

**Barreras Del Crecimiento Profesional De Las Mujeres Trabajadoras De 22 A 45 Años En
La Economía Del Municipio De Aguachica, Cesar**

Ovallos Niz Ingrid Viviana

CC. 1.007.427.686

Umaña Gómez Morelia

CC. 1.052.571.814

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar

2024

**Barreras Del Crecimiento Profesional De Las Mujeres Trabajadoras De 22 A 45 Años En
La Economía Del Municipio De Aguachica, Cesar**

Ovallos Niz Ingrid Viviana

CC. 1007427686

Umaña Gómez Morelia

CC. 1052571814

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Administradora de Empresas**

Director

Kennia Lorena Escobar Ruíz

Administradora de Empresas

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica

Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas

Programa de Administración de Empresas

Aguachica, Cesar

2024

Nota de Aceptación

Director del proyecto

Evaluador 1

Evaluador 2

Dedicatoria

A Dios, fuente de toda sabiduría y fortaleza, quien ha sido mi guía y refugio en todo momento. Agradezco infinitamente Su presencia en mi vida, sus bendiciones y el don de la perseverancia que me ha permitido llegar hasta aquí. Su amor y misericordia me han dado la fuerza necesaria para superar los desafíos y alcanzar mis metas.

A mis queridos padres, por su amor incondicional, su apoyo incansable y su fe inquebrantable en mí. Gracias por enseñarme a creer en mis sueños y a trabajar arduamente para hacerlos realidad. Sus sacrificios, consejos y valores han sido la base sobre la cual he construido este logro.

A mis hermanos, por ser mis compañeros de vida, mis confidentes y mis mayores animadores. Su cariño y sus palabras de aliento han sido una fuente constante de motivación y alegría. Gracias por estar siempre a mi lado, celebrando mis éxitos y apoyándome en los momentos difíciles.

A mis profesores y mentores, quienes han compartido generosamente su conocimiento y experiencia. Gracias por guiarme con paciencia y dedicación, por desafiarme a pensar críticamente y por inspirarme a alcanzar mi máximo potencial. Sus enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi vida académica y personal.

A mis compañeros de estudio, por su colaboración, su camaradería y el apoyo mutuo en los momentos de incertidumbre y desafío. Juntos hemos superado obstáculos y celebrado logros, y valoro profundamente cada experiencia compartida.

Finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra forma, han contribuido a la realización de esta tesis. Su ayuda, directa o indirecta, ha sido invaluable para alcanzar este objetivo. A todos ustedes, mi más sincero y profundo agradecimiento.

Agradecimientos

Principalmente, agradecerle a Dios por brindarnos salud, vida, perseverancia, por acompañarnos en todo este proceso y ser nuestra fiel compañía, por habernos permitido llegar hasta el final, por darnos las fuerzas suficientes para seguir adelante y no desfallecer, agradecerles también a nuestros familiares, por estar siempre apoyándonos, demostrándonos su amor y dándonos ánimos para continuar en esta trayectoria de nuestras vidas como profesionales sin importar las adversidades, les agradecemos su gran esfuerzo por darnos lo necesario y ayudarnos a suplir nuestras carencias económicas, que evidentemente sin su esfuerzo hoy nada de esto sería posible.

Nuestro más sincero agradecimiento a cada uno de los docentes que nos brindaron su tiempo, dedicación para enseñarnos y aportarnos sus conocimientos el cual fue indispensable para lograr condensar todo en este proyecto que entregamos hoy, sin sus consejos y correcciones, no habría sido posible culminar esta etapa.

Finalmente, agradecidas con cada una de las personas que hicieron parte de este proceso, y sobre todo con nosotras mismas, por esforzarnos y no desistir, a pesar de los altos y bajos, que con el esfuerzo y dedicación plasmados aquí, lograremos nuestro éxito.

Ingrid Viviana Ovallos Niz

Morelia Umaña Gómez

Tabla de Contenido

	pág.
Introducción	1
1. Planteamiento del Problema.....	2
1.1. Descripción del problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	3
2. Objetivos	4
2.1. Objetivo general	4
2.2. Objetivos específicos.....	4
3. Justificación.....	5
4. Marco Referencial.....	7
4.1. Antecedentes Históricos	7
4.1.1. Contexto histórico de trabajo de las mujeres	7
4.1.2. Evolución de la participación de la mujer en el ámbito productivo y empresarial en Suramérica	8
4.2. Antecedentes Investigativos	9
4.2.1. Del orden Internacional	10
4.2.2. Del orden Nacional	13
4.3. Marco Teórico	16
4.3.1. Teoría de la Estructuración de Giddens.....	16
4.3.2. Teoría de la Acción Razonada y del Comportamiento Planificado.....	17
4.4. Marco Conceptual	18
4.4.1. Barreras de Acceso Laboral.....	18
4.4.2. Brecha de Género en el Ámbito Laboral	18
4.4.3. Desarrollo Sostenible.....	19

4.4.4. Empoderamiento Femenino	19
4.4.5. Equidad de Género	19
4.5. Marco Legal	20
4.5.1. Ley 581 de 2000	20
4.5.2. Ley 1257 de 2008	20
4.5.3. Ley 1496 de 2011	21
5. Aspectos Metodológicos de la Investigación	22
5.1. Enfoque y Tipo de Estudio	22
5.2. Diseño de la Investigación	22
5.3. Sistema de Variables	22
5.4. Población, Tipo de Muestreo y Muestra.....	24
5.5. Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información	25
5.6. Procedimiento.....	25
5.7. Análisis para el Procesamiento de la Información	27
6. Desarrollo.....	28
6.1. Principales barreras que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, principalmente entre las edades de 22 a 45 años, en el municipio de Aguachica, Cesar.....	28
6.2. Impacto de la discriminación de género en la estructura laboral local del municipio de Aguachica, Cesar, en la progresión profesional de las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años de edad.....	45
6.3. Estrategias para facilitar la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares de las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años en el contexto económico y cultural de Aguachica, Cesar.....	51
7. Discusión.....	57
8. Conclusiones	61
9. Recomendaciones.....	64
Referencias Bibliográficas	65
Anexos	69

Lista de Tablas

	pág.
Tabla 1. Sistema de variables.....	23
Tabla 2. Clasificación de estrategias.....	56

Lista de Figuras

	pág.
Figura 1. Edad	29
Figura 2. Nivel de Educación.....	30
Figura 3. Área de Especialización/Profesión	31
Figura 4. Ocupación actual	32
Figura 5. Años de Experiencia Laboral.....	33
Figura 6. Tipo de Empleo.....	34
Figura 7. ¿Has tenido acceso a programas de formación o capacitación en el último año?	35
Figura 8. Si respondiste Sí, por favor selecciona las áreas que abordaron dichos programas	36
Figura 9. Posibles barreras que se han experimentado	37
Figura 10. ¿Has experimentado dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad o de mayor remuneración?.....	38
Figura 11. Si respondiste Sí, por favor selecciona las principales dificultades que has experimentado.....	39
Figura 12. ¿Tienes responsabilidades familiares (cuidado de hijos, familiares, etc.)?	40
Figura 13. ¿Has enfrentado dificultades al intentar equilibrar tus responsabilidades profesionales y familiares?	41

Figura 14. Si respondiste Sí, por favor selecciona las principales dificultades que has experimentado.....	42
Figura 15. ¿Has experimentado discriminación de género en tu entorno laboral?	43
Figura 16. Determina las formas de discriminación que has experimentado	44
Figura 17. Impacto en el Bienestar Emocional y Motivación en el Trabajo.....	45
Figura 18. ¿Has experimentado cambios en tu carrera o desarrollo profesional debido a la discriminación de género?	47
Figura 19. ¿Has tomado medidas para abordar la discriminación de género en tu entorno laboral?.....	48
Figura 20. Matriz Boston de estrategias.....	58

Lista de Anexos

	pág.
Anexo A. Formato de encuesta aplicada.....	69
Anexo B. Link de resultados de la encuesta	73
Anexo C. Evidencias de la encuesta aplicada	73

Resumen

Este proyecto aborda las barreras que afectan el crecimiento profesional de las mujeres trabajadoras en Aguachica, Cesar, específicamente en el rango de edad de 22 a 45 años. Partiendo de un contexto histórico y global que evidencia desafíos persistentes en la igualdad de género laboral, se plantea una investigación detallada y enfocada en comprender los obstáculos que limitan el acceso y desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral local. El problema identifica la discriminación de género arraigada, la falta de acceso a oportunidades de formación y el desafío de conciliar responsabilidades familiares y profesionales como áreas críticas.

Se destaca la relevancia de este proyecto en el marco nacional y global de igualdad de género, abordando la brecha existente en el acceso de mujeres a oportunidades laborales y su desarrollo profesional. Se enfoca en contribuir a debates sobre igualdad de género en el trabajo, proporcionando una visión precisa de las dificultades que enfrentan las mujeres profesionales en Aguachica. Los resultados obtenidos de la investigación resaltan la discriminación de género como un factor significativo que impacta el bienestar emocional, la motivación laboral y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. Además, se proponen estrategias específicas como flexibilidad laboral, programas de permiso familiar, promoción de una cultura inclusiva y acceso a capacitación para abordar estas barreras.

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

Abstract

This project addresses the barriers that affect the professional growth of women workers in Aguachica, Cesar, specifically in the age range of 22 to 45 years old. Building upon a historical and global context that highlights persistent challenges in gender equality in the workplace, it presents a detailed investigation focused on understanding the obstacles limiting women's access and development in the local labor market. The problem identifies entrenched gender discrimination, lack of access to training opportunities, and the challenge of balancing family and professional responsibilities as critical areas. The project's relevance lies within the national and global framework of gender equality, addressing the existing gap in women's access to job opportunities and professional advancement. It aims to contribute to discussions on gender equality in the workplace by offering a precise insight into the difficulties faced by professional women in Aguachica. The research results emphasize gender discrimination as a significant factor impacting emotional well-being, work motivation, and professional development opportunities for women. Additionally, specific strategies such as labor flexibility, family leave programs, promotion of an inclusive culture, and access to training are proposed to address these barriers.

Keywords: Work-Family Balance, Professional Development, Gender Discrimination, Female Empowerment, Equal Opportunities.

Glosario

Barreras: obstáculos o limitaciones que dificultan el acceso o progreso de las mujeres en el ámbito laboral, como la discriminación, la falta de oportunidades o la segregación ocupacional.

Brecha de género: disparidades o diferencias existentes entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades y trato en el entorno laboral, manifestadas en salarios, roles o ascensos.

Capacitación: proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias relevantes para el desarrollo profesional y laboral de las mujeres.

Conciliación laboral-familiar: equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de las mujeres trabajadoras, buscando adaptar horarios y tareas para facilitar ambas áreas.

Cultura organizacional inclusiva: ambiente de trabajo que valora la diversidad, promueve la igualdad de género y respeta las distintas realidades de las trabajadoras.

Desarrollo profesional: proceso continuo de crecimiento en la carrera laboral que implica la adquisición de nuevas habilidades, responsabilidades y ascensos.

Discriminación de género: trato desigual basado en el género, que limita las oportunidades, derechos y reconocimiento de las mujeres en el ámbito laboral.

Empoderamiento femenino: proceso que otorga poder y autonomía a las mujeres, permitiéndoles tomar decisiones y control sobre sus vidas y su desarrollo laboral.

Equidad: igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres en el entorno laboral, buscando eliminar las diferencias basadas en el género.

Estructura laboral: organización y distribución de roles, jerarquías y oportunidades en el ámbito laboral, influenciada por políticas y prácticas institucionales.

Flexibilidad laboral: adaptabilidad en los horarios y condiciones de trabajo para ajustarse a las necesidades de las trabajadoras y su vida personal.

Igualdad de oportunidades: condiciones justas y equitativas para acceder a puestos laborales, desarrollo profesional y reconocimiento sin discriminación de género.

Liderazgo: habilidad de guiar y dirigir equipos de trabajo hacia objetivos comunes, sea en roles formales o informales en el entorno laboral.

Mujeres trabajadoras: individuos del sexo femenino involucrados en actividades laborales remuneradas, con diversas realidades y responsabilidades.

Permisos familiares pagados: tiempo remunerado otorgado a empleadas para atender asuntos familiares urgentes, como cuidados o emergencias.

Políticas de igualdad: normativas o directrices que garantizan la equidad de género en el entorno laboral, incluyendo medidas antidiscriminatorias y de inclusión.

Progresión laboral: avance en la carrera profesional, que implica ascensos, mayor responsabilidad y desarrollo continuo de las habilidades.

Responsabilidades familiares: tareas y cuidados que las mujeres deben atender en su núcleo familiar, como crianza, cuidado de personas dependientes, entre otros.

Sensibilización de género: proceso de concienciación y educación sobre la igualdad de género en el trabajo, dirigido a promover un cambio de actitudes y comportamientos.

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.

1. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción del problema

La problemática de las barreras que enfrentan las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años en el municipio de Aguachica, Cesar, se enmarca en un contexto histórico y una realidad global que refleja desafíos persistentes en la igualdad de género en el ámbito laboral. A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado discriminación y limitaciones en su participación económica y profesional, lo que ha generado disparidades en el acceso a oportunidades de crecimiento y desarrollo (Banco Mundial, 2022). Este fenómeno no es exclusivo de Aguachica, sino que resuena a nivel nacional e internacional.

A nivel mundial, la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral ha sido un tema central en la agenda de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Los esfuerzos se han concentrado en superar barreras como la discriminación salarial, la falta de acceso a puestos de liderazgo y la segregación ocupacional. Sin embargo, persisten desafíos significativos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021). En Colombia, se observa una dinámica compleja en cuanto a la participación laboral de las mujeres. A pesar de avances legislativos y de políticas para promover la igualdad de género, aún existen brechas notables. Factores culturales, estereotipos de género arraigados y limitaciones en el acceso a recursos y oportunidades continúan siendo obstáculos significativos (Naciones Unidas, 2022).

La problemática que aborda esta investigación se centra en las barreras que enfrentan las mujeres trabajadoras en el municipio de Aguachica, Cesar, específicamente en el rango de edad de 22 a 45 años, para avanzar y desarrollarse profesionalmente en el ámbito laboral. A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de oportunidades, persisten obstáculos que limitan el

acceso de las mujeres a roles de liderazgo y su progresión en sus carreras. Estas barreras pueden abarcar desde la falta de acceso a oportunidades de formación y desarrollo, hasta la discriminación de género profundamente arraigada en la estructura laboral.

Además, se consideran los desafíos que surgen al intentar conciliar las responsabilidades profesionales y familiares, así como el impacto de factores socioeconómicos y culturales en las decisiones profesionales de las mujeres. Esta problemática es de relevancia significativa, ya que aborda una cuestión crucial para el desarrollo equitativo y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, teniendo un impacto directo en su participación y contribución al crecimiento económico y social del municipio de Aguachica.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años en el municipio de Aguachica, Cesar, en su búsqueda de crecimiento y desarrollo profesional en el ámbito laboral?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Analizar las barreras que enfrentan las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años en el municipio de Aguachica, Cesar, para avanzar en sus carreras profesionales, proponiendo estrategias y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar las principales barreras que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, principalmente entre las edades de 22 a 45 años, en el municipio de Aguachica, Cesar.
- Evaluar el impacto de la discriminación de género en la estructura laboral local del municipio de Aguachica, Cesar, en la progresión profesional de las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años de edad.
- Proponer estrategias para facilitar la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares de las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años en el contexto económico y cultural de Aguachica, Cesar.

3. Justificación

En el contexto de la agenda nacional y global de desarrollo, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral representan objetivos cruciales. A pesar de los avances significativos, persisten desafíos que impactan directamente en el crecimiento profesional de las mujeres trabajadoras. Este estudio se centra en el municipio de Aguachica, Cesar, donde, como en muchas otras ciudades, se enfrentan obstáculos para la igualdad de género en el ámbito laboral. A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de oportunidades, las mujeres siguen encontrando limitaciones en su acceso a roles de liderazgo y en su progreso profesional.

El proyecto tiene como objetivo identificar y caracterizar las barreras que restringen el acceso de mujeres de 22 a 45 años a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en este municipio. Se abordarán temas que van desde la falta de acceso a formación hasta la discriminación de género profundamente arraigada en la estructura laboral. Además, se explorarán los desafíos que enfrentan al intentar equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares, y se examinará el impacto de factores socioeconómicos y culturales en sus elecciones profesionales. El propósito fundamental es contribuir al debate sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo local y proporcionar una visión más precisa de las dificultades que enfrentan las mujeres profesionales.

Los beneficiarios principales son la población en general, ya que esta investigación ofrecerá un enfoque más informado sobre la problemática. Además, las instituciones de investigación se verán beneficiadas al contar con información actualizada y específica sobre esta realidad. Este estudio tiene un valor teórico al llenar un vacío de conocimiento y al proporcionar datos que

pueden servir para revisar, ampliar o refutar teorías existentes. Asimismo, tiene relevancia social al promover la equidad de género y mejorar las oportunidades laborales para las mujeres. Además, las implicaciones prácticas son notables, ya que los resultados podrán ayudar a identificar soluciones concretas para superar las barreras.

Esto tiene un impacto real en la vida de las mujeres profesionales de Aguachica y contribuye a resolver problemas reales en la comunidad. Por otro lado, la utilidad metodológica radica en que este estudio puede servir como punto de partida para futuras investigaciones sobre desigualdad de género en el ámbito laboral. En general, esta investigación ofrece un análisis integral que se espera arroje luz sobre las barreras que enfrentan las mujeres profesionales en el municipio de Aguachica, aportando valiosos insights para informar políticas y estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y permitan a las mujeres desarrollar plenamente sus carreras profesionales.

4. Marco Referencial

4.1. Antecedentes Históricos

El contexto histórico que ha marcado la participación de las mujeres en el ámbito laboral es un recorrido que abarca siglos de lucha y transformación. En este contexto, se ofrece una panorámica detallada de los hitos y desafíos que han marcado el camino de las mujeres en el mundo laboral, desde tiempos remotos hasta el presente, subrayando la importancia de continuar trabajando en pro de una participación equitativa y empoderada de las mujeres en la economía.

4.1.1. Contexto histórico de trabajo de las mujeres

A lo largo de la historia, las mujeres han sido marginadas en el ámbito laboral debido a la concepción de que el hombre es el proveedor y la mujer es la encargada del hogar y la crianza. Esta mentalidad se tradujo en una exclusión significativa de las mujeres del trabajo remunerado, influenciando incluso la selección de las ocupaciones a las que podían acceder. La Revolución Industrial demandó la incorporación de las mujeres a la producción fabril, pero se mantuvo una división tácita del trabajo que confinaba a la mayoría de las mujeres a roles análogos a los del hogar. Por ejemplo, las mujeres se vieron canalizadas hacia la industria textil, la alimenticia y farmacéutica, así como a roles como maestras, enfermeras y telefonistas (Fernández, 2018).

A finales del siglo XIX, las mujeres enfrentaban restricciones en la contratación en ciertos sectores, como la extracción de carbón o la construcción de barcos. Esta prohibición se basaba en argumentos de "moralidad" y no siempre respondía a demandas sindicales. La discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral era generalizada y apoyada por diversas clases sociales. La legislación también contribuyó a la exclusión de las mujeres de ciertos empleos industriales,

argumentando su "peligrosidad", o limitando su contratación en turnos nocturnos. Esta limitada presencia en el mercado laboral resultó en una escasa participación en la vida sindical de las mismas (Rodríguez, 2022).

Las mujeres eran educadas en una ambigüedad que las preparaba para ser dependientes de sus esposos, limitando su ambición y fomentando su rol como futuras madres y esposas. La falta de participación de las mujeres en el trabajo remunerado implicaba una doble jornada laboral, ya que continuaban encargándose del trabajo doméstico. Este sistema era irracional, ya que las mujeres cargaban con ambos trabajos, lo que suponía una sobreexplotación. Esta escasa y precaria participación en el trabajo remunerado se daba a cambio de la no remuneración del trabajo doméstico, que seguía siendo considerado como una tarea exclusiva de las mujeres y aun en la actualidad, persiste ese concepto en muchas culturas (Cano, 2021).

4.1.2. Evolución de la participación de la mujer en el ámbito productivo y empresarial en Suramérica

En las últimas tres décadas, la participación laboral de las mujeres en América del Sur ha experimentado un marcado incremento. En 1990, la tasa de participación laboral femenina se situaba en un 36,5%, mientras que para el año 2022 ascendió al 52,6%. Este avance se atribuye a diversos factores, tales como el aumento en la educación y formación de las mujeres, lo que les ha facilitado acceder a empleos de mayor cualificación. Asimismo, la inclusión de las mujeres en el mercado laboral formal ha propiciado una mejora en sus condiciones y salarios. El cambio en los roles de género también ha incidido en una mayor aceptación de la participación femenina en el ámbito laboral (Avolio & Di Laura, 2017).

No obstante, a pesar de estos logros, persisten las disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Las mujeres continúan encontrándose en una proporción desproporcionada en sectores de baja productividad y remuneración, y tienen una menor probabilidad de acceder a cargos directivos. En este contexto, los desafíos primordiales para promover la igualdad de género en el mercado laboral incluyen la necesidad de eliminar obstáculos estructurales que restringen la participación de las mujeres, como leyes discriminatorias y prejuicios en la sociedad. Además, es esencial fomentar la armonización entre la vida laboral y familiar para permitir a las mujeres desenvolverse plenamente en ambos ámbitos, así como mejorar la educación y formación para acceder a empleos de mayor calidad (Organización de los Estados Americanos, 2018).

La promoción de la igualdad de género en el mercado laboral constituye un pilar fundamental para el desarrollo económico y social de América del Sur. Dado que las mujeres desempeñan un rol crucial en la economía, su participación plena contribuye al crecimiento económico, a la reducción de la pobreza y a la mejora de la calidad de vida de las familias. Para abordar estos desafíos, es imperativo que gobiernos, empresas y la sociedad civil colaboren en la creación de un entorno propicio que permita a las mujeres participar en el mercado laboral en condiciones de equidad, adoptando medidas para eliminar las barreras estructurales, promover la conciliación entre la vida laboral y familiar y potenciar la educación y formación de las mujeres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2017).

4.2. Antecedentes Investigativos

Los antecedentes investigativos son el cimiento sobre el cual se construye el actual proyecto de investigación, proporcionando un contexto sólido y fundamentado en trabajos previos. En este sentido, es esencial examinar tanto las investigaciones a nivel nacional como internacional

que guarden relación con el tema en cuestión. Esta revisión exhaustiva no solo enriquece el entendimiento del fenómeno, sino que también identifica brechas o áreas de interés que aún requieren exploración. A continuación, se expondrán los trabajos más relevantes en el ámbito nacional e internacional, estableciendo así un marco de referencia esencial para el presente proyecto de investigación.

4.2.1. Del orden Internacional

Título: Women's Career Barriers and Professional Alienation: The Teachers' Case in Turkey

Autores: Yusuf Inandi, Binali Tunc, Türkü Kilavuz

Revista: International Online Journal of Educational Sciences

Año: 2018

En este estudio, se examina la relación entre las barreras profesionales de las mujeres docentes y su sentimiento de alienación hacia la enseñanza. A pesar de que el número de mujeres docentes se acerca al de los docentes masculinos en el estudio, se identificaron como barreras profesionales las razones que llevan a la disminución del número de mujeres docentes en los escalones administrativos. Los resultados de la investigación muestran que todas las mujeres docentes reconocen la presencia de barreras profesionales. Las barreras profesionales de las mujeres docentes se clasifican según su poder predictivo como barreras domésticas, estereotipos de género social, perspectiva de carrera de las mujeres, educación, horarios de trabajo, edad, razones económicas y estado civil, y barreras del entorno escolar (Inandi, Tunc, & Kilavuz, 2018).

Este estudio reviste una importancia crucial en el campo de la educación y la equidad de género. Al analizar las barreras profesionales que enfrentan las mujeres docentes y su impacto en

su relación con la profesión, se proporciona una comprensión más profunda de los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el ámbito educativo. Los hallazgos de esta investigación pueden informar políticas y estrategias destinadas a promover la igualdad de género y mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el campo de la educación. Además, al destacar la persistencia de estereotipos de género, se subraya la necesidad de sensibilización y cambio cultural en el sector educativo.

Título: Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana

Autores: Adriana Alcaraz, José Vázquez

Revista: América Crítica ISSN: 2532-6724

Año: 2020

A pesar de los esfuerzos para mitigar la brecha de género en el ámbito laboral, persisten arraigados patrones patriarcales que restringen el progreso de las mujeres. En el contexto latinoamericano, la integración de la mujer en el mundo laboral y su avance hacia roles directivos se enfrenta a un complejo equilibrio entre la necesidad de desarrollo económico de la región y las arraigadas concepciones tradicionales sobre el papel de la mujer en la sociedad. Este escenario implica que, en diversas etapas de su trayectoria laboral, las mujeres se vean confrontadas con barreras significativas que dificultan su acceso a posiciones de liderazgo en condiciones de igualdad con sus homólogos masculinos. Esta problemática subraya la relevancia de abordar de manera prioritaria este tema en la agenda política de la región (Alcaraz & Vázquez, 2020).

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para arrojar luz sobre las barreras específicas que enfrentan las mujeres en su crecimiento profesional en la economía local

de Aguachica, Cesar. Al comprender a fondo estas dificultades, se podrán proponer estrategias y políticas más efectivas para promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo en la región. Asimismo, los hallazgos y recomendaciones de este estudio pueden servir como guía tanto para líderes empresariales como para responsables de la formulación de políticas, contribuyendo así a la construcción de una comunidad laboral más justa y próspera.

Título: 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

Autores: Jimmy Barrientos, Liz Rojas

Revista: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)

Año: 2023

Esta investigación se centra en un análisis de los obstáculos que enfrentan las mujeres trabajadoras de entre 20 y 45 años que ocupan posiciones gerenciales y de mandos medios en la ciudad de Lima Metropolitana. Se basa en un estudio de caso realizado en tres empresas pertenecientes al Grupo Romero: Corporación de Servicios GR S.A., Corporación Primax S.A. y Ransa Comercial S.A. Además, se considera la perspectiva de expertos en igualdad de género y participación estatal. Estos elementos, que comprenden las empresas seleccionadas, la visión de los expertos y la intervención del Estado, se someten a un análisis y comparación para determinar similitudes o diferencias que ayuden a identificar las barreras que las mujeres enfrentan en su desarrollo profesional (Barrientos & Rojas, 2023).

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para proporcionar una comprensión detallada y contextualizada de los desafíos que enfrentan las mujeres en posiciones gerenciales y de mandos medios en Lima Metropolitana. Al considerar casos de estudio específicos

y al incluir la perspectiva de expertos y el apoyo del Estado, se espera que los resultados de este estudio no solo identifiquen las barreras de manera precisa, sino que también proporcionen recomendaciones concretas para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo en la región.

4.2.2. Del orden Nacional

Título: La desigualdad entre géneros en el mercado laboral no es un problema del ayer

Autores: Estefanía Méndez

Revista: Universidad la Gran Colombia

Año: 2019

Este artículo tiene como objetivo principal destacar y concienciar al lector sobre los diversos aspectos que abarcan la desigualdad de género en el ámbito laboral. Se busca evidenciar cómo la historia no ha sido propicia ni ha avanzado de manera simultánea con los acontecimientos en el ámbito laboral femenino. Esto se debe a la persistente discriminación hacia las mujeres, que ha dejado una fuerte impronta. Esto se refleja tanto en el ámbito laboral como en los aspectos económicos, sociales y familiares, persistiendo desde el inicio hasta la actualidad, a pesar de la instauración y aplicación de los principios universales de los derechos humanos y del desarrollo de los derechos laborales (Méndez, 2019).

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para arrojar luz sobre una problemática persistente y relevante en la sociedad contemporánea. Al abordar la discriminación de género en el ámbito laboral y sus consecuencias en diversos aspectos de la vida de las mujeres, se contribuye a una comprensión más profunda de los desafíos que enfrentan. Además, al contextualizar esta problemática en el marco de los derechos humanos y los derechos laborales, se

pone de manifiesto la necesidad de medidas efectivas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y en la sociedad en general.

Título: Un estudio sobre las barreras de facto en la vida laboral de las mujeres

Autores: María Mora, Manuela Ospina

Revista: Pontificia Universidad Javeriana

Año: 2021

El persistente problema de desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo uno de los principales desafíos sociales en la actualidad. Esta disparidad se manifiesta en diversos aspectos de la vida en sociedad, siendo el ámbito laboral uno de los escenarios donde las mujeres enfrentan notables obstáculos para su progreso. Organismos de renombre a nivel internacional y nacional, han identificado y abordado algunas de estas barreras, buscando promover la igualdad de género en los espacios laborales. En este estudio de grado se llevó a cabo un análisis detallado de estos lineamientos, seguido de una investigación de campo que incluyó entrevistas con mujeres abogadas de diversas firmas, que proporcionaron valiosos puntos clave sobre las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito legal (Mora & Ospina, 2021).

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para evidenciar y comprender a profundidad las barreras específicas que enfrentan las mujeres en el campo legal. Al examinar tanto las directrices internacionales como las experiencias reales de mujeres abogadas, se contribuye a una comprensión más completa de los desafíos y obstáculos que enfrentan en su carrera profesional. Además, al destacar las iniciativas de organismos internacionales y nacionales, se subraya la necesidad de políticas y acciones concretas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y, en este caso, en el campo legal en particular.

Título: Mujeres: barreras y empoderamiento. Una reflexión dentro de dos organizaciones colombianas

Autores: Lina Florez

Revista: Universidad Externado de Colombia

Año: 2019

La investigación se llevó a cabo en dos pequeñas y medianas empresas (Pymes) colombianas, donde se exploraron las barreras que algunas mujeres tuvieron que superar para acceder al ámbito laboral. Asimismo, se indagó sobre las barreras que identifican en sus vidas laborales y personales. Para este propósito, se empleó una entrevista semiestructurada centrada en ejes temáticos, permitiendo así vislumbrar los aspectos que delinear la manera en que las mujeres ejercen liderazgo y cómo ejercen poder sobre sí mismas y sus entornos. Además, se evidenció su conocimiento y apropiación de temas cruciales como los derechos humanos y las regulaciones legales orientadas a la no discriminación, el trabajo digno y equitativo (Florez, 2019).

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para arrojar luz sobre las barreras específicas que las mujeres encuentran en su trayectoria laboral en el contexto de las Pymes colombianas. Al analizar tanto el marco legal como las experiencias reales de las mujeres en el ámbito laboral, se contribuye a una comprensión más completa de los desafíos y obstáculos que enfrentan en su desarrollo profesional. Asimismo, la generación de una estrategia como resultado del estudio puede servir como una herramienta valiosa para fomentar la reflexión y el empoderamiento de las mujeres trabajadoras en este tipo de empresas en Colombia.

4.3. Marco Teórico

El marco teórico de este proyecto se erige como el soporte conceptual que orienta y da sentido a la investigación. Constituye una estructura intelectual que proporciona las bases conceptuales, teóricas y empíricas necesarias para comprender y abordar el fenómeno en estudio. En este contexto, se exploran diversas corrientes teóricas que permiten analizar y comprender la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, así como las barreras que enfrentan en su desarrollo profesional y personal.

4.3.1. Teoría de la Estructuración de Giddens

La Teoría de la Estructuración de Anthony Giddens, se enfoca en la interacción dinámica entre las estructuras sociales y las acciones individuales. Giddens postula que estas dos dimensiones están intrínsecamente ligadas, en un proceso dialéctico donde las estructuras proporcionan pautas para la acción, pero también son moldeadas por las decisiones y comportamientos de los individuos. Esta teoría introduce el concepto de "doble hermenéutica", destacando que las personas interpretan y dan significado a las normas sociales, contribuyendo así a la reproducción o transformación de las estructuras. Además, enfatiza que las estructuras sociales no solo proporcionan recursos, como oportunidades y habilidades, sino también imponen restricciones a través de normas y prácticas institucionales (Cambiasso, 2011).

Esta teoría proporciona una lente analítica valiosa para entender cómo las estructuras sociales, que incluyen normas de género arraigadas y dinámicas de poder en el entorno laboral, interactúan con las acciones y decisiones de las mujeres en sus trayectorias profesionales. Asimismo, la noción de "reflexividad" de Giddens destaca la capacidad de las mujeres para reflexionar sobre sus experiencias y desafíos profesionales, lo que puede llevar a cambios y

transformaciones tanto a nivel individual como en la dinámica laboral más amplia. En este contexto, la Teoría de la Estructuración proporciona un marco teórico sólido para analizar las barreras y posibilidades que enfrentan las mujeres en su crecimiento profesional, permitiendo una comprensión más profunda y matizada de este fenómeno.

4.3.2. Teoría de la Acción Razonada y del Comportamiento Planificado

La Teoría de la Acción Razonada y del Comportamiento Planificado, desarrollada por Martin Fishbein e Icek Ajzen, se centra en la influencia de las actitudes y las creencias en la toma de decisiones y la ejecución de acciones. Esta teoría sugiere que las personas son más propensas a realizar una acción cuando tienen una actitud favorable hacia ella y perciben que tienen control sobre la situación. Además, incorpora la influencia de las normas sociales percibidas, es decir, las creencias sobre lo que los demás consideran apropiado o deseable (Ruiz, 2019). Esta teoría ofrece una perspectiva valiosa para comprender cómo las mujeres abordan y responden a las barreras que enfrentan en su desarrollo profesional.

Por ejemplo, las actitudes hacia la búsqueda de roles de liderazgo, la percepción de control sobre su avance en la carrera y la influencia de las normas sociales en su entorno laboral pueden jugar un papel crucial en las decisiones y acciones de las mujeres. Esta teoría también sugiere que intervenciones destinadas a modificar las actitudes, las percepciones de control y las normas sociales pueden influir en el comportamiento de las mujeres en el ámbito laboral. Por lo tanto, al comprender y aplicar la Teoría de la Acción Razonada y del Comportamiento Planificado, la presente investigación puede identificar estrategias específicas para abordar las barreras al crecimiento profesional de las mujeres, promoviendo así un entorno más inclusivo y equitativo en el lugar de trabajo.

4.4. Marco Conceptual

El marco conceptual proporciona el conjunto de conceptos clave que servirán como base teórica para analizar y comprender el tema en cuestión. En el contexto de este proyecto, el marco conceptual se centra en definir y contextualizar los conceptos esenciales que guiarán la investigación sobre la brecha de género en el ámbito laboral.

4.4.1. Barreras de Acceso Laboral

Las barreras de acceso laboral son una serie de obstáculos que enfrentan las mujeres al intentar ingresar y avanzar en el mercado laboral. Estas barreras pueden ser de naturaleza estructural, como la falta de políticas de igualdad de género en las empresas o la escasez de programas de conciliación trabajo-familia. También pueden ser sociales, como los estereotipos culturales que limitan el tipo de empleos que se considera apropiado para las mujeres. Además, la discriminación de género y la falta de oportunidades de formación y promoción también son consideradas barreras significativas (Vaca, 2019).

4.4.2. Brecha de Género en el Ámbito Laboral

Esta brecha se refiere a la desigualdad persistente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Incluye diferencias en el acceso a empleos de calidad, oportunidades de promoción, salarios y representación en puestos de liderazgo. A pesar de los avances, la brecha de género persiste en muchas partes del mundo y puede variar según la región y el sector económico (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2020).

4.4.3. Desarrollo Sostenible

El desarrollo sostenible implica satisfacer las necesidades presentes sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. Esto requiere una gestión equilibrada de los aspectos económicos, sociales y ambientales del desarrollo. En el contexto laboral, significa promover prácticas que no solo sean económicamente viables, sino también socialmente justas y ambientalmente responsables (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2017).

4.4.4. Empoderamiento Femenino

El empoderamiento femenino es un proceso que implica otorgar a las mujeres el poder de tomar decisiones sobre sus vidas y participar activamente en la sociedad. Esto se logra fortaleciendo su autoestima, confianza en sí mismas y habilidades para influir en su entorno. En el ámbito laboral, el empoderamiento implica que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para acceder a cargos de liderazgo y participar en la toma de decisiones (Charlier & Caubergs, 2018).

4.4.5. Equidad de Género

La equidad de género se refiere a la igualdad de oportunidades, trato y acceso a recursos y beneficios para hombres y mujeres. Busca eliminar la discriminación y los estereotipos de género que puedan limitar las posibilidades de las mujeres en diferentes ámbitos, incluido el laboral (Unesco, 2016).

4.5. Marco Legal

El marco legal que respalda este proyecto de investigación constituye un pilar fundamental en la comprensión y abordaje de las problemáticas de género en el ámbito laboral. A través de leyes y regulaciones específicas, se busca promover la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, así como prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación o violencia de género. Estas disposiciones legales no solo establecen los fundamentos para la protección de los derechos de las mujeres en el entorno laboral, sino que también impulsan la creación de condiciones equitativas que fomenten su crecimiento y desarrollo profesional.

4.5.1. Ley 581 de 2000

La Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, tiene como objetivo garantizar el derecho de las mujeres a participar en igualdad de condiciones con los hombres en los espacios de toma de decisiones. Esta ley establece una serie de medidas para promover la participación política de las mujeres, como la reserva de un número mínimo de curules para mujeres en las listas de candidatos a corporaciones públicas, la creación de cuotas para mujeres en los altos cargos del gobierno y la promoción de la formación y capacitación de las mujeres para el ejercicio de la política (Congreso de Colombia, 2000).

4.5.2. Ley 1257 de 2008

La Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, tiene como objetivo garantizar la vida libre de violencia y discriminación de las mujeres. Esta ley define la violencia contra las mujeres

como "toda acción u omisión, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres, en el ámbito público o privado". La ley establece una serie de medidas para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres, como la creación de un sistema de información sobre violencia contra las mujeres, la capacitación de los funcionarios públicos en materia de violencia y la tipificación de nuevos delitos relacionados con la violencia contra las mujeres (Congreso de Colombia, 2008).

4.5.3. Ley 1496 de 2011

La Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres, tiene como objetivo garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Esta ley establece que las mujeres tienen derecho a percibir un salario igual al de los hombres por un trabajo de igual valor. La ley prohíbe la discriminación salarial por razones de género y establece una serie de medidas para garantizar la igualdad salarial, como la creación de un sistema de información sobre la igualdad salarial y la capacitación de los empleadores en materia de igualdad salarial (Congreso de Colombia, 2011).

5. Aspectos Metodológicos de la Investigación

5.1. Enfoque y Tipo de Estudio

La investigación aplicada en el presente proyecto adopta una naturaleza descriptiva, siguiendo la metodología propuesta por Morales (2016). Este enfoque tiene como objetivo primordial brindar una descripción detallada y sistemática de las barreras que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en el municipio de Aguachica, Cesar. Se busca comprender a fondo tanto las circunstancias internas de las mujeres encuestadas, como los factores externos que pueden influir de manera positiva o negativa en sus trayectorias profesionales.

5.2. Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación se enmarca en un estudio transversal, que permite analizar las variables de interés en un momento específico del tiempo (Ortega, 2021). Esto es relevante para capturar las percepciones y experiencias actuales de las mujeres trabajadoras en relación con la discriminación de género y las dificultades para conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

5.3. Sistema de Variables

El Sistema de variables dividido por categorías, ofrece una perspectiva completa para comprender los diversos aspectos que influyen en el acceso, desarrollo y desafíos laborales de las mujeres en el contexto de estudio.

Tabla 1. Sistema de variables

Categoría	Variables
Demográficas	Edad, Nivel de Educación, Área de Especialización/Profesión
Experiencia Laboral	Ocupación actual, Años de Experiencia Laboral, Tipo de Empleo.
Acceso a Capacitación	Acceso a programas de formación o capacitación en el último año. Áreas abordadas en los programas de formación.
Barreras en el Acceso a Capacitación	Discriminación de género al acceder a oportunidades de formación. Falta de información sobre programas disponibles. Restricciones de tiempo debido a responsabilidades familiares. Falta de apoyo financiero para participar en programas de formación. Otras barreras.
Desarrollo Profesional y Promoción Laboral	Dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad o de mayor remuneración. Dificultades específicas experimentadas.
Responsabilidades Familiares	Tener responsabilidades familiares.
Dificultades para Equilibrar Responsabilidades	Dificultades para equilibrar responsabilidades profesionales y familiares. Principales dificultades experimentadas.

Tabla 1. (Continuación)

Categoría	Variables
Discriminación de Género	Discriminación de género en el entorno laboral. Situaciones específicas de discriminación de género. Impacto de la Discriminación en el Bienestar Emocional y Motivación en el Trabajo. Cambios en Carrera o Desarrollo Profesional Debido a Discriminación de Género. Medidas Tomadas para Abordar la Discriminación de Género.

Fuente: elaboración propia

5.4. Población, Tipo de Muestreo y Muestra

La población objetivo de este estudio son las mujeres trabajadoras entre 22 y 45 años en Aguachica, Cesar. Según proyecciones del DANE en Aguachica actualmente habitan 20072 mujeres entre ese rango de edades. Para la selección de la muestra, se utilizó un muestreo aleatorio estratificado por edad y nivel educativo, garantizando la representatividad de los distintos grupos demográficos que se querían abordar en la presente investigación. La fórmula para calcular el tamaño de la muestra en un muestreo aleatorio simple es:

$$\text{Tamaño de la muestra} = N \times Z^2 \times p \times (1-p) / E^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times (1-p)$$

Donde:

- N es el tamaño de la población (20,072 en este caso).
- Z es el valor z correspondiente al nivel de confianza deseado (usualmente para un nivel de confianza del 95% es de 1.96).
- p es la proporción esperada en la población (usualmente 0.5 para obtener el tamaño máximo de muestra si la proporción real no es conocida).
- E es el margen de error (usualmente expresado en forma decimal, por ejemplo, 0.05 para un margen de error del 5%).

Tamaño de la muestra ≈ 382

Por lo tanto, con un tamaño de población de 20,072, un nivel de confianza del 95%, una proporción esperada de 0.5 (máximo efecto de muestreo) y un margen de error del 5%, el tamaño de la muestra sería aproximadamente 382. Posteriormente se realizó otro filtro, para el de las mujeres que actualmente se encuentren desarrollando actividades laborales o que en un pasado se hayan desempeñado laboralmente en Aguachica (ver Anexo A).

5.5. Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información

La información fue recolectada a través de una encuesta estructurada, que combinó preguntas cerradas y abiertas. Esto permitió recabar datos cuantitativos para el análisis estadístico, así como testimonios y comentarios detallados que enriquecieron la comprensión cualitativa del fenómeno.

5.6. Procedimiento

El procedimiento de la investigación se llevará a cabo en tres etapas distintas, cada una alineada con los objetivos específicos establecidos:

1. Identificación de Barreras para el Acceso a Oportunidades de Capacitación y

Desarrollo Profesional:

- Se realizó una encuesta estructurada que incluye preguntas específicas dirigidas a mujeres entre las edades de 22 a 45 años en el municipio de Aguachica, Cesar. Esta encuesta abordó temas como nivel educativo, experiencia laboral, acceso a programas de capacitación y las posibles barreras que han experimentado al intentar acceder a oportunidades de desarrollo profesional.
- Se analizaron los datos recopilados para identificar las barreras más frecuentes y significativas que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

2. Evaluación del Impacto de la Discriminación de Género en la Estructura Laboral

Local:

- Se recopilaron datos adicionales mediante la encuesta para evaluar el impacto de la discriminación de género en la progresión profesional de las mujeres en el municipio de Aguachica, Cesar. Esto incluyó preguntas específicas sobre experiencias de discriminación en el entorno laboral y cómo han afectado su carrera y desarrollo profesional.
- Se realizó un análisis detallado de los resultados para comprender cómo la discriminación de género influye en la estructura laboral local y las oportunidades de progresión para las mujeres trabajadoras.

3. Proposición de Estrategias para la Conciliación de Responsabilidades Profesionales

y Familiares:

- Basado en los resultados obtenidos de las encuestas y el análisis de datos, se desarrollaron estrategias específicas para facilitar la conciliación de responsabilidades profesionales y

familiares de las mujeres trabajadoras entre 22 y 45 años en el contexto económico y cultural de Aguachica, Cesar.

- Estas estrategias se presentaron en un informe detallado que incluye recomendaciones específicas, acciones concretas y las partes responsables de su implementación.

Cada etapa del procedimiento se llevará a cabo con el objetivo de cumplir con los objetivos específicos planteados, contribuyendo así a una comprensión más profunda de las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral en Aguachica, Cesar, y proporcionando soluciones concretas para mejorar su situación.

5.7. Análisis para el Procesamiento de la Información

Los datos recopilados fueron sometidos a un proceso de análisis descriptivo y estadístico, que incluyó la tabulación y gráficos para presentar los resultados cuantitativos. Además, se realizó un análisis temático de los testimonios cualitativos para identificar patrones y tendencias en las experiencias de las mujeres trabajadoras.

6. Desarrollo

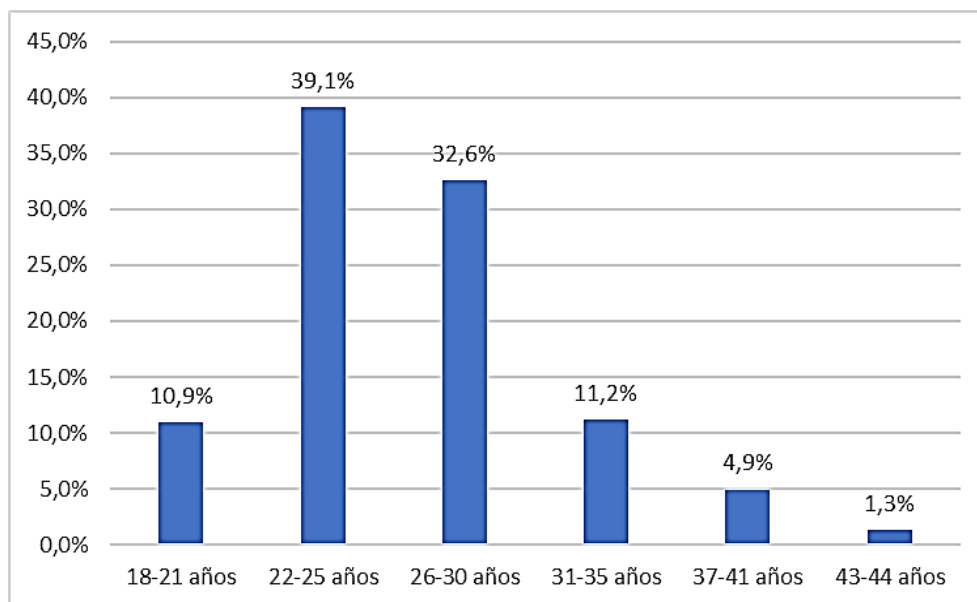
6.1. Principales barreras que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, principalmente entre las edades de 22 a 45 años, en el municipio de Aguachica, Cesar

El acceso equitativo a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional es un pilar fundamental para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. En el municipio de Aguachica, Cesar, se ha llevado a cabo un estudio exhaustivo enfocado en comprender las barreras que limitan el acceso de las mujeres, particularmente entre las edades de 22 a 45 años, a estos programas de crecimiento y formación. 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.

Este apartado presenta los resultados principales derivados de este estudio, destacando las barreras específicas que impactan el desarrollo profesional de las mujeres en este rango de edades en Aguachica, proporcionando una perspectiva esencial para la formulación de estrategias y políticas inclusivas que fomenten la igualdad de oportunidades en el contexto laboral. A continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada sobre la población objetivo, así como un análisis sobre este estudio (ver Anexo B):

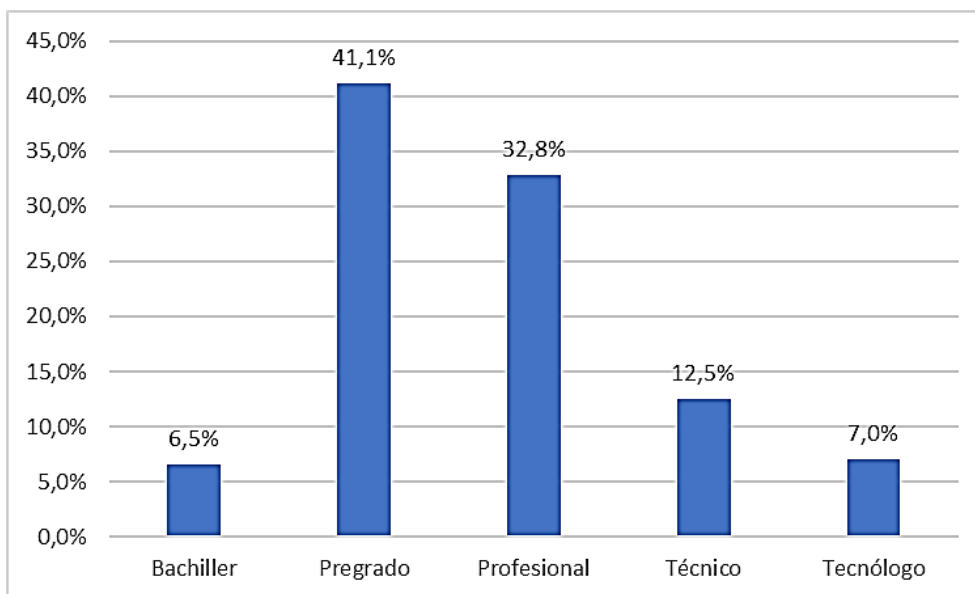
1. Información demográfica

Incluye Nombre Edad, Nivel de Educación y Área de Especialización/Profesión.

Figura 1. Edad

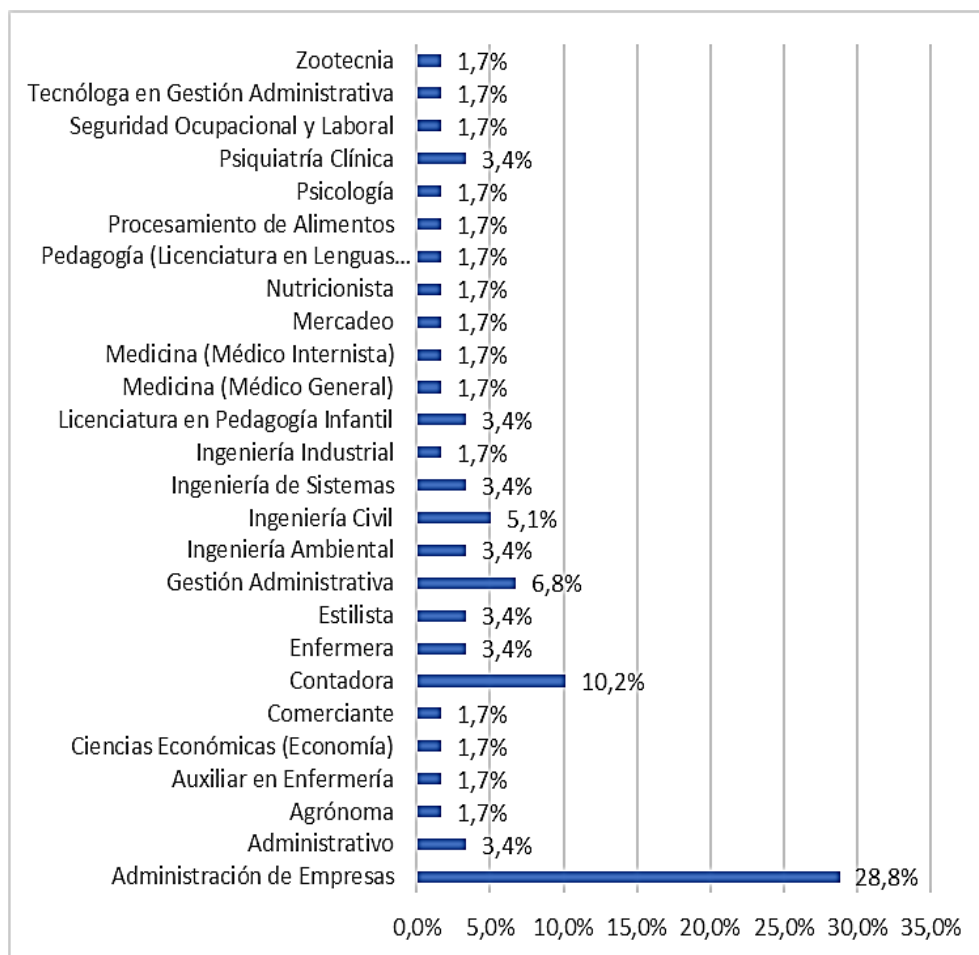
Fuente: elaboración propia

El análisis demográfico revela una distribución heterogénea en cuanto a la edad de las encuestadas. La mayoría de ellos se concentran en el rango de 22 a 30 años, representando aproximadamente el 71.7% del total de participantes. Por otro lado, hay una proporción considerable de encuestados de 18 a 21 años y de 31 a 35 años, con un 10.9% y 11.2% respectivamente. Esto sugiere que la muestra abarca un rango amplio de edades, lo que podría reflejar distintas etapas de la vida laboral y experiencias profesionales.

Figura 2. Nivel de Educación

Fuente: elaboración propia

En cuanto al nivel educativo, la mayoría de las encuestadas tienen estudios de pregrado (41.1%) o profesional (32.8%), seguidos por aquellos con educación técnica (12.5%) y tecnológica (7.0%). Solo un pequeño porcentaje reportó haber completado estudios de bachiller (6.5%). Esta distribución refleja una diversidad en la formación académica de las participantes, lo que puede influir en sus experiencias laborales y percepciones sobre la discriminación de género.

Figura 3. Área de Especialización/Profesión

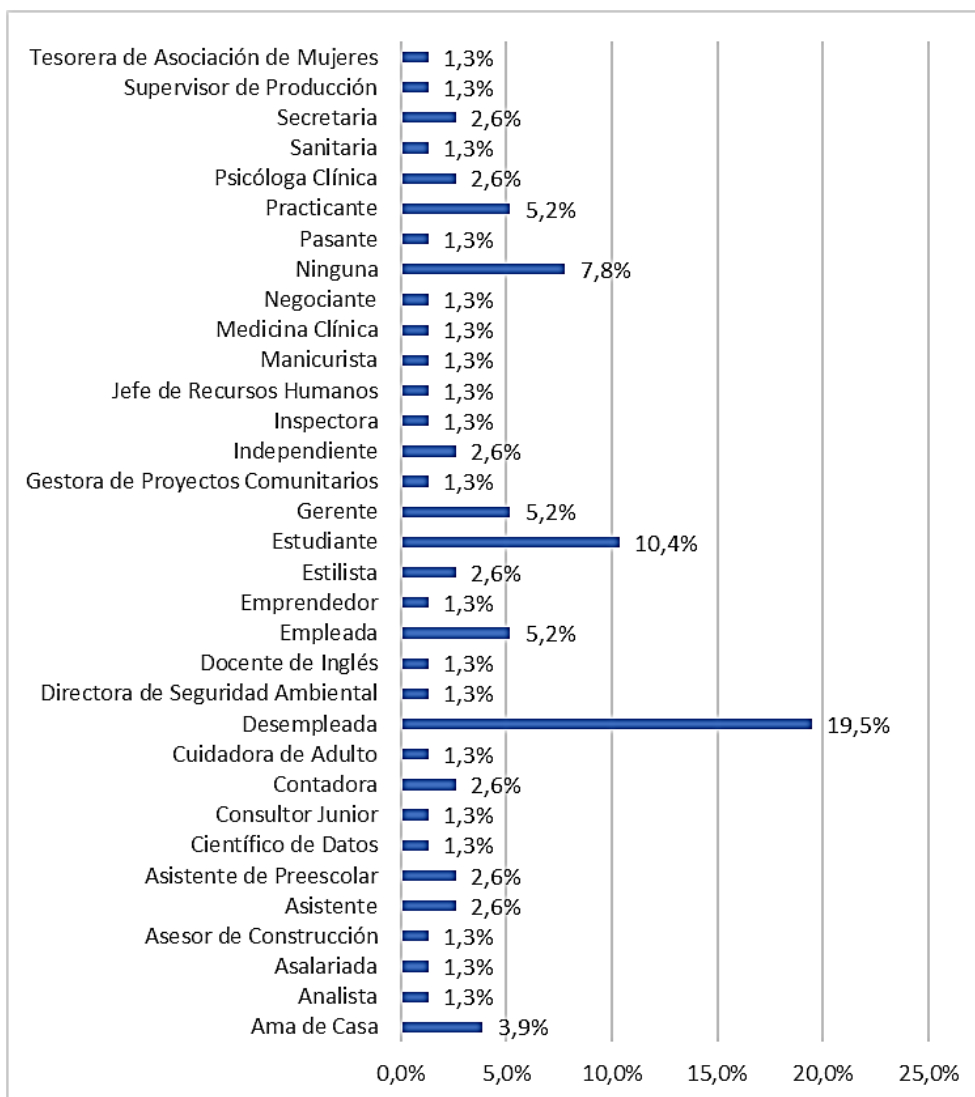
Fuente: elaboración propia

La muestra abarca una amplia variedad de áreas profesionales, con una mayor representación en administración de empresas (28.8%), contaduría (10.2%), ingeniería civil (5.1%) y psicología (3.4%), entre otras. Esta diversidad en las especializaciones y profesiones de las encuestadas sugiere una amplia gama de experiencias laborales y contextos organizacionales que podrían influir en sus percepciones sobre la discriminación de género.

2. Experiencia Laboral

Incluye Ocupación actual, Años de Experiencia Laboral y Tipo de Empleo.

Figura 4. Ocupación actual

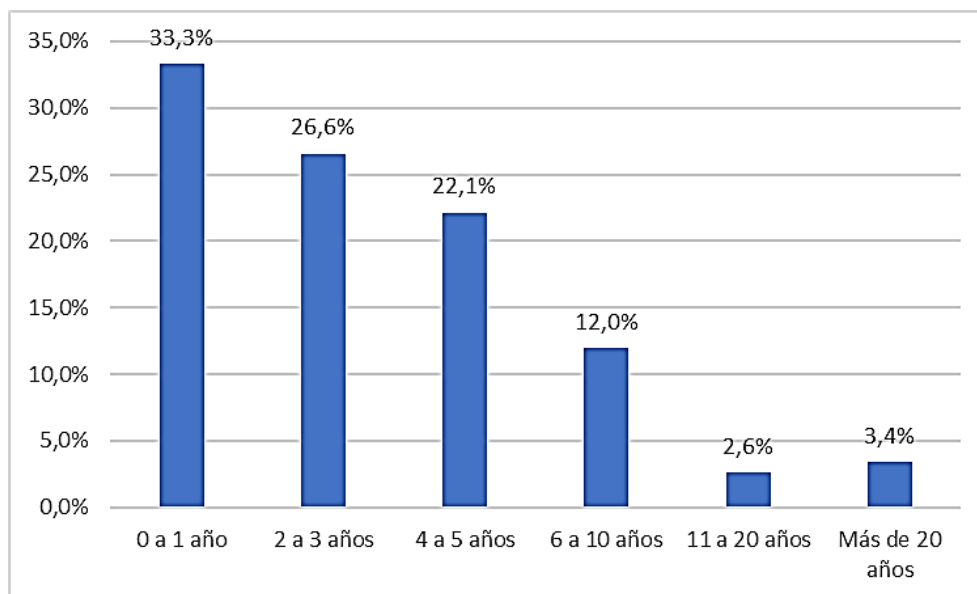


Fuente: elaboración propia

Las participantes reportaron una variedad de ocupaciones actuales, incluyendo empleados a tiempo completo (33.1%), a medio tiempo (32.8%), así como estudiantes (10.4%) y

desempleados (19.5%). También se mencionaron ocupaciones como ama de casa, emprendedor, docente y gerente, entre otras. Esta diversidad en las ocupaciones refleja una muestra heterogénea en términos de estatus laboral y experiencias profesionales.

Figura 5. Años de Experiencia Laboral

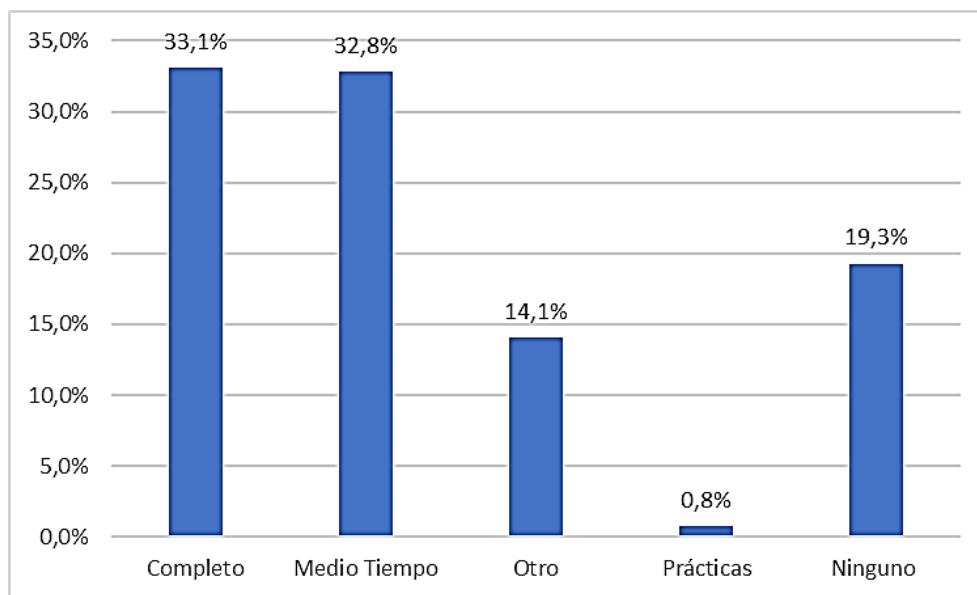


Fuente: elaboración propia

La distribución de años de experiencia laboral entre las participantes revela una notable concentración en las etapas iniciales de sus carreras profesionales. Más específicamente, alrededor del 60% de las encuestadas reportaron tener entre 0 y 3 años de experiencia laboral, lo que sugiere una mayoría significativa en las primeras fases de desarrollo profesional. A medida que se analizan las categorías de experiencia más extensa, como aquellas que abarcan de 6 a 20 años, se observa una disminución gradual en la proporción de encuestadas. Este patrón de distribución desigual indica que la mayoría de las participantes están en las primeras etapas de sus trayectorias laborales. Este contexto puede ser crucial para comprender sus percepciones sobre la discriminación de

género en el lugar de trabajo, ya que las experiencias y perspectivas profesionales pueden variar según el tiempo de servicio y la exposición laboral.

Figura 6. Tipo de Empleo



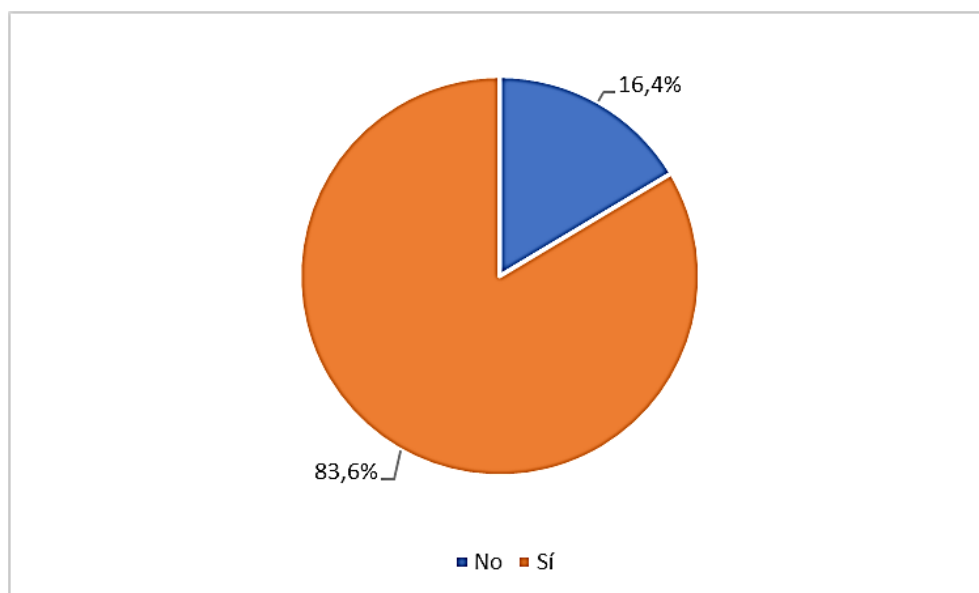
Fuente: elaboración propia

En cuanto al tipo de empleo, aproximadamente un tercio de las encuestadas reportó tener empleo a tiempo completo (33.1%) o a medio tiempo (32.8%), mientras que un porcentaje considerable mencionó otras formas de empleo (14.1%) o ninguna ocupación (19.3%). Esta diversidad en el tipo de empleo puede reflejar diferentes realidades laborales y contextos organizacionales que podrían influir en las experiencias y percepciones sobre la discriminación de género.

3. Acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo

Incluye el acceso a programas de formación o capacitación durante el último año.

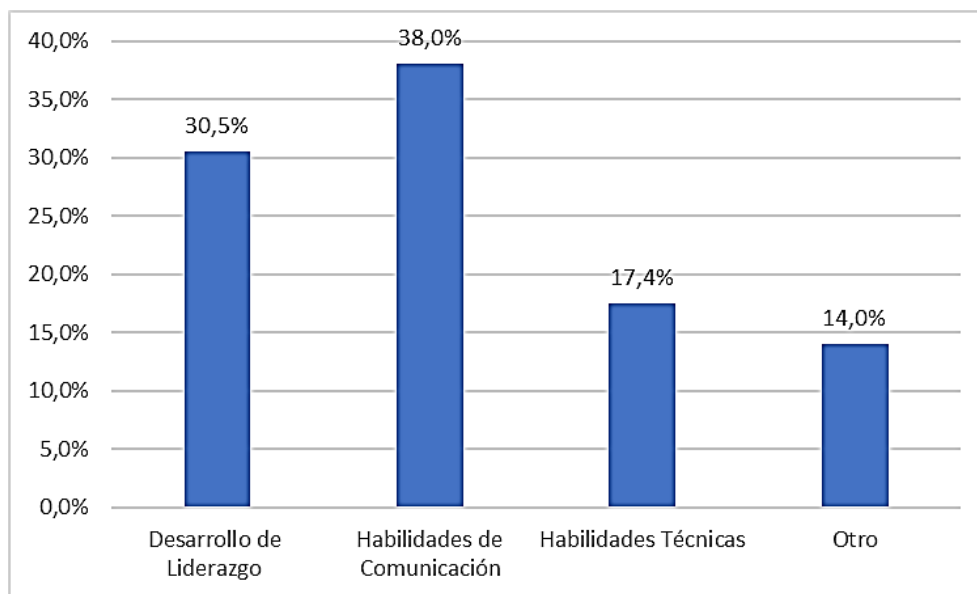
Figura 7. ¿Has tenido acceso a programas de formación o capacitación en el último año?



Fuente: elaboración propia

La mayoría de las encuestadas (83.6%) reportaron haber tenido acceso a programas de formación o capacitación, lo que sugiere un interés y compromiso con el desarrollo profesional. Sin embargo, un pequeño porcentaje indicó no haber tenido acceso a estos programas (16.4%), lo que podría influir en sus oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral.

Figura 8. Si respondiste Sí, por favor selecciona las áreas que abordaron dichos programas

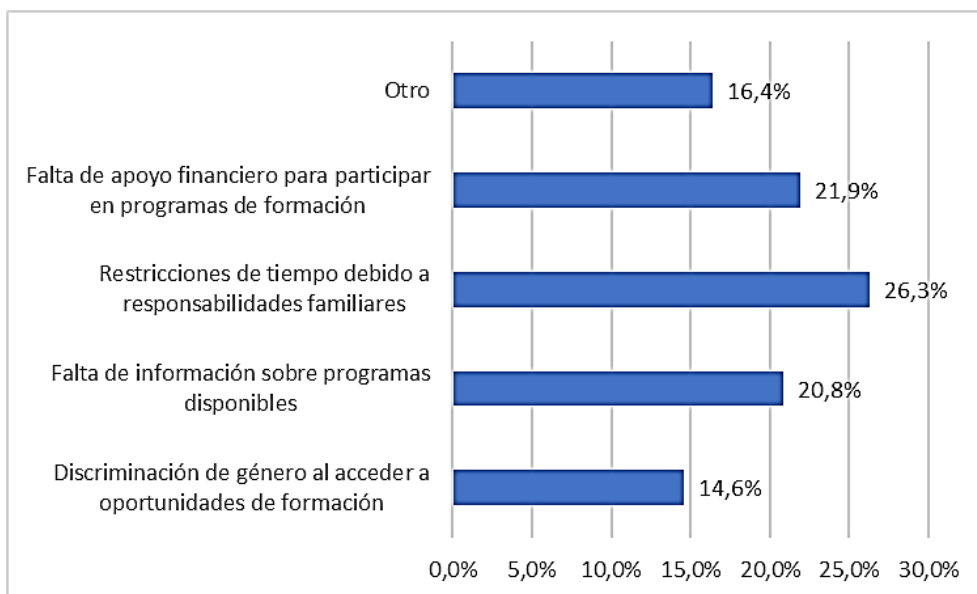


Fuente: elaboración propia

Los programas de formación o capacitación abordaron una variedad de áreas, con un enfoque particular en el desarrollo de liderazgo (30.5%) y habilidades de comunicación (38.0%). También se mencionaron habilidades técnicas (17.4%) y otras áreas no especificadas (14.0%). Esta diversidad en las áreas abordadas refleja un interés en el desarrollo integral de habilidades profesionales, que puede influir en las percepciones sobre la discriminación de género en el lugar de trabajo.

4. Barreras en el acceso a oportunidades de capacitación

Incluye las posibles barreras que se han experimentado.

Figura 9. Posibles barreras que se han experimentado

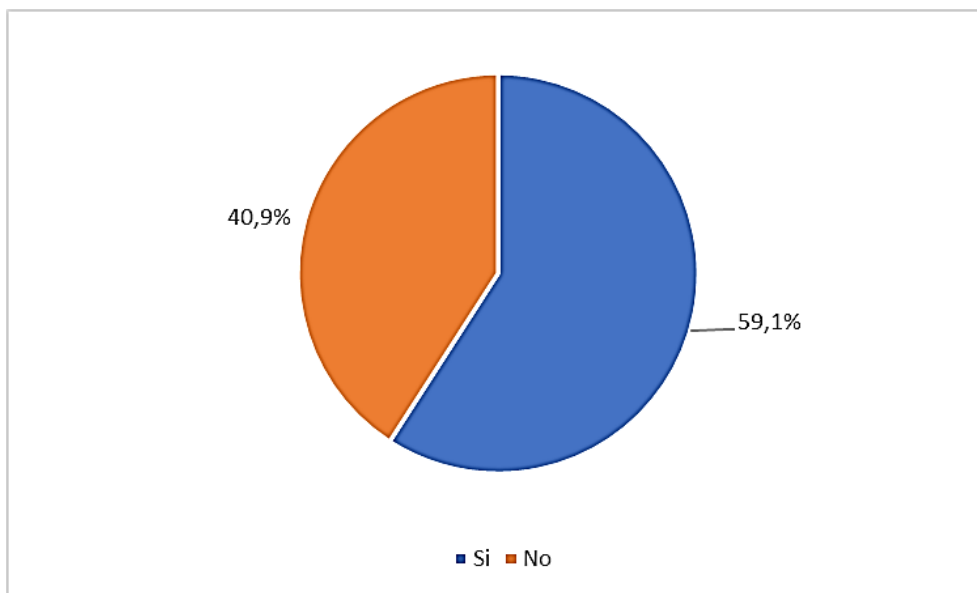
Fuente: elaboración propia

Las encuestadas identificaron varias barreras que han experimentado en el acceso a oportunidades de formación, incluyendo la falta de información sobre programas disponibles (20.8%), restricciones de tiempo debido a responsabilidades familiares (26.3%) y falta de apoyo financiero (21.9%). También se mencionaron otras barreras no especificadas (16.4%), lo que sugiere una variedad de desafíos que podrían influir en las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento laboral.

5. Desarrollo profesional y promoción laboral

Incluye las dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad o de mayor remuneración.

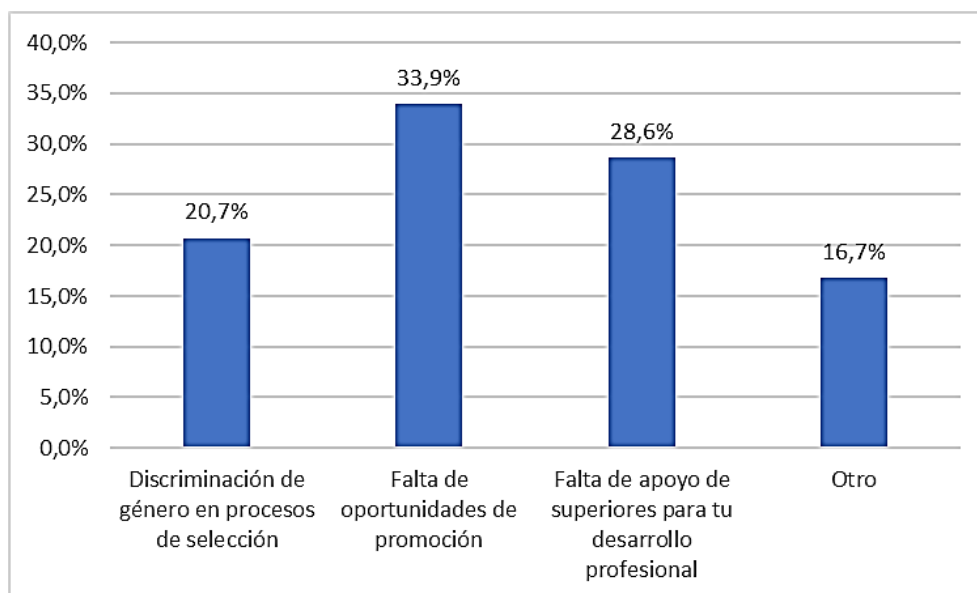
Figura 10. ¿Has experimentado dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad o de mayor remuneración?



Fuente: elaboración propia

El análisis de las respuestas revela que el 59.1% de las encuestadas informaron haber experimentado dificultades al intentar acceder a puestos de mayor responsabilidad o remuneración, mientras que el 40.9% indicó no haber enfrentado tales dificultades. Este hallazgo subraya la presencia de barreras percibidas que obstaculizan el progreso profesional y económico de una proporción significativa de las participantes en la encuesta. La percepción generalizada de dificultades para ascender a posiciones de mayor autoridad o mejor remuneradas sugiere la existencia de desafíos sistémicos en los entornos laborales que pueden afectar desproporcionadamente a ciertos grupos, como las mujeres.

Figura 11. Si respondiste Sí, por favor selecciona las principales dificultades que has experimentado



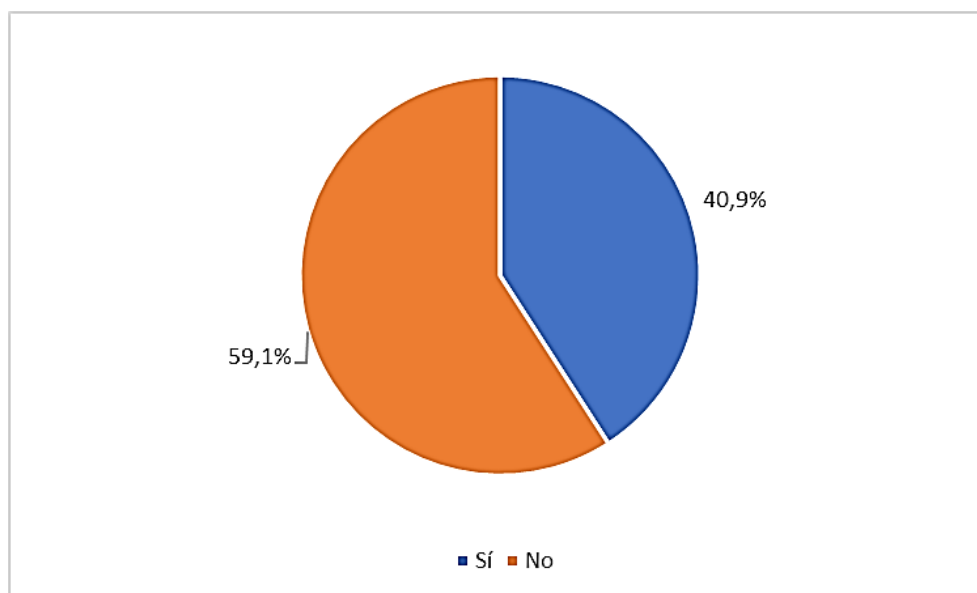
Fuente: elaboración propia

Un alto porcentaje de encuestados (59.1%) reportó haber experimentado dificultades al intentar acceder a puestos de mayor responsabilidad o remuneración. Entre las dificultades mencionadas se encuentran la discriminación de género en procesos de selección (20.7%), falta de oportunidades de promoción (33.9%) y falta de apoyo de superiores para el desarrollo profesional (28.6%), así como otras dificultades no especificadas (16.7%). Esto sugiere la presencia de barreras que podrían limitar el avance profesional de ciertos grupos dentro de la organización.

6. Conciliación de responsabilidades profesionales y familiares

Incluye el análisis de las responsabilidades familiares y las dificultades experimentadas por las mujeres trabajadoras de Aguachica, Cesar, al intentar equilibrar tus responsabilidades profesionales y familiares

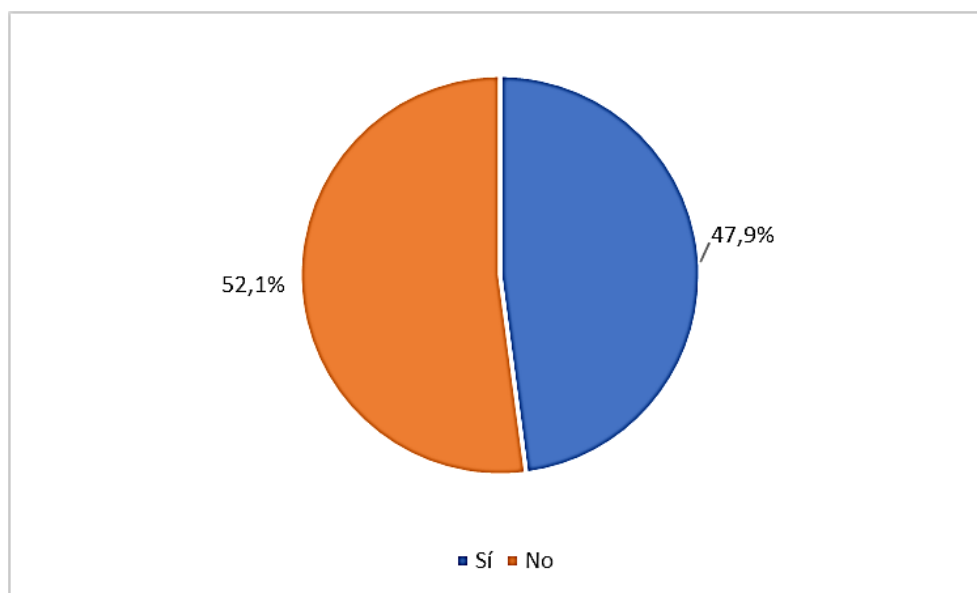
Figura 12. ¿Tienes responsabilidades familiares (cuidado de hijos, familiares, etc.)?



Fuente: elaboración propia

El hecho de que un 40.9% de las encuestadas haya indicado tener responsabilidades familiares es un hallazgo relevante que destaca la compleja intersección entre la vida laboral y familiar. Esta cifra sugiere que una parte sustancial de la muestra enfrenta el desafío de equilibrar las demandas profesionales con las obligaciones familiares, lo que puede influir significativamente en sus experiencias laborales y percepciones sobre la discriminación de género en el entorno laboral. La presencia de responsabilidades familiares puede implicar una distribución desigual de las tareas domésticas y el cuidado de los miembros de la familia, lo que podría afectar la disponibilidad de tiempo y recursos para el trabajo. Además, este factor puede influir en las decisiones de carrera, las oportunidades de desarrollo profesional y las percepciones sobre la equidad de género en el lugar de trabajo.

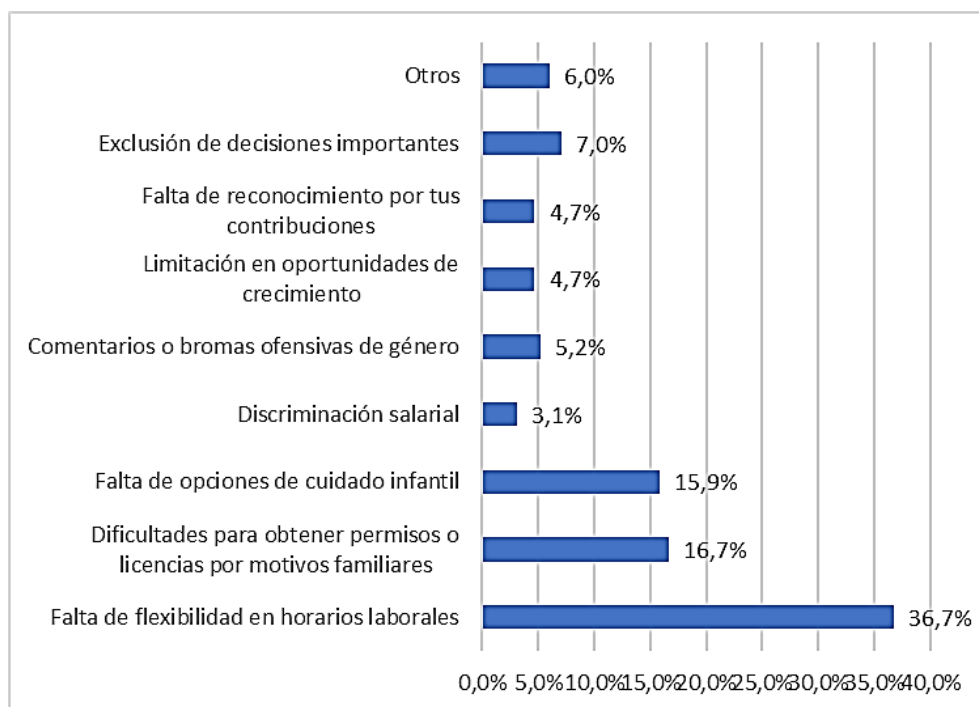
Figura 13. ¿Has enfrentado dificultades al intentar equilibrar tus responsabilidades profesionales y familiares?



Fuente: elaboración propia

Las principales dificultades experimentadas incluyen la falta de flexibilidad en horarios laborales (36.7%), dificultades para obtener permisos por motivos familiares (16.7%) y falta de opciones de cuidado infantil (15.9%). También se mencionaron otras dificultades, como discriminación salarial, comentarios ofensivos de género y limitaciones en oportunidades de crecimiento, entre otros. Esto sugiere una variedad de desafíos que podrían afectar el bienestar y la motivación en el trabajo.

Figura 14. Si respondiste Sí, por favor selecciona las principales dificultades que has experimentado



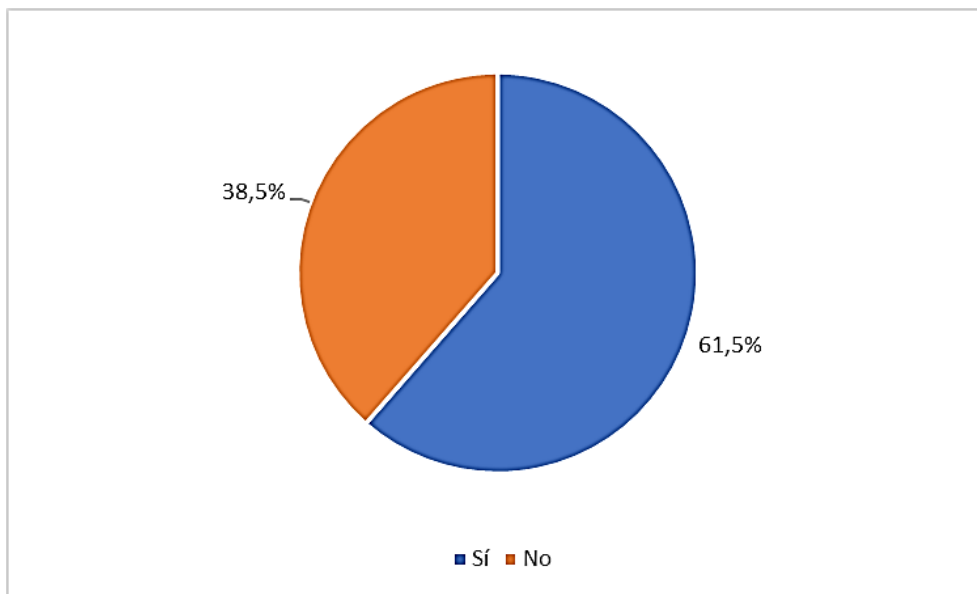
Fuente: elaboración propia

La encuesta proporciona un panorama detallado de las dificultades experimentadas por las encuestadas en el ámbito laboral. La falta de flexibilidad en los horarios laborales es señalada por el 36.7% de las participantes como una barrera significativa. Por otro lado, un 16.7% menciona la dificultad para obtener permisos o licencias por motivos familiares. La falta de opciones de cuidado infantil es mencionada por el 15.9% de las encuestadas. La limitación en oportunidades de crecimiento y la falta de reconocimiento por contribuciones destacadas son citadas por un 4.7% de las encuestadas. Además, el 7.0% menciona la exclusión de decisiones importantes.

7. Discriminación de género en el ámbito laboral

Describe las situaciones específicas en la que las encuestadas hayan experimentado discriminación de género.

Figura 15. ¿Has experimentado discriminación de género en tu entorno laboral?



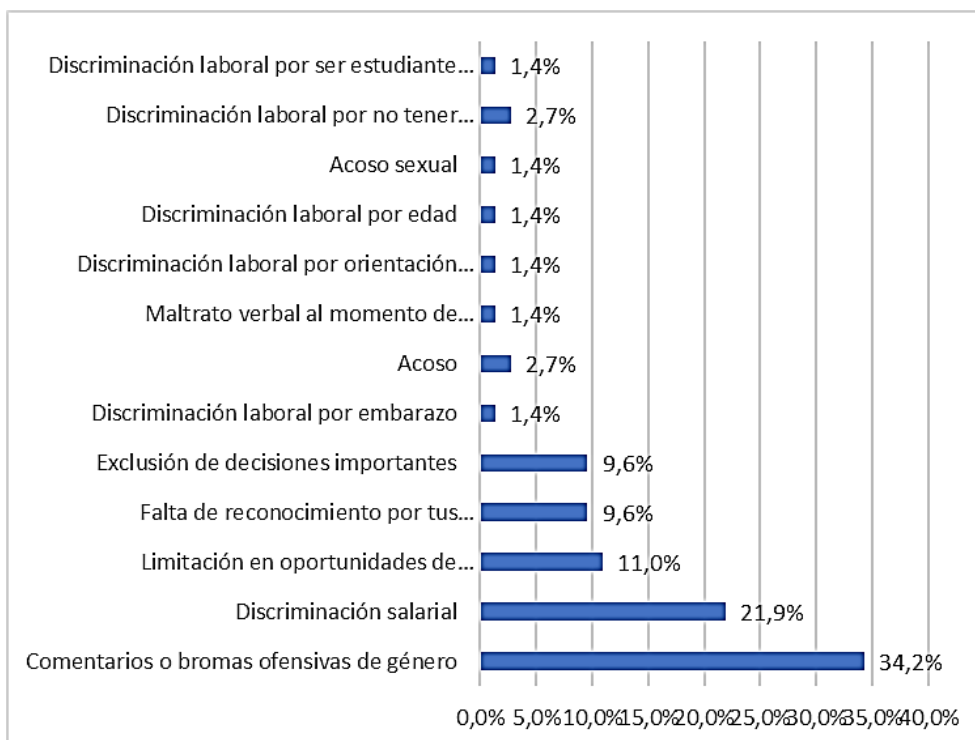
Fuente: elaboración propia

Según los resultados de la encuesta, el 61.5% de las encuestadas informó haber experimentado discriminación de género en el entorno laboral, lo que sugiere la presencia de problemas sistémicos que podrían afectar la igualdad de oportunidades y el trato justo en el lugar de trabajo. Por otro lado, el 38.5% indicó no haber enfrentado discriminación de género. Si bien esta cifra es significativa, está notablemente por debajo del porcentaje de aquellos que sí reportaron haber enfrentado discriminación. Esto resalta la necesidad de abordar estas disparidades para garantizar la igualdad de oportunidades y un entorno laboral inclusivo para todos los empleados.

8. Formas de discriminación

Describe las diferentes formas de discriminación de género en el entorno laboral.

Figura 16. Determina las formas de discriminación que has experimentado



Fuente: elaboración propia

El comentario o broma ofensiva de género es mencionado con un 34.2%, lo que indica la presencia de un ambiente laboral que no siempre es respetuoso y libre de estereotipos. La discriminación salarial, aunque menor en porcentaje, sigue siendo una preocupación significativa con un 21.9%. Le siguen la limitación en oportunidades de crecimiento y la falta de reconocimiento por contribuciones, ambas con un 11.0% y un 9.6% respectivamente. Además, la exclusión de decisiones importantes es mencionada por un 9.6%. Se observa que otras formas de discriminación, como el acoso laboral, la discriminación por embarazo o por no tener experiencia laboral, son mencionadas por porcentajes más bajos.

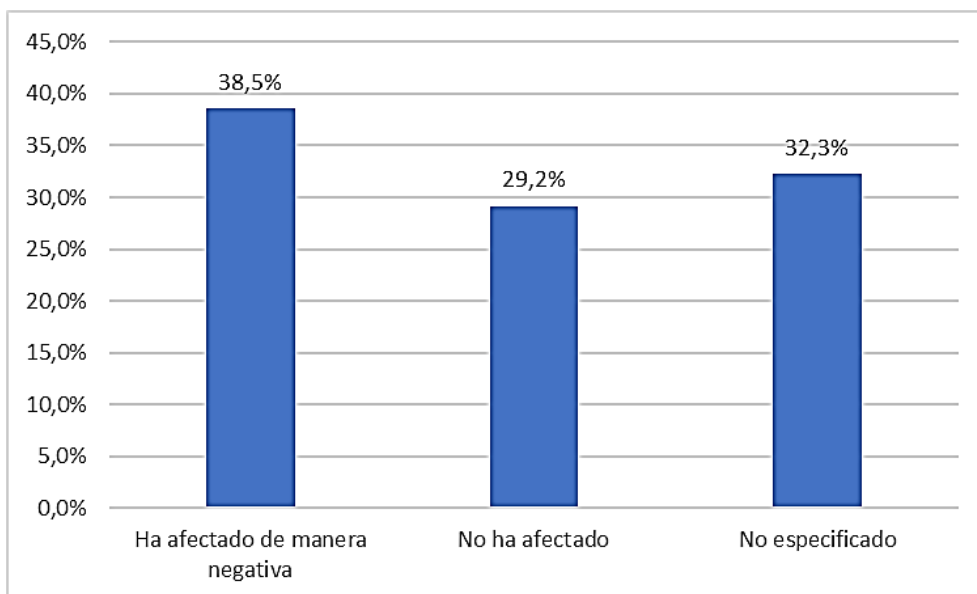
6.2. Impacto de la discriminación de género en la estructura laboral local del municipio de Aguachica, Cesar, en la progresión profesional de las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años de edad

La influencia de la discriminación de género en el progreso laboral de las mujeres entre 22 y 45 años en Aguachica, Cesar, es un tema de gran relevancia. La siguiente sección se enfoca en los resultados obtenidos sobre cómo esta discriminación impacta la estructura laboral local y afecta la progresión profesional de estas mujeres. 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. A continuación, se presentan los resultados de este análisis:

1. Impacto personal y profesional

Incluye la identificación de cómo ha afectado la discriminación de género el bienestar emocional y motivación en el trabajo y generado cambios en la carrera o desarrollo profesional.

Figura 17. Impacto en el Bienestar Emocional y Motivación en el Trabajo



Fuente: elaboración propia

Para el 38.5% de las encuestadas, la discriminación de género ha tenido un efecto negativo en su bienestar emocional y motivación en el trabajo, lo que sugiere un impacto significativo en el clima laboral y la satisfacción en el trabajo. Por otro lado, el 29.2% indicó que la discriminación no ha tenido ningún impacto en su bienestar emocional o motivación laboral, mientras que un 32.3% no especificó cómo les afectó, lo que subraya la complejidad y diversidad de las respuestas ante esta cuestión.

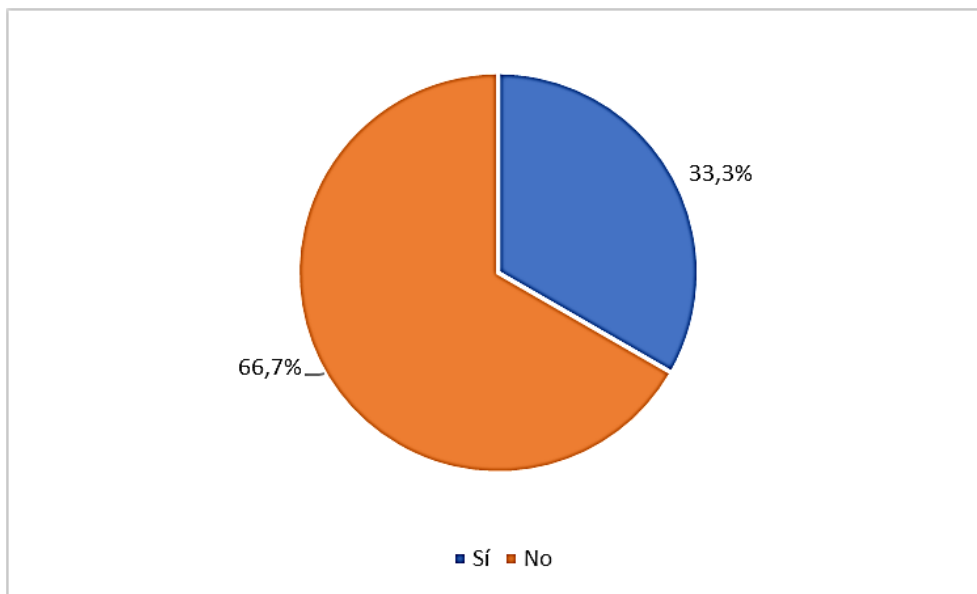
¿Cómo ha afectado la discriminación de género tu bienestar emocional y motivación en el trabajo?

La discriminación de género ha tenido un impacto significativo en el bienestar emocional y la motivación en el trabajo para varias personas. Algunas han experimentado emociones como miedo, desconfianza en sus capacidades, baja autoestima y desmotivación. Se han sentido menospreciadas y han perdido confianza en sí mismas, lo que ha llevado a una disminución en el

rendimiento laboral y la autonomía. También se han visto afectadas en la toma de decisiones y en la oportunidad de acceder a puestos de mayor responsabilidad o remuneración.

En cuanto a los cambios en la carrera o desarrollo profesional debido a la discriminación de género, algunas personas han mencionado que esto las ha llevado a renunciar a sus trabajos o a buscar oportunidades fuera del ámbito laboral formal. También se ha mencionado la dificultad para acceder a puestos de mayor responsabilidad y remuneración, así como la falta de reconocimiento por parte de los superiores.

Figura 18. ¿Has experimentado cambios en tu carrera o desarrollo profesional debido a la discriminación de género?



Fuente: elaboración propia

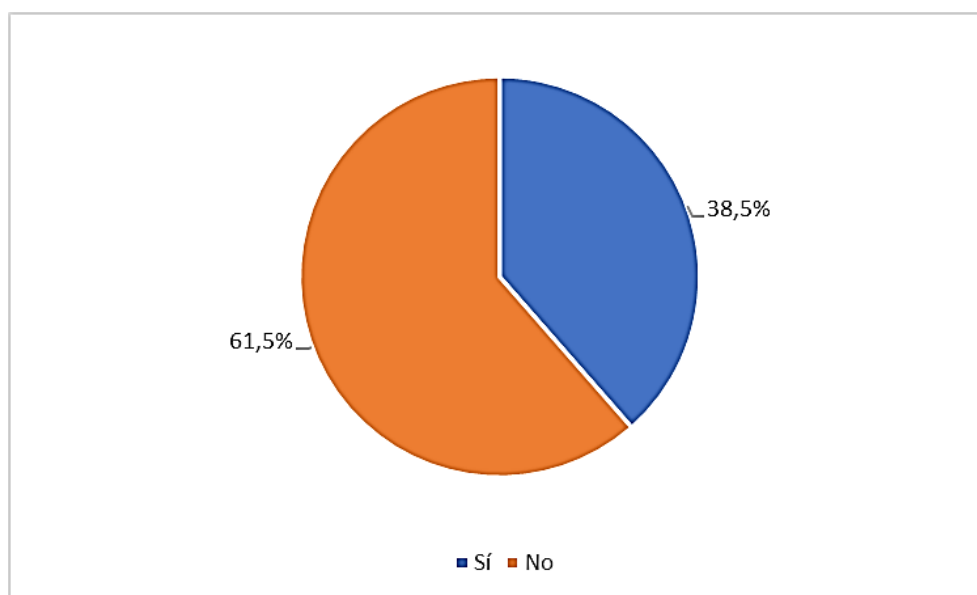
El 33.3% de las encuestadas reportó haber realizado cambios en su carrera o desarrollo profesional debido a la discriminación de género, lo que sugiere la presencia de barreras que podrían limitar las oportunidades de crecimiento y avance profesional para un segmento

significativo de mujeres en el lugar de trabajo. Por otro lado, el 66.7% indicó no haber experimentado cambios en su carrera profesional como resultado de la discriminación de género, lo que refleja una variedad de experiencias y respuestas frente a este desafío.

2. Medidas tomadas ante la discriminación

Identifica las medidas para abordar la discriminación de género en el entorno laboral y realiza una descripción de las acciones que las encuestadas han tomado o consideraron tomar para abordar esta problemática.

Figura 19. ¿Has tomado medidas para abordar la discriminación de género en tu entorno laboral?



Fuente: elaboración propia

Se observa que un 38.5% de las participantes reportó haber tomado medidas para abordar la discriminación de género, lo que indica un reconocimiento de la importancia de promover la

igualdad de género en el lugar de trabajo. Sin embargo, un número significativo de ellas (61.5%) indicó no haber tomado medidas específicas, lo que podría sugerir una falta de acción o conciencia sobre este tema en ciertos contextos laborales.

En caso afirmativo, describe las acciones que has tomado o considerarías tomar

Las respuestas muestran una variedad de enfoques y medidas que las personas han tomado para abordar la discriminación de género en el entorno laboral. Algunas han optado por no quedarse calladas y han buscado dialogar sobre sus necesidades y preocupaciones. Otras han mencionado la importancia de insistir y no desistir en la lucha por la igualdad de género. Algunas han recurrido a instancias internas de la empresa, como el comité de convivencia, para abordar estos problemas.

La comunicación asertiva y el respeto son aspectos clave que se destacan, así como la necesidad de ser escuchadas y tomadas en cuenta al igual que cualquier otro miembro del equipo. Algunas personas también han mencionado la importancia de involucrar a los demás y de promover la igualdad de género en el entorno laboral.

También se destaca la importancia de la paciencia y la persistencia al abordar este tipo de problemas. Algunas personas han tomado medidas más formales, como buscar apoyo económico o acudir a instancias superiores para hacer valer sus derechos.

3. Recomendaciones y comentarios sobre acceso a oportunidades

Las sugerencias y recomendaciones proporcionadas abarcan una amplia gama de enfoques para mejorar el acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mujeres en Aguachica. Algunas de las ideas centrales incluyen promover la igualdad de género en la sociedad,

brindar más apoyo y recursos a nivel municipal, y fomentar la participación activa de las mujeres en el ámbito laboral.

Se destaca la importancia de eliminar la discriminación de género y reconocer las capacidades individuales de las mujeres, independientemente de su género. También se sugiere la implementación de programas y capacitaciones específicas que aborden las necesidades de las mujeres en el ámbito laboral, incluyendo temas como liderazgo, emprendimiento y habilidades técnicas. La flexibilidad de horarios y la adaptación de las capacitaciones a las responsabilidades de las mujeres, especialmente aquellas que son madres cabeza de hogar, son aspectos resaltados. Asimismo, se propone utilizar medios de comunicación y redes sociales para difundir información sobre oportunidades de capacitación.

La creación de programas de liderazgo, el acceso a educación gratuita, y la promoción de la participación activa de las mujeres en el ámbito laboral son otras ideas mencionadas. Además, se enfatiza en la importancia de brindar apoyo emocional y fortalecer la autoestima de las mujeres.

4. Recomendaciones y comentarios sobre discriminación de género

Las sugerencias y recomendaciones para abordar y prevenir la discriminación de género en el ámbito laboral son variadas y apuntan hacia un enfoque integral. Entre las propuestas se destaca la importancia de implementar sindicatos dentro de las entidades laborales para proteger los derechos de las mujeres. Asimismo, se enfatiza en la necesidad de llevar a cabo capacitaciones que sensibilicen y eduquen sobre la igualdad de género y los derechos laborales.

La buena comunicación y la promoción de charlas de crecimiento y desarrollo personal son aspectos fundamentales para fomentar la equidad en el entorno laboral. Además, se sugiere

capacitar al personal administrativo en las empresas, subrayando su relevancia para crear un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

Se resalta la importancia de promover la igualdad salarial y de oportunidades, así como de establecer políticas claras que prohíban la discriminación y el acoso en el trabajo. La educación desde temprana edad y la implementación de programas de liderazgo son consideradas esenciales para cambiar mentalidades y actitudes.

Adicionalmente, se enfatiza la necesidad de denunciar casos de sexismo y acoso, así como la importancia de exigir representación equitativa en los altos cargos y juntas directivas. También se proponen estrategias para involucrar a la comunidad, como charlas, campañas y programas de formación sobre igualdad de género.

En resumen, las recomendaciones ofrecen una amplia gama de enfoques para abordar y prevenir la discriminación de género en el ámbito laboral, destacando la importancia de la educación, la comunicación efectiva y la implementación de políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de su género.

6.3. Estrategias para facilitar la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares de las mujeres trabajadoras de 22 a 45 años en el contexto económico y cultural de Aguachica, Cesar

El equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares es crucial para el desarrollo pleno de las mujeres trabajadoras entre 22 y 45 años en Aguachica, Cesar. Esta sección ofrece una mirada profunda a las estrategias identificadas para facilitar esta conciliación en un contexto económico y cultural específico. Estas estrategias, delineadas en base a las experiencias y

percepciones de las encuestadas, representan un conjunto diverso de enfoques para superar las barreras existentes y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar en la región.

1. Flexibilidad de horarios laborales

Contexto y Justificación: dada la diversidad de roles que las mujeres desempeñan en el hogar y en el trabajo, es esencial proporcionar horarios laborales flexibles. Esto no solo permite a las mujeres cumplir con sus responsabilidades familiares, sino que también contribuye a su bienestar y satisfacción laboral.

Implementación: se recomienda que las empresas en Aguachica, Cesar, establezcan políticas de flexibilidad de horarios que permitan a las mujeres ajustar sus jornadas laborales según sus necesidades familiares. Además, es importante fomentar una cultura que valore la flexibilidad y promueva la comunicación entre empleados y empleadores para coordinar horarios de trabajo.

2. Programa de permiso familiar pagado

Contexto y Justificación: las mujeres en Aguachica, Cesar, pueden enfrentar situaciones familiares inesperadas que requieren su atención inmediata. Proporcionar permisos familiares remunerados es crucial para que las mujeres puedan hacer frente a estas situaciones sin comprometer su estabilidad económica.

Implementación: se sugiere que las empresas en la región implementen políticas de permisos familiares pagados, otorgando un número específico de días al año para situaciones familiares urgentes. Esto debe ser comunicado claramente a los empleados y debe estar respaldado por procedimientos claros para solicitar y gestionar estos permisos.

3. Fomentar el teletrabajo

Contexto y Justificación: el teletrabajo puede ser una solución efectiva para las mujeres en Aguachica, Cesar, ya que les brinda la oportunidad de realizar sus tareas laborales desde casa, lo que reduce la necesidad de desplazamientos y proporciona un ambiente más flexible para la conciliación de responsabilidades familiares.

Implementación: se recomienda que las empresas en la región evalúen la viabilidad del teletrabajo para determinados roles y establezcan políticas claras para su implementación. Esto puede incluir la provisión de herramientas tecnológicas y sistemas de comunicación eficaces para facilitar el trabajo remoto.

4. Acceso a cuidado infantil asequible y de calidad

Contexto y Justificación: en Aguachica, Cesar, el acceso a opciones de cuidado infantil es fundamental para que las mujeres puedan desempeñarse en el trabajo con tranquilidad. Un cuidado infantil asequible y de calidad garantiza que las mujeres puedan confiar en que sus hijos están bien atendidos mientras están en el trabajo.

Implementación: se sugiere colaborar con centros de cuidado infantil locales para establecer convenios que ofrezcan tarifas preferenciales a las empleadas. Además, se puede explorar la posibilidad de establecer centros de cuidado infantil en el lugar de trabajo o cerca de las instalaciones laborales.

5. Promoción de una cultura organizacional inclusiva

Contexto y Justificación: es esencial crear un ambiente de trabajo que promueva la igualdad de género y respete las responsabilidades familiares de las mujeres en Aguachica, Cesar.

Una cultura inclusiva fomenta la colaboración y el apoyo entre colegas, lo que contribuye al bienestar y desarrollo profesional de las mujeres.

Implementación: se sugiere que las empresas promuevan la diversidad e inclusión a través de programas de sensibilización y capacitación. Estos programas pueden abordar temas de igualdad de género, respeto y apoyo a las responsabilidades familiares. Además, se deben establecer canales de comunicación para que las empleadas puedan expresar sus necesidades y preocupaciones.

6. Facilitar el acceso a programas de formación y capacitación

Contexto y Justificación: proporcionar oportunidades de formación y capacitación es fundamental para el crecimiento profesional de las mujeres en Aguachica, Cesar. Estos programas les permiten adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras.

Implementación: las empresas pueden colaborar con instituciones educativas y organizaciones de la comunidad para ofrecer programas de formación adaptados a las necesidades y horarios de las mujeres. También es importante facilitar el acceso a información sobre estos programas y brindar apoyo financiero si es necesario. }

7. Establecer políticas de igualdad salarial y oportunidades de ascenso

Contexto y Justificación: garantizar la igualdad salarial y de oportunidades de ascenso es esencial para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral en Aguachica, Cesar. Esto les brinda la confianza y motivación necesaria para avanzar en sus carreras.

Implementación: se recomienda que las empresas realicen auditorías salariales para identificar posibles disparidades de género y tomar medidas correctivas. Además, deben establecer

criterios claros y transparentes para los procesos de promoción y ascenso, basados en el mérito y las capacidades de las empleadas.

8. Apoyo en la gestión de responsabilidades familiares

Contexto y Justificación: reconociendo que muchas mujeres en Aguachica, Cesar, tienen responsabilidades familiares, es importante brindarles apoyo para equilibrar sus compromisos laborales y familiares.

Implementación: las empresas pueden ofrecer beneficios como horarios flexibles, trabajo remoto o permisos pagados para asuntos familiares. También se pueden establecer convenios con centros de cuidado infantil o facilitar el acceso a servicios de atención a familiares dependientes.

9. Fomento del emprendimiento femenino

Contexto y Justificación: promover el emprendimiento entre las mujeres en Aguachica, Cesar, les brinda la oportunidad de tener mayor control sobre su tiempo y recursos, facilitando la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares.

Implementación: se pueden crear programas de apoyo al emprendimiento que incluyan capacitación, asesoría y acceso a financiamiento. También se pueden establecer redes de apoyo entre emprendedoras locales y facilitar la participación en ferias y eventos comerciales.

10. Creación de espacios de diálogo y participación

Contexto y Justificación: fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito laboral en Aguachica, Cesar, es fundamental para garantizar que sus necesidades y perspectivas sean consideradas.

Implementación: las empresas pueden crear comités o grupos de trabajo dedicados a la igualdad de género y conciliación de responsabilidades. También se pueden organizar reuniones periódicas donde las empleadas puedan expresar sus inquietudes y propuestas.

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. Una vez clasificadas las estrategias en la matriz Boston, se podrá visualizar claramente cuáles son las más prometedoras para implementar y cuáles pueden requerir más atención y recursos adicionales.

Para crear una matriz Boston de estas estrategias, primero es necesario clasificarlas en función de dos criterios: su facilidad de implementación y su impacto potencial en la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares de las mujeres trabajadoras en Aguachica, Cesar. Luego, se asignará a cada estrategia una ubicación en uno de los cuadrantes de la matriz en función de estas clasificaciones. A continuación, se presenta la clasificación de las estrategias identificadas:

Tabla 2. Clasificación de estrategias

Estrategia	Facilidad de Implementación	Impacto Potencial
Flexibilidad de horarios laborales	Alta	Alto
Programa de permiso familiar pagado	Moderada	Alto

Tabla 2. (Continuación)

Estrategia	Facilidad de Implementación	Impacto Potencial
Fomentar el teletrabajo	Moderada	Moderado
Acceso a cuidado infantil asequible y de calidad	Baja	Alto
Promoción de una cultura organizacional inclusiva	Moderada	Alto
Facilitar el acceso a programas de formación y capacitación	Alta	Moderado
Establecer políticas de igualdad salarial y oportunidades de ascenso	Moderada	Alto
Apoyo en la gestión de responsabilidades familiares	Alta	Moderado
Fomento del emprendimiento femenino	Baja	Alto
Creación de espacios de diálogo y participación	Moderada	Moderado

Fuente: elaboración propia

En esta matriz Boston, las estrategias se clasifican en cuatro cuadrantes:

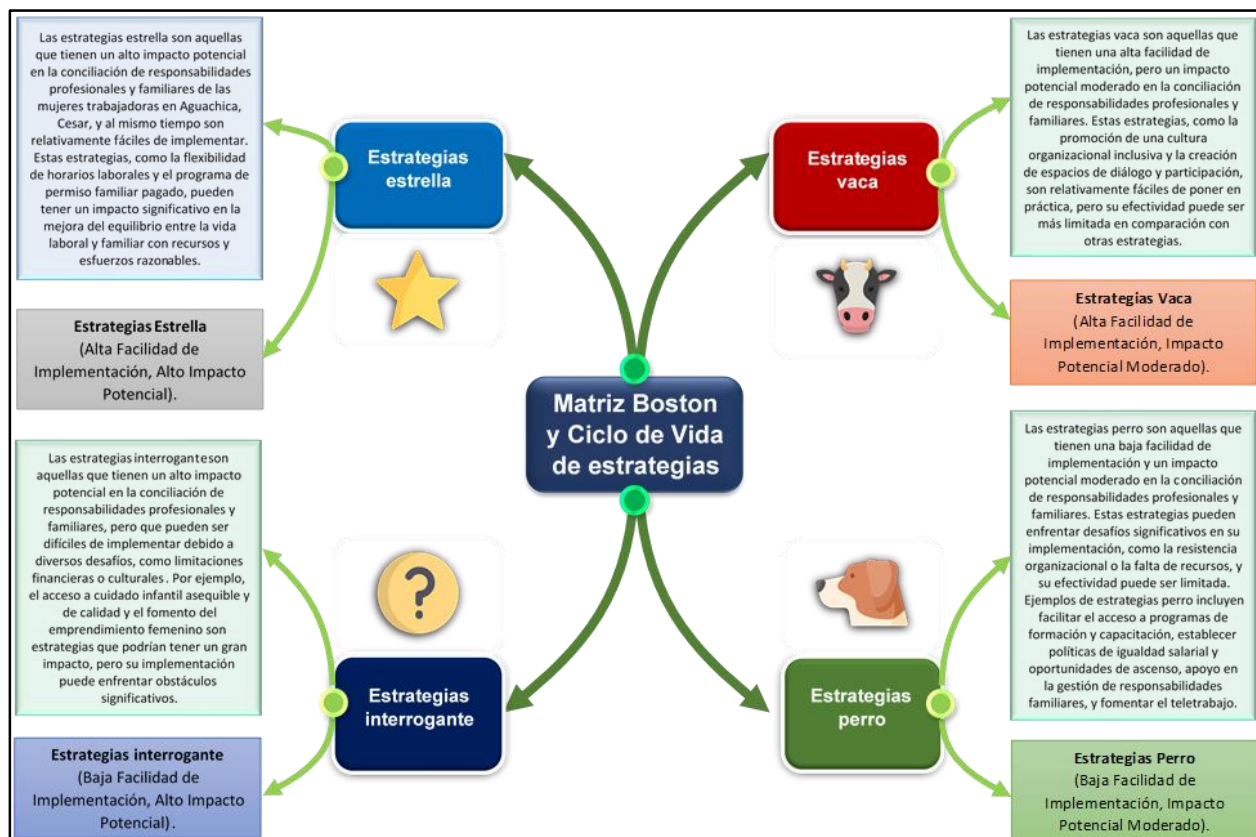
Estrellas: Estrategias con alto impacto potencial y alta facilidad de implementación, como la flexibilidad de horarios laborales y el programa de permiso familiar pagado. Estas estrategias son altamente recomendadas para implementar de inmediato debido a su potencial para generar resultados positivos.

Interrogantes: Estrategias con alto impacto potencial pero baja facilidad de implementación, como el acceso a cuidado infantil asequible y de calidad. Estas estrategias pueden requerir más recursos y esfuerzos para implementarse, pero, aun así, tienen un gran potencial para mejorar la conciliación laboral y familiar.

Vacas: Estrategias con alta facilidad de implementación, pero impacto potencial moderado, como facilitar el acceso a programas de formación y capacitación. Aunque estas estrategias pueden implementarse fácilmente, su impacto puede ser más gradual o menos significativo en comparación con otras estrategias.

Perros: Estrategias con baja facilidad de implementación y impacto potencial moderado, como fomentar el emprendimiento femenino. Estas estrategias pueden requerir una inversión significativa de recursos y tiempo sin garantizar un impacto sustancial en la conciliación laboral y familiar en el corto plazo.

Figura 20. Matriz Boston de estrategias



Fuente: elaboración propia

7. Discusión

El presente proyecto 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.

En resumen, el proyecto de promoción de la equidad de género y conciliación en el ámbito laboral de Aguachica, Cesar, representa un paso significativo hacia un futuro más inclusivo y equitativo para las mujeres trabajadoras en la región. La combinación de datos sólidos, estrategias específicas y un enfoque integral sienta las bases para un cambio transformador en el entorno laboral. Al trabajar juntos, la comunidad local, las empresas y las instituciones educativas pueden construir un ambiente laboral que valore y potencie el talento y las capacidades de todas las mujeres, contribuyendo así al crecimiento y desarrollo sostenible de Aguachica, Cesar.

8. Conclusiones

La falta de información sobre programas disponibles, las restricciones de tiempo debido a responsabilidades familiares y la discriminación de género al acceder a oportunidades de formación son algunas de las barreras predominantes. Estas limitaciones afectan directamente las posibilidades de crecimiento profesional de las mujeres, evidenciando la necesidad de políticas inclusivas y estrategias focalizadas en el fortalecimiento de su participación en programas de capacitación y en la eliminación de prejuicios de género arraigados en el entorno laboral.

La dificultad para acceder a puestos de mayor responsabilidad o remuneración también resalta como un aspecto relevante en este estudio, donde la falta de apoyo de superiores para el desarrollo profesional y la escasez de oportunidades de promoción emergen como preocupaciones centrales. Por otro lado, las responsabilidades familiares y las dificultades para equilibrarlas con las obligaciones laborales representan un desafío importante. La falta de flexibilidad en los horarios laborales y la discriminación de género en el lugar de trabajo se presentan como obstáculos que impactan negativamente en la calidad de vida laboral de las mujeres.

La discriminación de género dentro del entorno laboral en Aguachica, Cesar, revela ser un desafío sustancial que impacta profundamente en la progresión profesional y el bienestar emocional de las mujeres entre 22 y 45 años. Los datos recopilados subrayan que más del 50% de las encuestadas han experimentado una disminución en su bienestar emocional y motivación laboral debido a la discriminación de género. Este impacto negativo se traduce en una pérdida de confianza en sí mismas, menor autonomía en el trabajo, dificultad para acceder a puestos de mayor responsabilidad y una sensación general de subestimación. Además, más de un tercio de las

mujeres encuestadas han experimentado cambios en su carrera o desarrollo profesional debido a esta discriminación, reflejando la influencia perjudicial en sus trayectorias laborales.

A pesar de estos desafíos, cerca del 40% de las mujeres han tomado medidas para abordar la discriminación en el entorno laboral. Estas acciones incluyen la búsqueda de diálogo sobre sus preocupaciones, la insistencia en la lucha por la igualdad de género, el recurso a instancias internas de las empresas para resolver problemas y la promoción de la igualdad en su entorno laboral. Las recomendaciones proporcionadas por las encuestadas sugieren la necesidad de programas y capacitaciones específicas sobre igualdad de género y liderazgo, así como la importancia de promover la comunicación efectiva y la denuncia de casos de discriminación. Además, se destaca la relevancia de establecer políticas claras que prohíban la discriminación y el acoso laboral.

Las estrategias identificadas para facilitar la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares de las mujeres trabajadoras entre 22 y 45 años en Aguachica, Cesar, se fundamentan en abordar las complejas dinámicas económicas y culturales de la región. Estas estrategias se centran en crear entornos laborales más flexibles y comprensivos que permitan a las mujeres enfrentar sus responsabilidades familiares sin comprometer su desarrollo profesional. La flexibilidad de horarios laborales, los programas de permisos familiares pagados y la promoción del teletrabajo se presentan como soluciones clave para equilibrar las demandas laborales y familiares. Estas estrategias ofrecen la oportunidad de ajustar las horas de trabajo según las necesidades familiares, proporcionando un entorno más adaptable y propicio para las mujeres trabajadoras.

La accesibilidad a cuidado infantil asequible y de calidad es otro aspecto crucial que estas estrategias buscan abordar. Establecer convenios con centros de cuidado infantil y explorar la

posibilidad de centros de cuidado cerca del lugar de trabajo son acciones prácticas para apoyar a las mujeres con hijos. Además, se destaca la importancia de crear culturas organizacionales inclusivas, programas de formación adaptados a las necesidades y horarios de las mujeres, y políticas que promuevan la igualdad salarial y oportunidades de ascenso basadas en el mérito.

Estas estrategias no solo ofrecen soluciones concretas, sino que también ponen énfasis en la importancia de una comunicación abierta, la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y el apoyo emocional como componentes esenciales para lograr un equilibrio efectivo entre la vida laboral y familiar.

9. Recomendaciones

Es crucial mantener un enfoque activo en la recopilación de datos y el diálogo continuo con las mujeres trabajadoras, líderes comunitarios y empleadores en Aguachica. La información actualizada y las percepciones en evolución son fundamentales para adaptar estrategias y políticas conforme cambian las dinámicas sociales, económicas y laborales en la región.

Una vez que se definan e implementen las estrategias propuestas, es esencial realizar un seguimiento y una evaluación periódica de su efectividad. Esto implica ajustar las políticas según sea necesario y aprender de las experiencias de las mujeres trabajadoras en la implementación de estas medidas.

Este proyecto se beneficia enormemente de la colaboración entre diferentes sectores: empresas locales, organizaciones no gubernamentales, entidades gubernamentales y la comunidad en general. Fomentar esta colaboración puede amplificar el impacto de las medidas propuestas y garantizar un enfoque integral que aborde las diversas facetas de la discriminación de género en el ámbito laboral.

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
- 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

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

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

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
- Ruiz, L. (2019). *La teoría de la acción razonada: ¿cómo podemos predecir una conducta?* Obtenido de <https://psicologiaymente.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](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](https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content)

Anexos

Anexo A. Formato de encuesta aplicada

Encuesta para mujeres (22-45 años) en Aguachica, Cesar

Estimada participante,

Agradecemos sinceramente tu participación en esta importante encuesta. Tu opinión y experiencias son fundamentales para entender y abordar las barreras que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral en el municipio de Aguachica, Cesar. Tu contribución es valiosa y ayudará a informar políticas y estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades profesionales. Por favor, tómate el tiempo necesario para responder con sinceridad. Todas tus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima. No hay respuestas incorrectas, tu perspectiva es lo que realmente importa. Siéntete libre de seleccionar las opciones que mejor reflejen tus experiencias y, si así lo deseas, puedes compartir comentarios adicionales al final de la encuesta. Agradecemos tu participación y compromiso con este importante tema.

1. Información demográfica:

- Nombre (Opcional): _____
- Edad: ____
- Nivel de Educación: _____
- Área de Especialización/Profesión: _____

2. Experiencia Laboral:

- Ocupación actual: _____
- Años de Experiencia Laboral: ____
- Tipo de Empleo (Tiempo Completo, Medio Tiempo, Otro): _____

3. Acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo:

- ¿Has tenido acceso a programas de formación o capacitación en el último año? (Sí / No)
- Si respondiste Sí, por favor selecciona las áreas que abordaron dichos programas: (Opciones múltiples)

- Habilidades técnicas
- Desarrollo de liderazgo
- Habilidades de comunicación
- Desarrollo personal y profesional
- Otro (Especificar): _____

2. Barreras en el acceso a oportunidades de capacitación:

- Marca con una "X" las posibles barreras que has experimentado:
 - Falta de información sobre programas disponibles
 - Restricciones de tiempo debido a responsabilidades familiares
 - Falta de apoyo financiero para participar en programas de formación
 - Discriminación de género al acceder a oportunidades de formación
 - Otro (Especificar): _____

3. Desarrollo profesional y promoción laboral:

- ¿Has experimentado dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad o de mayor remuneración? (Sí / No)
- Si respondiste Sí, por favor selecciona las principales dificultades que has experimentado: (Opciones múltiples)
 - Falta de oportunidades de promoción
 - Discriminación de género en procesos de selección
 - Falta de apoyo de superiores para tu desarrollo profesional
 - Otro (Especificar): _____

1. Conciliación de responsabilidades profesionales y familiares:

- ¿Tienes responsabilidades familiares (cuidado de hijos, familiares, etc.)? (Sí / No)
- ¿Has enfrentado dificultades al intentar equilibrar tus responsabilidades profesionales y familiares? (Sí / No)
- Si respondiste Sí, por favor selecciona las principales dificultades que has experimentado: (Opciones múltiples)
 - Falta de opciones de cuidado infantil
 - Falta de flexibilidad en horarios laborales
 - Dificultades para obtener permisos o licencias por motivos familiares
 - Otro (Especificar): _____

7. Discriminación de género en el ámbito laboral:

- ¿Has experimentado discriminación de género en tu entorno laboral? (Sí / No)
- En caso afirmativo, por favor describe una situación específica en la que hayas experimentado discriminación de género:

8. Formas de discriminación:

- Marca con una "X" las formas de discriminación que has experimentado:
 - Discriminación salarial
 - Comentarios o bromas ofensivas de género
 - Limitación en oportunidades de crecimiento
 - Falta de reconocimiento por tus contribuciones
 - Dificultades para acceder a roles de liderazgo
 - Exclusión de decisiones importantes

- Otros (Especificar): _____

8. Impacto personal y profesional:

- ¿Cómo ha afectado la discriminación de género tu bienestar emocional y motivación en el trabajo?

- ¿Has experimentado cambios en tu carrera o desarrollo profesional debido a la discriminación de género? Por favor, explica:

9. Medidas tomadas ante la discriminación:

- ¿Has tomado medidas para abordar la discriminación de género en tu entorno laboral? (Sí / No)
- En caso afirmativo, describe las acciones que has tomado o considerarías tomar:

11. Recomendaciones y comentarios sobre acceso a oportunidades:

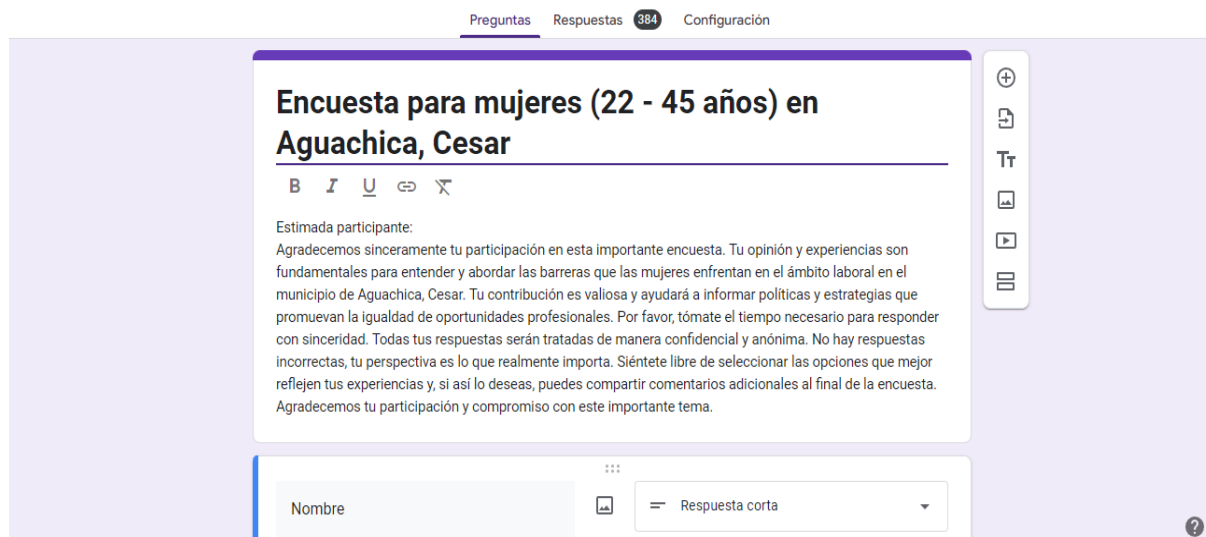
- ¿Qué recomendaciones o sugerencias tendrías para mejorar el acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mujeres en Aguachica?

12. Recomendaciones y comentarios sobre discriminación de género:

- ¿Qué recomendaciones o sugerencias tendrías para abordar y prevenir la discriminación de género en el ámbito laboral?

Muchas gracias por su participación

Anexo B. Link de resultados de la encuesta



The image shows a Google Forms interface for a survey. At the top, there are navigation tabs: 'Preguntas', 'Respuestas' (with a count of 384), and 'Configuración'. The main title of the survey is 'Encuesta para mujeres (22 - 45 años) en Aguachica, Cesar'. Below the title is a rich text editor with icons for bold, italic, underline, link, and unlink. The survey text reads: 'Estimada participante: Agradecemos sinceramente tu participación en esta importante encuesta. Tu opinión y experiencias son fundamentales para entender y abordar las barreras que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral en el municipio de Aguachica, Cesar. Tu contribución es valiosa y ayudará a informar políticas y estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades profesionales. Por favor, tómate el tiempo necesario para responder con sinceridad. Todas tus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima. No hay respuestas incorrectas, tu perspectiva es lo que realmente importa. Siéntete libre de seleccionar las opciones que mejor reflejen tus experiencias y, si así lo deseas, puedes compartir comentarios adicionales al final de la encuesta. Agradecemos tu participación y compromiso con este importante tema.' Below the text is a form field for 'Nombre' and a dropdown menu for 'Respuesta corta'. On the right side, there is a vertical toolbar with icons for adding, deleting, and editing questions, as well as a help icon at the bottom right.

<https://docs.google.com/forms/d/1o-Dlyi00->

[Z7oRQGa4BqCPXiKykNUKRDIRrkZY9UhwMk/edit?no_redirect#responses](https://docs.google.com/forms/d/1o-Dlyi00-Z7oRQGa4BqCPXiKykNUKRDIRrkZY9UhwMk/edit?no_redirect#responses)

Anexo C. Evidencias de las encuestas aplicadas

