son mas defensivos mientras que las mujeres somos más radicales pero no complicamos las cosas, buscamos más la solución.

**Entrevistador:** cree usted que la vigilancia es un trabajo masculinizado?

**Entrevistada:** no creo que sea solo para hombres, pero siempre ha sido como muy machista, que estimulan que las niñas son enfermeras, los hombres son policías, entonces la mujer ejerciendo el roll de un hombre como que a la gente no le gusta mucho y critican eso por eso que vivimos en una sociedad muy machista.

**Entrevistador:** ha visto o notado diferencia en la igualdad de género en la vigilancia del pasado con la actualidad?

**Entrevistada:** noo sigue igual, como le digo nos falta mucho. A las empresas porque las empresas no solo discriminan a las mujeres sino que a veces les dan a las mujeres a trabajos con las mismas labores que los compañeros pero con menos sueldo.

**Entrevistador:** esa discriminación la generan las empresas?

**Entrevistada:** sii claro las misma empresas.

**Entrevistador:** que ventajas y desventaja tiene una mujer al trabajar en la vigilancia?

**Entrevistada:** ventajas: uno se vuelve mas dueño de si mismo o de su vida, aprende a tener más control, con su vida. Desventajas: lo critican a uno más, a las mujeres tratan de sobre protegerlas porque lo alejan de las cosas que uno puede hacer es decir las limitan o las dejan surgir.

**Entrevistador:** en la experiencia que lleva como guarda de seguridad en algún momento ha evidenciado discriminación a una mujer?

**Entrevistada:** trabajos mal remunerados y los mismos compañeros se sobrepasan y tratan de mandar a las mujeres, uno a veces la obligan a ser la sirvienta de ellos

**Entrevistador:** usted Derly ha pasado alguna situación de discriminación por ser mujer?

**Entrevistada:** no yo nunca

**Entrevistador:** como se ve usted como guarda de seguridad?

**Entrevistada:** yo soy bastante estricta con mi trabajo, bastante radical, reconozco mis errores cuando los tengo, siempre quiero hacer lo mejor. Y me gusta llevármela bien con mis compañeros de trabajo.

**Entrevistador:** le ha gustado el trabajo de la vigilancia?

**Entrevistada:** si

**Entrevistador:** cuando entro a trabajar como guarda lo vio como una escapatoria?

**Entrevistada:** no, de hecho fue una oportunidad, yo quería trabajar en algo diferente

**Entrevistador:** que piensa o pensaba su ex esposo de que usted trabajara como guarda de seguridad?

**Entrevistada:** yo me separe hace mas de 7 años, con él no tengo contacto, no se que pensara de eso.

**Entrevistador:** y sus hijos que opinan de que trabaje como guarda de seguridad?

**Entrevistada:** ellos son contentos, pues no les gusta que yo trasnoche pero no de resto nada, siempre he recibido apoyo

**Entrevistador:** usted me decía que quiere seguir estudiando, cuando lo logre se va alejar de la vigilancia?

**Entrevistada:** no pero si puedo hacer mas cosas

**Entrevistador:** no lo hace con el fin de retirarse de este trabajo?

**Entrevistada:** no solo por hacer y aprender más cosas cada día.

**Entrevistador:** tiene algo más por agregar? Contarnos?

**Entrevistada:** noo

**Entrevistador:** muchas gracias por haber venido, por compartir este tiempo con nosotras, esta información es muy valiosa, cuando tengamos los resultados si lo desea se los daremos a conocer.

**Entrevistada:** listo, gracias

*Tabla 6. Sistematización De La Información*

ENTREVISTA	Categoría
Sujeto n. 1	
<p>- Entonces yo dije que no me gustaba de a mucho, pero que era mi trabajo y yo lo realizaba y que lo hacía de buena fe. Resulta que necesitaban una niña de seguridad en la fontana, resulto que ellos estaban haciendo todas las entrevistas y todas las pruebas, hasta el último momento fue que me dijeron que la junta directiva estaba mirando sus</p>	<p>Historia Laboral</p>

<p>comportamientos, necesitamos que ayude en seguridad, pero ella pensó que no sabía de seguridad, pero la jefe le dijo que ella tenía las cualidades para asumir ese asenso y el cargo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Era el general era hacer de todo, resulta que el capitán que estaba en ese momento fue que me entrevisto y bueno me enseñó varias cosas, él era uno de los que creía que las mujeres eran para la oficina, pero lo cambiaron como a los 2 meses. Trajeron a un mayor de la armada. Traía una mentalidad muy distinta y el rechazo que yo estuviera en ese puesto.</li> <li>- Además el venía con la mentalidad de que la mujer no podía solo desempeñarse solo en la oficina, pues fue algo muy bueno sino también un control de acceso, una requisa de la mujer. El necesitaba una mujer que pudiera desempeñar funciones de hombre. El me enseñó muchísimo a mí me costó lagrimas pero me enseñó muchísimo. Se puso en una tónica de que me enseñaba como sea.</li> <li>- La mujer ha dado un paso más adelante que los</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Historia Laboral</p> <p style="text-align: center;">Definición , aplicación en el trabajo</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>hombres, yo lo digo por como ellas se defienden ahora en la recepción, como ya se han puesto a analizar la mujer se defiende muchísimo mejor, que los hombres estos un cliente difícil le suben la voz le hablan duro ya se disgustan a cambio la mujer tiende a ser más amable, tener más servicio. El cliente siempre tiene la razón. La mujer ha avanzado muchísimo, la mayoría de lugares de escoltas y seguridad se ha mejorado notablemente.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Yo les he dicho porque no contratan mujeres, mi anterior jefe era reacio a contratar mujeres por el hecho de que llegaba a salir con todos los guardias y si tuvieron ciertos inconvenientes. E intentaron y se emocionaron porque las mujeres tenían mayor desempeño que los mismos hombres.</li><li>- No yo pienso que no que el problema no es de los administradores, el problema es de las empresas que no ofrecen el servicio como tal.</li><li>- Por ejemplo en otra empresa si eran muchas mujeres.</li></ul>	<p>Definición, aplicación en el trabajo</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------



<ul style="list-style-type: none"> <li>- No yo pienso que no que el problema no es de los administradores, el problema es de las empresas que no ofrecen el servicio como tal. De pronto es cuestión de ventas, ya que no lo proponen, por ejemplo en milenio, una empresas cuando yo llegue agradecían que mandaran a una mujer porque ya estaba cansada de los hombres.</li> <li>- Mira que no, es también como comportamiento de uno, uno puede llegar al punto pero una mujer no puede dejar decir de uno, porque si se han visto mujeres que empiezan a salir con los guardas.</li> <li>- Las desventajas, por ejemplo sacrificar muchas cosas de sus familias, la seguridad nunca le van a dar vacaciones en fechas de festejos. Digamos este año me tocó trabajar 24 - 31. Por lo tanto toca ser muy responsable en su casa, muy ordenado. Por estas razones es que usualmente la familia prefiere que uno no trabaje en esto.</li> <li>- La salud es otra desventaja pues uno no puede</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Historia laboral</p> <p style="text-align: center;">Historia laboral, consecuencias del trabajo</p> <p style="text-align: center;">Historia laboral</p> <p style="text-align: center;">Historia laboral</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>cambiar plata por salud. En mi caso mis hijos son grandes no tengo ese problema, pero si pienso que las guardas con niños pequeños si tienen ciertas dificultades.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Digamos una guarda a tu cargo, tiene sus niños pequeños enfermos tu ¿qué haces? Ha, eso pasa es con los hombres, acá las mujeres no piden permiso es más los hombres que mi hijo está enfermo, que la inyección.</li></ul>	<p>Definición</p> <p>Definición</p> <p>Aplicación en lo laboral</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

	<p>Aplicación en lo laboral</p> <p>Aplicación en lo laboral</p>
Sujeto n. 2 pendiente	
<p>- Llevo 3 años trabajando completos en seguridad, la empresa en donde yo empecé donde me dieron la oportunidad se llama seguridad san Martin empecé trabajando con los Compensares, cuando empecé en seguridad San Martin con la oportunidad para mí fue algo novedoso porque era coger experiencia en seguridad, pues ya había trabajado antes pero</p>	<p>Historia laboral</p>

<p>en otra cosa diferente a la seguridad. Haya fue muy chévere hay un trato muy humano y sobre todo a las mujeres, allá se preocupaban mucho por los guardas, en esa empresa dure 11 meses porque tuve una calamidad familiar y tuve que ausentarme de la ciudad tuve que viajar a Bucaramanga y volví a Bogotá a trabajar en seguridad Shalom y ello me metieron a trabajar en Casa de retirados de la policía Nacional allá dure 3 meses y debido a un embarazo que tuve con fracaso me tuve que retirar ya después de este fracaso entre a trabajar aquí a STAR aquí ya llevo un año y 5 días.</p> <p>- Cuando yo entre a Star empecé en portería vehicular en un conjunto residencial en ciudad salitre llamado salitral II, allá empecé con turnos de 2x 2x1 ósea trabajaba 2de día, 2 de noche y 1 libre, después de un tiempo digamos pasado mes y medio nos cambiaron la programación a 3 día 3 noche y 2 descansos había un poco más de descanso, 15 días después cuando yo entre a trabajar a salitral</p>	<p>Historia laboral</p> <p>Definición</p> <p>Consecuencias</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

<p>tuve un incidente y fue donde me di cuenta que estaba embarazada entonces prácticamente mis primeros meses de embarazo fue mi inicio en esta empresa y fue allá en ese conjunto. Ya después de 5 meses me trasladaron acá para la central al principio desarrollaba las funciones de guarda pero ya después iba desarrollando otras cosas como d superación pero en si siempre me he sentido como guarda acá en la empresa también.</p> <p>- Pues al principio fue algo novedoso y me gustó mucho porque allá el trato era muy chévere, allá se sorprendían que una mujer fuera guarda, y yo empecé a la edad de 19 años entonces uno apenas saliendo y pues yo tenía algo de que la vida me ha hecho madurar a la fuerza, mis pensamientos no son de una muchacha de mi edad, no me gustan las cosas que le gustan a las muchachas normales, cuando yo inicié aquí en Star yo nunca había trabajado de noche entonces empecé a trabajar de noche y allá en ese conjunto no sentía como un buen trato ósea</p>	<p>Definición</p> <p>Experiencia</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------



<p><b>Entrevistada:</b> si, porque por ejemplo hubo un día que yo llegue a las 8 de la mañana y me llamo la Dra. Nohora y como yo estaba haciendo mis cursos profilácticos del embarazo entonces eran los sábados y yo aquí los sábados trabajaba pero hasta medio día no más, y me ausente 2sábados para ir a los cursos igual yo traía el soporte, pero ella me dijo que no que yo aquí trabajaba de lunes a sábado entonces que pasara los cursos para el domingo y yo le dije no Dra. no se puede los domingos no hay esas cursos y me dijo Viviana solo recuerde las condiciones en que usted entro acá, me dijo prácticamente usted resultó aquí supuestamente embarazada y a mi esas palabras me golpearon mucho y desde ahí yo venía con miedo a la oficina, me sentía rechazada no se...</p> <p>- Para mí fue como un sueño frustrado, porque yo desde pequeña yo quise irme para las fuerzas armadas, prestar servicio en el ejército así como lo hace un hombre y a mí siempre me</p>	<p>Definicion</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

<p>ha gustado el trabajo rudo, y además desde mi familia mi papá me ha enseñado a ser una persona muy estricta él dice una cosa y así se hace, entonces como no pude irme para el ejercito por situación económica en ese tiempo era muy caro para una mujer, entonces lo más parecido al ejercito e la seguridad privada y sé que uno debe ser muy estricto porque en la academia donde hice mi curso para ser guarda nos tocó con unos tenientes retirados del ejército y ellos nos enseñaron que uno como guarda debía ejercer como se debía, entonces para mí lo más parecido con la milicia era la seguridad privada.</p> <p>- pues antes la sociedad no estaba preparada ni siquiera para que una mujer trabajara, pero ahora estamos en igualdad de condiciones, entonces yo creo que si estamos preparadas para desempeñar las mismas funciones que los hombres, incluso una mujer hace más funciones que las que hace un hombre porque eso yo lo tengo mentalizado por el teniente que</p>	<p>Definición</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------



<p>nos dijo, a veces las empresas de seguridad o entidades de salud prefieren contratar mujeres porque son más responsables, porque son cabeza de familia, son cabezas de familia, se proponen responder por su hogar, porque uno de mujer es más responsable por las obligaciones que tiene más que los hombres, porque uno sabe que al momento de separarse ellos se ven y le dejan todo a uno y uno tiene que salir adelante. Uno de mujer trasnocha más que un hombre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No, un jefe no cree que una mujer pueda sacar un puesto en seguridad sola porque siempre he escuchado de mis anteriores jefes y del que tengo ahorita también de que no una mujer sola no toca ponerle un hombre para que la refuerce porque sola se atortola. Entonces yo digo que para los jefes uno como mujer no les llena las expectativas que tienen con un hombre.</li> <li>- Yo digo que por la funciones que tiene que cumplir uno como guarda, por ejemplo cuando yo entre aquí como les dije estaba en portería</li> </ul>	<p>Consecuencias</p> <p>Definición</p> <p>Consecuencias</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

<p>vehicular y una residente una vez dijo unas palabras que me quedaron grabadas yo sé que lo dijo por ofender nos dijo: las mujeres que trabajan en la vigilancia se vuelven unas marimachas y mi compañera era una mujer muy revolucionaria entonces ella le dijo si porque le dice porque ustedes como hablan por esos radios hablan muy feo con esos códigos, y eso que utilizan debe ser para hombres y mi compañera le dijo no es que nosotras tenemos igualdad de condiciones que los hombres y además uno habla con códigos para que el ladrón no vaya a entender.</p> <p>- Porque el día que se me acabo mi licencia de maternidad yo vine y hable con don Farid que es mi jefe de operaciones, él me dijo no Viviana usted va a volver acá pues como no la podemos echar entonces toca que este de disponible pues si tiene que ir a reforzar un puesto pues se va, yo lo sentí como un <b>rechazo</b> si no hubiera sido porque mi compañero Nelson renuncia que era el que estaba como</p>	<p>Definición</p> <p>Consecuencia</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------



<p>persecución, quería buscarme el quiebre a mí, logro que me hicieran un llamado de atención y me trasladaron a sótano</p> <p>- Eso sí me da duro recordarlo, pues mi esposo es escolta y trabaja con una familia que es adinerada entonces el está acostumbrado a tratarse con chicas bien, bien arregladas, bonitas más educadas, entonces cuando peleamos con él me dice <b>es que usted es una simple guachira</b>, para mi esposo yo siento y yo sé que <b>es una vergüenza</b> que yo sea guarda de seguridad, para mi familia por parte de mi mamá es un orgullo, son felices de que yo sea guarda.</p>	<p>Consecuencias</p> <p>Definición</p>
<p>Sujeto n. 3</p>	
<p>- ¿cuánto tiempo lleva en este cargo? en este cargo, en esta empresa llevo relativamente poco, en este cargo de guarda llevo 13 años, en STAR llevo 6 meses.</p> <p>- yo me encuentro en la recepción de un conjunto de Gratamira Campestre 3, mis</p>	<p>Historia laboral</p>

<p>funciones pues atender a los residentes, inicialmente manejo la parte de portería y recepción, en también en pocas ocasiones el control vehicular porque estaba con un tipo de tarjetas pero cuando no la tienen toca ir a abrirles la puerta, toca recepcionar correspondencia, informar a los residentes cuando llegan visitantes, pedir autorización de ingreso, recibir documentación, estar pendientes de las cámaras, estar pendiente de los reportes que piden en la empresa, es como multifuncional pero me parece muy bonito, es un trabajo muy bonito me gusta mucho.</p> <p>- haber en este campo es un poquito difícil el hecho de ser mujer porque por lo menos a mí se me dificulto <b>entrar a trabajar</b> en seguridad por la estatura, porque pase muchas hojas de vida, muchas entrevistas y cuando ya me decían cuanto mide 1.50 me decían no es que el perfil no sirve, entonces fue frustrante al</p>	<p>Consecuencia</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

<p>principio. Día con una empresa que afortunadamente me dio la oportunidad pues porque uno no nace aprendido pero dentro de los procesos de aprendizaje tiene que saber trabajarlos y decir si adquiero experiencia o no, que en este momento parte de mi experiencia viene por la oportunidad que me dio una persona en una empresa de seguridad porque yo le dije mmm ustedes piden con experiencia pero no dan la oportunidad y si uno quiere a mí me gusta la seguridad porque a uno debe gustarle lo que hace, como me gustaba la seguridad quería saber cómo era trabajar en esto y me gustó, yo ingrese como relevante como en cualquier empresa conociendo el puesto, estuve rotando en el hospital de BOSA Pablo VI y después de un tiempo me trasladaron al hospital de Meissen y al poquito tiempo me hicieron la propuesto de coordinar el puesto y dure prácticamente 12 años coordinando el hospital de meissen, entonces viene uno adquiriendo experiencia no solo a</p>	<p>Historia laboral</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

<p>nivel laboral sino personal.</p> <p>- Una profesora no se avergüenza de ser profesora pero Nosotros mismo como guardas nos hemos encargado de ese rechazo de la sociedad, pues el celador, el vigilante, el guachimán, porque esos son los términos que utilizan para referirnos a nosotros pero yo creo que hace parte muy importante de la seguridad de los ciudadanos, porque nosotros somos la quinta fuerza, ósea por algo somos la quinta fuerza, a nadie le dice no es que usted hace parte de la fuerza del estado porque no más, entonces para mí yo pienso que el ser guarda y el concepto de ser guarda de seguridad <b>es hacer las cosas con grandeza y saber que nosotros somos parte importante de la sociedad y que como tal debemos hacerlo bien ese es como un concepto general.</b></p> <p>- en esa parte en el hospital no sentí como la</p>	<p>Definición</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

<p>discriminación. En el conjunto si porque de pronto tienen el concepto que la niña de vigilancia es la que se ennovia con el policia que pasa revista, la que se ennovia con el domiciliario, la que le coquetea al residente pues esto me lo dieron a entender en el conjunto donde estoy porque dice las mujeres no nos gustan porque son las que vienen a coquetear a los hombres haber que sacan, puede que haya pasado alguna vez o así sea porque uno no está excepto de nada, pero yo tengo un concepto muy profesional muy diferente porque se a lo que voy, estoy segura de lo que estoy haciendo y sé que lo hago bien, pues uno tiene errores y que con la marcha los va aprendiendo, pero nadie o por lo menos yo no voy en busca de novio o alguien que me saque de pobre por favor o sea no; de pronto que hayan otras niñas que les haya pasado, que lo hayan hecho porque no falta el residente que le coquetea a uno o que le lleve que el chocolate o la manzanita.... eso es normal...</p>	<p>Definición (Consecuencia de ser mujer )</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------



pero eso es más la madurez que uno tenga como mujer y del concepto que uno tenga de que su trabajo es su trabajo y no lo debe mezclar con lo otro y ya. Pero en el conjunto SI sentí discriminación.

- ¿Para usted que es ser mujer? es lo más bonito, es un premio de Dios, es una bendición, en si encierra muchísimas cosas, encierra valores, encierra amor por todos lados, porque nosotras somos hijas, madres, esposas, y yo creo que ahí con eso se dice todo. Es una bendición de Dios ser mujer, yo me siento orgullosa de ser mujer de ser madre aunque no tenga una pareja pues que me apoye pero si es algo muy bonito, es algo muy especial y ser mujer refleja el cubrimiento de amor hacia todo el mundo, no es que los hombres no amen solo que nosotras somos más expresivas, nosotras somos más sensibles a todo, nosotras tenemos ese sentido de percepción que los hombres no lo alcanzan a desarrollar pero nosotras si y ese es un

<p>concepto personal yo estoy muy orgullosa y agradecida con Dios por ser mujer. Dentro de todas las funciones me quiero mucho.</p> <p>- <b><u>ser mujer en la vigilancia es verraquera</u></b>, ser mujer en la vigilancia es decir yo puedo, yo tengo las capacidades de hacer y ser una guarda de seguridad en todo lo que encierra el concepto de guarda de seguridad sea hombre o sea mujer, entonces yo pienso que es verraquera más que todo, es tener la frente en alto y sentirse orgullosa de que independientemente sea mujer y <b>tenga un uniforme empezando que por ahí pienso estigmatizan un poco a la mujer</b> porque le ponen el mismo uniforme que al hombre, el pantalón, la camisa, la corbata todo es igual que el señor, pero es eso, mostrar que una mujer puede y lo hace muy bien; entonces una mujer en la vigilancia es lo mejor que hay porque tiene pienso yo no es que discrimine a mis compañeros por ser hombres que el sentido de pertenencia se ve más en una mujer</p>	<p>Definición</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

<p>vigilante que en un hombre, uno no está pendiente de la cola de la niña que paso que esta bonita y se queda como bobo con la boca abierta, en cambio puede pasar un tipo que este muy churro muy simpático pero sabe lo que está haciendo, a uno le pueden llegar mil cosas pero uno si tiene esa percepción de estar trabajando, estar pilas, ojo que me pueden embobar, en cambio los hombres se dejan enredar muy fácil y también lo que yo le decía por lo menos en los hospitales el tener como ese sexto sentido que le dice a uno mire esa persona está mal, de pronto el compañero hombre frena mucho la gente por ejemplo dice usted no puede entrar porque yo mando acá no seque en cambio uno le dice en que le puedo colaborar si está dentro de mis funciones lo puedo ayudar o le puedo llamar a la persona que le puede colaborar uno no se limita tanto como ellos, ellos dicen aquí me paro y aquí me quedo pero como que uno abre más el espacio sin que le violen a uno la labor que está</p>	<p>Aplicación en el mercado consecuencias del ser mujer en la seguridad (ejemplos)</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

cumpliendo, pero si esa sensibilidad de ser mujer yo pienso que la mujer en la vigilancia es lo máximo, en las fuerzas no solo en la vigilancia en la policía, el ejercito que debe haber humanización en el servicio que es lo que de pronto le falta a muchas instituciones.

- yo como mujer soy como le digo para que no suene de cajón..... Yo soy honesta conmigo misma porque trato de cumplir al máximo con mis horarios, cumplir mis labores, aprender mucho de lo que me están enseñando saber que tengo unas consignas claras que tengo que cumplir, primero conocer mi puesto, saber lo que tengo que hacer y la función que a mí me encomendaron, entonces es eso, es global si yo.....llego siempre dispuesta con la cara de ponqué.....

- en este momento **se está abriendo campo para la mujer pero si es masculinizado,** como toda fuerza del estado si es más

<p>masculino porque por obvias razones los mismos clientes las mismas persona que contratan el servicio de vigilancia le dicen a usted yo no quiero a mujer porque de pronto en una portería la empujan y entran o le pegan y entran, físicamente no son más fuertes que los hombres entonces si hay una agresión con alguna persona obviamente la van a golpear por esa protección entre comillas si discriminan. Porque se para un señor de 1.90 y uno que mide 1.50 también puede enfrentar un problema pues no con fuerza pero si con argumentos como parar a una persona y decirle usted no entra por esta, esta y esta razón sin necesidad de ir a pelear, o sea yo no veo la necesidad que tengan que parar a una persona de 1.90 para que la gente respete, el respeto va y nace de la misma persona. Si yo porto mi uniforme y sé lo que estoy haciendo yo me paro en una puerta y si no entra no entra y mido 1.50 y eso le da a uno pie para muchísimas cosas.</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

✓ (maltrato por ser mujer en vigilancia) venia un personaje corriendo y no entro por la fila de los hombres si no por el de las mujeres ella lo paro para requisarlo y pues el tipo la cogió a golpes ella tuvo fractura del tabique, la cara se la volvió nada, la cogió contra la pared y le daba puños, incluso a mí misma en una requisita en la puerta de visita iba un señor con una gelatina y yo le dije no señor usted no puede ingresar la gelatina, él se enfureció lo que hizo fue coger la gelatina y me la boto por la cara me cogió de acá (de la camisa en el pecho) y me lanzo a una reja, entonces claro agresiones verbales uno recibe todo el tiempo pero físicas por lo menos en la experiencia que he tenido se ha presentado mucho eso. Pues en el conjunto afortunadamente no ha pasado, pues ya las condiciones cambian por lo que el estrato socioeconómico es alto pues si hay maltrato como hay esta vieja es una bruta, no sirve para nada, tonta, estúpida, conteste bien pero ya

Definición

<p>como agresiones físicas no.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- haber mi ex esposo por el hecho de ser militar lo tomo a bien, y pues a mí me enseñó mucho, yo le aprendí mucho, yo hice cursos de radio con él antes sin pensar en la vida que iba a ser guarda de seguridad yo le transcribía los cursos en el ejército entonces yo aprendí mucho del manejo de armas de radios de comunicación de códigos de toso eso...</li> <li>- mis hijos pues el mayor ya es casado tiene su hijo su hogar entonces casi ni nos vemos, el que vive conmigo estudia física en la nacional él también es de los que me apoyan, está muy pendiente de mí, pues muy poco nos vemos por ahí a la hora de la comida, el pequeño como vive con el papá y además es un pelao tiene 15 años pero si me apoyan mucho, son buenos amigos..... siempre me han apoyado para nada, de pronto las trasnochadas, las horas interminables en el hospital porque yo sabía que entraba a las 6 pero nunca sabia a qué hora salía,...</li> </ul>	<p>Definición</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

--	--



	<p>Experiencia consecuencias del ser mujer en la seguridad (ejemplos)</p>
<p>Sujeto n. 4</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En vigilancia llevo 3 años y medio</li> <li>- si, aunque me costó un poco entrara trabajar en el gremio de la seguridad pero entré, yo entre en monitoreo de alarmas, ese fue el primero de ahí me relevaron a guarda y ahí he seguido como guarda, estuve embarazada me relevaron nuevamente de monitoreo pero de alarmas y nuevamente estoy como guarda, estaba en recepción en universidad, en conjuntos y en empresas.</li> <li>- yo entre nueva, entonces influyo en muchas cosas para que me relevaran, para que me bajaran de ahí, de ahí estuve como guarda, guarda recepcionista nuevamente, de ahí me salió un nuevo trabajo porque ahí donde yo</li> </ul>	<p>Historia laboral</p> <p>Historia</p> <p>Consecuencias en lo laboral</p>

<p>estaba me mataba mucho, semana-semana-semana un solo día de descanso y yo quería capacitarme más y pues a uno le tocaba esforzarse mucho para que le dieran esa oportunidad de educarse, de progresar y me salió trabajo en otro lugar donde estuvo mejor el sueldo y mejores turnos con descansos entre semana donde uno podía aprovechar de ahí estuve en recepción en un conjunto residencial, aproveche bastante e hice bastantes cursos de la parte de seguridad, prácticamente tengo especialización en seguridad petrolera, tengo de supervisor, de medios tecnológicos, en vigilancia estoy en el actualizado, prácticas de tiro entonces esa empresa me dio esa oportunidad. Afortunadamente o desafortunadamente no lo podría yo decir resulta que quede embarazada pero tuve también la oportunidad que me subieran a medios tecnológicos en el sistema de alarmas y también aprendí bastante porque era una situación que no sabía... yo sabía monitoreo de</p>	<p>Historia Laboral</p> <p>Definición</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

<p>alarmas pero no de alarmas igualmente también aprendí, me enseñaron bastante, Salí de ahí y entre en recepción en una empresa de seguridad pero en la parte de industria de empresas, cada sitio es muy diferente. Uno aprende bastante y de ahí mis compañeros, mis supervisores buena relación me han tratado bien.</p> <p>- pues más de uno lo que pensaba era que no sabía porque ellos sabían que no tenía experiencia, que no sabía, que no podía de pronto colaborarles porque más de una pensó que yo llegaba a otra cosa diferente mas no a colaborarles, <b>igualmente no les gusto que una mujer los mandara</b> o les pidiera el favor porque en esas casos uno en sistemas de alarmas cualquier cosa que uno veía le pedía al guarda ¡por favor me llega allá que vital persona o hay esta situación entonces como que no les gustaba que alguien les dijera ¡vaya¡ o colabórenme y más una mujer. Como le digo como entre nueva a nadie le gusto porque</p>	<p>Historia laboral</p> <p>Aplicación a lo laboral</p> <p>Definición</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------



<p>situación que se pueda presentar sea en caso de robo, delincuencia o cualquier tipo es un rol bastante alto, uno presta el servicio lo más que se pueda igualmente para poder subir, y dado el caso si puedo volver a subir a medio tecnológicos o ser coordinadora de puesto seria muchísimo mejor, pero entonces es bastante alto, uno sabe cuál es el riesgo con el ir subiendo ir viendo las responsabilidades, per es bueno ese rol a mí me parece muy bueno porque son oportunidades que a uno se le pueden presentar que muchos quisiéramos tener, y así como un hombre puede, una mujer también no se puede decir que en parte física pero en parte intelectual si, en conocimiento somos iguales en ese sentido.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- una mujer guarda más que todo la utilizan por intelecto, por conocimiento, por observación,; un hombre guarda lo utilizan como fuerza más fuerte entonces dependiendo eso lo van calificando si es en portería, si es en recepción o si es atención al cliente igualmente en esta</li></ul>	<p>Aplicación a lo laboral</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------



<p>es diferente y se ve bonito pero prácticamente no, es algo que sobresale ante los hombres somos iguales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- como le digo en situaciones, hay momentos en que puede haber días o puede haber un momentico en que cualquier cosa de pronto podemos explotar o que la situación se preste para decir no quiero trabajar más, o ya me aburrí o eso no era para mí, pero de resto no porque uno aprende, de esas situaciones uno aprende más y uno sabe que esas situación no le vuelve a pasar o si le vuelve a pasar uno ya sabe cómo manejarlo para que suceda algo mas pequeño no suceda, esa son situaciones que uno va aprendiendo como mujer para más adelante no volverlas a ocurrir.</li> <li>- como le decía hay empresas que dicen no a una mujer joven soltera que no tiene responsabilidades le dicen que no, no le ven ese proyecto de vida; responsabilidad, lealtad, piensan que el cualquier momento le puede dejar el trabajo botado. La niña ha sido eso</li> </ul>	<p>Aplicación en lo laboral</p> <p>Aplicación laboral</p> <p>Historia laboral- vida</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

<p>como tiene una responsabilidad que le toca trabajar, pero no es impedimento. Puede ser impedimento en algunos turnos que le digan no es que le toca así y así los turnos uno dice uyy no porque mi hija me necesita. Pero en este momento no, como que ella ha sido esa responsabilidad que uno tiene que adquirir para que las demás personas digan esa vieja es responsable, tiene una niña no va hacer esto, dicen si ya tiene responsabilidades no va a hacer locuras y va a salir adelante porque es lo que la gente más busca cuando una mujer busca trabajo o en la parte de seguridad sobre todo o cuando uno es joven.</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



SUJETO N. 5	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pues a las mujeres siempre nos discriminan porque creen que no podemos hacer sacrificios, porque somos madre, la mayoría madres cabeza de familia</li> <li>- ¿Cuántos años lleva trabajando en vigilancia? llevo 3 años.</li> <li>- Por una amiga, porque antes de trabajar en vigilancia trabajaba de camarera en un Hotel, me tocaba estar pendiente de muchas cosas de las personas que ingresaban, los fines de semana trabajaba en el hotel y los fines de semana cuidaba a una viejita, pero entonces yo trabajaba mucho hacia muchas horas seguidas de trabajo, hasta que mi cuerpo me empezó a pedir cuentas, ya estaba agotada, entonces una amiga mía que trabajaba conmigo hizo los cursos y empezó a trabajar en vigilancia de colegios, me dijo pues hágale no se ponga a matarse tanto ,usted está acostumbrada a trasnochar, allá prácticamente toca hacerlo mismo, manejar radio, cámara, le toca estar</li> </ul>	<p data-bbox="1101 449 1240 480">Definición</p> <p data-bbox="1045 743 1247 774">Historia laboral</p> <p data-bbox="1062 1472 1276 1503">Historia Laboral</p>



<p>que él es el que tiene la fuerza, una mujer deber ser con mucho carácter, con mucha fuerza, porque este trabajo no es de peleas si no que se debe aprender a dirigir una situación, tener pantalones y muchas veces las mujeres somos mejores para dirigir. Por ejemplo los hombres agrandan mucho el problema porque ellos son más defensivos mientras que las mujeres somos más radicales pero no complicamos las cosas, buscamos más la solución.</p> <p>- ¿En la experiencia que lleva como guarda de seguridad en algún momento ha evidenciado discriminación a una mujer? trabajos mal remunerados y los mismos compañeros se sobrepasan y tratan de mandar a las mujeres, uno a veces la obligan a ser la sirvienta de ellos.</p>	<p>Definición</p> <p>Definición</p> <p>Definición y aplicación en el trabajo</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

	Aplicación al trabajo
--	-----------------------

*Tabla 7. Cuadro Por Categorías Específicas*

<b>HISTORIA LABORAL</b>	
<b>TRAYECTORIA EN LA SEGURIDAD</b>	<b>EXPERENCIA LABORAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- “No yo pienso que no que el problema no es de los administradores, el problema es de las empresas que no ofrecen el servicio como tal.”</li> <li>- “Cuando empecé en seguridad la oportunidad para mí fue algo novedoso porque era coger experiencia en seguridad, pues ya había trabajado antes pero en otra cosa diferente a la seguridad. Allá fue muy chévere hay un trato muy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Era el general era hacer de todo, resulta que el capitán que estaba en ese momento fue que me entrevisto y bueno me enseñó varias cosas, él era uno de los que creía que las mujeres eran para la oficina, pero lo cambiaron como a los 2 meses. Trajeron a un mayor de la armada. Traía una mentalidad muy distinta y el rechazo que yo estuviera en ese puesto.”</li> <li>- “Yo les he dicho porque no</li> </ul>

<p>humano y sobre todo a las mujeres.”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Mis funciones pues atender a los residentes, inicialmente manejo la parte de portería y recepción, en también en pocas ocasiones el control vehicular porque estaba con un tipo de tarjetas pero cuando no la tienen toca ir a abrirles la puerta, toca recepcionar correspondencia, informar a los residentes cuando llegan visitantes, pedir autorización de ingreso, recibir documentación, estar pendientes de las cámaras, estar pendiente de los reportes que piden en la empresa.”</li> <li>- “Di con una empresa que afortunadamente me dio la oportunidad pues porque uno no nace aprendido pero dentro de los procesos de aprendizaje tiene que saber trabajarlos y decir si adquiero experiencia o no”</li> </ul>	<p>contratan mujeres, mi anterior jefe era reacio a contratar mujeres por el hecho de que llegaba a salir con todos los guardias y si tuvieron ciertos inconvenientes e intentaron y se emocionaron porque las mujeres tenían mayor desempeño que los mismos hombres.”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “15 días después cuando yo entre a trabajar a salitral tuve un incidente y fue donde me di cuenta que estaba embarazada entonces prácticamente mis primeros meses de embarazo fue mi inicio en esta empresa y fue allá en ese conjunto”</li> <li>- “Yo quería capacitarme más y pues a uno le tocaba esforzarse mucho para que le dieran esa oportunidad de educarse, de progresar y me salió trabajo en otro lugar donde estuvo mejor el sueldo y mejores turnos con descansos entre semana donde uno</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Yo le dije mmm ustedes piden con experiencia pero no dan la oportunidad y si uno quiere a mí me gusta la seguridad porque a uno debe gustarle lo que hace”</li> <li>- “Aunque me costó un poco entrara trabajar en el gremio de la seguridad pero entré, yo entre en monitoreo de alarmas, ese fue el primero de ahí me relevaron a guarda”</li> <li>- “El rol es bastante alto porque como le digo es una responsabilidad grandísima en cuanto a muchas cosas, en cuanto a prestar un servicio amable como a estar pendiente de una situación que se pueda presentar sea en caso de robo, delincuencia o cualquier tipo es un rol bastante alto”</li> <li>- “Allá prácticamente toca hacerlo mismo, manejar radio, cámara, le toca estar pendiente de las personas”</li> </ul>	<p>podía aprovechar de ahí”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Hice bastantes cursos de la parte de seguridad, prácticamente tengo especialización en seguridad petrolera, tengo de supervisor, de medios tecnológicos, en vigilancia estoy en el actualizado, prácticas de tiro entonces esa empresa me dio esa oportunidad.”</li> <li>- “Estudie criminalística, me encanta la parte de seguridad, lo que es investigación, lo que paso, tratar de prevenir y como le conté un profesor de criminalística es profesor de una escuela de seguridad y él fue el que me enfoco por ese lado porque yo iba a seguir mis estudio por el lado de la fiscalía pero igual es muy difícil igual piden experiencia y lo bloquean a uno.”</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>- “La seguridad es un buen trabajo, a todos nos hace falta mucho por aprender, nos hace falta mucho por conocer, no todos conocemos los procedimientos que hay que seguir, pero es si es un buen trabajo y una buena forma de vivir.”</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--