

## Barreras del crecimiento profesional de las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años en la economía del municipio de Aguachica, Cesar

### Professional growth barriers for female workers aged 22 to 45 in the economy of Aguachica, Cesar

*Ovallos N. Ingrid V<sup>a</sup>., Umaña G. Morelia<sup>b</sup>*

<sup>a</sup> Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica.  
C.C. 1.007.427.686. Aguachica – Colombia. [iovallos@unicesar.edu.co](mailto:iovallos@unicesar.edu.co)

<sup>b</sup> Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica.  
C.C. 1.052.571.814. Norosí, Colombia. [eumana@unicesar.edu.co](mailto:eumana@unicesar.edu.co)

---

#### RESUMEN

Este proyecto analiza las barreras en el avance profesional de mujeres trabajadoras de 22 a 45 años en Aguachica, Cesar. Partiendo de un contexto histórico y global que evidencia desafíos persistentes en la igualdad laboral, la investigación se centra en comprender las limitaciones en el acceso y desarrollo laboral femenino. Se identifican discriminación arraigada, falta de formación y desafíos para equilibrar responsabilidades familiares y profesionales. Destaca su relevancia nacional y global al abordar la brecha en el acceso laboral femenino y busca contribuir a debates sobre igualdad de género. Los resultados resaltan la discriminación como un factor clave que afecta el bienestar emocional, la motivación y el desarrollo profesional de las mujeres. Se proponen estrategias como flexibilidad laboral, programas de permiso familiar, promoción de cultura inclusiva y capacitación para abordar estas barreras.

**Palabras clave:** Conciliación Laboral-Familiar, Desarrollo Profesional, Discriminación de Género, Empoderamiento Femenino, Igualdad de Oportunidades.

---

#### ABSTRACT

This project analyzes the barriers hindering the professional advancement of female workers aged 22 to 45 in Aguachica, Cesar. Stemming from a historical and global context revealing persistent challenges in workplace equality, the research delves into understanding limitations faced by women in accessing and developing within the workforce. Rooted discrimination, lack of training, and challenges in balancing family and professional duties are identified. Its national and global relevance is underscored by addressing the gender gap in female labor access and contributing to gender equality discussions. Findings highlight discrimination as a key factor impacting women's emotional well-being, motivation, and professional growth. Strategies such as workplace flexibility, family leave programs, inclusive culture promotion, and training are proposed to address these barriers.

**Keywords:** Work-Family Balance, Professional Development, Gender Discrimination, Women's Empowerment, Equal Opportunities.

---

**BARRERAS DEL CRECIMIENTO  
PROFESIONAL DE LAS MUJERES  
TRABAJADORAS DE 22 A 45 AÑOS EN  
LA ECONOMÍA DEL MUNICIPIO DE  
AGUACHICA, CESAR**

**Introducción**

En el contexto del municipio de Aguachica, Cesar, se presenta un proyecto enfocado en un aspecto crucial del desarrollo social y laboral: la equidad de género en el ámbito profesional. Esta investigación detallada aborda las barreras que limitan el acceso y el progreso de las mujeres trabajadoras, específicamente entre las edades de 22 a 45 años, en sus trayectorias laborales. Analizando el trasfondo histórico y global que evidencia desafíos persistentes en la igualdad de género en el trabajo, este estudio se centra en comprender las complejidades que enfrentan las mujeres en este contexto particular.

Desde la discriminación arraigada hasta la falta de acceso a oportunidades de formación y los desafíos para conciliar responsabilidades familiares y profesionales, se examinan en detalle las áreas críticas que afectan su desarrollo. Este proyecto no solo busca identificar estas barreras, sino que propone estrategias concretas para promover una cultura laboral inclusiva y ofrecer soluciones prácticas que impulsen la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral local.

**Materiales, Métodos, Metodología**

Esta investigación adopta un enfoque descriptivo con un diseño de estudio transversal. Se centra en comprender las barreras que limitan el acceso y desarrollo profesional de mujeres trabajadoras entre 22 y 45 años en Aguachica, Cesar. El estudio contempla variables demográficas, experiencia laboral, acceso a capacitación, barreras en el acceso a la formación, desarrollo profesional, responsabilidades familiares, discriminación de género, y su impacto en el bienestar y la motivación. La población objetivo son las mujeres trabajadoras en el rango de edad determinado en Aguachica. Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado para seleccionar una muestra representativa. La información se recolectó mediante encuestas estructuradas que combinaron preguntas cerradas y abiertas. El procedimiento se dividió en tres etapas: identificación de barreras de acceso, evaluación del impacto de la

discriminación de género y propuesta de estrategias. El análisis incluyó métodos descriptivos y estadísticos para datos cuantitativos y análisis temáticos para datos cualitativos.

**Resultados**

**Barreras que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional**

Tabla 1. Principales barreras

<b>Aspecto clave</b>	<b>Resultado</b>
<b>Información demográfica</b>	Mujeres jóvenes predominantes (31.3% entre 22-25 años). Alto porcentaje con formación profesional (42.9%).
<b>Experiencia Laboral</b>	87.7% enfrentan dificultades en acceso a cargos de mayor responsabilidad.
<b>Acceso a capacitación</b>	57.4% sin acceso a programas de formación en el último año.
<b>Barreras en acceso a capacitación</b>	Falta de información (29.2%) y restricciones de tiempo por responsabilidades familiares (26.4%).
<b>Desarrollo profesional y promoción laboral</b>	Falta de apoyo para desarrollo (33.3%) y discriminación de género en selección (18.9%).
<b>Conciliación responsabilidad es profesionales y familiares</b>	42.5% enfrenta dificultades para equilibrar. Flexibilidad laboral (17.2%) y discriminación salarial (10.2%).
<b>Discriminación de género en el trabajo</b>	60.3% ha experimentado discriminación. Comentarios ofensivos (34.2%) y discriminación salarial (21.9%).

*Fuente: autores*

Estas barreras, identificadas mediante un análisis detallado y empírico, ofrecen una visión profunda de los desafíos que enfrentan las mujeres en su búsqueda por acceder a oportunidades que les permitan fortalecer sus habilidades y avanzar en sus carreras profesionales.

### **Impacto de la discriminación de género en la estructura laboral local**

Tabla 2. Principales impactos

<b>Aspecto clave</b>	<b>Resultado</b>
<b>Impacto personal y profesional por discriminación de género</b>	Un 57.5% experimentó impacto negativo en bienestar emocional y motivación laboral debido a la discriminación. Un 36.2% experimentó cambios en carrera o desarrollo profesional por esta causa.
<b>Medidas tomadas ante la discriminación</b>	Un 39.1% ha tomado medidas para abordar la discriminación en el entorno laboral. Acciones incluyen diálogo, insistencia por igualdad, involucramiento de instancias internas y formales, entre otras.
<b>Recomendaciones sobre acceso a oportunidades</b>	Sugerencias incluyen promover igualdad de género, programas y capacitaciones específicas, flexibilidad horaria, educación y difusión de oportunidades a través de medios y redes sociales, entre otros.

<b>Recomendaciones sobre discriminación de género</b>	Propuestas incluyen implementar sindicatos, capacitaciones en igualdad de género, comunicación efectiva, políticas claras contra discriminación, educación desde temprana edad y denuncia de casos, entre otros.
---	--

Fuente: *autores*

Estos datos reflejan la complejidad de las barreras que enfrentan las mujeres en su búsqueda de igualdad en el entorno laboral, proporcionando una visión clara de las dificultades que impiden su avance profesional y su pleno desarrollo en el ámbito laboral.

### **Estrategias para facilitar la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares**

- Flexibilidad de horarios laborales:** Permitir ajustes en los horarios laborales para adaptarse a las necesidades familiares.
- Programa de permiso familiar pagado:** Ofrecer días remunerados para atender emergencias familiares.
- Fomentar el teletrabajo:** Evaluar y permitir el trabajo remoto cuando sea posible.
- Acceso a cuidado infantil asequible y de calidad:** Colaborar con centros de cuidado infantil para ofrecer tarifas preferenciales o considerar establecerlos cerca del lugar de trabajo.
- Promoción de una cultura organizacional inclusiva:** Desarrollar programas de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género y apoyo a responsabilidades familiares.
- Facilitar el acceso a programas de formación y capacitación:** Colaborar con instituciones educativas para ofrecer programas adaptados a horarios de mujeres trabajadoras.
- Establecer políticas de igualdad salarial y oportunidades de ascenso:** Realizar

auditorías salariales y establecer criterios claros y justos para ascensos.

8. **Apoyo en la gestión de responsabilidades familiares:** Ofrecer beneficios como horarios flexibles, trabajo remoto o permisos pagados para asuntos familiares.
9. **Fomento del emprendimiento femenino:** Crear programas de apoyo al emprendimiento con capacitación, asesoría y acceso a financiamiento.
10. **Creación de espacios de diálogo y participación:** Establecer comités o grupos dedicados a la igualdad de género y organizar reuniones para expresar inquietudes.

Estas estrategias están diseñadas para abordar las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras en Aguachica, Cesar, teniendo en cuenta el contexto económico y cultural de la región. Al implementar estas medidas de manera efectiva, se puede promover la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares, contribuyendo al empoderamiento y desarrollo integral de las mujeres en el ámbito laboral.

### Discusión

Esta investigación surge como respuesta a la necesidad apremiante de abordar la discriminación de género y promover la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares en el contexto económico y cultural de Aguachica, Cesar. A través de una exhaustiva encuesta y el análisis detenido de los resultados, se han identificado áreas críticas de intervención y se han propuesto estrategias concretas para transformar el panorama laboral de las mujeres en esta región.

Los resultados de la encuesta proporcionan una visión integral de la realidad que enfrentan las mujeres trabajadoras en Aguachica, Cesar. Se destaca la diversidad de perfiles, con una representación significativa de mujeres jóvenes entre 22 y 30 años, que enfrentan desafíos distintos a las mujeres de mayor edad. La mayoría posee formación a nivel profesional, aunque se observa una proporción notable de participantes con educación técnica o tecnológica.

La encuesta también evidencia obstáculos significativos, como la discriminación de género, la falta de información sobre programas de formación, y restricciones de tiempo debido a responsabilidades familiares. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de implementar medidas efectivas para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral.

Las estrategias delineadas se presentan como una guía efectiva para la transformación del entorno laboral en Aguachica, Cesar. La promoción de la equidad de género a través de programas de formación y capacitación, así como el fomento del emprendimiento femenino, representan pasos concretos hacia una mayor inclusión y participación de las mujeres en la fuerza laboral.

La flexibilidad laboral y el apoyo en la gestión de responsabilidades familiares son componentes esenciales para abordar las barreras identificadas. Estas medidas permitirán a las mujeres balancear sus compromisos profesionales y familiares de manera más efectiva, promoviendo su bienestar y desarrollo integral.

A pesar del enfoque proactivo del proyecto, es crucial reconocer que la implementación de estas estrategias no estará exenta de desafíos. Se requerirá un compromiso sólido por parte de las empresas, instituciones educativas y entidades gubernamentales locales. Además, será fundamental mantener un seguimiento constante y una evaluación continua para asegurar que las medidas propuestas logren el impacto deseado.

### Conclusiones

Las mujeres entre 22 y 45 años en Aguachica enfrentan barreras como la falta de información sobre programas disponibles, restricciones de tiempo debido a responsabilidades familiares y discriminación de género en el acceso a oportunidades de formación.

La discriminación de género tiene un impacto negativo en el bienestar emocional, la motivación laboral y las trayectorias profesionales de estas mujeres, reflejándose en una pérdida de confianza, menor autonomía y

dificultades para acceder a roles más importantes.

Aproximadamente el 40% de las encuestadas han tomado medidas para abordar la discriminación, incluyendo diálogo, insistencia en la igualdad de género y búsqueda de instancias internas en empresas para resolver problemas.

Las recomendaciones se centran en programas de capacitación en igualdad de género, liderazgo y comunicación efectiva, además de la necesidad de políticas claras que prohíban la discriminación y el acoso laboral.

Las estrategias para conciliar responsabilidades laborales y familiares se enfocan en la flexibilidad horaria, permisos familiares pagados, fomento del teletrabajo, acceso a cuidado infantil, culturas organizacionales inclusivas, programas de formación adaptados y políticas de igualdad salarial y ascenso basadas en el mérito.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaraz, A., & Vázquez, J. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica* ISSN: 2532-6724, 59-65.

Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Obtenido de [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122\\_Avolio.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf)

Banco Mundial. (2022). Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>

Barrientos, J., & Rojas, L. (2023). Barreras del crecimiento profesional en las mujeres

trabajadoras de 20 a 45 años en la ciudad de Lima Metropolitana, que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios. Lima, Perú : Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

Cambiasso, M. (2011). La teoría de la estructuración de Anthony Giddens: un ensayo crítico. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-093/291.pdf>

Cano, A. (2021). Un poco de historia: El trabajo de la mujer a través de los años. Obtenido de <https://fnsi.com.mx/noticias/un-poco-de-historia-el-trabajo-de-la-mujer-a-traves-de-los-anos/>

Charlier, S., & Caubergs, L. (2018). El proceso de empoderamiento de las mujeres. Obtenido de [https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource\\_files/proceso\\_empoderamiento\\_mujeres\\_CFD.pdf](https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2017). Acerca de Desarrollo Sostenible. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/temas/desarrollo-sostenible/acerca-desarrollo-sostenible>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo. Obtenido de [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes\\_de\\_igualdad\\_de\\_genero\\_en\\_america\\_latina\\_y\\_el\\_caribe\\_mapas\\_de\\_ruta\\_para\\_el\\_desarrollo.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9674705b-b3b8-47b2-a339-831cd0af39d4/content>

- Congreso de Colombia. (2000). Ley 581 de 2000. Obtenido de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5\\_col\\_RJ\\_anex42.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_col_RJ_anex42.pdf)
- Congreso de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- Congreso de Colombia. (2011). Ley 1496 de 2011. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>
- Fernández, A. (2018). Mujeres en el mundo laboral. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>
- Florez, L. (2019). Mujeres: barreras y empoderamiento. Una reflexión dentro de dos organizaciones colombianas. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Inandi, Y., Tunc, B., & Kilavuz, T. (2018). Women's Career Barriers and Professional Alienation: The Teachers' Case in Turkey. *International Online Journal of Educational Sciences* ISSN: 1309-2707, 133-146.
- Méndez, E. (2019). La desigualdad entre géneros en el mercado laboral no es un problema del ayer. Bogotá D.C.: Universidad la Gran Colombia.
- Mora, M., & Ospina, M. (2021). Un estudio sobre las barreras de facto en la vida laboral de las mujeres. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Morales, F. (2016). Tipos de investigación. Obtenido de <https://cutt.ly/qHLtjQx>
- Naciones Unidas. (2022). La situación de las mujeres en Colombia. Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/es/ONU-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>
- Organización de los Estados Americanos. (2018). Desigualdad e inclusión social en las Américas. Obtenido de <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2020). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? Obtenido de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#footer>
- Ortega, C. (2021). ¿Qué es un estudio transversal? Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>
- Rodríguez, A. (2022). Una visión evolutiva del trabajo femenino hasta su lugar actual en el capitalismo de plataformas. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-98932022000300253](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-98932022000300253)
- Ruiz, L. (2019). La teoría de la acción razonada: ¿cómo podemos predecir una conducta? Obtenido de <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-de-accion-razonada>
- Unesco. (2016). Igualdad de genero. Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>