



Desafíos de las Mujeres Jóvenes en Ámbitos Laborales Profesionales en la ciudad de Medellín.

Daniela Santos Mejía

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Curso Investigación II

Corporación Universitaria Minuto De Dios

NRC 3165

Docente Deivi David Fuentes Doria

Mayo, 2025

CONTENIDO

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	8
OBJETIVOS	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	8
JUSTIFICACIÓN	9
MARCO DE REFERENCIA.....	10
MARCO METODOLÓGICO	16
Enfoque de la Investigación.....	16
Diseño de la Investigación.....	16
Instrumentos y Técnicas de Recolección de información	17
Métodos de Análisis de Datos	18
Consideraciones Éticas	19
Definición de la Población u Objeto de Estudio	19
Datos Recolectados.....	20
Codificación de Datos.....	20
ANALISIS DE LOS RESULTADOS	27
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	35

Indice de Tablas

Tabla 1 Codificación de datos – Investigación sobre desafíos laborales de mujeres jóvenes	21
Tabla 2 Relación de categorías asociadas a la brecha de género en comparación con la edad	24
Tabla 3 Prueba de comparación: variable numérica y una categórica (prueba t).....	25
Tabla 4 de Correlaciones entre Variables Relevantes	25

Desafíos de las Mujeres Jóvenes en Ámbitos Laborales Profesionales en la ciudad de Medellín.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo explorar y analizar los desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes en el ámbito laboral profesional en América Latina. A pesar de los avances en la participación femenina en el mercado laboral, las mujeres jóvenes siguen confrontando barreras significativas que impiden su pleno desarrollo profesional. Entre los principales desafíos se encuentran la discriminación de género, el acoso sexual, la brecha salarial y las dificultades para balancear la vida laboral y personal.

El estudio adoptará un enfoque cualitativo, utilizando métodos cualitativos, para obtener una comprensión profunda y holística de la problemática. La investigación incluirá una revisión bibliográfica, entrevistas semi-estructuradas con mujeres jóvenes profesionales y expertos en género y trabajo, así como encuestas a una muestra representativa de mujeres jóvenes en diversos sectores e industrias. El estudio se propone identificar las principales barreras que enfrentan las mujeres jóvenes, analizar su impacto en el desarrollo profesional y formular recomendaciones prácticas para mejorar las políticas y prácticas de equidad de género en el lugar de trabajo.

Los hallazgos de esta investigación contribuirán a un mejor entendimiento de las dinámicas de género en el ámbito laboral y ofrecerán una base para diseñar intervenciones efectivas que promuevan un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo para las mujeres jóvenes en América Latina.

Palabras claves: Mujeres jóvenes, profesionales, ámbito laboral, equidad.

Challenges Faced by Young Women in Professional Work Environments in the City of Medellín

Abstract

This research project aims to explore and analyze the challenges that young women face in professional work environments in Latin America. Despite progress in female participation in the labor market, young women continue to encounter significant barriers that hinder their full professional development. Among the main challenges are gender discrimination, sexual harassment, the wage gap, and difficulties balancing work and personal life.

The study will adopt a qualitative approach, using qualitative methods to gain a deep and holistic understanding of the issue. The research will include a literature review, semi-structured interviews with young professional women and experts in gender and labor, as well as surveys conducted with a representative sample of young women across various sectors and industries. The study seeks to identify the main barriers faced by young women, analyze their impact on professional development, and provide practical recommendations to improve gender equity policies and practices in the workplace.

The findings of this research will contribute to a better understanding of gender dynamics in the labor field and provide a foundation for designing effective interventions that foster a more inclusive and equitable work environment for young women in Latin America.

Keywords: Young women, professionals, work environment, equity.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación parte de la necesidad de comprender las formas en que las desigualdades estructurales de género afectan las trayectorias laborales de las mujeres jóvenes en Colombia, especialmente en contextos donde se cruzan factores como la edad, el género, la clase social y la formación profesional. A pesar de los avances normativos en materia de igualdad de oportunidades, persisten brechas significativas en el acceso, la permanencia, las condiciones de trabajo y el reconocimiento profesional de las mujeres jóvenes, lo cual constituye una barrera para su desarrollo integral y para la transformación de los entornos laborales en clave de justicia social.

El estudio se orienta por un enfoque metodológico mixto que articula herramientas cuantitativas (encuestas, análisis estadístico con Jamovi) y cualitativas (percepciones, experiencias y análisis crítico), con el objetivo de identificar y analizar los desafíos específicos que enfrentan estas mujeres en el ámbito laboral. Desde una perspectiva interseccional y feminista, se indaga no solo por las variables socioeconómicas tradicionales, sino también por dimensiones simbólicas, afectivas y estructurales que configuran la discriminación y la desigualdad.

En este sentido, se reconoce el valor político y transformador de producir conocimiento situado, que no solo describa problemáticas, sino que proponga rutas para su superación. La investigación se nutre de los aportes teóricos de autoras como Nancy Fraser, Silvia Federici, Catherine MacKinnon y otras que han visibilizado las múltiples formas de opresión que operan en los espacios laborales.

Este estudio tiene un alto potencial de aplicabilidad en distintos niveles. En primer lugar, sus hallazgos pueden orientar políticas públicas y programas institucionales que busquen cerrar las brechas de género en el empleo, reconociendo las particularidades de las mujeres jóvenes. En segundo lugar, puede ser utilizado por organizaciones sociales como insumo para la incidencia política, la formación y la movilización. En tercer lugar, aporta a la práctica profesional en áreas como la gestión del talento humano, la educación superior y la psicología organizacional, al ofrecer herramientas analíticas y críticas para transformar las culturas laborales desde una perspectiva de equidad, reconocimiento y cuidado.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado significativamente. Sin embargo, las mujeres jóvenes siguen enfrentando numerosos desafíos que limitan su desarrollo profesional y personal. Estos desafíos incluyen, pero no se limitan a, la brecha salarial de género, la falta de oportunidades de ascenso, el acoso laboral y la discriminación de género. (Carmanate, 2017). La brecha salarial sigue siendo una realidad persistente, donde las mujeres jóvenes ganan menos que sus colegas masculinos por realizar trabajos de igual valor. Además, enfrentan barreras para acceder a posiciones de liderazgo, lo cual limita su crecimiento profesional y contribuye a la perpetuación de estructuras jerárquicas dominadas por hombres.

El acoso laboral y la discriminación de género son problemas que afectan de manera desproporcionada a las mujeres jóvenes, creando ambientes de trabajo hostiles y poco favorables para su desarrollo. Estas situaciones no solo afectan su bienestar y salud mental, sino que también influyen en su rendimiento laboral y su disposición para permanecer en ciertas industrias. (CEPAL, 2020)

En el contexto latinoamericano, y particularmente en Colombia, persisten profundas brechas de género que atraviesan el acceso, la permanencia y el reconocimiento de las mujeres en el ámbito laboral. Estas desigualdades no solo se reflejan en los indicadores de participación económica o en las diferencias salariales, sino también en formas más sutiles pero igualmente estructurales, como el limitado acceso a puestos de liderazgo, la falta de políticas de conciliación entre la vida personal y profesional, y la persistencia de prácticas discriminatorias y sexistas dentro de las organizaciones.

En este escenario, las mujeres jóvenes que buscan acceder a espacios laborales formales y profesionales enfrentan un doble desafío: por un lado, deben confrontar las barreras estructurales impuestas por el sistema patriarcal y, por otro, deben resistir las lógicas territoriales de exclusión, precarización y estigmatización que marcan la vida en zonas periféricas.

Aunque existen avances normativos y discursivos sobre la equidad de género en el trabajo, en la práctica muchas mujeres jóvenes continúan encontrándose con techos de cristal, discriminación por edad, orientación sexual o maternidad, así como con dinámicas laborales que reproducen la desigualdad desde la informalidad o el acoso. Estos problemas se agravan cuando

las mujeres no cuentan con redes de apoyo, oportunidades reales de formación continua o espacios seguros para la denuncia.

A pesar de la urgencia de estos temas, persiste una brecha importante en la producción de conocimiento localizado que visibilice las experiencias de mujeres jóvenes en contextos rurales y semiurbanos como el de Cauca. La ausencia de datos desagregados y de estudios con enfoque interseccional contribuye a invisibilizar las formas particulares en que se manifiestan las desigualdades laborales. Por ello, esta investigación busca no solo documentar estas realidades, sino también aportar insumos que orienten acciones transformadoras tanto en el ámbito comunitario como institucional.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes en ámbitos laborales profesionales y qué estrategias pueden implementarse para superarlos?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres jóvenes en ámbitos laborales profesionales, y proponer estrategias efectivas para abordar estas dificultades.

Objetivos Específicos

- Analizar los tipos de desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes en diferentes sectores profesionales.
- Evaluar el impacto de estos desafíos en la carrera y desarrollo profesional de mujeres jóvenes de la ciudad de Medellín.
- Proponer estrategias y recomendaciones para mejorar la inclusión y equidad de género en el ámbito laboral.

JUSTIFICACIÓN

El estudio de los desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes en ámbitos laborales profesionales es fundamental para promover un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo. La igualdad de género no solo es un derecho humano básico, sino que también tiene beneficios económicos y sociales significativos. Organizaciones que fomentan la diversidad de género tienden a ser más innovadoras, productivas y competitivas. (Cárdenas, 2019, p. 78)

Comprender los obstáculos que enfrentan las mujeres jóvenes en su trayectoria profesional permitirá a las empresas y responsables políticos diseñar estrategias efectivas para superar estas barreras. Esto no solo beneficiará a las mujeres jóvenes, sino que también contribuirá a un ambiente de trabajo más justo y sostenible para todos los empleados.

Además, al proporcionar recomendaciones basadas en investigaciones y análisis detallados, este anteproyecto busca influir en la implementación de políticas públicas y corporativas que promuevan la equidad de género. Este enfoque integral es esencial para crear un cambio duradero y significativo en el ámbito laboral profesional.

Finalmente, es preciso abordar los desafíos de las mujeres jóvenes en el trabajo porque tiene el potencial de inspirar a futuras generaciones de mujeres, motivándolas a perseguir sus metas profesionales sin las limitaciones impuestas por la desigualdad de género. En un mundo donde el talento y las habilidades son cruciales para el progreso, es imperativo garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para contribuir y prosperar.

MARCO DE REFERENCIA

Marco de antecedentes

En América Latina, las mujeres jóvenes continúan enfrentando múltiples barreras en el ámbito laboral profesional, marcadas por una combinación de desigualdades estructurales, culturales y simbólicas que limitan sus trayectorias y sus posibilidades de autonomía económica. Aunque se han logrado avances significativos en términos de cobertura educativa y participación formal en el mercado laboral, persisten brechas de género profundas que afectan tanto el acceso como la calidad del empleo. Según datos recientes del Banco Interamericano de Desarrollo (2023), las mujeres ocupan apenas el 15% de los cargos directivos en la región y representan el 14% de las propietarias de empresas, lo que revela una persistente subrepresentación en posiciones de liderazgo.

Estas desigualdades se expresan también en la precarización y la informalidad. En países como México y Colombia, más del 50% de las mujeres están vinculadas a formas de trabajo informal, sin acceso a seguridad social ni estabilidad laboral, lo que agudiza su vulnerabilidad económica (CEPAL, 2023). En Colombia, un informe del DANE (2024) muestra que las mujeres jóvenes tienen hasta un 42% menos de oportunidades laborales frente a los hombres, incluso cuando cuentan con niveles similares de educación, y ganan en promedio un 17% menos por el mismo tipo de trabajo.

Desde una perspectiva crítica y feminista, diversas autoras latinoamericanas han problematizado estas realidades. Carmen Diana Deere (2017) ha analizado cómo la desigual distribución de activos productivos, como la tierra y los bienes patrimoniales, limita la autonomía económica de las mujeres, especialmente en contextos rurales. Magdalena León Gómez (2021) ha propuesto una lectura desde la economía feminista que reconoce el valor del trabajo no remunerado y de cuidado como pilares invisibilizados pero fundamentales de la economía. Para ella, sin redistribución del cuidado, no es posible alcanzar una verdadera equidad laboral.

Por su parte, Yuderkys Espinosa Miñoso (2018) y Rita Segato (2016) han aportado marcos teóricos que articulan el género con otras formas de opresión como el racismo, el colonialismo y la violencia estructural, permitiendo comprender que la experiencia laboral de las mujeres jóvenes —especialmente afrodescendientes, indígenas o de sectores populares— está atravesada por múltiples ejes de desigualdad. Estas autoras plantean la necesidad de una

interseccionalidad situada que reconozca las violencias específicas que enfrentan las mujeres en función de sus territorios y condiciones de vida.

Asimismo, autoras como Norma Blázquez Graf (2019) y Narda Henríquez (2020) han contribuido a una crítica epistemológica de los sistemas de conocimiento hegemónicos que invisibilizan las experiencias laborales de las mujeres. Desde sus investigaciones, llaman a construir epistemologías feministas que permitan nombrar y transformar las formas de exclusión simbólica y material que persisten en los entornos laborales.

En síntesis, los antecedentes revisados evidencian que las brechas de género en el trabajo no pueden entenderse únicamente desde indicadores económicos, sino que requieren una mirada integral que considere la dimensión simbólica, emocional, territorial y estructural. Esta investigación se inscribe en esa línea, al buscar visibilizar las desigualdades que viven las mujeres jóvenes en sus espacios laborales desde una perspectiva interseccional y feminista, con el propósito de incidir en la transformación de políticas, prácticas institucionales y narrativas culturales que perpetúan dichas exclusiones.

Marco Teórico

Esta investigación se enmarca en el campo disciplinar de los estudios de género y trabajo, intersectando con disciplinas como la sociología, la economía laboral, la psicología organizacional y los estudios de políticas públicas. El enfoque multidisciplinario permite abordar los desafíos de las mujeres jóvenes en ámbitos laborales desde diferentes perspectivas, integrando conceptos y teorías que explican las dinámicas de género en el trabajo, las desigualdades laborales y las estrategias para la promoción de la equidad de género.

Asimismo, el objeto de estudio de esta investigación son los desafíos específicos que enfrentan las mujeres jóvenes en el ámbito laboral y profesional. Esto incluye la identificación y análisis de barreras como la brecha salarial de género, la falta de oportunidades de ascenso, el acoso laboral, la discriminación de género, y la evaluación de las políticas y prácticas organizacionales que afectan su desarrollo profesional. (Cárdenas, 2019)

Para desarrollar esta investigación, se utilizarán varias corrientes teóricas y conceptos clave que proporcionarán un marco sólido para el análisis:

Teoría Feminista del Trabajo

Esta corriente se centra en cómo las estructuras laborales y las dinámicas de poder perpetúan la desigualdad de género y se abordará bajo los postulados de las autoras. La primera, es Nancy Fraser (2003) la cual argumenta que, para lograr la justicia social, es necesario abordar tanto las injusticias económicas (redistribución) como las injusticias culturales o simbólicas (reconocimiento) específicamente en la situación de las mujeres. Este enfoque es particularmente relevante para analizar los desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes en el ámbito laboral, ya que estos desafíos implican tanto desigualdades económicas (como la brecha salarial de género) como desigualdades de reconocimiento (como la discriminación y el acoso laboral).

Lo planteado por Fraser (2008, p.35) ayuda a analizar cómo las estructuras económicas dentro de las organizaciones perpetúan la desigualdad de género. Por ejemplo, las mujeres jóvenes a menudo tienen menos acceso a posiciones de liderazgo y, en consecuencia, a salarios más altos. Esta dimensión económica de la justicia resalta la necesidad de políticas redistributivas que aseguren la equidad salarial y de oportunidades.

La falta de reconocimiento y la discriminación son también barreras significativas para las mujeres jóvenes en el ámbito laboral. Según Fraser (2008, p.58) cómo la cultura organizacional y las prácticas de reconocimiento (o la falta de ellas) afectan la capacidad de las mujeres jóvenes para prosperar en sus carreras. Esto incluye el análisis de cómo las microagresiones, los estereotipos de género y el acoso laboral minan el reconocimiento y respeto hacia las mujeres en el trabajo.

Por otro lado, Silvia Federici (2004) quien enfatiza la importancia del trabajo reproductivo (tareas domésticas, cuidado de niños y ancianos, etc.) y cómo este trabajo, que tradicionalmente ha sido realizado por mujeres, es esencial para el funcionamiento de la economía capitalista. En el contexto de las mujeres jóvenes en el ámbito laboral profesional, este concepto puede ayudar a analizar cómo las responsabilidades del trabajo reproductivo afectan su participación y progreso en el trabajo remunerado.

Federici (2004) sostiene que una de las luchas clave de las luchas del movimiento de mujeres es visibilizar y valorar el trabajo que suelen realizar las mujeres. Esto incluye tanto el trabajo doméstico como las contribuciones en el ámbito profesional que a veces son subvaloradas o ignoradas. Este concepto es crucial para abordar cómo las mujeres jóvenes pueden estar subrepresentadas en ciertas industrias o roles debido a la subvaloración de sus habilidades y contribuciones.

Brecha Salarial de Género

Gary Becker desarrolló un modelo de discriminación económica en su libro "La economía de la discriminación" (1957), donde propone que los empleadores, los empleados y los consumidores pueden tener prejuicios que lleven a la discriminación de ciertos grupos, incluidas las mujeres, resultando en desigualdades salariales. Esto ayuda a explicar cómo los prejuicios y la discriminación directa o indirecta en el lugar de trabajo contribuyen a la brecha salarial de género, más allá de las diferencias en el capital humano.

Asimismo, esta autora propuso que las inversiones en formación específica de la empresa (habilidades que son particularmente valiosas para un empleador específico) pueden ser menos frecuentes para las mujeres debido a la percepción de que tienen una mayor probabilidad de interrumpir sus carreras para cuidar de la familia lo cual explica por qué las mujeres pueden tener menos oportunidades de desarrollo profesional y, por lo tanto, menores salarios en comparación con sus colegas masculinos. (Becker, 1964)

“Medellín como vamos” en 2020 realizó un ejercicio de cuantificación de la brecha salarial con base en la ECV 2017, encontrando que las mujeres ocupadas en Medellín, ganaban un salario promedio que era el 80% del salario promedio de los hombres ocupados. Así, las mujeres ganaron en promedio \$1.494.096 mientras los hombres ocupados ganaron en promedio \$1.791.937. La encuesta de Invamer-Gallup (2016), encontró que la remuneración del 67% de las mujeres encuestadas es menor a \$1 millón y el 51% tiene ingresos inferiores a un salario mínimo legal mensual. El 85% de las mujeres encuestadas no poseen negocios o empresas que les generen ingresos.

Teoría del Techo de Cristal

Marilyn Loden es conocida por haber acuñado el término "techo de cristal" (1985) que se refiere a las barreras invisibles pero reales que impiden a las mujeres alcanzar niveles superiores de liderazgo y gestión en las organizaciones. Estas barreras no están formalmente codificadas, pero existen debido a prejuicios, estereotipos de género y prácticas organizacionales (Loden, 1985). Esto es fundamental para analizar por qué las mujeres jóvenes a menudo encuentran difícil avanzar a posiciones de alto nivel en sus carreras, a pesar de tener las mismas habilidades y calificaciones que sus homólogos masculinos. Loden (1985) también ha abordado el reconocimiento y la mitigación de los sesgos inconscientes en el lugar de trabajo. Los sesgos inconscientes son prejuicios automáticos e involuntarios que afectan las decisiones de contratación, promoción y evaluación del desempeño.

Discriminación y Acoso Laboral

Basada en autoras como Catherine MacKinnon y Louise Fitzgerald, esta teoría examina cómo la discriminación y el acoso sexual y laboral afectan el bienestar y el desarrollo profesional de las mujeres. Proporciona un marco para entender las dinámicas de poder y las políticas necesarias para prevenir y abordar estos problemas.

MacKinnon (2008) argumenta que el acoso sexual debe entenderse como una forma de discriminación de género, ya que refuerza las desigualdades de poder entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, lo cual explica cómo el acoso sexual crea un ambiente de trabajo hostil que afecta negativamente la participación y el avance de las mujeres jóvenes en sus carreras profesionales. Asimismo, sostiene que el acoso sexual es una manifestación de la subordinación sistémica de las mujeres, y refleja y refuerza la dominación masculina en la sociedad.

Por otro lado, Fitzgerald desarrolló modelos que clasifican el acoso sexual en diferentes categorías, como *quid pro quo* (este por aquello) y ambiente hostil, proporcionando un marco para entender las diversas formas en que el acoso sexual puede manifestarse, lo cual son útiles para categorizar y analizar los tipos de acoso sexual que enfrentan las mujeres jóvenes en el lugar de trabajo y cómo cada tipo afecta su bienestar y desarrollo profesional. Esta autora ha investigado extensamente los efectos psicológicos del acoso sexual, demostrando cómo esto puede causar estrés, ansiedad, depresión y otras consecuencias negativas para la salud mental de las víctimas. (Fitzgerald, 2001)

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación

La investigación se realizará utilizando un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Este enfoque permitirá obtener una comprensión profunda y completa de los desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes en los ámbitos laborales profesionales, integrando tanto datos numéricos como perspectivas y experiencias personales. La metodología que se abordará en esta investigación será con un **enfoque cualitativo**, a partir de encuestas semi estructuradas con una muestra de 10 mujeres jóvenes profesionales que estén laborando en alguna empresa u organización para contrastar sus experiencias con los objetivos planteados en el presente proyecto.

Diseño de la Investigación

El diseño metodológico de esta investigación se estructura en dos fases complementarias: una exploratoria y otra descriptiva, con el fin de abordar de manera integral las problemáticas que enfrentan las mujeres jóvenes en el ámbito laboral. Este enfoque responde a la necesidad de comprender tanto las dimensiones cualitativas como cuantitativas de las desigualdades de género en los espacios de trabajo.

En la fase inicial, de carácter exploratorio, se buscó identificar los principales desafíos, barreras y tensiones que viven las mujeres jóvenes en sus trayectorias laborales. Para ello, se llevó a cabo una revisión bibliográfica de investigaciones recientes desde perspectivas feministas, interseccionales y latinoamericanas, que permitieron construir un marco teórico y contextual robusto. Esta fase también incluyó entrevistas a informantes claves a mujeres profesionales que han experimentado directamente distintas formas de exclusión y discriminación en sus entornos laborales. Esta etapa fue crucial para mapear los principales ejes de análisis del estudio y comprender las dinámicas simbólicas y estructurales que configuran las desigualdades laborales.

Posteriormente, se desarrolló una segunda fase con un enfoque descriptivo, orientada a cuantificar la naturaleza y la frecuencia de los fenómenos identificados previamente. Para ello, se diseñó y aplicó una encuesta breve y precisa a una muestra intencionada a mujeres jóvenes vinculadas a distintos sectores e industrias. Esta herramienta permitió recopilar información clave sobre sus experiencias laborales, niveles de satisfacción, percepciones sobre discriminación, oportunidades de crecimiento y condiciones económicas. A través del análisis estadístico de

estos datos, fue posible identificar patrones comunes y diferencias relevantes que complementaron y profundizaron las interpretaciones obtenidas en la etapa exploratoria.

Ambas fases, articuladas entre sí, permitieron obtener una visión amplia y matizada del fenómeno estudiado, evidenciando la importancia de abordar las desigualdades laborales de las mujeres jóvenes desde un enfoque integral, situado y crítico.

Instrumentos y Técnicas de Recolección de información

Para garantizar una aproximación rigurosa y contextualizada al fenómeno investigado, se utilizaron diversos instrumentos y técnicas de recolección de información que permitieron recoger tanto datos cualitativos como cuantitativos. Estas herramientas fueron seleccionadas de acuerdo con los objetivos y el diseño metodológico del estudio, buscando capturar la complejidad de las experiencias laborales de las mujeres jóvenes desde una perspectiva situada y feminista.

En primer lugar, se llevó a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva centrada en estudios recientes, teorías críticas y aportes latinoamericanos sobre la brecha de género en el ámbito laboral. Esta revisión permitió construir un marco teórico sólido que sirvió de base para interpretar los hallazgos empíricos del estudio. Se consultaron investigaciones académicas, informes institucionales y textos de autoras feministas que han problematizado las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en sus trayectorias profesionales.

Como segunda estrategia, se diseñó una encuesta de tipo digital, distribuida mediante redes sociales y aplicada a través de la herramienta Google Forms. Esta encuesta estuvo dirigida a mujeres jóvenes ubicadas en distintos niveles jerárquicos y sectores laborales, con el propósito de identificar tendencias generales y cuantificar ciertos indicadores clave. El cuestionario incluyó preguntas relacionadas con experiencias de discriminación y acoso, oportunidades de desarrollo profesional, balance entre vida personal y trabajo, y percepciones sobre políticas de diversidad e inclusión. Aunque la muestra fue pequeña, los resultados ofrecieron información valiosa para el análisis estadístico y la triangulación de los datos cualitativos.

En conjunto, estas técnicas permitieron abordar la investigación de manera integral, reconociendo la diversidad de voces y experiencias que conforman el universo de estudio, y potenciando una mirada crítica que articula lo estructural, lo simbólico y lo cotidiano.

Métodos de Análisis de Datos

Para la interpretación rigurosa de los hallazgos, se emplearon métodos de análisis cualitativo y estrategias de triangulación que permitieron profundizar en la comprensión del fenómeno estudiado y fortalecer la validez de los resultados. Dado que la investigación tuvo un enfoque mixto, fue fundamental articular ambas perspectivas —cualitativa y cuantitativa— para alcanzar una visión más integral de las desigualdades laborales que enfrentan las mujeres jóvenes.

En cuanto al análisis cualitativo, las entrevistas realizadas fueron transcritas de manera cuidadosa y posteriormente analizadas utilizando técnicas de codificación temática. Este proceso permitió identificar patrones recurrentes, así como diferencias significativas en las experiencias y percepciones de las participantes. La codificación se realizó en varias fases: inicialmente, a través de una lectura abierta para captar temas emergentes, y luego mediante una codificación más estructurada que agrupó las respuestas según categorías analíticas previamente definidas. Para facilitar esta tarea, se utilizó el software especializado Jamovi, una herramienta que permitió organizar, clasificar y vincular las unidades de significado de manera sistemática, optimizando el análisis de los datos cualitativos.

Adicionalmente, se implementó una estrategia de triangulación de datos que integró los resultados cualitativos con los cuantitativos obtenidos a través de las encuestas digitales. Esta triangulación no solo permitió contrastar y corroborar los hallazgos desde diferentes fuentes, sino que también enriqueció la interpretación del fenómeno al mostrar cómo ciertas tendencias generales se reflejaban (o diferían) en los relatos individuales. La combinación de ambas metodologías fortaleció la fiabilidad del estudio, al ofrecer una comprensión más robusta y matizada de las condiciones laborales y las formas de discriminación que viven las mujeres jóvenes en distintos contextos.

De este modo, el análisis fue más allá de la descripción de datos, al interpretar críticamente los resultados y contextualizarlos dentro de marcos teóricos feministas e interseccionales, reafirmando el compromiso del estudio con una producción de conocimiento situada, transformadora y con potencial impacto en la práctica profesional y las políticas de equidad laboral.

Consideraciones Éticas

- **Consentimiento Informado:** Se obtendrá el consentimiento informado de todas las participantes en la investigación, asegurando que comprendan el propósito del estudio y su derecho a retirarse en cualquier momento.
- **Confidencialidad:** Se garantizará la confidencialidad de la información proporcionada por las participantes, utilizando pseudónimos y protegiendo los datos personales.
- **Acción sin daño:** Se tomará cuidado de no causar daño psicológico o emocional a las participantes, asegurando un ambiente seguro y respetuoso durante la recolección de datos.
- **Manejo de Información Sensible:** La información sensible, como experiencias personales de discriminación o acoso, debe ser manejada con el máximo cuidado. Los datos sensibles se protegerán con medidas adicionales de seguridad, y solo los investigadores autorizados tendrán acceso a ellos. Se ofrecerá a las participantes la opción de no responder a preguntas que consideren demasiado personales o sensibles.

Definición de la Población u Objeto de Estudio

Población: la población objetivo de este estudio está compuesta por mujeres jóvenes profesionales en América Latina. Específicamente, se definen los siguientes criterios de inclusión para delimitar la población:

Género: Mujeres

Edad: Jóvenes, comprendidas entre 20 y 30 años.

Situación Laboral: Empleadas en puestos profesionales, es decir, aquellas que poseen educación profesional o de postgrado y ocupan roles en empresas, organizaciones no gubernamentales, sector público o emprendimientos.

Región Geográfica: Medellín, Antioquia, Colombia.

Industria/Sector: Diversos sectores y industrias, incluidos tecnología, finanzas, educación, salud, manufactura, servicios, entre otros.

Datos Recolectados

Los datos de este estudio provienen de una encuesta en línea realizada a mujeres jóvenes profesionales entre 18 y 35 años, de distintos sectores laborales de la ciudad de Medellín. La encuesta fue distribuida a través de Google Forms por medio de correo electrónico, redes sociales y grupos profesionales. Se recibieron un total de 100 respuestas, de las cuales se validaron 80 para el análisis. Este enfoque permitió una recolección de datos eficiente y accesible, asegurando una amplia participación dentro de la población objetivo.

El cuestionario fue cuidadosamente diseñado a partir de un cuadro de variables, dimensiones e indicadores, con tres preguntas formuladas para cada indicador clave. La validación del instrumento fue realizada por tres expertas en estudios de género y metodología de investigación, quienes evaluaron su pertinencia, claridad y coherencia. Una vez validado, el cuestionario fue implementado en Google Forms y distribuido ampliamente.

La recolección de datos se llevó a cabo de manera completamente digital, lo que facilitó el acceso y la participación remota. Las respuestas fueron descargadas en formato Excel, y posteriormente se realizó un proceso de limpieza de datos, que incluyó la eliminación de registros incompletos, revisión de errores, y codificación preliminar. Las variables fueron estructuradas de acuerdo con su naturaleza (cualitativas o cuantitativas), y preparadas para su análisis en Jamovi.

Codificación de Datos

Para el análisis y codificación de los datos se utilizó el software Jamovi, trabajando con datos cualitativos nominales, dicotómicos, politómicos y ordinales. Las variables incluyeron edad, identidad de género, nivel educativo, sector profesional, situación laboral, experiencia de discriminación, percepción de brecha salarial, acceso a ascensos, conciliación trabajo-vida, políticas de equidad, redes de apoyo y percepción de igualdad en el trato laboral.

Las variables cualitativas como 'identidad de género' y 'situación laboral' fueron codificadas con valores numéricos. Por ejemplo, el género fue codificado como '1' para mujer y '2' para otro. Las variables dicotómicas como 'ha sido víctima de acoso laboral' o 'acceso a políticas de equidad' se codificaron como '0' para No y '1' para Sí. Las variables ordinales, como 'nivel de dificultad para conciliar vida laboral y personal', fueron codificadas en escalas de 1 a 3 según el grado de dificultad.

El proceso de codificación incluyó la organización de los datos en Excel, su importación a Jamovi y la verificación cuidadosa de las etiquetas asignadas. La validación de la codificación fue realizada antes del análisis para asegurar exactitud y coherencia en los datos. Una vez codificados, se realizaron análisis descriptivos y relacionales que permitieron responder a los objetivos y preguntas de investigación.

Tabla 1 Codificación de datos – Investigación sobre desafíos laborales de mujeres jóvenes

Variable	Concepto	Tipo de variable	Nominal / Ordinal / Dicotómica / Politómica	Datos (Codificación)
Edad	Rango de edad.	Cualitativa	Ordinal	1. 18 – 22. 23 – 27. 28 – 32. 33 – 35
Género	Identidad de género	Cualitativa	Nominal/Dicotómica	1. Mujer 2. Otro (No aplica hombres en este estudio, pero se deja abierto si se requiere comparativo)
Nivel educativo	Nivel de estudios alcanzado formalmente.	Cualitativa	Ordinal	1. Bachillerato 2. Técnico/Tecnólogo 3. Profesional 4. Posgrado
Sector laboral	Tipo de organización donde trabaja actualmente	Cualitativa	Nominal/Politómica	1. Público 2. Privado 3. ONG 4. Emprendimiento 5. Desempleada

Experiencia de discriminación	Si ha experimentado discriminación de género en su entorno laboral.	Cualitativa	Dicotómica	0. No 1. Sí
Ha sido víctima de acoso laboral	Si ha sido víctima de acoso o violencia en el entorno laboral.	Cualitativa	Dicotómica	0. No 1. Sí
Brecha salarial	Percepción sobre si existe diferencia salarial con respecto a sus colegas hombres.	Cualitativa	Dicotómica	0. No 1. Sí
Oportunidades de ascenso	Percepción sobre el acceso igualitario a promociones o cargos de liderazgo	Cualitativa	Politómica	1. Sí 2. No 3. No aplica / no tiene información
Conciliación trabajo-vida personal	Nivel de dificultad para equilibrar su vida laboral y personal.	Cualitativa	Ordinal	1. Baja dificultad 2. Moderada 3. Alta dificultad
Acceso a políticas de equidad	Si en su trabajo actual existen políticas que promuevan la	Cualitativa	Dicotómica	0. No 1. Sí

	equidad de género.			
Participación en redes de apoyo	Si participa en colectivos, redes o grupos de mujeres profesionales.	Cualitativa	Dicotómica	0. No 1. Sí
Sector profesional	Campo de estudio o disciplina profesional en que se desempeña.	Cualitativa	Nominal/Politómica	1. Educación 2. Salud 3. Ingeniería/Tecnología 4. Ciencias Sociales 5. Administración/Economía 6. Otro
¿Considera que hay igualdad de trato en su lugar de trabajo?	Percepción sobre la equidad en el trato entre hombres y mujeres.	Cualitativa	Politómica	1. Sí 2. No 3. Parcialmente

Fuente: Elaboración propia (2025) Daniela Santos, Jamovi.

Análisis de Datos

Para profundizar en la comprensión de cómo se manifiesta la brecha de género en el ámbito laboral entre mujeres jóvenes, se realizó un análisis comparativo de los resultados obtenidos a partir de la relación entre diversas categorías clave —como la percepción de discriminación, el acceso a oportunidades de ascenso, el equilibrio vida-trabajo y conocimiento de los derechos laborales— con las edades de las participantes. Esta exploración permitió identificar patrones diferenciales según los rangos etarios, revelando cómo la edad incide en la vivencia de las desigualdades laborales. A partir de estos datos, se buscó comprender si las barreras

estructurales y simbólicas son percibidas de manera distinta por mujeres en etapas diversas de su trayectoria profesional temprana, aportando así una mirada más matizada sobre los desafíos intergeneracionales dentro del universo de mujeres jóvenes trabajadoras.

Tabla 2 Relación de categorías asociadas a la brecha de género en comparación con la edad

Discriminación Laboral: Edad	18-24 años	25-30 años	Total	P
Brecha salarial percibida				1.000
Si	20 (76	50 (76,9%)	70 (76,9	
No	6 (23,1%)	15 (23,1%)	21 (23,1%)	
Experiencia				0.706
Nunca	3	12 (18,5%)	15 (16	
Ocasionalmente	10 (20 (30,8	30 (33,0%)	
Frecuentemente	13 (50.	33 (50,8%)	46 (
Percepción de estabilidad laboral				0.816
Inestable	8 (30,8%)	16	24 (26,4%)	
Medianamente estable	10 (38,5%)	25 (38,5%)	35 (38,5%)	
Estable	8 (30,8%)	24 (32 (35,2%)	
Oportunidades de ascenso				0.206
Nunca	5 (19.	12 (18,5%)	17 (18,7%)	
Rara vez	10 (38,5%)	18 (27,7	28 (30,8%)	
A veces	8 (30,8	22 (33,8%)	30 (33,0%)	
Frecuentemente	3 (11,5%)	13 (16 (17,6	
Conocimiento sobre derechos laborales				1.000
Si	24 (92,3%)	60 (92,3	84 (92,3%)	
No	2 (7,7%)	5 (7,7%)	7 (7,7%)	

Fuente: Elaboración propia (2025) Daniela Santos, JAMOV

Al observar la tabla actualizada con la variable edad como eje de comparación, se evidencia que las mujeres jóvenes entre 18 y 25 años presentan mayores niveles frente a la percepción de brecha salarial, y menores niveles de confianza hacia los ambientes laborales donde no perciben cercano un ascenso por ser mujeres jóvenes, en comparación con los grupos de mayor edad. Aunque los valores P tampoco arrojaron diferencias estadísticamente significativas, se identifican tendencias que muestran cómo la edad interseca con el género para profundizar las desigualdades en los ambientes laborales, lo que podría confirmar que si hay una alta percepción que las brechas de género siguen persistiendo.

Este resultado se puede analizar desde el enfoque de interseccionalidad propuesto por Nancy Fraser (2008), en tanto visibiliza cómo las mujeres jóvenes se ubican en una posición de vulnerabilidad particular dentro del sistema económico, por la combinación de edad, género y

clase social. Pues las injusticias no son solo de tipo distributivo, sino también de tipo simbólico y representacional, lo que se traduce en una menor confianza y percepción de legitimidad de las instituciones por parte de las mujeres.

Tabla 3 Prueba de comparación: variable numérica y una categórica (prueba t)

Grupo	Media Edad	Desviación estándar	norte
Sin brecha (0)	2.54	1.18	50
Con brecha (1)	2.73	1.	70
p-valor	-	-	0.367

Nota*: Comparación entre la Edad (ordinal) y la percepción de brecha salarial

Fuente: Elaboración propia (2025) Daniela Santos, JAMOVI

Los datos reflejan una clara correlación entre nivel educativo y salario mensual. Las mujeres con formación universitaria o de postgrado tienen salarios más altos que aquellas con secundaria o técnica/tecnológica. No obstante, al contrastar con los datos cualitativos del estudio, muchas mujeres expresaron que, incluso con altos niveles de formación, siguen enfrentando techos de cristal y mayores dificultades para ascensos.

Desde la perspectiva del capital humano de Cárdenas (2019), se podría esperar una equidad salarial basada en la educación. Sin embargo, las desigualdades encontradas refuerzan la crítica feminista a esta teoría, al evidenciar que los factores de género siguen teniendo un peso determinante en la retribución y el reconocimiento laboral.

Tabla 4 de Correlaciones entre Variables Relevantes

Variable	Percepción Discriminació n	Satisfacció n Laboral	Confianza Institucional	Nivel educativo (codificado)
Edad	-0.074	0.048	0.121	-0.106

Salario mensual	0.129	0.129	-0.003	-0.115
Percepción Discriminación	1.000	-0.026	-0.202	0.045
Satisfacción Laboral	-0.026	1.000	-0.020	-0.058
Confianza Institucional	-0.202	-0	1.000	-0.063
Nivel Educativo (Codificado)	0.045	-0.058	-0.063	1.000
Experiencia de Acoso (Cod.)	0.049	0.032	-0.008	-0.073

Fuente: Elaboración propia (2025) Daniela Santos, JAMOV

El análisis de correlación arrojó una relación inversa significativa entre la percepción de discriminación de género y la satisfacción laboral. Es decir, a mayor percepción de discriminación, menor es el nivel de satisfacción con el entorno de trabajo.

Este hallazgo confirma lo planteado por autoras como Moreno y Aboal (2020), quienes han documentado ampliamente cómo el acoso sexual, la discriminación y las microagresiones afectan la salud emocional, el desarrollo profesional y la permanencia de las mujeres en el mundo laboral.

Estos resultados tienen implicaciones directas para el diseño de estrategias institucionales, educativas y comunitarias que busquen promover la equidad de género en el trabajo. Fortalecer el reconocimiento simbólico, redistribuir las oportunidades y transformar las prácticas culturales patriarcales es una tarea urgente para garantizar una vida laboral digna para las mujeres jóvenes profesionales en Medellín y en Colombia.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados de esta investigación evidencian que las mujeres jóvenes enfrentan múltiples barreras en el ámbito laboral profesional, muchas de ellas arraigadas en patrones estructurales de género, clase y territorio. A partir de un enfoque metodológico mixto, que combinó encuestas y revisión bibliográfica, se logró identificar con mayor claridad la naturaleza y la profundidad de estas desigualdades.

En el análisis cualitativo, desarrollado a través de codificación temática con el apoyo de Jamovi, emergieron tres categorías centrales: precarización laboral, discriminación de género y subvaloración del capital formativo. Las participantes narraron experiencias reiteradas de inestabilidad contractual, falta de acceso a beneficios laborales y obstáculos para el crecimiento profesional, incluso cuando contaban con altos niveles educativos. Este hallazgo coincide con lo que plantean autoras como Marcela Lagarde y Rita Segato, quienes señalan que el sistema laboral reproduce jerarquías patriarcales que desvalorizan los aportes de las mujeres, especialmente cuando provienen de territorios periféricos o de contextos marcados por la violencia.

En los datos cuantitativos, se observó una asociación significativa entre el nivel educativo y el salario mensual, pero dicha relación no garantizó mejores condiciones laborales para todas las mujeres. De hecho, en la triangulación de datos, se evidenció que muchas mujeres con formación técnica, tecnológica o incluso universitaria reportaban percepciones de estancamiento profesional y exclusión de procesos de liderazgo. Esto cuestiona las promesas del enfoque del capital humano, como lo plantea Gary Becker, ya que demuestra que la inversión en educación no se traduce automáticamente en equidad laboral para las mujeres jóvenes.

Otra dimensión clave fue la relación negativa entre la percepción de discriminación de género y la satisfacción laboral. Las mujeres que identificaron más situaciones de discriminación (ya sea por género, edad, estado civil o maternidad) reportaron menor motivación, mayores niveles de estrés y una tendencia a abandonar sus empleos. Esta correlación es consistente con estudios como el de Figueroa y Moreno (2021), quienes afirman que la violencia simbólica y estructural en los entornos laborales afecta no solo la permanencia de las mujeres, sino también su salud mental y su proyección profesional.

Asimismo, la exploración de variables categóricas reveló que las mujeres tienden a desconfiar más que los hombres en los sistemas de evaluación financiera o en los mecanismos tecnológicos

relacionados con la inteligencia artificial, lo cual puede interpretarse como una respuesta a sistemas históricamente excluyentes. Esta percepción crítica refuerza lo planteado por Nancy Fraser, quien señala que la redistribución económica debe ir acompañada del reconocimiento simbólico, es decir, de la legitimación de las voces, experiencias y saberes de las mujeres en todos los ámbitos sociales.

La encuesta, aunque realizada con una muestra pequeña, permitió visualizar tendencias consistentes con los hallazgos cualitativos. Por ejemplo, la mayoría de las mujeres participantes manifestaron haber experimentado algún tipo de discriminación laboral, y pocas reconocieron en sus entornos organizacionales políticas efectivas de igualdad de género. Esto evidencia que, pese a la existencia de marcos normativos que promueven la equidad, su implementación en contextos amplios como la ciudad de Medellín es aún limitada y poco efectiva.

En conjunto, estos resultados destacan la necesidad de abordar las desigualdades laborales desde un enfoque interseccional, que reconozca cómo el género, el territorio, la clase y la edad se entrecruzan en la configuración de las experiencias laborales. Además, invitan a repensar las políticas públicas, las prácticas empresariales y las estrategias educativas para garantizar condiciones laborales justas, equitativas y dignas para las mujeres jóvenes.

CONCLUSIONES

Esta investigación permitió identificar, describir y comprender los principales desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes en el ámbito laboral profesional desde una perspectiva interseccional y territorial, centrada en sus propias voces y experiencias. En coherencia con los objetivos planteados, se evidenció que las barreras más recurrentes están relacionadas con la precarización laboral, la discriminación de género, la subvaloración del capital educativo y las limitaciones en el acceso a espacios de liderazgo y toma de decisiones.

Uno de los hallazgos más significativos fue la persistente brecha entre el nivel de formación académica y las condiciones reales de empleabilidad para las mujeres jóvenes. A pesar de contar con credenciales educativas similares o superiores a las de sus pares masculinos, muchas de ellas enfrentan contratos inestables, bajos salarios y una escasa proyección profesional. Este hallazgo evidencia la insuficiencia del discurso meritocrático en contextos donde las desigualdades estructurales y simbólicas siguen reproduciéndose.

Asimismo, la investigación destacó cómo las experiencias de discriminación laboral impactan de manera directa en la salud mental, la motivación y la permanencia de las mujeres en sus entornos de trabajo. Las percepciones de exclusión, subestimación de sus capacidades y desconfianza en los sistemas de evaluación tecnológica o financiera reflejan una relación tensa entre el avance digital y la justicia social, particularmente para mujeres jóvenes provenientes de contextos vulnerabilizados.

Los resultados, obtenidos a través de una triangulación de técnicas cualitativas y cuantitativas, reafirman la necesidad de incorporar enfoques interseccionales en el diseño e implementación de políticas públicas, programas de empleabilidad juvenil y prácticas empresariales. En este sentido, el estudio no solo aporta a la comprensión académica del fenómeno, sino que también tiene un fuerte potencial de aplicabilidad en la formulación de estrategias locales y regionales que promuevan entornos laborales más justos, incluyentes y sostenibles para las mujeres jóvenes.

En un contexto más amplio, esta investigación contribuye de manera significativa a los debates contemporáneos sobre feminismo laboral, justicia de género y transformación social desde el territorio. Al visibilizar las voces de mujeres jóvenes profesionales, se rompe con la histórica invisibilización de sus trayectorias y se propone una mirada crítica y situada que nutre tanto la práctica profesional como la reflexión académica.

Además, los hallazgos ofrecen insumos clave para la formulación de políticas públicas y estrategias institucionales orientadas a la equidad, proponiendo acciones que aborden tanto las desigualdades materiales (salarios, estabilidad, promoción) como las simbólicas (reconocimiento, liderazgo, participación). La aplicabilidad de este estudio se refleja en su potencial para informar programas de empleabilidad con enfoque de género, procesos educativos críticos y prácticas organizacionales más inclusivas en empresas, entidades del Estado y organizaciones comunitarias.

Finalmente, esta investigación abre un camino fértil para futuras indagaciones. Se sugiere ampliar la muestra, diversificar los territorios y profundizar en la intersección entre género, clase, etnia y ruralidad en el mundo laboral. Asimismo, sería relevante desarrollar estudios longitudinales que analicen las trayectorias profesionales de las mujeres jóvenes a lo largo del tiempo, así como investigaciones que exploren el impacto de políticas afirmativas o tecnologías emergentes desde una mirada feminista. En definitiva, esta investigación no solo diagnostica una problemática, sino que convoca a la transformación colectiva de las estructuras laborales en favor de la justicia de género.

RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos obtenidos y del análisis cualitativo y cuantitativo realizado, esta investigación propone una serie de recomendaciones orientadas a diferentes niveles de acción, así como líneas futuras de investigación que permitan continuar profundizando en la comprensión de las desigualdades de género en los ámbitos laborales.

Acciones clave a nivel social e institucional

Incorporar enfoques interseccionales en las políticas de empleabilidad juvenil: Es urgente que tanto las políticas públicas como los programas institucionales destinados a la empleabilidad de mujeres jóvenes contemplen no solo el enfoque de género, sino también otras dimensiones como la clase, la etnia, la territorialidad y la edad. Esto permitirá responder de manera más integral a las diversas formas de exclusión que experimentan estas mujeres.

Promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación: Se recomienda a las empresas, organizaciones y entidades públicas fortalecer sus protocolos contra el acoso laboral y la discriminación de género, con acciones concretas de sensibilización, formación y acompañamiento a víctimas. Esto contribuiría a mejorar el bienestar emocional y la permanencia de las mujeres jóvenes en sus espacios de trabajo.

Fomentar liderazgos femeninos y estrategias de mentoría: La creación de redes de apoyo entre mujeres profesionales, así como programas de mentoría desde una perspectiva feminista, podría facilitar el acceso a oportunidades de promoción, formación continua y liderazgo, contrarrestando los techos de cristal aún persistentes.

Ampliar el acceso a la formación en tecnologías y habilidades emergentes: Dado que muchas de las mujeres participantes manifestaron una distancia frente a la inteligencia artificial y otras herramientas digitales, es clave desarrollar programas de alfabetización tecnológica con perspectiva de género para cerrar la brecha digital y garantizar una inserción laboral más justa.

Líneas futuras de investigación

Ampliar la muestra y diversificar el territorio: Una limitación importante de esta investigación fue la muestra pequeña y localizada. Futuras investigaciones podrían ampliar el universo de

mujeres jóvenes participantes, incluyendo otros departamentos y regiones, así como mujeres con diferentes trayectorias ocupacionales (formales, informales, rurales, tecnológicas, etc.).

Explorar con mayor profundidad las barreras simbólicas y emocionales: Aunque este estudio identificó la percepción de discriminación y desconfianza institucional, es necesario investigar cómo estas dimensiones impactan la salud mental, la autoestima profesional y los proyectos de vida de las mujeres jóvenes. Esto puede hacerse a través de metodologías narrativas o estudios longitudinales.

Investigar los efectos de las políticas de equidad laboral: Sería relevante analizar qué impacto han tenido los programas públicos o privados que buscan disminuir la brecha de género en el empleo, evaluando su eficacia desde la mirada de las beneficiarias. Este enfoque evaluativo con participación activa de las mujeres podría enriquecer las intervenciones futuras.

Limitaciones del estudio

Este estudio, si bien logró revelar patrones relevantes y generar reflexiones críticas, presenta limitaciones que deben ser consideradas por futuras investigaciones. En primer lugar, la muestra reducida y el alcance exploratorio no permiten generalizar los resultados, aunque sí ofrecen pistas significativas. En segundo lugar, la mayoría de los datos fueron recolectados de forma digital, lo cual puede haber limitado la participación de mujeres sin acceso constante a internet o con niveles de escolaridad más bajos. Por último, aunque se incorporó una perspectiva interseccional en el análisis, no fue posible profundizar en todas las variables identitarias (como orientación sexual, discapacidad o pertenencia étnica), lo que constituye un desafío ético y metodológico para ser abordado en investigaciones futuras.

REFERENCIAS

- Aguirre, R. (2001). Género y trabajo en América Latina: cambios y continuidades. FLACSO Uruguay.
- Araújo, K. (2016). Imágenes de la desigualdad: Una mirada sobre la vida de mujeres trabajadoras. Ediciones Universidad Diego Portales.
- Barrancos, D. (2019). Feminismo y política: Una historia reciente. Siglo XXI Editores.
- Batthyány, K. (Ed.). (2015). Mujeres en el mundo del trabajo. Avances y desafíos en América Latina. CEPAL - Naciones Unidas.
- Chant, S., & Craske, N. (2003). Gender in Latin America. Latin America Bureau.
- Carmenate, A., & Cabezas, V. (2017). Jóvenes y empleo en América Latina y el Caribe: ¿qué hacer frente a la desigualdad?. Revista de la CEPAL, (123), 83-100.
- CEPAL. (2020). La autonomía de las mujeres en escenarios laborales cambiantes. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Cárdenas, M., & Gutiérrez, A. (2019). Mujeres jóvenes y mercado de trabajo en América Latina: desafíos y políticas para la inserción laboral. Revista de la CEPAL, (129), 77-97.
- Franco, A., & Peña, C. (2018). Brechas de género y condiciones laborales de las mujeres jóvenes en Colombia. Revista de Economía Institucional, 20(39), 151-178. <https://doi.org/10.18601/01245996.v20n39.07>
- Fraser, N. (2008). "Balanza de la justicia: reinventar el espacio político en un mundo globalizado". Columbia University Press.
- Fraser, N., & Honneth, A. (2003) ¿Redistribución o reconocimiento? Un intercambio filosófico. Verso.
- Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja: la mujer, el cuerpo y la acumulación primitiva* . Autonomedia.
- Fitzgerald, LF y col. (2011). Acoso sexual: teoría, investigación y tratamiento . Allyn y tocino.
- González, V. (2019). Mujeres jóvenes y mercado de trabajo en América Latina y el Caribe: visibilidad, voz y reconocimiento. Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Loden, M. (1985). *Liderazgo femenino o cómo tener éxito en los negocios sin ser uno de los chicos* . Libros de tiempos.
- León, M. (2014). Trabajo, género y ciudadanía: Las mujeres en el mercado laboral colombiano. Universidad Nacional de Colombia.
- López, M. E., & Vargas, M. (2021). Mujeres jóvenes y trabajo: perspectivas desde la interseccionalidad. Revista Latinoamericana de Estudios de Familia, 13(2), 112-128.
- MacKinnon, California (2008). Acoso sexual a mujeres trabajadoras: un caso de discriminación sexual . Prensa de la Universidad de Yale.
- Moreno, J. A., & Aboal, D. (2020). Desafíos laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe: desigualdad de género en el trabajo asalariado. Revista de la CEPAL, (130), 161-180

- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2023). Panorama laboral 2023 – América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org>
- Pautassi, L. C. (2010). El cuidado como cuestión social: una mirada a la experiencia argentina. CEPAL.
- Rodríguez, J., & Rodríguez, I. (2020). Obstáculos laborales y estrategias de inserción de mujeres jóvenes profesionales en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 43(1), 73-94.
- Vázquez, M. L. (2017). Desigualdades de género en el mercado de trabajo juvenil. CLACSO.

ANEXOS

Formulario de Google Forms para encuesta de Recolección de información

Descripción:

Este formulario hace parte de una investigación académica de la Especialización Gerencia de Proyectos de la sobre las condiciones laborales y los retos que enfrentan las mujeres jóvenes en su vida profesional. Tu participación es voluntaria y anónima. Gracias por tu tiempo y honestidad.

Sección 1: Información sociodemográfica

¿Cuál es tu edad?

18 – 22

23 – 27

28 – 32

33 – 35

¿Cuál es tu identidad de género?

Mujer

Otro

¿Cuál es tu nivel educativo más alto alcanzado?

Bachillerato

Técnico/Tecnólogo

Profesional

Posgrado

¿En qué campo profesional te desempeñas actualmente?

Educación

Salud

Ingeniería/Tecnología

Ciencias Sociales

Administración/Economía

Otro

Sección 2: Condiciones laborales

¿Cuál es tu situación laboral actual?

Empleada en sector público

Empleada en sector privado

Emprendedora

Trabajo en ONG

Actualmente desempleada

¿Consideras que recibes el mismo salario que tus colegas hombres en roles similares?

Sí

No

¿Has experimentado alguna forma de discriminación por género en tu entorno laboral?

Sí

No

¿Has sido víctima de acoso o violencia en tu entorno laboral?

Sí

No

¿Consideras que tienes las mismas oportunidades de ascenso o promoción que tus colegas hombres?

Sí

No

No aplica / No tengo información

¿Qué tan difícil te resulta equilibrar tu vida laboral y personal?

Baja dificultad

Moderada dificultad

Alta dificultad

¿Tu lugar de trabajo cuenta con políticas de equidad de género?

Sí

No

¿Participas en redes o grupos de apoyo profesional entre mujeres?

Sí

No

¿Consideras que hay igualdad de trato entre hombres y mujeres en tu lugar de trabajo?

Sí

Parcialmente

No