

# Las Prácticas Profesionales y las Condiciones Laborales en el Escenario de las Mujeres en el Trabajo

## Professional Internships and Working Conditions in the Context of Women in the Workplace

Martha Cecilia Sabala-Moreno<sup>1</sup>, Carla Fardella Cisternas<sup>2</sup>

Correspondencia:  
Martha Cecilia Sabala Moreno  
martha.sabala@correounivalle.edu.co

RECIBIDO: DICIEMBRE 2024 | PUBLICADO: AGOSTO 2025

### Resumen

El objetivo principal de este estudio consistió en identificar las diferencias en las condiciones laborales de las prácticas profesionales entre hombres y mujeres desde una perspectiva psicosocial, analizando su desempeño y la calidad de estas experiencias. Se prestó especial atención a las vivencias de mujeres jóvenes en dichos contextos, proponiendo una mirada diferenciada. **Método:** se empleó un enfoque cualitativo de tipo biográfico. Se realizaron entrevistas en profundidad a 18 jóvenes en periodo de prácticas, a partir de las cuales se construyeron historias de vida que reflejaron sus trayectorias personales y profesionales. La información recolectada fue sometida a un análisis de contenido. **Resultados:** los hallazgos no evidenciaron diferencias significativas en las condiciones generales de las prácticas, pues ambos grupos reportaron contar con recursos adecuados para un desarrollo formativo satisfactorio. No obstante, las diferencias emergieron en el ámbito de la percepción del desempeño: las mujeres manifestaron una mayor sensación de incertidumbre y un cuestionamiento constante sobre sus propias competencias. Asimismo, desde una perspectiva interseccional, se identificó que algunas mujeres, particularmente aquellas pertenecientes a grupos étnicos específicos, residentes en territorios con condiciones sociales y económicas desfavorables, o que eran madres, enfrentaron obstáculos adicionales. Estas circunstancias influyeron en sus prácticas, las cuales estuvieron marcadas por significados un poco complejos, luchas cotidianas y procesos de negociación personal y profesional. **Conclusiones:** los resultados permiten concluir que, si bien las condiciones objetivas de la práctica pueden resultar similares; las trayectorias personales y los factores sociales interseccionales generan vivencias diferenciadas que afectan la forma en que las estudiantes enfrentan y significan su proceso formativo.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, prácticas profesionales, mujeres.

### Abstract

The main objective of this study was to identify differences in the working conditions of professional internships between men and women from a psychosocial perspective, analyzing their performance and the quality of these experiences. Special attention was given to the experiences of young women in these contexts, proposing a differentiated approach. **Method:** a qualitative, biographical approach was employed. In-depth interviews were conducted with 18 young people undergoing internships, from which life stories were constructed to reflect their personal and professional trajectories. The collected information was subjected to content analysis. **Results:** the findings did not reveal significant differences in the general conditions of the internships, as both groups reported having adequate resources for satisfactory formative development. However, differences emerged in the area of performance perception: women expressed a greater sense of uncertainty and a constant questioning of their own competencies. Furthermore, from an intersectional perspective, it was found that some women, particularly those belonging to specific ethnic groups, living in socially and economically disadvantaged territories, or who were mothers, faced additional challenges. These circumstances influenced their internship experiences, which were marked by complex meanings, everyday struggles, and processes of personal and professional negotiation. **Conclusions:** the results suggest that, although the objective conditions of the practicum may be similar, personal trajectories and intersectional social factors give rise to differentiated experiences that shape how students confront and make meaning of their formative process.

**Keywords:** Working conditions, professional internships, women.

## INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo, junto con sus actores y las relaciones de poder que lo estructuran y dinamizan, cumplen una doble función en la sociedad. Por un lado, se ha demostrado su significativo aporte a la reproducción de la desigualdad, esto a pesar de que el trabajo tradicionalmente se vincula con el desarrollo y el crecimiento económico de un país. No obstante, el mercado de trabajo puede actuar como un mecanismo para revertir dichas desigualdades, cuando se ofrecen condiciones de trabajo decente, empleos productivos con remuneración justa, protección, desarrollo personal y profesional, e integración social, independientemente del grupo etario, género, etnia o condición socioeconómica al que pertenezcan las personas (Comisión Económica Para Latinoamérica y el Caribe [CEPAL] et al., 2013; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024).

Sin embargo, es pertinente reconocer que el mercado laboral ha sido estructurado bajo una perspectiva masculina (Orozco, 2014). En efecto, se trata de un espacio laboral público que tradicionalmente ha limitado la participación de las mujeres y subvalorado tanto su presencia como las tareas asociadas al cuidado y a lo femenino (Anzorena, 2008; Ullrich et al., 2013). Esto ha tenido implicaciones sustanciales en la participación de las mujeres, a causa de que las funciones y dinámicas laborales a menudo dependen de la disponibilidad de tiempo. Esta dependencia, en muchos casos, contraviene las responsabilidades de cuidado u obligaciones familiares que las mujeres asumen o les son impuestas socialmente, generando así todo un reto de conciliación (trabajo-familia) que suele ser costeadado personalmente por las mujeres (Fardella-Cisternas et al., 2021). Como resultado, surgen y se perpetúan tanto discriminaciones como estereotipos asociados al género que dificultan el acceso de las mujeres a espacios y condiciones laborales equitativas (Carrasco-Sáez y Barraza-Rubio, 2023; Comisión Económica Para Latinoamérica y el Caribe [CEPAL] et al., 2013; Undurraga y López, 2020).

## División Sexual del Trabajo y Dominación Simbólica

Uno de los orígenes de esta desigualdad radica en la división sexual del trabajo que distingue entre trabajo productivo y de cuidado, así como en la atribución de inferioridad o superioridad cognitiva a mujeres y hombres, entendiendo que las nociones de lo masculino y lo femenino son construcciones sociales colectivas (Fardella-Cisternas et al., 2021). En el sistema capitalista, Anzorena (2008) sostiene que esta división se configura como una organización de carácter jerárquico en la cual se asignan o imponen tareas y roles laborales diferenciados en función del sexo (Federici, 2016; Lerner, 1990). No obstante, esto no implica que esta división haya surgido de manera exclusiva en el auge del capitalismo, porque estas dinámicas se han sostenido durante siglos (Ullrich et al., 2013). Sin embargo, es en el marco de este sistema donde se presentan las transformaciones que dan origen a importantes desafíos para las mujeres.

Brunet Icar y Santamaría (2016) señalan que algunos de estos desafíos incluyen la *doble presencia* de las mujeres y la invisibilización del trabajo femenino, sobre todo en lo relativo al trabajo no remunerado que realizan, vinculado principalmente a la esfera “no pública”, como el cuidado de otros. Asimismo, resaltan que las relaciones de poder y subordinación que enfrentan las mujeres tanto en el núcleo familiar como en el ámbito laboral también están estrechamente ligadas con la explotación de clase. Desde la perspectiva de Bourdieu (2007), estas desigualdades no son solo materiales, sino también simbólicas y culturales, además responden a estructuras de dominación masculina que están profundamente enraizadas (Gastiazoro, 2013).

## Género como Dimensión de Estratificación Social-Productiva

De esta manera, el género puede entenderse como una dimensión de la estratificación social, en el que la diferenciación se utiliza de manera conveniente con

fines opresivos y para justificar la naturalización de ciertas funciones impuestas por las clases dominantes. La constante separación entre las funciones que son asignadas a hombres y mujeres son incorporadas en las normas, sistemas de creencias y valores societales, lo cual perpetúa la desigualdad. Estas diferencias se convierten en objetos simbólicos que representan y refuerzan los sistemas de poder y jerarquías, consolidando las expectativas y roles de género a través de mecanismos que los hacen parecer naturales e inmutables (Anzorena, 2008; Gastiazoro, 2013; Montalvo Romero, 2020).

A pesar de estas condiciones de orden social, económico, simbólico y cultural, las mujeres representan una fuerza de trabajo importante que va en aumento. Ante este escenario, han resistido la desigualdad, y muchas han logrado romper el denominado *techo de cristal*. Gracias a diversas luchas de orden colectivo y transformaciones sociales, se han alcanzado cambios en la redistribución de funciones, el acceso a condiciones laborales y la conquista de empleos decentes (Carrasco-Sáez y Barraza-Rubio, 2023; Flego y Ortega, 2020).

## Persistencia de las Brechas de Género

A pesar de los diferentes avances en materia de derechos y políticas públicas para acceso a condiciones equitativas en el mercado de trabajo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) para el segundo semestre del 2023 en Latinoamérica y el Caribe, las brechas de género son persistentes y elevadas, esto teniendo en cuenta que del año 2023 se registró una participación laboral femenina del 51% y una tasa de ocupación del 47%.

En contraste con las cifras generales, el último informe “Mujeres y Hombres: brechas de género: Colombia” muestra que la brecha sigue siendo considerable. Para el año 2023, más del 30% de las mujeres mayores de 15 años no generaban ingresos propios (Organización de Naciones Unidas Mujeres [ONU Mujeres], 2024). Además, aquellas que logran acceder a alguna modalidad de trabajo perciben ingresos inferiores a los de los

hombres. Esto no es un fenómeno reciente, puesto que la brecha salarial continúa siendo uno de los mayores desafíos sociales. Esta disparidad puede estar influida por las características del sector al que las mujeres se vinculan, la discriminación, la subvaloración externa de su trabajo, la informalidad y la segmentación laboral (Comisión Económica Para Latinoamérica y el Caribe [CEPAL] et al., 2013; Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] et al., 2022; Montalvo Romero).

## Trabajo no remunerado e informalidad

En el caso de Colombia, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2023) se han logrado avances en el cierre de brechas de género en el ámbito laboral. No obstante, persisten dos grandes problemáticas: el trabajo no remunerado y la creciente tendencia del trabajo informal como única salida para muchas mujeres. Además, estas enfrentan determinantes contextuales que limitan sus oportunidades, tales como las condiciones territoriales y socioeconómicas. Por otro lado, esta misma organización señala que las mujeres tienden a elegir carreras con menor remuneración, lo cual está relacionado con la internalización de ciertos roles, valores y creencias que las alejan de profesiones asociadas a los hombres que suelen estar mejor remuneradas.

Sin embargo, es importante recalcar que el nivel de estudios o el programa académico elegido, no es el único determinante de las oportunidades de las mujeres en el mercado del trabajo, así como de las condiciones laborales que procuren su integridad, desarrollo y autorrealización, porque además es un tema de derechos, donde el Estado es un actor determinante. Al respecto, de acuerdo con el informe *Women, Business and the Law 2024*, el Banco Mundial (2024) también insiste que, aunque hay avances en materia de leyes de igualdad en beneficio de las mujeres, éstas siguen accediendo a menos de dos tercios de los derechos a los que pueden acceder los hombres a nivel global.

## Condiciones diferenciales y barreras para las mujeres jóvenes

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023) y la Organización de Estados Americanos (OEA, 2021) señalan que quienes encuentran importantes barreras de acceso al mercado son las mujeres de la periferia, las mujeres racializadas, las mujeres rurales, las que provienen de familias monoparentales y las mujeres jóvenes, donde es altamente probable que se encuentre con población que integren todas estas características.

En el caso de las mujeres jóvenes, o más bien, de este grupo etario en general, sin hacer distinción entre hombres y mujeres, se enfrentan a múltiples barreras para insertarse en el mercado de trabajo. No obstante, el porcentaje que logra acceder al empleo suele encontrarse con entornos laborales precarios, donde la vulnerabilidad persiste, porque estos trabajos carecen de las condiciones necesarias para promover no solo el crecimiento económico, sino también el desarrollo integral humano (Castillo Robayo y García Estévez, 2019; Serna Gómez et al., 2018). Según las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2024), para el segundo semestre de 2024, la tasa global de participación de los jóvenes de 15 a 28 años a nivel nacional fue del 55%, lo que representa una pequeña disminución en comparación con el 55,3% registrado en 2023. Por su parte, la tasa de ocupación fue del 45,9%, frente al 46,3% de 2023, lo que también indica una disminución. Es pertinente agregar que, la población ocupada se concentra en trabajos como obreros, trabajadores por cuenta propia, jornaleros y trabajos no remunerados.

## Estrategias para la empleabilidad juvenil

Frente a esta situación, diversos actores de la sociedad, mediante acciones articuladas, han diseñado e implementado estrategias para promover el empleo juvenil y el trabajo decente. Estas acciones han sido

incluso elevadas al nivel normativo, estableciendo regulaciones específicas para esta población, dentro de las cuales se promueven mecanismos como el fortalecimiento de la formación para el trabajo a través del desarrollo de competencias para la empleabilidad, el emprendimiento y las prácticas profesionales laborales, que son asunto multidimensional que abarca los ámbitos educativo, productivo y gubernamental, y su impacto se extiende a la fuerza laboral, contribuyendo a la formación y preparación de los jóvenes para el mercado laboral actual (Sabala-Moreno, 2023a; 2023b).

Las prácticas profesionales han tenido una aceptación positiva en términos generales, siendo adoptadas por una fracción considerable de universidades a nivel nacional. Este mecanismo no solo facilita la integración entre el ámbito formativo y el laboral, sino que también se convierte en un escenario de reflexión individual y de desarrollo de competencias tanto técnicas como transversales. A través de la experiencia de contraste con la realidad laboral en el contexto organizacional en el que el joven se inserta, se le presentan condiciones laborales que, por lo común, son muy similares e incluso iguales a las de un empleado(a) formal (Sabala-Moreno et al., 2021). Son, por consiguiente, un escenario de socialización inicial para el trabajo y de los primeros peldaños (para algunos) en la construcción de su carrera profesional, porque formalmente constituyen una experiencia laboral.

Sabala-Moreno (2023b) señala que las prácticas profesionales se desarrollan en un contexto interseccional y multidimensional, en el cual confluyen el sector educativo y el sector productivo, y que, al articularse, podrían contribuir a cerrar brechas de desigualdad, al ser uno de los pocos mecanismos que vincula directamente la educación con el trabajo. No obstante, esto no las exime de problemáticas, más si se desarrollan en un entorno marcado por la lógica de productividad del capitalismo contemporáneo. En algunos casos, las prácticas pierden su sentido formativo al ser absorbidas por intereses económicos y particulares de las organizaciones, que ven en los estudiantes una fuerza de trabajo joven, capacitada y con competencias. Así, en lugar de cumplir su función formativa, estas prácticas pueden terminar operando



como un dispositivo de control, que refuerza dinámicas de aprovechamiento y reproducción de la desigualdad (Adamini, 2014; Sabala-Moreno, 2023b).

Rentería-Pérez (2019) plantea que existen tres formas de trabajo: empleo, subempleo y no empleo. En esta propuesta, las prácticas profesionales se ubican dentro de la categoría de no empleo, dado que no cuentan con elementos propios del empleo formal, como la contratación o ético de la existencia de condiciones laborales definidas. Esto permite afirmar que, aunque no sean reconocidas como empleo formal, las prácticas constituyen una modalidad de trabajo que posiciona a los jóvenes como trabajadores (Rentería-Pérez, 2019; Sabala-Moreno, 2023b). Por otro lado, distintas investigaciones en Iberoamérica han abordado a las prácticas asociadas a diferentes temáticas, donde las tendencias han estado relacionadas al desarrollo de competencias, a la integración de la relación universidad-empresa, la integración curricular de las prácticas, a los significados del trabajo, a la formación profesional, temas de identidad profesional, empleabilidad entre otros (Sabala-Moreno et al., 2022). Varias de estas investigaciones se han enfocado en aspectos subjetivos de estudiante, en sus vivencias, experiencias y la percepción que estos tienen frente a sí mismo en lo correspondiente a su profesión elegida (Acevedo-Villamizar, et al., 2014; Andreozzi, 2018; Castagno y Fornasari, 2012; Castellanos-Cárdenas, et al., 2011; Echeverri- Gallo, 2018; Macías, 2012; Mareque-Álvarez- et al., 2018)

Igualmente, han realizado diversas lecturas y conceptualizaciones sobre las prácticas profesionales; sin embargo, en su mayoría coinciden en el importante rol que desempeñan en la empleabilidad de los jóvenes, destacando que son necesarias, pero que, para un adecuado funcionamiento, deben contar con condiciones apropiadas. No obstante, no se ha encontrado una marcada tendencia de investigaciones que aborden el tema de género en las prácticas profesionales, donde se analice qué sucede con mujeres y hombres o si existen diferencias en su desarrollo. Este es un tema pendiente por explorar. ¿Por qué es relevante hacerlo? Porque, como se mencionó, las prácticas son una modalidad de trabajo y una experiencia inicial

para ingresar al mercado laboral, un mercado de estructura de predominio masculino, que en general puede reproducir desigualdad, donde las mujeres deben resistir, puesto que se ha convertido en un espacio no solo para gozar de los derechos laborales que les corresponden, sino para conquistarlos, porque los grandes avances en materia de derechos se han logrado a través de luchas, esto debido a las barreras y estereotipos históricamente reproducidos en su contra.

Las prácticas, por lo tanto, constituyen un escenario y un espacio para identificar de manera temprana las condiciones que enfrentan las mujeres, con el fin de determinar si existen o no diferencias y lograr comprensiones acerca de quiénes son las y los sujetos del trabajo (Sisto y Fardella, 2021). El objetivo principal de este estudio es identificar las diferencias en las condiciones laborales de las prácticas desde una perspectiva psicosocial, su desempeño y la calidad de estas. Las preguntas que guían esta investigación incluyen: ¿existen diferencias en la muestra de participantes? ¿se vio afectado el desarrollo de las prácticas debido a estas diferencias?

## MATERIALES Y MÉTODO

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con el propósito de comprender las experiencias de los participantes a partir de sus narrativas (Creswell, 2006; Vasilachis, 2009). Dentro de este enfoque, la investigación se enmarcó en el paradigma interpretativo y adoptó una perspectiva biográfica (Múñiz-Terra, 2020).

Esta investigación deriva de una tesis doctoral titulada “Configuración como “trabajador” en estudiantes universitarios de práctica profesional con relación a la construcción de la identidad profesional”, por lo cual fue sometida a revisión y aprobación por parte del Comité de Ética de Investigación de la Facultad de Psicología (CEIFP). Tanto los instrumentos de recolección como las estrategias de acercamiento a la población participante fueron evaluados previamente y contaron con aprobación formal. La investigación representó un riesgo mínimo para los participantes, y se aplicaron todas las recomendaciones éticas en la interacción con ellos.

Para ello, se elaboró un consentimiento informado aprobado por el comité de ética mencionado, el cual fue socializado de manera verbal y escrita. En este documento se explicaba el objetivo de la investigación, el tipo de preguntas que podrían responder, la duración estimada de la entrevista, la finalidad de la información recolectada, así como el carácter voluntario de su participación, permitiéndoles retirarse en cualquier momento sin que esto implicara consecuencia alguna. También se explicitó la garantía de confidencialidad, el resguardo de los datos personales y el uso de la información con fines exclusivamente académicos. Todos los participantes accedieron a firmar dicho consentimiento.

Por otro lado, la muestra fue seleccionada de manera intencionada, a partir de criterios definidos previamente. Se consideró esencialmente que las y los que cumplieran con el criterio de edad correspondiente a la juventud (18 a 28 años), de acuerdo con la definición de La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025); y que se encontraran en la mitad o etapa final de sus prácticas. La investigación se llevó a cabo en el año 2023, en una universidad pública del Valle del Cauca, Colombia, en el marco de un sistema de regionalización compuesto por nueve seccionales distribuidas estratégicamente en el territorio para garantizar el acceso a la educación superior. Participaron un total de dieciocho estudiantes en periodo de prácticas profesionales, de los cuales nueve eran mujeres y nueve hombres, pertenecientes a programas de ciencias sociales, ciencias administrativas y contables e ingenierías.

Como instrumento de recolección, se utilizaron entrevistas biográficas retrospectivas (Muñiz-Terra, 2020), en las que se buscó recuperar las vivencias de los y las participantes, abarcando aspectos relevantes de sus trayectorias, como el vínculo con el trabajo y las experiencias educativas. Las entrevistas se realizaron de forma presencial en algunos casos, y en otros mediante plataformas digitales como Zoom o Google Meet, con una duración promedio de 45 a 60 minutos.

Para el análisis de la información, se empleó el análisis de contenido cualitativo, una de las técnicas más utilizadas desde la perspectiva biográfica (Marradi et al., 2007). El tratamiento de las entrevistas se basó en una codificación híbrida: por un lado, se exploró la frecuencia y dirección de las narrativas con relación a las categorías previamente establecidas; por otro, se realizó una codificación abierta que permitió identificar categorías emergentes no previstas de manera inicial.

A continuación, en la tabla 1., se presentan algunas características de los participantes:

Tabla 1.  
*Características de los Participantes.*

Participante	Sexo	Edad	Programa académico	Lugar de Práctica
<b>P1</b>	Mujer	23 años	Ingeniería Industrial	Empresa de logística
<b>P2</b>	Hombre	24 años	Ingeniería Industrial	Ingenio
<b>P3</b>	Mujer	22 años	Trabajo social	Universidad
<b>P4</b>	Hombre	23 años	Ingeniería Industrial	Empresa del sector alimentario
<b>P5</b>	Mujer	22 años	Ingeniería Industrial	Empresa del sector alimentario
<b>P6</b>	Hombre	22 años	Ingeniería Industrial	Empresa constructora
<b>P7</b>	Mujer	23 años	Trabajo Social	Fundación Infantil
<b>P8</b>	Hombre	21 años	Ingeniería Industrial	Empresa de logística
<b>P9</b>	Mujer	22 años	Ingeniería Industrial	Empresa del sector alimentario
<b>P10</b>	Hombre	24 años	Administración de Empresas	Asociación regional de empresas locales
<b>P11</b>	Mujer	23 años	Ingeniería Industrial	Empresa Agropecuaria
<b>P12</b>	Hombre	28 años	Estudios Políticos	Institución gubernamental
<b>P13</b>	Mujer	22 años	Trabajo Social	Hospital público
<b>P14</b>	Hombre	24 años	Psicología	Institución Educativa
<b>P15</b>	Mujer	23 años	Trabajo Social	Ingenio Agrícola
<b>P16</b>	Hombre	24 años	Ingeniería Industrial	Empresa Comercial
<b>P17</b>	Mujer	23 años	Psicología	Institución Universitaria
<b>P18</b>	Hombre	25 años	Ingeniería Industrial	Multinacional de alimentos

**Fuente:** Elaboración propia.

## RESULTADOS

En el siguiente apartado se desarrolla el objetivo general del presente estudio, el cual se orienta a identificar las condiciones laborales presentes en las prácticas profesionales realizadas por mujeres jóvenes. Esto, con el propósito de reconocer sus particularidades en su experiencia. Para ello, se consideraron categorías previamente mencionadas, como el desarrollo, el desempeño y la autopercepción de competencias.

### Condiciones de Trabajo en las Prácticas Profesionales

Las condiciones de trabajo, desde una perspectiva psicosocial, pueden definirse como un conjunto de rasgos, circunstancias y características presentes en los entornos laborales. Estas condiciones abarcan dimensiones que van desde el entorno físico hasta la jerarquización del trabajo, aspectos económicos, técnicos, legales e incluso políticos dentro de una organización en la que un individuo desempeña sus funciones. Esto lleva a considerar que las condiciones de trabajo comprenden distintas dimensiones, por ejemplo, desde una perspectiva psicosocial, Blanch (2011) propone un abordaje centrado en los riesgos laborales y la salud ocupacional, donde se consideran variables como el ambiente físico, el clima social, los riesgos psicosociales, el tiempo, los procesos organizacionales, los contratos y la seguridad en el trabajo.

Por su parte, Rentería-Pérez (2009, 2019) plantea una en aspectos vinculados con la empleabilidad y el desarrollo del trabajador, los cuales incluyen la organización del trabajo (horarios), el contenido de las tareas, el espacio físico, el rendimiento laboral y la compensación.

Estas condiciones, por defecto, están presentes en el contexto y desarrollo de las prácticas profesionales, pues se configuran como una modalidad de trabajo que, aunque no se considera empleo formal, sí se inscribe dentro de esta categoría (Rentería-Pérez, 2019; Sabala-Moreno, 2023b). De hecho, los practicantes se

perciben como trabajadores o consideran la práctica como un trabajo, así lo afirmaron:

I: “¿Y en algún momento en la práctica tú asociarías a la idea de cuando hiciste tu práctica, te concebías como trabajadora? E: Sí, todo el tiempo yo lo vi como un trabajo, desde el principio como un trabajo. Yo realizaba las mismas funciones prácticamente que el analista, solo que digamos que, la analista era como la que tenía la última palabra, pero las funciones eran las mismas, el mismo horario, las mismas responsabilidades”. (Mujer practicante de psicología).

“Yo era un trabajador más, no era practicante, yo era un trabajador más, eso, digámoslo así, yo, digamos que a mí me medían con el mismo raso de todas las personas. A veces que uno es practicante, no, pues, es practicante, no tiene la culpa, ¿o no?” (Hombre practicante de ingeniería).

Por esta razón, fueron objeto de análisis y se identificaron en las narrativas sobre las trayectorias de un grupo de estudiantes de distintos programas académicos (ver Tabla 1), conformado por nueve mujeres y nueve hombres, con la intención de comparar las condiciones y características presentes en el desarrollo de sus prácticas. Entre los principales hallazgos se encuentran:

En lo concerniente a las **formas de vinculación**, es decir, la formalidad con la que se integra al practicante al lugar o centro de prácticas fue posible identificar que todos, tanto mujeres como hombres, estaban vinculados de manera formal, conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico colombiano. Ahora bien, entre estas formas de vinculación existe una modalidad remunerada y otra no remunerada. Esta subcategoría permitió que, durante el desarrollo de la investigación, surgiera la interrogante sobre si dicha modalidad tendía a aplicarse con mayor frecuencia en el caso de los hombres, quienes, como ocurre tanto a nivel nacional como global, suelen recibir mayor remuneración que las mujeres, como lo evidencian diversas mediciones sobre brechas de género.



Al respecto se encontró la remuneración estuvo más vinculada con el tipo de organización en la que cada estudiante realizaba su práctica. Los beneficios económicos eran, en su mayoría, ofrecidos por empresas privadas. Además, se observó que los estudiantes de programas como ingeniería tenían mayores posibilidades de acceder a contratos remunerados, en comparación con estudiantes de carreras como trabajo social, psicología y estudios políticos, debido a las demandas del mercado y del sector empresarial, en donde las profesiones como ingeniería y administración son más solicitadas en comparación con las ciencias sociales o humanidades. Por ejemplo, al indagar por la remuneración, dos practicantes de trabajo social compartieron: *“No, pues las prácticas acá no, en trabajo social eso... eso es una cosa, yo no sé si a... No, a los de Cali tampoco les pagan, pero a los de la sede regional nosotros no nos remuneran económicamente.”* (Mujer practicante de trabajo social)

En contraste dos estudiantes de ingeniería comparten otra experiencia:

I: ¿Tú estás vinculada ahí con contrato de aprendizaje? E: Sí, con contrato de aprendizaje. I: ¿Y qué reconocimiento tienes ahí? o ¿cuáles son las condiciones que te ofrece, digamos, esa vinculación? E: Las condiciones que ofrecen, solamente una, ellos lo llaman apoyo de sostenimiento, que es el equivalente a un salario mínimo, nada más.” (Mujer practicante de ingeniería industrial). “¿Digamos que allí viste algún beneficio particular por contrato de aprendizaje, digamos empezando había un reconocimiento económico? E: si ellos pagan un mínimo.” (Mujer practicante de ingeniería industrial).

De acuerdo con los datos de la tabla 1, es posible observar que todas las estudiantes de ingeniería industrial y una estudiante de trabajo social contaron con contratos remunerados, esto si se presta atención al tipo de empresa en el que desarrollaron sus prácticas, todas eran del sector privado. Este resultado muestra un panorama favorable para las mujeres jóvenes en este caso específico. Si bien no se busca generalizar, los datos señalan una tendencia positiva en los participantes.

De igual forma, al considerar algunas de las variables propuestas por Rentería-Pérez (2009; 2019) **sobre el espacio físico y la estructura temporal**, todo(a)s lo(a)s participantes manifestaron contar con una organización adecuada y un lugar destinado al desarrollo de sus actividades. Sin embargo, las condiciones físicas, así como el acceso a herramientas de trabajo y tecnología, dependieron del tipo de organización a la que se encontraban vinculados. Las participantes manifestaron:

“Desde el día uno que pisé la institución, todos los colaboradores dieron ese reconocimiento y desde el hecho de separarme mi oficina, tengo una oficina para mí, mi escritorio, mi silla, si necesitas computadora, aquí te lo damos, lo que pidas, haz el pedido para almacén, lo que sería, por ejemplo, resma, marcadores, todo esto, siento que desde allí empieza ese reconocimiento de cómo los otros profesionales te dan ese lugar, en el que es su espacio, al fin y al cabo. Entonces, soy aceptada tanto como persona, como la practicante de trabajo social.” (Mujer practicante de trabajo social)

“Si tengo una oficina, la oficina también es bodega voy a ver si de pronto con la cámara se logra ver, ¿ahí ves? En este momento sí su espacio es aquí al lado de la oficina, pero no es permanente, es de vez en cuando, sí, aquí tengo mi espacio, en ese sentido sí he tenido herramientas tengo, hasta me brindaron un sim card con datos y minutos ya que pues las docentes desde ese número hacen las llamadas y también si necesito hacer un seguimiento pues lo hago desde esta sim card, me dan comida.” (Mujer practicante de trabajo social)

No obstante, las instituciones públicas ubicadas en zonas rurales presentaron las condiciones más precarias. Las estudiantes de trabajo social que realizaron sus prácticas en estas instituciones enfrentaron diversos retos que pusieron a prueba su capacidad de adaptación y recursividad. No obstante, lograron superarlos de manera favorable, lo cual les permitió vivir una experiencia satisfactoria en términos de aprendizaje y formación profesional.

Un aspecto relevante para resaltar es que, aunque los practicantes contaban con un lugar específico para desarrollar sus prácticas, los hombres enfrentaron menos dificultades relacionadas con los recursos y las condiciones físicas. Esta diferencia estuvo determinada por el segmento del mercado al que se integraron. En su mayoría, se vincularon a empresas privadas, lo cual, al igual que en la categoría de vinculación y remuneración, dependía del tipo de profesión y del programa académico al que pertenecían.

**En la dimensión del contenido del trabajo,** las funciones asignadas a los practicantes fueron muy diversas. Por lo común, variaba según el área en la que se integraron; sin embargo, se observó una marcada tendencia hacia la asignación de responsabilidades y roles que requerían iniciativa, organización, proactividad y capacidad de proponer soluciones. Respecto a la diferenciación en las labores asignadas a mujeres y hombres, se puede mencionar lo que ocurría en los espacios destinados a la carrera de ingeniería. Las mujeres indicaron que se les asignaron tareas conforme a los manuales de cargos y funciones, sin identificar ningún sesgo o prejuicio por parte de los miembros de la organización en relación con su labor. Dos practicantes del área de ingeniería comparten:

“Pues al inicio siempre llegaba y yo decía, pero yo que voy a hacer, como de que me van a poner a hacer, cómo voy a aplicar lo que vi en la empresa, pero a medida de que pues hemos ido desarrollando me he dado cuenta de que cada quien tiene sus labores y que cada quien tiene algo que aportar en la empresa, entonces como esa expectativa era de si seré capaz de conllevar todo lo que me coloquen, lo que me pongan y hasta el momento lo he podido desarrollar eso sí, ha habido muchas cosas que no, de pronto no sabía cómo hacerlas me han explicado y ya he podido digamos como hacerlos bien”... (Mujer practicante de ingeniería industrial).

“Pues con la ingeniería industrial no creo, pues no se ve como tanto el prejuicio de que tiene que ser un hombre o a veces sí dicen pues cuando uno escucha los comentarios de ellos es como que, es que los

hombres son como más relajados las mujeres como que molesta más en cuanto pues, cuando están gerenciando entonces como que uno pues, normal no, pues uno no dice nada” ... (Mujer practicante de ingeniería industrial).

Las experiencias relatadas por las y los participantes evidencian cómo el tipo de responsabilidades asignadas durante la práctica profesional tuvo repercusiones en su formación y percepción del entorno laboral. Por ejemplo, una participante señala que su proceso de formación fue valorado por la persona encargada del lugar de práctica, lo cual tuvo un impacto positivo en su autoconfianza y reafirmó su sentido de compromiso:

“Sí, mi proceso de formación jugó mucho. El hecho de cómo me desenvolvía, de que la misma dueña del lugar me dijera ‘yo quiero que tú te quedes, yo confío en ti’. Entonces fue como ese peso, esa responsabilidad que yo decía: wow, realmente hay personas que están viendo mis capacidades cuando incluso yo misma dudo de ellas. Entonces sí, cambió muchísimo y tuvo mucho que ver, pues, yo digo que mi compromiso. Entonces, si yo no me tomo esto con compromiso y responsabilidad, ¿cómo voy a pedir una carta de recomendación más adelante? (Mujer practicante de trabajo social).

**En otros casos, las exigencias estuvieron atravesadas por una carga emocional y académica adicional, como lo explica otra participante, quien debió enfrentar simultáneamente la adaptación al lugar de práctica y la elaboración de su propuesta de trabajo de grado:**

“En este momento no la siento tan pesada como fue el semestre anterior. El semestre anterior sí fue caótico. Creo que el momento de diagnóstico, y aparte de eso la propuesta de tesis de trabajo de grado [...] me afectó emocional y académicamente, porque como te digo, la adaptación al centro es complicada, y aparte haciendo trabajo de grado —perdón, la propuesta de trabajo de grado— fue... la verdad, sí fue muy complejo.” (Mujer practicante de trabajo social).

Por su parte, una practicante del área de ingeniería comparte cómo la asignación de un cargo temporal con mayores responsabilidades significó un reto importante, puesto que implicaba la toma de decisiones y ejecución de acciones más amplias en el funcionamiento de la organización:

“Yo creo que el reto más grande era hacer las vacaciones del analista, porque pues era un cargo diferente, de mayor responsabilidad. No es lo mismo que usted como practicante, el rol que usted haga... si usted se equivoca, pues no pasa nada, le dicen como que: ‘ay, arregla este dato, mira que esta información está diferente, mira la base de datos’, algo así. En cambio, allí pues es más responsabilidad porque son movimientos en el sistema comercial, y pues lleva más responsabilidad.” (Mujer practicante de ingeniera industrial).

Algunas participantes señalaron que no percibieron diferencias en el trato recibido durante sus prácticas en comparación con el de sus compañeros de trabajo. Por el contrario, sus supervisores destacaron aspectos positivos como el compromiso y la organización, lo cual fue interpretado como una forma de reconocimiento de sus capacidades. Una participante manifestó que en su experiencia dentro del área de ingeniería no percibió barreras por razón de género. Incluso, su supervisor manifestó una preferencia por contratar mujeres, precisamente por su nivel de responsabilidad:

“No sé si yo lo digo desde mi experiencia, yo digo que ya no [hay barreras], porque yo vi allá... digamos, cuando yo me fui, la persona que quedó como mi jefe, él dijo: ‘no, a mí me gusta más contratar mujeres, porque son más ordenadas, pues son más juiciosas, todo eso’. Entonces, como que yo lo haya vivido, que yo lo pueda confirmar, que yo diga ‘no, las mujeres no estamos siendo recibidas igual’, no.”

Otra dimensión considerada fue la **conciliación entre la práctica, la vida personal y la vida académica**, puesto que uno de los principales retos para las mujeres es equilibrar las responsabilidades de cuidado con el

trabajo, como se ha mencionado a lo largo de este documento. Un caso ilustrativo es el de una estudiante que recientemente se había convertido en madre; ella expresó que lograr ese equilibrio representaba un desafío, el cual se intensificó con la carga académica.

“Sí, sí, la verdad, ha sido muy enriquecedor también y pues así muy desgastante, ¿por qué no? porque pues no es lo mismo, no tengo los mismos, digamos, tiempos para descansar, a veces por ejemplo toca uno ir y cumplir trasnochado o si el niño se ha enfermado, entonces uno irse con la angustia de que se enfermó, entonces sí es como más complejo, siento que toca ser más esforzado a de pronto una persona que se preocupa solo por sí misma y pues sí se trasnocha es porque quiere o sí, no tiene como que más pensar que en sí, en sus labores y nada más”. (mujer practicante de ingeniería y madre).

No obstante, logró darle un sentido positivo a esta dificultad, afirmando que la práctica funcionó como un organizador de su tiempo, ayudándole a estructurarse mejor y a cumplir con sus distintos roles de forma, con el propósito de mantener un buen desempeño.

“Bueno, pues siento que mi proceso ha sido como un proceso muy retador y muy, se me ha obligado a sacar lo mejor de mí, a dar todo de mí, porque pues desde el principio cuando pues le comenté, como le comenté lo del tema pues con lo del niño y todo, fue muy frustrante porque llegó un punto de decir, no, yo no voy a poder conseguir práctica, va a ser muy complicado. Entonces siento que fue pues muy retador y me hizo sacar lo mejor, seguir insistiendo”

En el caso del resto de los estudiantes, su valoración se centró en la forma en cómo percibieron la experiencia, de esta destacaron su capacidad para organizarse frente al reto, aunque también reconocieron las dificultades que debieron enfrentar.

En esta categoría de las condiciones de trabajo en los practicantes, no se observaron diferencias significativas en las condiciones asignadas a hombres y mujeres durante el desarrollo de las prácticas

a nivel organizacional. Esto en parte se debe a las disposiciones, supervisión y estructura de las prácticas establecidas por la universidad, de acuerdo con los requisitos mínimos propuestos por la ley de prácticas profesionales (Ley 1780 de 2016).

Es pertinente agregar que se trata de una muestra pequeña de participantes, por tal motivo, no se pretende establecer generalidades, sino identificar algunos matices y experiencias particulares, lo que invita a reflexionar sobre las condiciones de las prácticas profesionales en diferentes escenarios.

## DISCUSIÓN

Las condiciones de trabajo no se limitan únicamente a lo material. Si bien es común referirse a elementos como la distribución del espacio, la iluminación o la ergonomía, estas representan apenas una fracción del panorama completo. Las condiciones laborales también incluyen, de forma fundamental, la distribución de tareas, las cargas de trabajo, la organización administrativa, así como aspectos de orden subjetivo que inciden directamente en la experiencia individual de cada persona. Este componente subjetivo se relaciona con las emociones, percepciones y sentidos que se construyen en torno al trabajo, y es aquí donde emergen con fuerza las desigualdades relacionadas con el género (Blanch. 2011; Rentería-Pérez, 2019; Sabala-Moreno, 2023b).

Informes internacionales (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], 2023; Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] et al., 2023; Organización de Naciones Unidas Mujeres [ONU Mujeres], 2024; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024) coinciden en señalar que las brechas de género en el mercado laboral persisten. Los análisis suelen centrarse en aspectos como la remuneración, el tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado, la participación en la economía formal o informal, el nivel educativo alcanzado y los cargos ocupados. Por otro lado, el Banco Mundial (2024) ha profundizado en indicadores como la seguridad, la movilidad, el lugar de trabajo, el matrimonio, la maternidad, el cuidado de hijos e incluso

la propiedad de bienes, lo cual permite visualizar con mayor claridad las múltiples dimensiones de la desigualdad estructural.

Estas desigualdades se reproducen y se mantienen en distintos espacios institucionales y sociales. Instituciones como la escuela, el mercado laboral y la familia están atravesadas por representaciones y prácticas que tienden a diferenciar y jerarquizar a hombres y mujeres. Por tal motivo, las experiencias laborales y formativas, como las prácticas profesionales, tampoco escapan a estas lógicas (Sabala-Moreno et al., 2021, 2022; Sabala-Moreno 2023b). Por ejemplo, el acceso a determinados tipos de organización puede estar mediado por el carácter productivo del sector, en el que predomina la participación masculina, lo que termina por configurar espacios casi exclusivos para los hombres. (Federici, 2016; Gastiazoro, 2013; Lerner, 1990).

En este ejercicio investigativo particular, sin embargo, no se identificaron diferencias de orden explícito en las condiciones de práctica entre hombres y mujeres. No obstante, se observó que la participación de practicantes mujeres tendía a concentrarse en labores de carácter administrativo, en contraste con los roles asignados a estudiantes hombres de ingeniería, que por lo general implicaban mayor relación con procesos técnicos o estratégicos.

Aunque las participantes no manifestaron sentirse en desventaja directa por su género, ello no implica que las condiciones estructurales no inciden. De hecho, estudios recientes confirman que, aun accediendo a alguna modalidad de empleo, las mujeres suelen percibir ingresos inferiores a los de sus pares hombres. (Anzorena. 2008; Ullrich et al., 2013). Esta brecha salarial, persistente en el tiempo, responde a múltiples factores: la concentración femenina en ciertos sectores menos remunerados, la informalidad laboral, la discriminación y la subvaloración del trabajo realizado por mujeres (Comisión Económica Para Latinoamérica y el Caribe [CEPAL] et al., 2013; Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] et al., 2022; Montalvo-Romero, 2020). Si bien esto contrasta con la realidad de las prácticas, pues como se ha venido reiterando, la remuneración dependía más que todo del segmento de mercado al que se vincularan. Las estudiantes que



estuvieron vinculadas bajo el contrato de aprendizaje tuvieron la misma remuneración de los hombres que también se vincularon de esa manera a la organización.

Entonces, resulta pertinente agregar que el nivel educativo o el tipo de programa académico no son los únicos factores que determinan las oportunidades de inserción laboral ni las condiciones de trabajo dignas. También se trata de un asunto de derechos. El Estado tiene un papel central en la garantía de condiciones que promuevan la equidad. En este sentido, el informe *Women, Business and the Law* del Banco Mundial (2024) evidencia que, pese a los avances normativos, las mujeres aún acceden a menos de dos tercios de los derechos que les corresponden en comparación con los hombres a nivel global.

No obstante, por el rigor institucional de la universidad y el ordenamiento jurídico nacional, las condiciones de las mujeres practicantes fueron dignas; no se encontraron situaciones de vulneración ni desconocimiento de derechos. Cabe aclarar que, desde ese marco jurídico, las prácticas no representan una relación laboral; sin embargo, sí se presentó un caso de discriminación asociado a la maternidad, lo cual revela que, aunque existan garantías normativas, aún persisten barreras culturales y sociales que afectan de manera diferenciada a las mujeres.

Finalmente, al considerar esta mirada interseccional desde un enfoque biográfico, se pone en discusión que casos como el de mujeres racializadas o en condición de maternidad, lejos de ser atípicos, podrían estar presentes en una proporción un poco mayor de la que se reconoce en los estudios convencionales. Sin embargo, muchas veces no son detectables debido a que el foco analítico suele estar centrado en otras variables más generales, como el nivel educativo o el tipo de programa académico.

Trayendo a colación el predominio de las responsabilidades de cuidado y reproducción social que históricamente han recaído sobre las mujeres, es posible identificar cómo estas inciden directamente en su modalidad de inserción y permanencia en el mercado laboral. Dichas responsabilidades restringen sus posibilidades no solo en el ámbito económico, sino también en otras dimensiones de la vida social.

Esto obliga a preguntarse: ¿cómo atraviesan estas condiciones mujeres que no encajan en el ideal de practicante joven sin cargas familiares o sin marcadores raciales significativos?

En el caso de una joven afrodescendiente participante de este estudio, se identificó una narrativa marcada por el propósito constante de resignificar su experiencia, resistir los estigmas sociales y aportar activamente a su comunidad. Este hallazgo muestra cómo, en entornos regionales, las prácticas profesionales también son espacios donde se expresa una agencia de carácter político y cultural que va más allá de lo laboral. Del mismo modo, se identificó el caso de una estudiante madre, figura poco reconocida desde los imaginarios colectivos, donde se asume que una practicante universitaria no está vinculada a la maternidad. No obstante, estos casos existen y son relevantes, y su omisión en ciertos estudios deja por fuera la realidad que enfrentan muchas mujeres en sus procesos de formación e inserción laboral.

## CONCLUSIONES

A lo largo del documento se ha dado respuesta al objetivo general de la investigación; sin embargo, resulta pertinente dejar explícitos estos hallazgos emergentes que reflejan realidades ignoradas y que, en efecto, pueden tener repercusiones en cómo las mujeres se insertan, transitan y se relacionan con el mercado laboral. Desde el análisis de trayectorias, resulta importante contar con una perspectiva y un abordaje interseccional de las prácticas, pues el género es atravesado por otras condiciones. Donde las mujeres enfrentan obstáculos específicos que, si no se analizan adecuadamente (por ejemplo, condiciones, desarrollo y desempeño durante las prácticas), podrían ser ignorados. Lo que tiene el potencial de llevar a pasar por alto posibles problemáticas o situaciones que impacten su relación con el trabajo y el inicio de su carrera profesional.

Las diferencias observadas se centran en el plano biográfico, particularmente en cómo las mujeres se posicionan al inicio de sus prácticas, enfrentando dudas e inseguridades en comparación con los hombres. Sin

embargo, estas inseguridades se iban reduciendo a medida que avanzaban en el proceso.

La jerarquización racial y regional instituye a Colombia para su inserción al sistema-mundo, institucionalizando formas de trabajo mediadas por contratos precarios, que, en relación con el joven-estudiante y la mujer, continúan expresando las desigualdades legalizadas por relaciones de trabajo, como las prácticas que, si bien contribuyen a la formación, también generan la percepción de que no forman parte de la necesidad de un trabajo decente. Esto se debe a que no solo integran el futuro profesional, sino que, en algunos casos, se constituyen en una alternativa para subsistir y/o parte del salario familiar.

Lo anterior refuerza la idea de evaluar continuamente las consecuencias no contempladas en la legislación sobre las prácticas profesionales, puesto que no se trata solo de la mera aplicación de la normativa, sino también de la calidad del trabajo al que acceden tanto estudiantes hombres como mujeres. De igual manera, se busca disminuir la probabilidad de que, acorde con el nivel de educación alcanzado, sean segregados a un conjunto limitado de ocupaciones. En este sentido, es necesario promover un mayor aprovechamiento en el mercado de trabajo, fortaleciendo las oportunidades del potencial que ofrecen las mujeres para generar cambios en la organización del sistema productivo.

Al considerar el punto de vista de las biografías sociales, las trayectorias y transiciones laborales de las mujeres practicantes evidencian una mayor complejidad y heterogeneidad que las de los hombres en esta condición formativa, lo que apertura mayores posibilidades para recorrer trayectorias laborales distintas de las de su propio grupo etario y de otras generaciones, en la medida en que su flexibilidad como recurso humano es mayor.

## RECOMENDACIONES

Una de las principales recomendaciones derivadas de este estudio es la necesidad de dar continuidad a investigaciones de este tipo, pues posibilitan un acercamiento a las relaciones que se configuran con el trabajo desde una etapa temprana. Abordar las

prácticas profesionales como un campo interseccional que concentra diversas demandas relevantes para la discusión académica y social: las personas en práctica son, al mismo tiempo, estudiantes y trabajador(a)s en formación. Se plantea como una invitación el abordaje de las diferencias en términos de género, particularmente aquellas que emergieron como categorías en los hallazgos, vinculadas con el contexto cultural, la pertenencia étnica y la maternidad. Si bien esta investigación se basó en una muestra cualitativa reducida, lo cual es comprensible dada la naturaleza compleja y extensa del trabajo cualitativo, se propone avanzar hacia diseños mixtos que integren herramientas tanto cualitativas como cuantitativas. Esto permitiría ampliar la muestra y diseñar instrumentos que permitan la medición de percepciones, condiciones diferenciales y trayectorias.

## CONFLICTOS DE INTERESES

Esta investigación no presenta conflicto de interés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo-Villamizar, G., Becerra-Álvarez, D. R., y Delgado-Martínez, A. C. (2014). Autopercepción de estudiantes de psicología sobre sus competencias en los campos, laboral, educativo y salud. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 13, 151-168. <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243132847009.pdf>

Adamini, M. (2014). Formaciones precarias en el Estado: la pasantía universitaria como dispositivo pedagógico de control laboral. *Trabajo y sociedad* (22), 161-173. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.14630/pr.14630.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.14630/pr.14630.pdf)

Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41), 47-68. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-52162008000200003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000200003&lng=es&tlng=es)

Banco Mundial. (2024). *La mujer, empresa y el derecho*. World Bank Group. <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

Blanch, J.M. (2011). *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales*. FOCAD. [https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES\\_DE\\_TRABAJO\\_Y\\_RIESGOS\\_PSI\\_OSOCIALES\\_BAJO\\_LA\\_NUEVA\\_GESTI%C3%93N](https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES_DE_TRABAJO_Y_RIESGOS_PSI_OSOCIALES_BAJO_LA_NUEVA_GESTI%C3%93N)

Bourdieu, P. (2007). *La dominación masculina*. Anagrama.

Brunet Icart, I., y Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tlng=es).

Carrasco-Sáez, A., y Barraza-Rubio, D. (2023). Mujeres y la dirección escolar en Chile: el desafío de conciliar trabajo y familia. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 49(1), 31-47. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-07052023000100031>

Castellanos-Cárdenas, M. T., Guarnizo-Castillo, C. A., y Salamanca-Camargo, Y. (2011). Relación entre niveles de ansiedad y estrategias de afrontamiento en practicantes de psicología de una universidad colombiana. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 50-57. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299022819007.pdf>.

Castillo Robayo, C., y García Estévez, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa? *Revista finanzas y política económica*, 11(1), 101-127. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de Naciones Unidas Mujeres, El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. (2013). CEPAL, PNUD, OIT [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf)

Creswell, J. (2006). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y Organización de Naciones Unidas Mujeres. (2023). *Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia*. DANE. CPEM <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2024). Mercado Laboral de la Juventud. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLJ-jul-sep2024.pdf>

Echeverri-Gallo, C. (2018). Significados y contribuciones de las prácticas profesionales a la formación de pregrado en psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(3), 569- 584. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5490>

Fardella Cisternas, C., Corvalán-Navia, A., García-Meneses, J., y Chiappini Koscina, F. (2021). Ni extranjeras, ni secretarías: discursos de las científicas chilenas sobre el trabajo académico. *Pensamiento Educativo*, 58(1), 1-13. <https://doi.org/10.7764/PEL.58.1.2021.11>

Federici, S. (2016). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Editorial Abya-Yala.

Flego, L., y Ortega, J. (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. *CUHSO (Temuco)*, 30(2), 160-188. 2020.<https://dx.doi.org/10.7770/2452-610x.2020.cuhso.05.a05>

Gastiazoro, M.E. (2013). *Género y Trabajo. Mujeres en el poder judicial*. Universidad Nacional de Córdoba. [https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/550/3/pdf\\_1199.pdf](https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/550/3/pdf_1199.pdf)  
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/2923>

Lerner, G. (1990). *El origen del patriarcado. La creación del patriarcado*. Crítica, Historia y Teoría.

Ley 1780 de 2016. (2016, 2 de mayo). *Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial, 49.861.

Macías- Mozqueda, E. Y. (2012). Significado de las prácticas profesionales. La experiencia de un grupo de alumnos de nutrición de la Universidad Guadalajara Lamar. *Revista Iberoamericana de Educación*, 59(3), 1-10. <https://doi.org/10.35362/rie5931378>

Mareque-Álvarez-Santullano, M., de Prada-Creo, E., y Pino-Juste, M. (2018). Estudio sobre la capacidad técnica y las competencias transversales desarrolladas en las prácticas externas universitarias. *Estudios Pedagógicos Valdivia*, 44(3), 137-155.<https://doi.org/10.4067/S0718-07052018000300137>

Marradi, A., Archienti, A, y Piovani, J. (2007). *Manual de metodología de las ciencias sociales*. Emecé Editores.

Montalvo Romero, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49), 1-19.<https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>



Muñiz-Terra, L. (2020). Reflexividades entrelazadas: aportes metodológicos desde la perspectiva biográfica. *Contenido* (10), 113-146. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.15881/pr.15881.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.15881/pr.15881.pdf)

Organización de Estados Americanos (OEA). (2021). *Juventudes en situación de vulnerabilidad y COVID-19*. OEA. [https://www.oas.org/es/sadye/documentos/Serie\\_NotasTecnicasJuventud.pdf](https://www.oas.org/es/sadye/documentos/Serie_NotasTecnicasJuventud.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Panorama Laboral 2023. 30 años América Latina y el Caribe*. OIT. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_906617.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Trabajo Decente*. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

Organización Mundial de la Salud. Regional Office for South East Asia. (2025). *Adolescent health in the South East Asia Region*. <https://www.who.int/southeastasia/health-topics/adolescent-health/>

Organización Nacional de Naciones Unidas Mujeres [ONU mujeres]. (2024). *ONU Mujeres y el DANE presentan la tercera edición del estudio Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia, evidenciando persistentes desigualdades en el país*. <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2024/11/onu-mujeres-y-el-dane-presentan-la-tercera-edicion-del-estudio-mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia-evidenciando-persistentes-desigualdades-en-el-pais>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Igualdad de Género en Colombia*. OCDE [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/09/gender-equality-in-colombia\\_3b4e5573/82e9b4e2-es.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/09/gender-equality-in-colombia_3b4e5573/82e9b4e2-es.pdf).

Orozco, A. P. (2014). *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de sueños.

Rentería-Pérez, E. (2009). De recursos humanos a la Psicología organizacional del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M.C. Aguilar y E. Rentería-Pérez (Comps.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación* (pp.25-51). Universidad Santo Tomás.

Rentería-Pérez, E. (2019). *Psicología(s) organizacional(es) y del (de los) trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una reintroducción*. Programa Editorial Universidad del Valle.

Sabala-Moreno, M. C., Rentería Pérez, E., y Díaz Bambula, F. (2021). Prácticas profesionales como mecanismo de inserción laboral: modalidad de trabajo y contratación. *Praxis Psy*, 22(35), 47-64. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.158>

Sabala-Moreno, M. C., Rentería Pérez, E., y Díaz Bambula, F. (2022). Tendencias en la investigación sobre las prácticas profesionales en educación superior: revisión sistemática desde la Psicología Organizacional y del Trabajo -POT. *Psicogente*, 25(47), 1-25. <https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4835>

Sabala-Moreno, M. (2023a). Construcción de la identidad profesional. Experiencia y centralidad del trabajo en estudiantes de prácticas profesionales de psicología. *Revista Latinoamericana del Estudios del Trabajo*, 27(43), 157-182. <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/507>

Sabala-Moreno, M.C. (2023b). *Configuración como “trabajador” en estudiantes universitarios de práctica profesional con relación a la construcción de la identidad profesional*. [Tesis Doctoral, Facultad de Psicología, Universidad del Valle].

Serna-Gómez, H., Álzate-Acevedo, J., Ramírez-Ospina, D., y Castro-Escobar, E. (2018). La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas. *Jurídicas*, 16(1), 42-61. <https://doi.org/10.17151/jurid.2019.16.1.4>

Sisto, V., y Fardella, C. (2021). Estudiar las transformaciones contemporáneas del trabajo desde una perspectiva psicosocial. *Quaderns de Psicologia*, 23(2), 1-10. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1871>

Undurraga, R., y López Hornickel, N. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psykhē*, 29(2). <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>

Ullrich, D. R., Sarate, J. A., Job, J., & Piccinini, V. (2013). Femenidad y masculinidad en la organización del trabajo. *Invenio*, 16(30), 111-126. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343008>

Vasilachis, I. (2009). La Investigación Cualitativa. En. I. Vasilachis (Coord.), *Estrategias de Investigación Cualitativa* (pp.23-60). Editorial Gedisa.