

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



MONOGRAFÍA: LA BRECHA DE GÉNERO - BARRERAS
QUE LAS MUJERES ENFRENTAN PARA ALCANZAR
CARGOS DE LIDERAZGO CASO LA BOLIVIANA
CIACRUZ SEGUROS ÁREA COMERCIAL SUCURSAL LA
PAZ

Curso de actualización - P.E.T.A.E.N.G.

Modalidad de titulación para optar por el Grado de Licenciatura en Administración de
Empresas

POR: RUTH MARIELA CURTIÑEZ SANCHEZ

LA PAZ – BOLIVIA

2024

DEDICATORIA

A Dios: por ser mi Padre sostenerme de la mano y darme de su amor y su gracia cada día

A mi familia: mis padres Gualberto y Mabel por darme la vida y enseñarme a no rendirme y mis hermanos por ser mis amigos y compañeros en cada aventura.

A mis hijos: Samira y Ezequiel por ser mi fuerza y motor para luchar y superarme día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis docentes por la dedicación, la paciencia y el cariño con el que imparten sus conocimientos.

Y agradecer a mis amigos quienes me apoyaron a cada paso y me hicieron saber que puedo contar con ellos.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.1. Introducción al tema de investigación.....	9
1.1.1. Antecedentes de la investigación.....	9
1.2. Planteamiento del problema.....	12
1.3. Objetivo general y objetivos específicos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Alcances de la investigación.....	14
1.4.1. Alcance temático.....	14
1.4.2. Alcance geográfico.....	15
1.4.3. Alcance temporal.....	15
1.5. Justificación de la investigación.....	15
1.5.1. Justificación teórica.....	15
1.5.2. Justificación práctica.....	16
1.5.3. Justificación social.....	16
1.5.4. Justificación metodológica.....	17
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Marco conceptual.....	18
2.1.1. Definición de genero.....	18
2.1.2. Brecha de género.....	18
2.1.3. Equidad de género.....	19
2.1.4. Igualdad de género.....	19
2.1.5. Discriminación.....	20

2.1.6.	Discriminación laboral	20
2.1.7.	Comportamiento organizacional	20
2.2.	Marco normativo	22
2.2.1.	Constitución Política Del Estado	22
2.2.2.	LEY GENERAL DEL TRABAJO.....	25
2.3.	Marco Institucional.....	26
2.3.1.	Historia de la empresa.....	26
2.3.2.	Misión, visión y valores de la empresa	27
2.3.3.	Relación de Sucursales de la empresa.....	28
2.3.4.	Estructura organizacional de la empresa.....	29
2.3.5.	Área comercial de la empresa	31
2.3.6.	Área comercial Sucursal La Paz	31
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		32
3.1.	Método de investigación.....	32
3.2.	Tipo de investigación	32
3.3.	Diseño de la investigación.....	33
3.4.	Población de estudio y Determinación y elección de la muestra	34
3.5.	Fuentes y diseño de los instrumentos de investigación	34
3.5.1.	Fuentes de investigación.	34
3.5.2.	Procedimiento	35
CAPÍTULO 4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		36
4.1.	Análisis de datos.....	36
4.2.	Presentación de los resultados	37

4.2.1. Análisis de la situación actual de las mujeres ejecutivas en cargos de liderazgo en la Boliviana Ciacruz	37
4.2.2. Análisis de las barreras que dificultan el progreso de las carreras de las mujeres ejecutivas en cargos de Liderazgo.	42
4.2.3. Análisis sobre las políticas internas y acciones que la Boliviana Ciacruz realiza para promover el crecimiento laboral de las mujeres dentro la empresa.	48
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
BIBLIOGRAFIA.....	52
ANEXOS.....	55
ANEXO 1	55
ANEXO 2.....	64
ANEXO 3.....	65
ANEXO 5.....	66

Índice de ilustraciones

Ilustración 1: Tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o mas	10
Ilustración 2: Crecimiento de la tasa de participación laboral por país.....	11
Ilustración 3: Posición de Bolivia en el índice global de brecha de género.....	12
Ilustración 4: Porcentaje de empresas que tienen una mujer como Máxima Autoridad	13
Ilustración 5: Porcentaje empresas que actualmente tienen una mujer como Máxima autoridad y que alguna vez tuvieron una mujer como máxima autoridad	13
Ilustración 6: Organigrama LBC.....	30
Ilustración 7: Resultado pregunta 1.....	37
Ilustración 8: Resultado pregunta 2.....	38
Ilustración 9: Resultado pregunta 4.....	39
Ilustración 10: Resultado pregunta 13.....	39
Ilustración 11: Resultado pregunta 16.....	40
Ilustración 12: Resultado pregunta 17.....	40
Ilustración 13: Resultado pregunta 18.....	41
Ilustración 14: Resultado pregunta 18 (con hijos).....	41
Ilustración 15: Resultado pregunta 3.....	42
Ilustración 16: Resultado pregunta 5.....	43
Ilustración 17: Resultado pregunta 6.....	44
Ilustración 18: Resultado pregunta 6 (con hijos).....	44
Ilustración 19: Resultado pregunta 7.....	45
Ilustración 20: Resultado pregunta 8.....	45
Ilustración 21: Resultado pregunta 9.....	46
Ilustración 22: Resultado pregunta 9 (con hijos).....	47
Ilustración 23: Resultado pregunta 10.....	47

Índice de tablas

Tabla 1: Número de trabajadores de planta por sucursales.....	28
Tabla 2: Número de trabajadores área comercial por sucursal.	29
Tabla 3: Objetivos de la encuesta	36
Tabla 4: Entrevista con gerente de gestión de talento.....	49

TGUWOGP

UgiÀp"guvwfkqu"uqdtg"nc"Eq{wpvwtc"ncdqtcn"gp"C o 2tkec"Ncvkpc"wpc"fg"ncu"rtk o gtcu"
dtgejcu"swg"jc{"gpvtg"jq o dtgu"{" o wltgu"gp"gn" o gtecfq"ncdqtcn"ug"gpewgpvtc"gp"nc"
qrqtvpkfcf"fg"rqfgrctvkekrct"gp"gn" o gtecfq"ncdqtcn"{"gp"nc" fgekuk»p"fg"jcegtng."gp"
guvg"ecua"rctc"nc" o wlt"nc" fgekuk»p"fg"vtcdclct"q"pq"gp"gn"jqict="rctc"gmq"jc{" o wejqu"
hcevqtgu"swg"kphnwgpekc"p"guvc" fgekuk»p"fg"u"fg"gn"eqphqt o ct"wpc"hc o knkc"g"kpvgvtkt"gp"uw"
gfwecek»p"cu"vc o dk²p"gn"eqpvzvg"geqp» o keq."uqekcn."kpuvkvwekqpcn"{"nqu"xcnqtgu."
rtghgtgpekcu"rgtuqpcngu"{"uqekcngu"vq o cp"wp"rcrgn"ko rqtvcpvgrctc"swg"nc" o wlt"vq o g"nc"
fgekuk»p0"

Gp"nqu"Ànvk o qu"co"qu"ug"jc"kpetg o gpvcf"nc"dtgej c"fg"i 2pgtq"gp"Dqnxkc."jcekpfg" o a"u"
itcpfg"nc"fkxkuk»p"fg"tgewtuqu"gpvtg"jq o dtgu"{" o wltgu."jgejq"swg"chgevc"nc"
rctvkekrcek»p"fg"nc" o wlt"gp"nc"geppq o c."gfwecek»p."gurgtcp|c"fg"xkfc"{"a o dkvq"ncdqtcn"
ewcnkhkecfq0"UgiÀp"gn"kpht o g"inqdcn"fg"Dtgej c"fg" I 2pgtq"Dqnxkc"cevwn o gpvg"ug"
gpewgpvtc"gp"gn"rwguvq"78"fg"tcpmkpi"fg"nc"dtgej c"fg"i 2pgtq"eqp"wp"p fkeg"fgn"95 " "swg"
kfgpvkhkec"nc"tgenkfcf"fg"375"rcfugu."rqukekqpcpfg"c"pwguvtq"rcf"u"gpvtg"nqu"ekpewgpvc"
rcfugu" o a"u"tg|cicfqu"fgn"tcpmkpi"*Yqtnf"Geppq o ke"Hqtwo."4245+0

Nc"rtgugpv"kpvguvkicek»p"guvwfk"uk"gzkuvgp"dcttgtcu"swg"fgdgp"gphtgpvtc"ncu" o wltgu"
glgewkxcu"rctc"cxcp|ct"gp"uwu"ecttgtcu"rtqhgukqpcngu"{"qewrct"ectiqu"fg"nkfgtc|i q"gp"nc"
g o rtguc"Nc"Dqnxkcpc"Ekctw|"a tgc"eq o gtekn"fg"nc"uwewtucn"Nc"Rc|0

Ogfkcpvg"guvg"guvwfkq"ug"rwgfg"kgpvhkect"ncu"dcttgtcu"swg"fcprcuq"c"guvc"fgukiwcnfcf"{"
c"nc"xcg|"dwuct"cnvgtpcvxcu"fg"uqnwek»p"q"fg" o glqtc"c"rqnvkecu"kpvgtpcu"fg"nc"eq o rc"o"q"
vc o dk²p"tgrnkectncu"gp"qvtcu"g o rtguc"rctc"c o kqqtct"nc"dtgej c"gzkuvgpvg0

CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción al tema de investigación

1.1.1. Antecedentes de la investigación

Según la Organización Internacional del trabajo en un estudio realizado sobre la Brecha de género salarial, en las últimas décadas en América Latina las mujeres se han incorporado al mercado laboral de manera creciente, sin embargo esta incorporación se ha realizado en una situación de desventaja que todavía en la actualidad se manifiesta con un grado mayor de desempleo, mayor informalidad y una fuerte concentración en determinadas ocupaciones y en la parte baja o media de la estructura jerárquica de las empresas e instituciones. Esto se puede deber a que las mujeres siguen siendo consideradas sólo como esposas o madres dentro de la familia en las que los hombres siguen ejerciendo el rol de proveedores principales de ingresos y se asume que el salario de las mujeres es un complemento de ese ingreso principal. (Organización Internacional del trabajo)

A pesar de que el progreso de la mujer en América Latina ha crecido en las últimas décadas, y que ahora muchas mujeres ocupan lugares centrales en el mundo del arte, política, negocios, ciencias y deporte y que las leyes protegen por igual y el incremento de su participación en la fuerza laboral ha sido rápido, aumentando 17 puntos porcentuales en los 25 años entre 1990 y 2015, las mujeres siguen teniendo un 30% menos de probabilidades que los hombres de tener un empleo, y una mayor probabilidad de ser pobres y llegar a la vejez sin una pensión decente. (Bando, Berlinski, y Carrasco 2019)

Según un estudio sobre la Coyuntura laboral en América Latina una de las primeras brechas que hay entre hombres y mujeres en el mercado laboral se encuentra en la oportunidad de poder participar en el mercado laboral y en la decisión de hacerlo, en este caso para la mujer la decisión de trabajar o no en el hogar; para ello hay muchos factores que influyen esta decisión desde el conformar una familia e invertir en su

educación así también el contexto económico, social, institucional y los valores, preferencias personales y sociales toman un papel importante para que la mujer tome la decisión. Según este estudio desde principios de los 90 hasta la actualidad en la mayoría de los países de América Latina ha habido un aumento significativo en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, se observa que la tasa de participación de las mujeres de 15 años o más en 18 países de la región aumentó 11 puntos porcentuales y pasó del 41% a principios de los noventa a cerca del 52% en promedio en 2018.

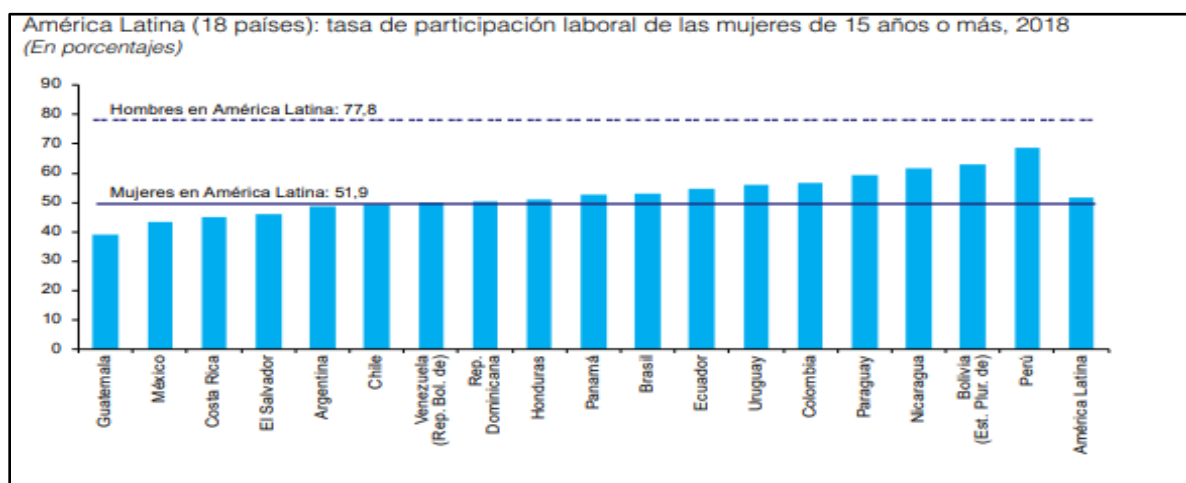


Ilustración 1: Tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o mas

Nota: Gráfico tomado del estudio (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, 2019)

América Latina (17 países): crecimiento de la tasa de participación laboral, por país, 1990-2018 (En puntos porcentuales)			
	1990-2000	2000-2010	2010-2018
Argentina	8,9	4,0	0,6
Bolivia (Estado Plurinacional de)	16,4	3,2	0,2
Brasil	0,8	3,5	-1,2
Chile	4,4	7,7	3,8
Colombia	0,7	-1,7	1,3
Costa Rica	4,6	6,1	0,7
Ecuador	-2,4	2,3	6,3
El Salvador	2,1	2,5	-1,1
Honduras	9,5	-0,8	7,5
México	3,1	3,6	1,0
Nicaragua	10,8	13,6	3,6
Panamá	0,3	4,9	7,0
Paraguay	0,6	-0,5	6,4
Perú	12,5	7,9	-2,3
República Dominicana		1,7	8,7
Uruguay	5,3	5,8	0,9
Venezuela (República Bolivariana de)	16,3	-3,0	0,7
América Latina (mujeres)	3,6	3,2	2,5
América Latina (hombres)	0,2	-0,4	-0,8

Ilustración 2: Crecimiento de la tasa de participación laboral por país

Nota: Gráfico tomado del estudio (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, 2019)

Según el World Economic Fórum, en su informe global sobre la Brecha de Género 2023, indica que los avances en la igualdad de género se han visto frenados a causa de la crisis económica, según los datos recopilados, la tasa de contratación de mujeres en puestos de liderazgo se ha estancado y la proporción de los puestos ocupados por mujeres está descendiendo drásticamente desde puestos de nivel básico hasta la alta gerencia, este fenómeno ha sido observado en todos los sectores. (World Economic Forum, 2023).

En los últimos años se ha incrementado la brecha de género en Bolivia, haciendo más grande la división de recursos entre hombres y mujeres, hecho que afecta la participación de la mujer en la economía, educación, esperanza de vida y ámbito laboral cualificado. Según el informe global de Brecha de Género Bolivia actualmente se encuentra en el puesto 56 del ranking de la brecha de género con un índice del 73% que identifica la realidad de 153 países, posicionando a nuestro país entre los cincuenta países más rezagados del ranking (World Economic Forum, 2023).

Debido a la crisis económica mundial por la cual se está atravesando, y de acuerdo con los informes sobre brecha de género en el mundo y específicamente en Bolivia,

Bolivia - Índice Global de la Brecha de Género		
Fecha	Ranking de la Brecha de Género	Índice de la Brecha de Género
2023	56°	0,7300
2022	51°	0,7340
2021	61°	0,7220
2020	42°	0,7340
2018	25°	0,7480
2017	17°	0,7580
2016	23°	0,7457
2015	22°	0,7490
2014	58°	0,7049
2013	27°	0,7340
2012	30°	0,7222
2011	62°	0,6862
2010	76°	0,6751
2009	82°	0,6693
2008	80°	0,6667
2007	80°	0,6574
2006	87°	0,6335

las mujeres van perdiendo participación en el mercado laboral, Pese a los avances y lucha para lograr la igualdad de género a nivel mundial, el país se encuentra rezagado en esa lucha.

Ilustración 3: Posición de Bolivia en el índice global de brecha de género

Nota: Fuente <https://datosmacro.expansion.com/>

Este fenómeno es latente en el mercado laboral, especialmente al tratarse de cargos ejecutivos gerenciales o de liderazgo que son ocupados en su mayoría por hombres. En Bolivia las mujeres perciben una menor remuneración salarial respecto a los hombres en cargos laborales similares. (Brecha-de-ingresos-laborales-por-genero-en-Bolivia-Un-analisis-de-su-evolucion-en-el-periodo-1993-a-2018.pdf)

1.2. Planteamiento del problema

En Bolivia la participación de la mujer en cargos de liderazgo o directivos en empresas e instituciones es mínima, según un estudio realizado por la Fundación Iguales en el eje troncal de Bolivia respecto a la participación de la mujer en la mediana y gran empresa muestra que solo el 35 % de la planilla de trabajadores son mujeres y que en cargos gerenciales existe una fuerte tendencia masculina.



Ilustración 4: Porcentaje de empresas que tienen una mujer como Máxima Autoridad

Nota: El gráfico muestra en porcentaje empresas que actualmente tienen una mujer como máxima autoridad. Gráfico tomado de Fundación Iguales – Estudio sobre brecha de género Laboral en la Empresa Boliviana

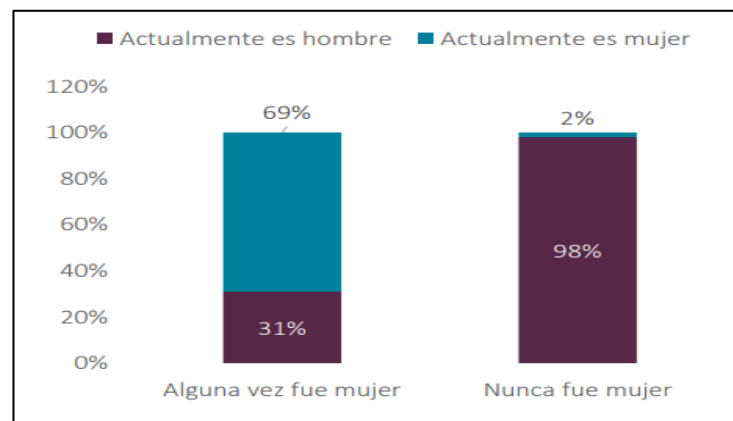


Ilustración 5: Porcentaje empresas que actualmente tienen una mujer como Máxima autoridad y que alguna vez tuvieron una mujer como máxima autoridad

Nota: El gráfico muestra en porcentaje empresas que actualmente tienen una mujer como Máxima autoridad y que alguna vez tuvieron una mujer como máxima autoridad. Gráfico tomado de Fundación Iguales – Estudio sobre brecha de género Laboral en la Empresa Boliviana

Si bien existe un grado de participación femenina en los directorios empresariales, es necesario identificar las barreras y tropiezos que debe enfrentar la mujer para asumir estos cargos y crear políticas empresariales que estimulen la equidad de género.

La Boliviana Ciacruz de Seguros, empresa objeto del presente trabajo, es una compañía referente en el mercado de seguros con 77 años de experiencia. Respecto a la plantilla general, la misma está compuesta por un 47% de mujeres, el nivel medio

de los cargos gerenciales es ocupado por el género femenino en un 55% y gerencias ejecutivas 41% (memoria institucional LBC, 2022)

Pese a estos resultados es el interés de la presente investigación, conocer cuáles son las barreras que las mujeres ejecutivas deben enfrentar para alcanzar cargos de liderazgo en el área comercial de la oficina de La Paz de La Boliviana Ciacruz Seguros

1.3. Objetivo general y objetivos específicos de la investigación

A continuación, se presenta el objetivo general que explica dónde se pretende llegar con la investigación, así como los objetivos específicos que determinan de manera precisa y puntual cómo se pretende alcanzar los resultados de la investigación. En ese sentido los objetivos del presente trabajo son los siguientes:

1.3.1. Objetivo general

Identificar las barreras que deben enfrentar las mujeres ejecutivas para avanzar en sus carreras profesionales y ocupar cargos de liderazgo en la empresa La Boliviana Ciacruz de Seguros área comercial de la sucursal La Paz

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Conocer la situación actual respecto al crecimiento de la carrera de las mujeres ejecutivas en la Boliviana Ciacruz Seguros
- b) Conocer las políticas internas y acciones que la Boliviana Ciacruz Seguros realiza para promover el crecimiento laboral de las mujeres dentro la empresa.
- c) Identificar los tipos de barreras que dificultan el progreso de las carreras de las mujeres ejecutivas.

1.4. Alcances de la investigación

1.4.1. Alcance temático

El alcance temático del presente trabajo de investigación se circunscribe en la Administración de Empresas enfocada en el área de Recursos Humanos, específicamente se relaciona con la igualdad de género en el ámbito laboral empresarial.

Dentro el proceso administrativo tenemos las funciones de planificar, organizar dirigir y controlar, las cuales ayudan a poder gestionar los recursos de una empresa de manera eficiente y eficaz es así que la igualdad de género laboral está relacionada con la

administración de recursos humanos pues esta tiene la tarea de gestionar el talento humano de una empresa de manera eficiente para poder alcanzar los objetivos de la empresa sacando a relucir las competencias, aptitudes y actitudes de su recurso humano así como también cumplir con aspectos como selección, motivación y retención de personal.

También se estudia el comportamiento organizacional de las empresas ya que es ahí donde se puede distinguir la existencia o falta de igualdad de género dentro de las organizaciones dado que una cultura organizacional que ofrece igualdad de oportunidades y trato a sus empleados permitirá disminuir dentro la organización la brecha de género en el ámbito laboral

1.4.2. Alcance geográfico

Para la presente investigación se realizará un estudio a las colaboradoras en cargos medios, altos y ejecutivas comerciales de la empresa La Boliviana Ciacruz en la sucursal de La Paz

1.4.3. Alcance temporal

La presente investigación estudiará la realidad de las mujeres ejecutivas del área comercial de la sucursal La Paz de La Boliviana Ciacruz durante las gestiones 2022 – 2023

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación estudia si existen barreras que deben enfrentar las mujeres ejecutivas para avanzar en sus carreras profesionales y ocupar cargos de liderazgo en la empresa La Boliviana Ciacruz área comercial de la sucursal La Paz.

Como se mencionó con anterioridad, según el informe global de Brecha de Género Bolivia actualmente se encuentra en el puesto 56 del ranking de la brecha de género con un índice del 73% que identifica la realidad de 153 países, posicionando a nuestro país entre los cincuenta países más rezagados del ranking (World Economic Forum, 2023).

Mediante este estudio se puede identificar las barreras que dan paso a esta desigualdad y a la vez buscar alternativas de solución o de mejora a políticas internas de la compañía o también replicarlas en otras empresas para aminorar la brecha existente.

1.5.2. Justificación práctica

Este trabajo de investigación estudiara las barreras que enfrentan las ejecutivas del área comercial de la sucursal La Paz de La Boliviana Ciacruz, para alcanzar niveles de liderazgo dentro la organización lo cual es útil para la empresa pues le permite tener un mayor conocimiento de las dificultades que enfrenta el personal ejecutivo femenino de la empresa a lo largo de su carrera dentro de la misma, y podrás corregir o reformular sus políticas internas de ser necesario.

De esta manera La Boliviana Ciacruz podrá enfocar sus esfuerzos en reducir la brecha de género, mejorar la administración de su recurso humano, producir un mejor clima laboral y mayor productividad.

También esta investigación permitirá al gobierno tener información actualizada sobre la efectividad o falta de esta sobre sus políticas públicas con relación a la equidad de género y crear nuevas políticas que ayuden a la mujer a ser promovida en iguales condiciones.

1.5.3. Justificación social

Este trabajo de investigación pretende resaltar la importancia de la equidad y la justicia ya que puede revelar desigualdades sistémicas que privan a las mujeres de igualdad de oportunidades y derechos en el trabajo.

Así mismo la brecha de género tiene consecuencias económicas significativas. Cuando las mujeres enfrentan obstáculos para acceder a ciertos puestos o sufren discriminación salarial, se reduce el potencial económico global de la sociedad.

La participación igualitaria de hombres y mujeres en el mercado laboral no solo es una cuestión de igualdad, sino que también contribuye al desarrollo social. Facilita la diversidad de ideas, experiencias y perspectivas, lo que puede llevar a una mayor innovación y progreso.

Investigar y exponer la brecha de género en el trabajo puede impulsar un cambio cultural. Puede sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género y fomentar políticas y prácticas más inclusivas.

En resumen, un estudio sobre la brecha de género en el ámbito laboral no solo busca evidenciar una desigualdad sistémica, sino que también busca crear conciencia, impulsar cambios y promover la equidad en la sociedad.

1.5.4. Justificación metodológica

Para el presente estudio se va a realizar encuestas a las mujeres en cargos medios, tácticos y estratégicos del área comercial de la sucursal La Paz y una entrevista a la gerente de Gestión de Talento de modo que se recopilaran datos que permitieran medir las variables del estudio dentro de este contexto.

Esta investigación es un trabajo en gran parte documental dado que recopila información de distintos documentos ya existentes y amplía y actualiza la información que se tiene sobre la Brecha de Género en Bolivia, específicamente en las oportunidades de las mujeres de participación en puestos de liderazgo empresarial y las barreras a las que se enfrentan en este propósito.

Con la conclusión de este trabajo se pretende que sirva como fuente documental en la cual se puedan apoyar futuras investigaciones documentales.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Definición de género

Según la RAE se define género como:

- m. Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.
- m. Clase o tipo a que pertenecen personas o cosas. Ese género de bromas no me gusta.
- m. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

La definición de género para este trabajo de investigación es muy importante puesto que la discriminación parte de la diferencia entre hombre y mujer. En este sentido se puede definir el término de género como las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función al sexo; por otro lado, el término sexo se refiere a la función de la biología de las personas.

Las diferencias naturales marcadas por la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones que obstaculizan la reducción de la discriminación hacia la mujer. Desde el punto de vista económico, la función que cumplen los hombres y las mujeres es diferente, los estudios del desarrollo económico se centran básicamente en indicadores que se analizan desde el punto de vista de la producción de bienes y servicios, ignorando de esta manera el trabajo productivo no remunerado; por ejemplo, los trabajos del hogar que son comúnmente realizados por las mujeres. (Jauregui De Gainza, María Luisa (1992))

2.1.2. Brecha de género

Según la Unidad de Igualdad de Género (Junta de Andalucía) La brecha de género es una forma de representar la disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades. Este concepto puede aplicarse a distintos campos, como el trabajo, la política o la educación. Por ejemplo, las mujeres tienen más dificultad para acceder a los puestos mejor remunerados, ocupan menos puestos públicos y en ocasiones no tienen acceso a educación por el hecho de serlo. Estas diferencias se

pueden cuantificar con indicadores concretos para calcular la brecha de género en un ámbito específico.

2.1.3. Equidad de género

Según Araya la equidad de género es definida como: El proceso que garantiza el acceso de las mujeres y los hombres a un conjunto de saberes, habilidades y destrezas que les permiten estar en mejores y más iguales condiciones de vida. Significa educar en la diferencia y desde la diferencia para validar las características humanas (ternura, deseo, solidaridad, raciocinio-lógico, entre otras) como expresiones del mismo sustrato, no exclusivas de ninguno de los sexos y necesarias para la supervivencia humana en general. (ArayaUmaña, S., 2003. Un matrimonio conveniente: el género y la educación. Revista Educación, 27(2), 11-25.)

La equidad de género se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades (UNESCO, 2014, pág. 106).

2.1.4. Igualdad de género

Igualdad de género: se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. (Igualdad de género UNESCO)

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2010): “La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y desarrollo sostenible”.

2.1.5. Discriminación

Discriminación es una situación que se refiere a tratar a una persona —o a un grupo de personas— de forma desigual y menos favorable que a otra persona o colectivo y que les dificulta o impide participar en la vida social, política, económica y cultural por diversos factores que, en muchas ocasiones, están entrelazados y vinculados entre sí.

El Artículo 1^a de la convención sobre discriminación en el empleo y la ocupación – *Discrimination (Employment and Occupation) Convention – 1958* define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a raza, color de piel, sexo, religión, pensamiento político, nacionalidad u origen social que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación.

2.1.6. Discriminación laboral

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), define la discriminación laboral como aquel empleo y la ocupación que se trata de diferente forma y menos favorable como consecuencia a determinadas características como el sexo. Sin embargo, no todas las diferencias o distinciones en el ámbito laboral deben considerarse como discriminación; por ejemplo, según la división de trabajo por sectores o profesiones y los méritos individuales no son considerados como discriminación, tampoco se considera discriminación al trato diferente que se da a las personas que cuentan con capacidades diferentes.

2.1.7. Comportamiento organizacional

Es el estudio de la dinámica de la organización y como los grupos e individuos se comportan dentro de ellas. (Idalberto Chiavenato, introducción a la teoría general de la administración.)

De acuerdo con Idalberto Chiavenato, el Comportamiento Organizacional depende de ciertas características que poseen las organizaciones y su entorno, tales como manejo de contingencias, situaciones, mentalidad y estructura organizacional establecida para la toma de decisiones y la operación regular. Otros aspectos que influyen son el

contexto ambiental, el negocio, los procesos internos y muchas otras variables relevantes, pero, en gran medida, las personas que conforman la organización. (Idalberto Chiavenato, «Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones»)

Según Robbins Stephen, Comportamiento Organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que tienen los individuos, los grupos y las estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización (Robbins Stephen Comportamiento organizacional)

Es importante recalcar que la relación entre el comportamiento organizacional y la brecha de género laboral es significativa, ya que el comportamiento organizacional se refiere al estudio de cómo las personas interactúan dentro de una organización y cómo estas interacciones afectan el rendimiento laboral y el ambiente de trabajo en este sentido la brecha de género puede influir en varios aspectos del comportamiento organizacional como ser:

Cultura organizacional: Si una empresa tiene valores arraigados de desigualdad o estereotipos de género, esto puede eternizar la discriminación y la brecha de género en el lugar de trabajo.

Diversidad e inclusión: Las organizaciones que fomentan la diversidad de género tienden a ser más inclusivas y tienen menos probabilidades de perpetuar la brecha de género.

Liderazgo y toma de decisiones: La brecha de género puede influir en la manera en que se toman decisiones dentro de una organización. Si hay una falta de representación femenina en roles de liderazgo, las decisiones estratégicas pueden no reflejar las necesidades y perspectivas de las mujeres en la fuerza laboral.

Desarrollo profesional: Las oportunidades de desarrollo y promoción profesional también pueden verse afectadas por la brecha de género. Si existen obstáculos sistémicos que impiden que las mujeres avancen en sus carreras, esto puede influir en su comportamiento y motivación dentro de la organización.

Clima laboral: La percepción de equidad y justicia dentro de la organización puede afectar el compromiso y la satisfacción laboral. Si hay una brecha de género evidente, puede generar un clima laboral tenso y disminuir la moral de los empleados.

En resumen, el comportamiento organizacional y la brecha de género están íntimamente relacionados. Las políticas, prácticas y cultura de una organización pueden influir en la magnitud y persistencia de la brecha de género en el ámbito laboral. Por lo tanto, abordar esta disparidad desde una perspectiva de comportamiento organizacional puede ser fundamental para promover la igualdad de género en el trabajo.

2.2. Marco normativo

Este trabajo de investigación se apoya en la normativa legal vigente que hace referencia a la igualdad de género en el ámbito laboral

2.2.1. Constitución Política Del Estado

Se va a revisar los artículos de la Constitución Política del Estado que se relacionen a la igualdad de género en el ámbito laboral en el Estado Plurinacional de Bolivia.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO (CPE)

PRIMERA PARTE BASES FUNDAMENTALES DEL ESTADO

DERECHOS, DEBERES Y GARANTÍAS

CAPITULO SEGUNDO PRINCIPIOS, VALORES Y FINES DEL ESTADO

ARTICULO 8

- II. El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.

ARTICULO 9

Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley:

- I. Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales.

- II. Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe.
- III. Reafirmar y consolidar la unidad del país, y preservar como patrimonio histórico y humano la diversidad plurinacional.
- IV. Garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.
- V. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.
- VI. Promover y garantizar el aprovechamiento responsable y planificado de los recursos naturales, e impulsar su industrialización, a través del desarrollo y del fortalecimiento de la base productiva en sus diferentes dimensiones y niveles, así como la conservación del medio ambiente, para el bienestar de las generaciones actuales y futuras

CAPÍTULO TERCERO SISTEMA DE GOBIERNO

Artículo 11.

- I. La República de Bolivia adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres.

TÍTULO II

DERECHOS FUNDAMENTALES Y GARANTÍAS

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 14.

- I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna.
- II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 15.

- I. Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado,

- II. ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte.
- III. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.

SECCIÓN III DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO

Artículo 47.

- I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.
- II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.
- III. El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de producción.

Artículo 48.

- I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.
- II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.
- III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.
- IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.
- V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.
- VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.
- VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

SECCIÓN VI

DERECHOS DE LAS FAMILIAS

Artículo 62.

El Estado reconoce y protege a las familias como el núcleo fundamental de la sociedad, y garantizará las condiciones sociales y económicas necesarias para su desarrollo integral. Todos sus integrantes tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades.

2.2.2.LEY GENERAL DEL TRABAJO

También, se revisaron los artículos pertenecientes a los capítulos de la Ley General del Trabajo en Bolivia que estén relacionados con la igualdad de género en el ámbito laboral.

CAPITULO VI.- DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

Art. 58.- Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de uno y otro sexo, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.

Art. 59.- Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres, pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

Art. 60.- Las mujeres y menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.

Art. 61.- Las mujeres embarazadas descansarán desde 15 días antes hasta 45 después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieron casos de enfermedad. Conservarán su derecho al empleo percibirán el 50 por ciento de sus salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día, no inferiores en total a una hora.

Art. 62.- Las empresas que ocupen más de 50 obreros, mantendrán salas cunas, conforme a los planes que se establezcan.

Art. 63.- Los patronos que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán todas las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo. Todas las disposiciones de este capítulo pueden ser definidas por acción pública particularmente, por las sociedades protectoras de la infancia y maternidad.

(La Gaceta Oficial Estado Plurinacional de Bolivia)

Tanto la Ley general del Trabajo como la constitución política del estado, promueven la igualdad de género y le brindan a la mujer seguridad en el ámbito laboral, sin embargo, podría existir carencia en la implementación de esta normativa dado que la brecha de género en Bolivia es del 73%

Asimismo, la normativa podría no ser suficiente dado que asume que el cuidado de la familia lo desempeña la mujer, por lo que se le otorga licencia por maternidad de noventa días, mientras que al varón sólo se le da tres días, esto podría ocasionar que unas de las principales barreras al progreso profesional de las mujeres, la desigualdad en responsabilidades domésticas y familiares, persistan ya que no se estaría promoviendo el reparto entre mujeres y hombres de estas responsabilidades.

2.3. Marco Institucional

2.3.1. Historia de la empresa

En el año 1946 se funda la Compañía Boliviana de seguros S.A., más adelante en 1975 el Sr. Gonzalo Bedoya Herrera conformaría La Continental de Seguros y Reaseguros S.A.

En 1989 nace La Boliviana de Seguros y Reaseguros S.A. de la fusión entre La Continental de Seguros y Reaseguros S.A. y la Compañía Boliviana de Seguros S.A.

En 1993 se incorpora la Compañía de Seguros y Reaseguros Santa Cruz (CIACRUZ)S.A. para formar La Boliviana Ciacruz de Seguros y Reaseguros S.A:

En el año 1999 a raíz de la ley de seguros 1883 La Boliviana Ciacruz (LBC) divide su operación en dos empresas:

- La Boliviana Ciacruz de Seguros y Reaseguros S.A.
- La Boliviana Ciacruz Seguros Personales S.A.

Para el año 2000 la empresa firma una alianza con Zurich Financial Services como socio estratégico, con la compra del 51% del paquete accionario de la compañía. Esta fue la operación internacional más importante realizada en el campo de seguros.

En el año 2011, una década después de la firma con Zurich, Gonzalo Bedoya Herrera decide negociar la adquisición total de las acciones de la compañía. En una histórica transacción,

La Boliviana Ciacruz consolida la recompra del 51% del paquete accionario que pertenecía al grupo Zurich Financial Services.

El 2016 La Boliviana Ciacruz pierde a su líder, fallece el presidente vitalicio Gonzalo Bedoya Herrera, la dirección de la empresa y representación en el directorio pasa a sus hijos Rodrigo Bedoya, Gonzalo Bedoya y Nicola Bedoya. (Memoria institucional 2015 LBC Seguros)

2.3.2. Misión, visión y valores de la empresa

Según la información extraída de la página web corporativa de la empresa, se tiene lo siguiente:

VISIÓN

Ser el paradigma de los seguros en Bolivia.

MISIÓN

Aseguramos la continuidad de tus sueños creando experiencias y soluciones innovadoras en seguros “Para Toda la Vida”.

VALORES

- **Pasión:** Amamos lo que hacemos y nuestro compromiso es la excelencia.
- **Innovación:** Fomentamos la creatividad, la investigación y el desarrollo para que nuestra empresa sea más competitiva, esforzándonos en la mejora continua de nuestros sistemas y procesos, impulsando el potencial de nuestros colaboradores a través de su capacitación programada y permanente. Trabajamos incansablemente en la búsqueda de opciones para la creación de nuevos productos, mejoramos la calidad, afianzamos nuestra identidad manteniendo el crecimiento y la rentabilidad.
- **Orientación al cliente:** Nuestros clientes son el centro de nuestras operaciones, los escuchamos, atendemos, identificamos sus necesidades y colaboramos en la búsqueda de soluciones que satisfagan sus expectativas y requerimientos con un

servicio integral que genere certeza, valor agregado, fidelidad y confianza mutua.

2.3.3. Relación de Sucursales de la empresa

A la fecha la compañía cuenta con 77 años en el mercado de seguros, oficinas en 8 departamentos del país y una cantidad de 362 personas en planta distribuidas de la siguiente manera:

SUCURSAL	NRO DE PERSONAS EN PLANTA
LA PAZ	186
SANTA CRUZ	112
COCHABAMBA	27
SUCRE	10
ORURO	5
POTOSI	5
TARIJA	10
TRINIDAD	7
TOTAL	362

Tabla 1: Número de trabajadores de planta por sucursales

Nota: elaboración propia, de acuerdo con la información proporcionada por el departamento de gestión de talento de La Boliviana Ciacruz, 2022.

La Tabla 1 muestra la relación del número de trabajadores de planta distribuidos en las ocho sucursales de la empresa, se observa que las oficinas más representativas son La Paz y Santa Cruz

Según la memoria 2022 de la empresa, la plantilla general de la empresa está compuesta por un 47 % de mujeres.

SUCURSAL	NRO DE PERSONAS EN PLANTA EN EL AREA COMERCIAL
LA PAZ	39
SANTA CRUZ	37
COCHABAM	
BA	11
SUCRE	6
ORURO	4
POTOSI	4
TARIJA	6
TRINIDAD	6
TOTAL	113

Tabla 2: Número de trabajadores área comercial por sucursal.

Nota: elaboración propia, de acuerdo con la información proporcionada por el departamento de gestión de talento de La Boliviana Ciacruz,2022.

La Tabla 2 muestra la relación del número de trabajadores del área comercial distribuidos en las ocho sucursales de la empresa, y se puede observar que nuevamente la sucursal más representativa es La Paz

2.3.4. Estructura organizacional de la empresa

La empresa dentro de su estructura organizacional cuenta con una junta de accionistas, un directorio y personal ejecutivo de alta gerencia a cargo de 11 áreas, nominadas de la siguiente manera:

1. Departamento Comercial.
2. Departamento de Suscripción.
3. Departamento de Administración y Finanzas.
4. Departamento Jurídico.
5. Departamento de Reclamos
6. Departamento de Reaseguro

7. Departamento de Comunicaciones
8. Departamento de Gestión de talento
9. Departamento de transformación del Negocio y tecnología
10. Departamento de Auditoría Interna
11. Departamento de Cumplimiento.

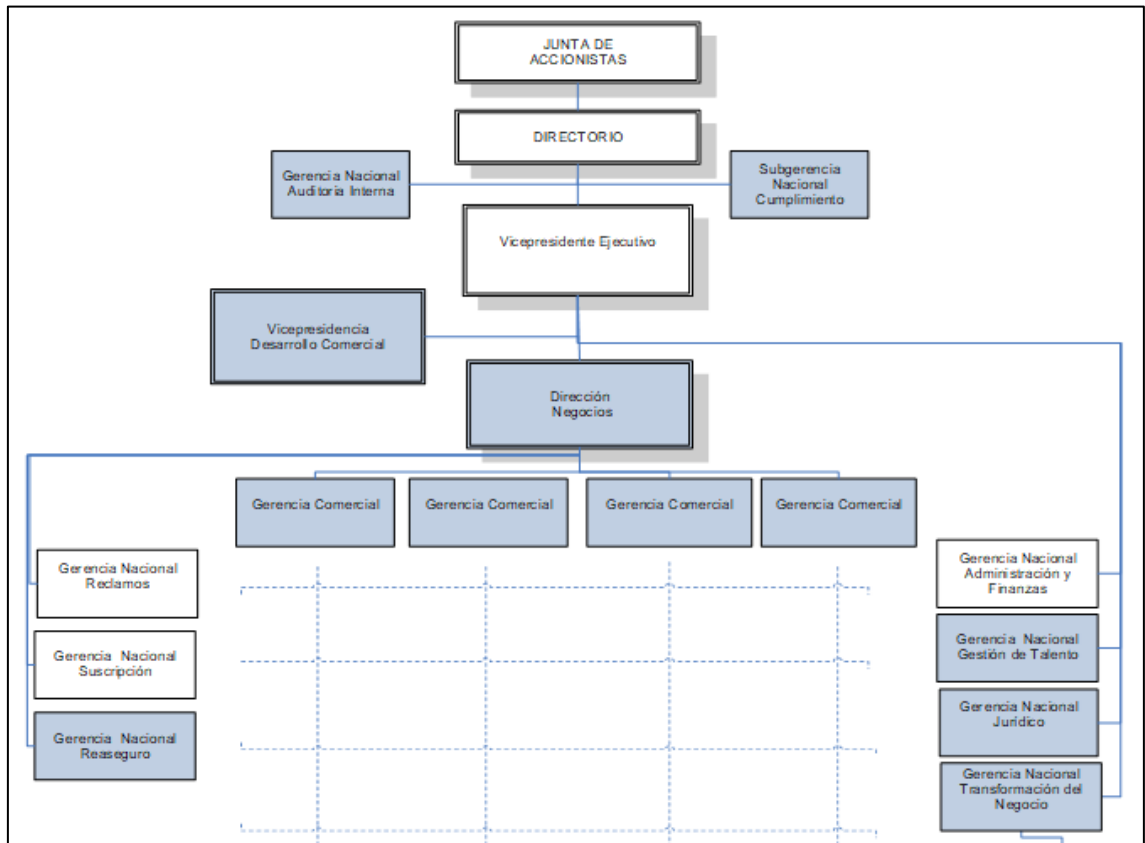


Ilustración 6: Organigrama LBC

Nota: Organigrama proporcionado por el área de Gestión de Talento de La Boliviana Ciacruz

En relación con la presente investigación según información de la Memoria Institucional 2022 se puede notar que en la junta de accionistas la participación del género femenino es del 23 % aproximadamente.

Dentro del directorio se tiene una participación del género femenino del 16 %

Dentro del nivel gerencial alto se tiene una participación del género femenino del 35%

2.3.5. Área comercial de la empresa

El canal comercial de la empresa, como muestra la tabla 2, está conformado por 113 personas y está dividido en 3 áreas principales:

- Área Empresas
- Área Seguros Masivos
- Área Personas & Pymes

Estas áreas se encargan de la captación de clientes, incremento y conservación de cartera y la administración y gestión de la misma.

Cada área comercial está orientada a un tipo específico de clientes:

El área Empresas gestiona los seguros de clientes corporativos Públicos y privados

El área de Personas & Pymes se encarga de la atención de clientes particulares y pequeñas o medianas empresas bolivianas

El área de Masivos está encargada de la gestión de seguros masivos como ser Banca seguros cuyos principales clientes son los Bancos.

2.3.6. Área comercial Sucursal La Paz

El área comercial de la sucursal La paz está conformada por un 63% de mujeres y en cargos de liderazgo se tiene un 70% de participación femenina. (Información brindada por el área de Gestión de Talento de La Boliviana Ciacruz)

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación

El presente trabajo de investigación utilizó el método deductivo. Hurtado y Toro (2007) señalan que el método deductivo consiste en partir de una o varias premisas para llegar a una conclusión. La deducción permite, mediante el razonamiento lógico, tomar una decisión sobre el grado de certeza que posee una hipótesis o formular un juicio a partir de otros juicios o premisas (p.63).

Según Bernal (2006), el método deductivo es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares (p.56).

Para Rodríguez Moguel (2005) el método deductivo parte siempre de verdades generales y progresa por el razonamiento.

Según Gómez Bastar Es un procedimiento racional que va de lo general a lo particular, posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son.

Para realizar este trabajo de investigaciones utilizo el método deductivo debido a que se estudió una situación particular partiendo de teorías generales.

En este trabajo se pretende a través de diversas investigaciones estudiadas sobre la brecha de género laboral, informes realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por el Banco de Desarrollo de América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) estudiar las barreras que limitan el acceso de mujeres ejecutivas a cargos estratégicos, los gerenciales, y cargos tácticos, como los de subgerencias y jefaturas, dentro de la empresa La Boliviana Ciacruz Seguros.

3.2. Tipo de investigación

Este trabajo de investigación es de tipo descriptivo, según Tamayo y Tamayo (2006) el tipo de investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e

interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se realiza sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo de personas o cosa funciona en el presente; este tipo de investigación trabaja sobre realidades de hecho caracterizándose principalmente por presentar una interpretación correcta.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2007) afirman que con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Para el presente trabajo de investigación se ha elegido un tipo de investigación descriptiva ya que tiene como objetivo analizar la situación actual de las carreras ejecutivas y si existen barreras que dificultan el ascenso de las mujeres en La Boliviana Ciacruz Seguros en la sucursal La Paz, a puestos de liderazgo. La investigación busca describir las características de las diferentes barreras, en el contexto planteado. También, se pretendió describir las políticas y prácticas actuales que promueven el ascenso de la mujer en la gestión empresarial de La Boliviana Ciacruz. Mediante esta información, LBC puede si es necesario replantear sus políticas y estrategias, de modo que se disminuyan los efectos de la desigualdad de género en el ámbito laboral.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental transversal porque las variables no se someten al control ni intervención de la investigadora, sino más bien al diagnóstico y evaluación, lo que permite que el análisis sea lo más cercano posible a la realidad y la recolección de datos e información se dio en un solo momento.

Para Hernández Fernández y Baptista (2007) afirman que el diseño de investigación no experimental es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, observando los fenómenos tal y como se dan naturalmente para después analizarlos.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2007), la investigación transversal o también llamada transeccional, recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.4. Población de estudio y Determinación y elección de la muestra

Para cumplir con los objetivos del presente trabajo de investigación se necesita identificar la población de estudio que según Hernández, Fernández y Baptista (2007). La población o universo es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

En este caso la población serán todas las mujeres ejecutivas en cargos ejecutivos, jefaturas subgerencias y gerencias de La Boliviana Ciacruz Seguros.

La muestra según Hernández, Fernández y Baptista (2007). es un subgrupo de la población, es decir un subconjunto de elementos de la población. Se dividen en dos ramas: muestras no probabilísticas y muestras probabilísticas. La muestra probabilística es el subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos y la muestra no probabilística o dirigida es aquella en que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

Para esta investigación se utiliza un muestreo no probabilístico por las características de la investigación, se eligió como muestra las mujeres del área comercial de la Sucursal La Paz dado que es una de las sucursales más representativas de la compañía.

3.5. Fuentes y diseño de los instrumentos de investigación

3.5.1. Fuentes de investigación.

La presente investigación utilizó fuentes primarias y secundarias.

Dentro de las fuentes primarias que según Rosso (2010) permiten obtener información de primera mano a través de entrevistas, encuestas o la observación directa a ser aplicados en los sujetos de investigación y, eventualmente, a los sujetos vinculados. Para este estudio se usó una encuesta con 20 preguntas de las cuales 14 son cerradas de selección múltiple y 6 son abiertas, que se aplicó a toda la muestra, es decir a todas

las mujeres del área comercial de la sucursal La Paz. También se usó la entrevista a la gerente nacional de Recursos humanos de LBC

En cuanto a las fuentes secundarias que según Rosso (2010) permite obtener información a partir del análisis documental o bibliográfico relacionado con el contenido y alcances de la investigación. Para esta investigación se utilizó las memorias laborales de años pasados de La Boliviana Ciacruz y también se revisaron informes y estudios sobre igualdad de género, brecha de género laboral realizados por organizaciones internacionales.

3.5.2. Procedimiento

Para la aplicación de los instrumentos de investigación en La Boliviana Ciacruz Seguros, se envió una nota formal dirigida a la Gerente Nacional de Gestión de Talento solicitando autorización para realizar el estudio con las encuestas y entrevista dentro la compañía, así como el uso de las memorias institucionales y la solicitud de información sobre el personal femenino de la compañía.

Se realizó la encuesta en la herramienta Google Forms. Y mediante un link vía correo electrónico se envió la encuesta al personal femenino del área comercial de la sucursal La Paz.

Para la entrevista con la gerente se solicitó una cita en oficinas de LBC para proceder con la entrevista.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de datos

La presente investigación se apoya en datos obtenidos a través de la encuesta realizada a las mujeres ejecutivas, jefas y subgerentes del área comercial de la sucursal La Paz. Esta encuesta se realizó a 22 mujeres del área comercial, las preguntas de la encuesta se dividen en dos tipos, 14 preguntas cerradas con escala de valoración y 6 preguntas abiertas.

Las encuestas fueron llenadas por mujeres entre los 26 y 54 años de edad, desde la Subgerencia Nacional hasta los cargos de ejecutivas comerciales.

La entrevista se realizó con la gerente Nacional de Gestión de talento, en la misma se realizaron 5 preguntas abiertas sobre las políticas y percepción de la Boliviana Ciacruz Seguros sobre la Igualdad de género dentro de la compañía.

En la presente investigación, los datos requeridos para alcanzar los objetivos específicos se recolectaron por los instrumentos como se describe a continuación:

VARIABLES	ENCUESTA	ENTREVISTA	FUENTES SECUNDARIAS
Conocer la situación actual respecto al crecimiento de la carrera de las mujeres ejecutivas en la Boliviana Ciacruz de Seguros y Reaseguros S.A.	Encuesta sobre brecha de género preguntas 1, 2 4, 16, 17, 18		Memorias anuales desde la gestión 2015
Conocer las políticas internas y acciones que la Boliviana Ciacruz de seguros y Reaseguros S.A. realiza para promover el crecimiento laboral de las mujeres dentro la empresa.		Entrevista gerente nacional gestión de talento	Memorias anuales desde la gestión 2015
Identificar los tipos de barreras que dificultan el progreso de las carreras de las mujeres ejecutivas.	Encuesta sobre brecha de género preguntas 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,13 14, 15, 19, 20		Informes sobre la igualdad de género realizados por organizaciones internacionales.

Tabla 3: Objetivos de la encuesta

Nota. Elaboración propia

4.2. Presentación de los resultados

La encuesta fue enviada a 22 mujeres del área comercial de la sucursal La Paz de La Boliviana Ciacruz. (LBC) de las cuales 20 respondieron la encuesta.

Tras el análisis de datos de la encuesta, entrevista y de las fuentes secundarias, se presentarán, a continuación, los principales resultados de esta investigación. Éstos mostrarán la situación actual de las carreras ejecutivas de las mujeres en la compañía, las barreras sociales gubernamentales, internas de las empresas e internas de las mujeres que dificultan el progreso de las carreras de las mujeres ejecutivas en La Boliviana Ciacruz en La Paz, Bolivia. Estos resultados, también, presentarán las políticas y prácticas para promover la carrera ejecutiva de la mujer en la gestión empresarial de la compañía y las diferencias de la realidad que ocurre en países líderes en igualdad de género y Bolivia.

4.2.1. Análisis de la situación actual de las mujeres ejecutivas en cargos de liderazgo en la Boliviana Ciacruz

A continuación, se muestra las respuestas de la Encuesta sobre brecha de género a las preguntas 1, 2, 4, 13, 16, 17, 18

¿SE SIENTE SATISFECHA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES EN LBC?

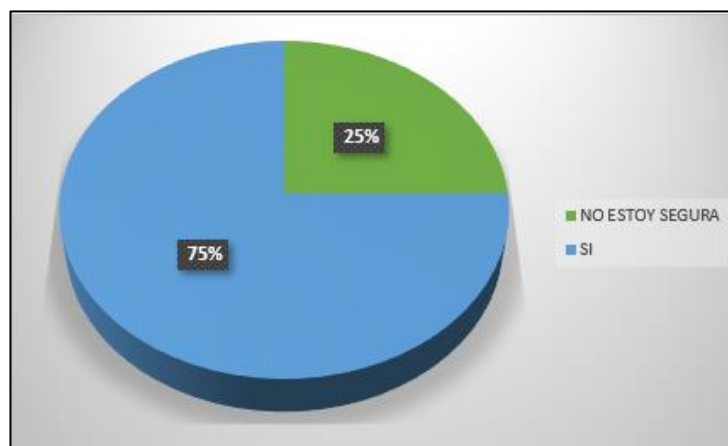


Ilustración 7: Resultado pregunta 1

Nota. Elaboración propia

En la ilustración 7 se puede observar que el 75% de las ejecutivas consideran que dentro LBC existen las mismas oportunidades tanto para hombres como para mujeres, el resto no está segura.

¿HA NOTADO UN DESEQUILIBRIO DE GENERO EN PUESTOS DE LIDERAZGO EN LBC?

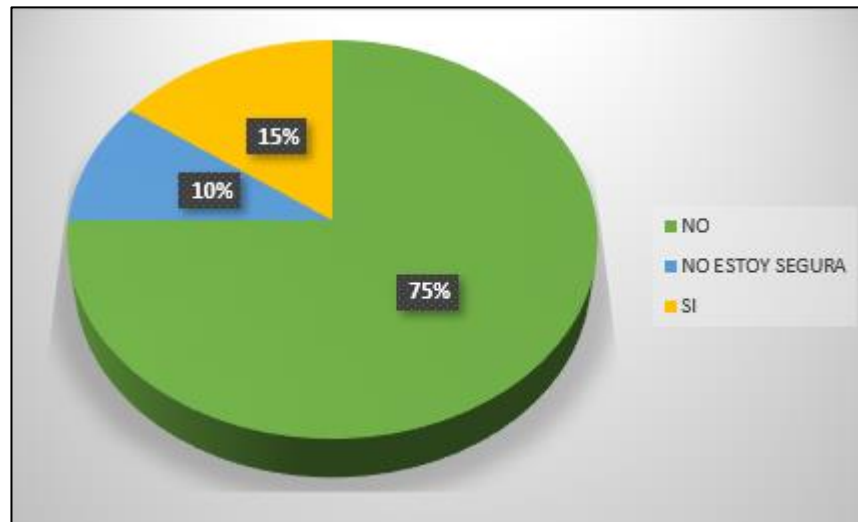


Ilustración 8: Resultado pregunta 2

Nota. Elaboración propia

La ilustración 8 indica que el 75% de las ejecutivas consideran que existe un equilibrio en los puestos de liderazgo en LBC, un 15% ha notado que, si existe desequilibrio y favoritismo con el género masculino para los puestos de liderazgo, probablemente esto debido a que en la alta gerencia de LBC la participación del género femenino es solo del 37.5% siendo que en la planilla general de la empresa el 41% este compuesto por el género femenino.

¿HA EXPERIMENTADO O PRESENCIADO DISCRIMACION DE GENERO EN SU ENTORNO LABORAL?

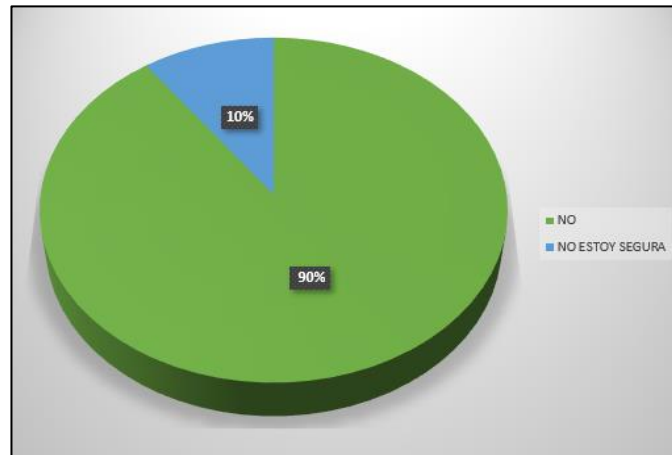


Ilustración 9: Resultado pregunta 4

Nota. Elaboración propia

¿CONSIDERA QUE TIENES ACCESO A LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE SUS COLEGAS DEL SEXO OPUESTO?

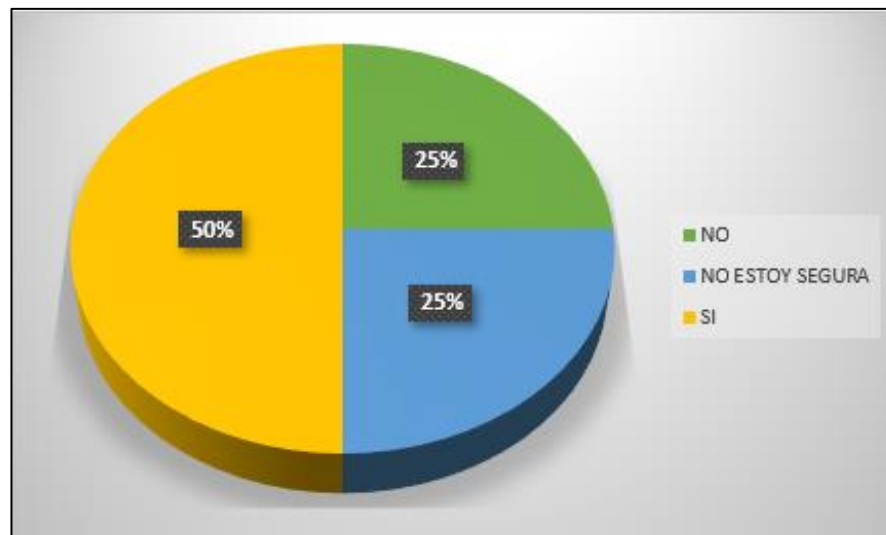


Ilustración 10: Resultado pregunta 13

Nota. Elaboración propia

En la ilustración 10 se puede observar que de las mujeres que tienen hijos un 37% no considera que tenga las mismas oportunidades de desarrollo o crecimiento dentro de la empresa el otro 38 % no está segura y solo un 25 % de las mujeres que tiene hijos considera que si puede acceder a las mismas oportunidades que el género masculino.

Esto significa que las mujeres madres consideran que el tener hijos puede ser una barrera dentro la compañía

¿CONSIDERA QUE TIENES ACCESO A LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE SUS COLEGAS DEL SEXO OPUESTO?
MUJERES CON HIJOS

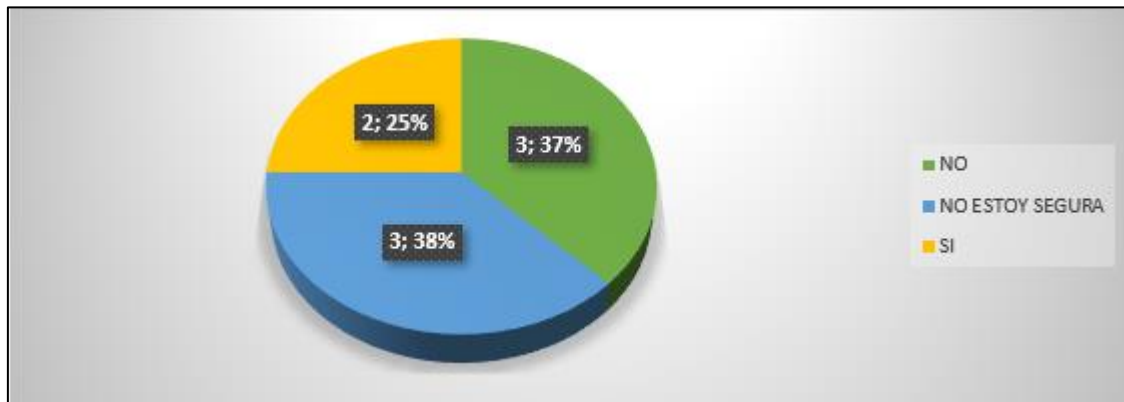


Ilustración 11: Resultado pregunta 16

Nota. Elaboración propia

¿LBC OFRECE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO?

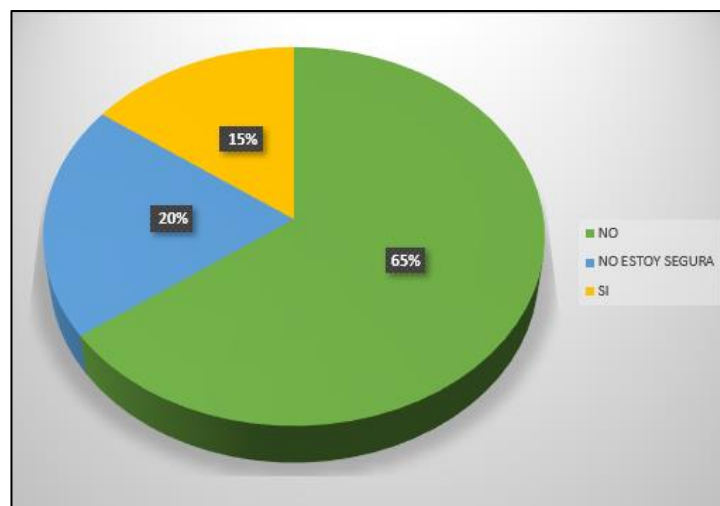


Ilustración 12: Resultado pregunta 17

Nota. Elaboración propia

¿CREES QUE LBC BRINDA SUFICIENTE APOYO PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR?

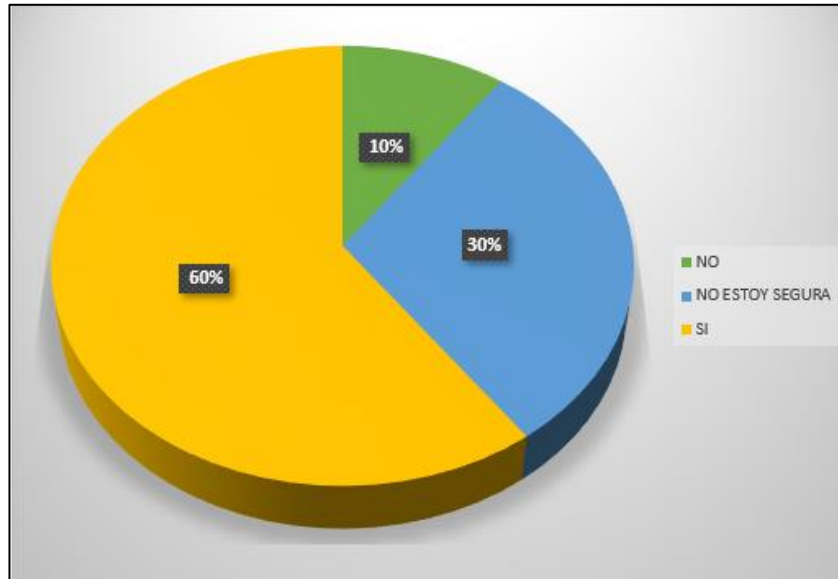


Ilustración 13: Resultado pregunta 18

Nota. Elaboración propia

¿CREES QUE LBC BRINDA SUFICIENTE APOYO PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR?

MUJERES CON HIJOS

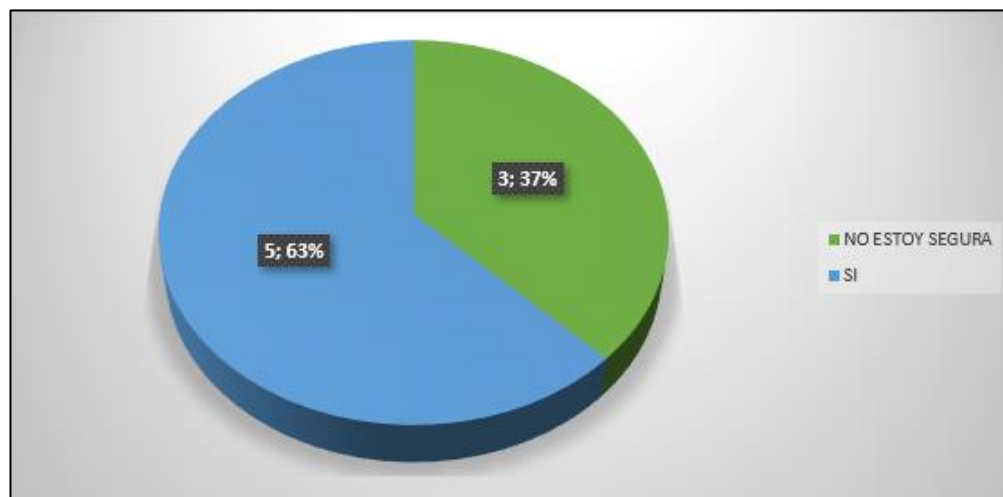


Ilustración 14: Resultado pregunta 18 (con hijos)

Nota. Elaboración propia

En la ilustración 13 vemos que el 60 % considera que LBC brinda apoyo para conciliar la vida laboral y la familiar, en la figura 8 podemos ver que el 63 % de las mujeres que tienen hijos están de acuerdo con ello.

Dentro de los ejemplos que mencionan en la encuesta sobre como LBC brinda este apoyo se menciona el trabajo hibrido, el teletrabajo, el horario continuo en el cual funciona la compañía actualmente, los webinars que dan periódicamente en los que se toca temas sobre mantener el equilibrio entre el teletrabajo y la vida familiar, ergonomía, hábitos alimenticios, entre otros; que se respetan las vacaciones y el cumplimiento de las prestaciones de ley a tiempo.

4.2.2. Análisis de las barreras que dificultan el progreso de las carreras de las mujeres ejecutivas en cargos de Liderazgo.

A continuación, se muestra las respuestas de la Encuesta sobre brecha de genero a las preguntas 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 19, 20

USTED CONSIDERA QUE, EN EL MERCADO DE TRABAJO BOLIVIANO, EXISTEN MÁS BARRERAS PARA LAS MUJERES QUE PARA LOS HOMBRES A LA HORA DE ALCANZAR LOS NIVELES PROFESIONALES MÁS ALTOS

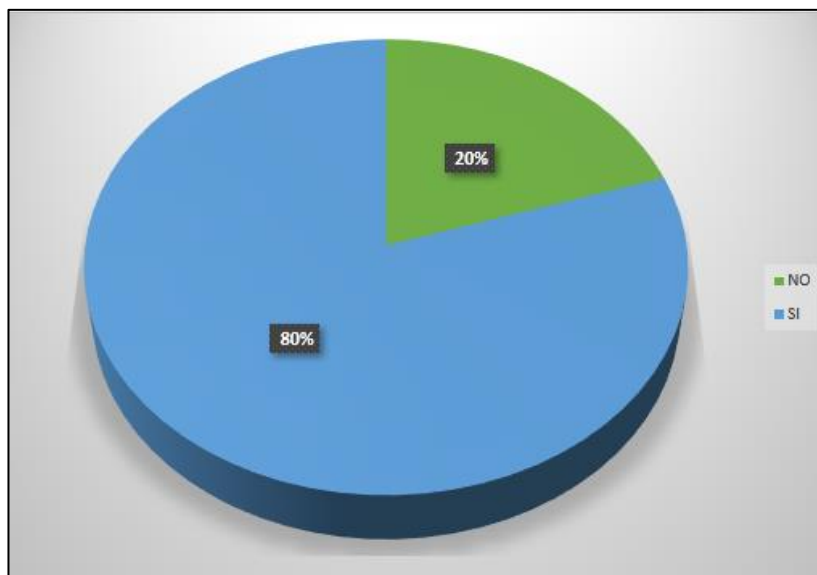


Ilustración 15: Resultado pregunta 3

Nota. Elaboración propia

La ilustración 15 muestra que, un 80% de las mujeres ejecutivas afirman que, en el rubro, existen barreras para las mujeres, que ocasionan una desigualdad de oportunidades, dentro de estas barreras mencionan la maternidad, el matrimonio, la desigualdad salarial, así como la sociedad machista de Bolivia e incluso el hecho de que se tiende a juzgar una mujer por su carácter más que a los hombres.

USTED CONSIDERA QUE EL MATRIMONIO ES UN FACTOR QUE DIFICULTA EL ACCESO A LOS NIVELES PROFESIONALES MÁS ALTOS PARA LAS MUJERES

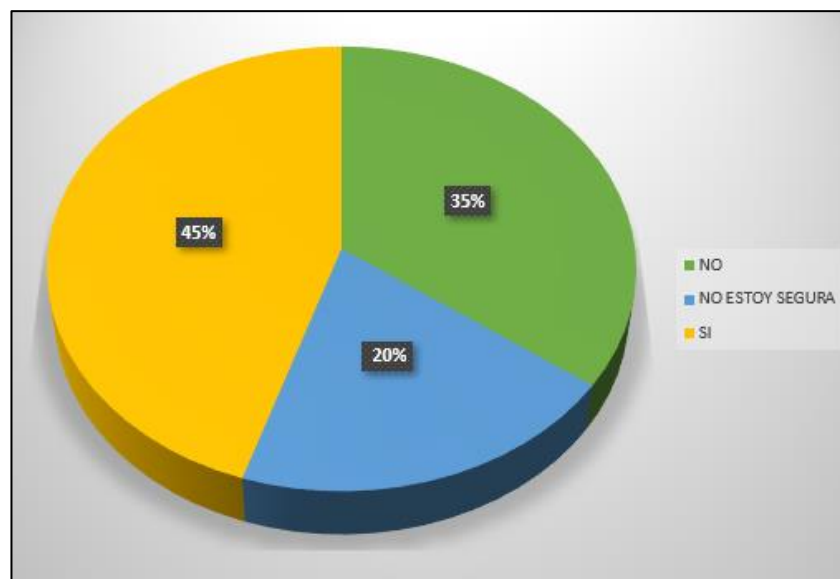


Ilustración 16: Resultado pregunta 5

Nota. Elaboración propia

La ilustración 16 muestra que el 45 % de mujeres cree que el matrimonio es una barrera para acceder a cargos de liderazgo, asimismo el gráfico coincide con el 45 % de mujeres casadas que llenaron esta encuesta y que consideran que el matrimonio es una barrera

USTED CONSIDERA QUE TENER HIJOS/AS ES UN FACTOR QUE DIFICULTA EL ACCESO A LOS NIVELES PROFESIONALES MÁS ALTOS PARA LAS MUJERES

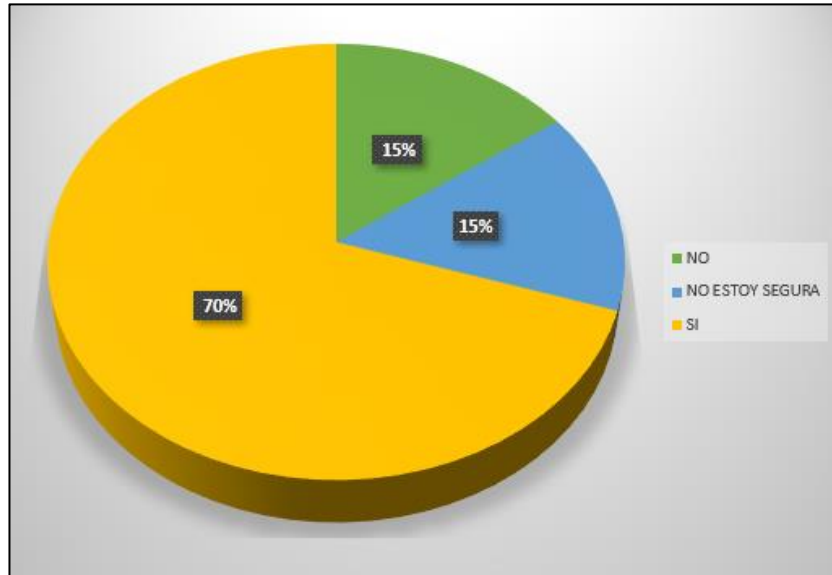


Ilustración 17: Resultado pregunta 6

Nota. Elaboración propia

USTED CONSIDERA QUE TENER HIJOS/AS ES UN FACTOR QUE DIFICULTA EL ACCESO A LOS NIVELES PROFESIONALES MÁS ALTOS PARA LAS MUJERES

Mujeres con hijos

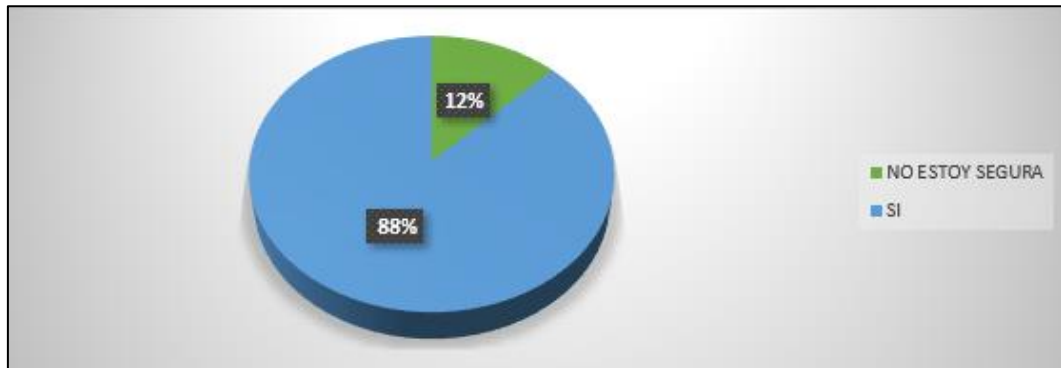


Ilustración 18: Resultado pregunta 6 (con hijos)

Nota. Elaboración propia

ESTA USTED DE ACUERDO CON LA AFIRMACION DE QUE LAS MUJERES PREFIEREN DEDICAR MÁS TIEMPO A LA VIDA FAMILIAR QUE AL DESARROLLO PROFESIONAL.

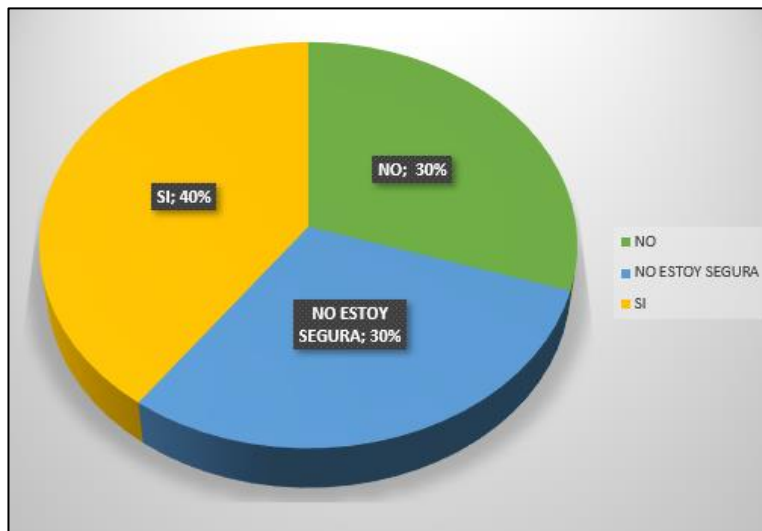


Ilustración 19: Resultado pregunta 7

Nota. Elaboración propia

ESTA USTED DE ACUERDO CON LA AFIRMACION DE QUE LAS MUJERES TIENDEN A RECHAZAR CARGOS QUE REQUIERAN HORAS DE TRABAJO EXTRA.

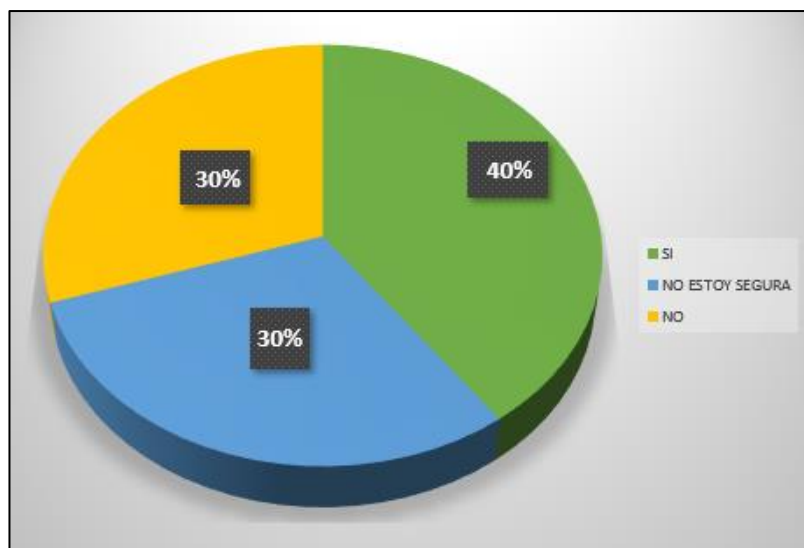


Ilustración 20: Resultado pregunta 8

Nota. Elaboración propia

La ilustración 20 muestra que un 40% de las mujeres considera que es más probable que las mujeres tienden a rechazar cargos que requieran horas de trabajo extra entre

las principales razones según la pregunta 10 mencionan que la mujer debe encargarse de las labores del hogar o la crianza y cuidado de los hijos además de tener un trabajo, ya que los hombres generalmente no realizan esas tareas.

ESTA USTED DE ACUERDO CON LA AFIRMACION DE QUE LAS MUJERES PREFIEREN DEDICAR MÁS TIEMPO A LA VIDA FAMILIAR QUE AL DESARROLLO PROFESIONAL.

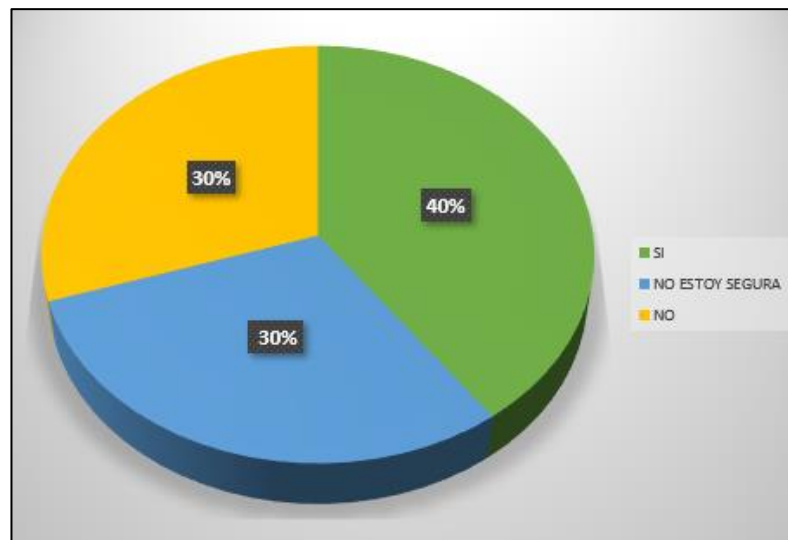


Ilustración 21: Resultado pregunta 9

Nota. Elaboración propia

ESTA USTED DE ACUERDO CON LA AFIRMACION DE QUE LAS MUJERES PREFIEREN DEDICAR MÁS TIEMPO A LA VIDA FAMILIAR QUE AL DESARROLLO PROFESIONAL.

MUJERES CASADAS CON HIJOS

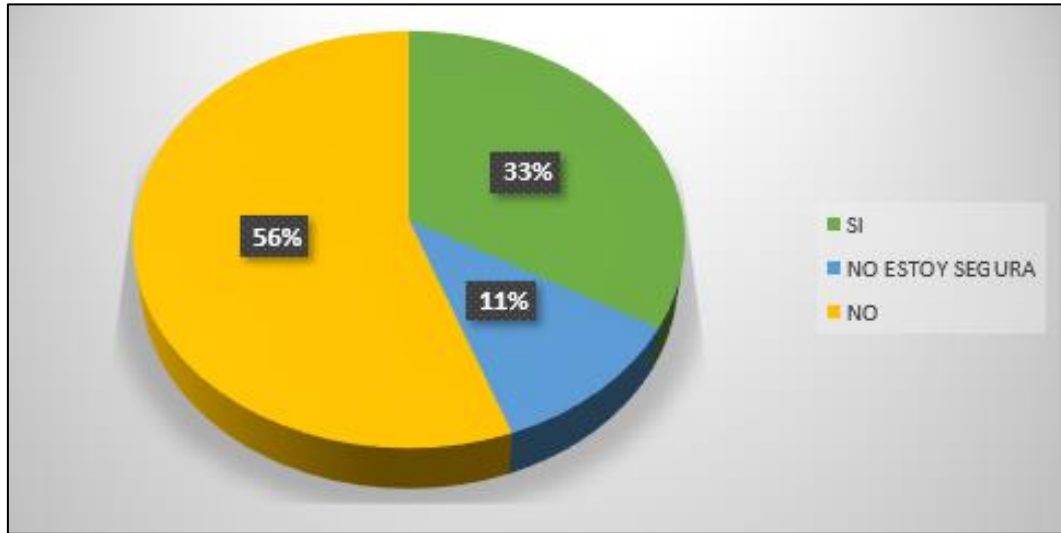


Ilustración 22: Resultado pregunta 9 (con hijos)

Nota. Elaboración propia

La ilustración 21 muestra que del total de las mujeres que llenaron la encuesta un 40% está de acuerdo con que las mujeres prefieren dedicar su tiempo a la familia y no al desarrollo personal, sin embargo, en la figura 16 se puede observar que de las mujeres casadas y con hijos el 56% no está de acuerdo con la afirmación ¿CONSIDERA QUE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE RESPALDA EL TRABAJO DE LA MUJER PARA CASOS DE MATERNIDAD?

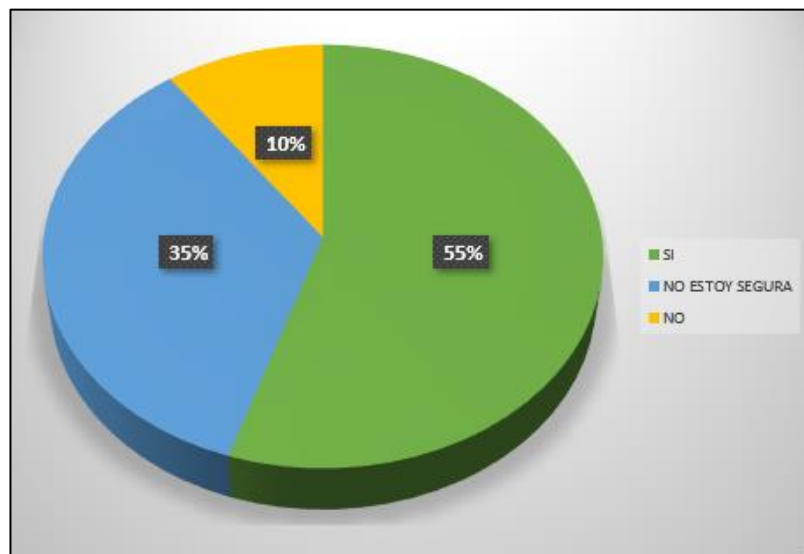


Ilustración 23: Resultado pregunta 10

Nota. Elaboración propia

La ilustración 23 muestra que el 55% de las mujeres considera que la normativa legal vigente respalda a las mujeres en casos de maternidad, de las personas que no lo consideran así mencionan que en países más desarrollados el periodo de maternidad pagado es mucho más amplio.

4.2.3. Análisis sobre las políticas internas y acciones que la Boliviana Ciacruz realiza para promover el crecimiento laboral de las mujeres dentro la empresa.

Para poder obtener resultados sobre este objetivo se realizó una entrevista con la gerente nacional de gestión de talento, a continuación, la entrevista:

Entrevista	Gerente de gestión de talento
1. En su opinión, en qué aspectos se diferencian las mujeres que ocupan cargos estratégicos gerenciales y/o vicepresidenciales, de sus contrapartes masculinas?	Los hombres suelen ser más diplomáticos en su relacionamiento y las mujeres son más detallistas y precisas en su forma de trabajo
2. LBC tiene políticas organizacionales de promoción de la igualdad de género en las posiciones estratégicas gerenciales? ¿cuáles son, específicamente, esas políticas?	No tenemos políticas específicas para las mujeres, pero al final nuestra igualdad de género es bien resaltante, incluso en un midermanagement hay más mujeres que hombres y eso es por más una esencia que tenemos como organización de ver lo mejor de cada persona independientemente de características de raza genero religión.
3. ¿en general, ¿cómo describiría el progreso profesional de las mujeres en LBC hacia cargos gerenciales?	Yo creo que parte igual que la anterior respuesta, no existe diferencia las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades mismas remuneraciones, no hay una diferencia.
4. ¿cuenta LBC con políticas amigables hacia la vida familiar del personal? ¿cuáles son, específicamente, esas políticas?	Si, entre ellas está el tema de que todos debemos tomar las vacaciones dentro la gestión correspondiente algo que ayuda mucho es el trabajo hibrido

<p>5. Que acciones se han realizado en los últimos años en LBC para promover el crecimiento de profesionales mujeres en la empresa</p>	<p>No se han realizado acciones específicas para las mujeres, nuestra organización no toma eso como un efecto, es parte de la cultura organizacional, es parte de la igualdad no importa tu raza tu genero tu religión si haces bien tu trabajo. Casualmente en nuestro rubro hay muchas mujeres</p>
--	--

Tabla 4: Entrevista con gerente de gestión de talento

Nota. Elaboración propia

De la entrevista realizada se puede concluir que, si bien La Boliviana Ciacruz no cuenta con políticas exclusivas para la igualdad de género, esta hace parte del comportamiento organizacional de la organización, que se centra en las capacidades de sus empleados.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

De los resultados de esta investigación se puede concluir que existen grandes barreras que las mujeres en Bolivia deben enfrentar para poder optar por cargos de liderazgo dentro de estas podemos mencionar

- La maternidad y el matrimonio
- Preconceptos sobre que la mujer es la que debe encargarse del hogar y del cuidado de los hijos y que el hombre es el proveedor económico principal, que además está apoyado en la normativa Boliviana por ejemplo para casos de maternidad por la desigualdad que existe entre el tiempo de baja que se le da a la madre versus el tiempo que se le otorga al padre.
- La decisión de las mujeres de invertir en su desarrollo profesional en la cual influye el contexto económico, social y familiar,
- El hecho de que una mujer en un cargo de liderazgo puede ser muy fácilmente juzgada de haber obtenido el puesto utilizando armas que no tienen que ver con su capacidad profesional.
- La normativa vigente sobre igualdad de género es muy genérica, no ahonda en la problemática sobre la brecha de género en el ámbito laboral y no cuenta con políticas que permitan equilibrar la vida laboral y familiar.

De esta investigación también se puede concluir que La Boliviana Ciacruz es una empresa que a pesar de no tener políticas estrictamente orientadas a la igualdad de género dentro de su cultura organizacional tienen clara la igualdad sin importar género, esto se puede observar en los resultados de la investigación que muestran que LBC tiene un buen porcentaje de participación femenina en su planilla general, y específicamente en el área comercial de la ciudad de La Paz se puede observar que en los puestos medios de liderazgo la participación femenina es mayor que la del género masculino, asimismo de la entrevista con la gerencia de gestión de talento se puede

concluir que la empresa busca medir el desempeño de sus colaboradores por sus resultados sin que deba intervenir si una mujer tiene hijos o es casada y que puede acceder a las mismas oportunidades de crecimiento.

Así mismo se observa que existen políticas dentro la compañía como el teletrabajo y el trabajo híbrido que hacen que el personal pueda equilibrar de mejor manera su vida laboral y familiar, tanto en mujeres como en hombres.

Se puede concluir también que es importante que la Boliviana Ciacruz a pesar de no tener una brecha de género laboral, pueda implementar capacitaciones, talleres de liderazgo y motivación a su personal femenino ya que si bien en LBC no se observa una desigualdad como tal es probable que el pensamiento de las ejecutivas por la influencia de la misma sociedad boliviana ponga barreras mentales donde realmente no las hay.

También es importante mencionar que si bien en los cargos de jefaturas existe una buena presencia femenina sería necesario que LBC pueda potenciar a estas ejecutivas para que puedan llegar a cargos mayores que actualmente en su mayoría están ocupados por hombres.

Se recomienda que se pueda trabajar en mejorar la normativa Boliviana tomando ejemplos de países pioneros en igualdad de género, donde se pueda tener políticas que impulsen la igualdad de la responsabilidad de hombres y mujeres dentro del círculo familiar, que implique el cuidado de los hijos y la atención del hogar en general.

Se recomienda que las empresas bolivianas tomen el ejemplo de La Boliviana Ciacruz por ejemplo con la implementación del teletrabajo para coadyuvar al personal a generar un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

BIBLIOGRAFIA

Bernal, C. 2006. Metodología de la investigación. In C. Bernal, Metodología de la investigación (p. 56). México. Pearson Educación.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2007). Metodología de la investigación. México.

MacGraw-Hill Interamericana Editores Hurtado, I., y Toro, J. 2007. Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. In I. Hurtado, & J. Toro. Editorial CEC S.A.

Ernesto A. Rodriguez Moguel 2005 Metodología de la Investigación La creatividad, el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesionalista de éxito.

Sergio Gómez Bastar Metodología de la investigación ISBN 978-607-733-149-0
Primera edición: 2012

Mario Tamayo y Tamayo 2006 Serie aprender a investigar Modulo 2 LA investigación. ARFO EDITORES LTDA.

Rosso, H. 2010. Guía Metodológica Para La Elaboración Del Trabajo De Grado Programas De Maestría IICCA. https://www.umsa.bo/documents/201681/0/IICCA-PostGrado_Guia_Trabajo_de_Grado.pdf/72aa9df8-ce47-2d55-6d0d-3046ba8e425e

Banco Iberoamericano del Desarrollo, septiembre 13, 2019 Desigualdad de género en America Latina: un largo camino por recorrer. Articulo

<https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/desigualdad-de-genero-en-america-latina-un-largo-camino-por-recorrer/>

Martínez Torrico, Karen Marion. (2017). Brechas de género en el mercado laboral y pobreza: una aproximación a partir de micro simulaciones. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, (28), 43-81. Recuperado en 29 de octubre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2074-47062017000200003&lng=es&tlng=es.

(ArayaUmaña, S., (2003). Un matrimonio conveniente: el género y la educación. *Revista Educación*, 27(2), 11-25.)

Jauregui De Gainza, María Luisa (1992): “La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿una respuesta para su emancipación?”. *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, N° 25/26/27, pp. 235-241

Datosmacro.com

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/bolivia#:~:text=Bolivia%20tiene%20una%20brecha%20de,al%20menos%20en%20la%20media>.

World economic Forum, 21 de junio de 2023 Las crisis económicas están frenando los avances en igualdad de género: Informe Global sobre la Brecha de Género 2023

<https://es.weforum.org/agenda/2023/06/las-crisis-economicas-estan-frenando-los-avances-en-igualdad-de-genero-informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2023/>

Banco Mundial 2023 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial

La Mujer, la Empresa y el Derecho

https://wbl.worldbank.org/es/wbl?cid=ECR_FB_worldbank_ES_EXTP_pixem_image&fbclid=IwAR1P6PE6n5AdZ0CG8gwmNcxBSiDqQqgF-QH6KKP_VzrzDBLq8fz6iTiTgag

Fundación Iguales Patricia Hurtado, directora Ejecutiva estudio “Participación de la mujer en la mediana y la gran empresa en Bolivia”

<https://fundacioniguales.org.bo/wp-content/uploads/2021/10/Brecha-de-Genero-laboral-en-las-empresas-de-Bolivia.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD),
TRANSVERSALIZACIÓN Y ENFOQUE DE GÉNERO

<https://www.undp.org/es/es/bolivia/igualdad-de-genero>

(Igualdad de género UNESCO)

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

La Gaceta Oficial Estado Plurinacional de Bolivia

<https://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/>

Organización internacional del trabajo OIT, La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters>

PAGINA PRINCIPAL LA BOLIVIANA CIACRUZ SEGUROS

<https://www.lbc.bo/#/conozcanos>

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA

ENCUESTA SOBRE BRECHA DE GENERO EN LA BOLIVIANA CIACRUZ

Descripción del formulario

¿SE SIENTE SATISFECHA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES EN LBC? *

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

¿HA EXPERIMENTADO O PRESENCIADO DISCRIMACION DE GENERO EN SU ENTORNO LABORAL? *

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

SI LA RESPUESTA A LA ANTERIOR PREGUNTA ES AFIRMATIVA, FAVOR DETALLAR

Texto de respuesta larga

¿HA NOTADO UN DESEQUILIBRIO DE GENERO EN PUESTOS DE LIDERAZGO EN LBC? *

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

USTED CONSIDERA QUE EN EL MERCADO DE TRABAJO BOLIVIANO, EXISTEN MÁS BARRERAS PARA LAS MUJERES QUE PARA LOS HOMBRES A LA HORA DE ALCANZAR LOS NIVELES PROFESIONALES MÁS ALTOS *

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

SI LA RESPUESTA A LA ANTERIOR PREGUNTA ES AFIRMATIVA FAVOR INDICAR LA RAZON

Texto de respuesta larga

USTED CONSIDERA QUE EL MATRIMONIO ES UN FACTOR QUE DIFICULTA EL ACCESO A LOS NIVELES PROFESIONALES MÁS ALTOS PARA LAS MUJERES *

SI

&

NO

USTED CONSIDERA QUE TENER HIJOS/AS ES UN FACTOR QUE DIFICULTA EL ACCESO A LOS NIVELES PROFESIONALES MÁS ALTOS PARA LAS MUJERES *

SI

NO ESTOY SEGURA

NO

ESTA USTED DE ACUERDO CON LA AFIRMACION DE QUE LAS MUJERES *
TIENDEN A RECHAZAR CARGOS QUE REQUIERAN HORAS DE TRABAJO EXTRA.

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

SI LA RESPUESTA A LA ANTERIOR PREGUNTA ES AFIRMATIVA FAVOR MENCIONAR
CUALES CREE QUE SON LOS MOTIVOS

Texto de respuesta larga
.....

ESTA USTED DE ACUERDO CON LA AFIRMACION DE QUE LAS MUJERES *
PREFIEREN DEDICAR MÁS TIEMPO A LA VIDA FAMILIAR QUE AL DESARROLLO
PROFESIONAL.

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

CONSIDERA USTED QUE CUANDO UNA MUJER LOGRA UN ASCENSO, TIENE *
POSIBILIDAD DE SER ACUSADA DE HABER OBTENIDO EL ASCENSO POR
MEDIOS NO RELACIONADOS AL TRABAJO.

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

⋮

ESTA USTED DE ACUERDO CON LA AFIRMACION DE QUE *
LAS PREGUNTAS QUE HACEN EN ENTREVISTAS DE TRABAJO NO SUELEN SER LAS MISMAS PARA
HOMBRES Y MUJERES Y QUE PARA LAS MUJERES ESTAS PREGUNTAS NO
SIEMPRE SE BASAN EN HABILIDADES Y OBJETIVOS DEL PUESTO, SINO EN EL
ESTADO CIVIL Y PLANES DE FAMILIA

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

¿CONSIDERA QUE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE RESPALDA EL TRABAJO *
DE LA MUJER PARA CASOS DE MATERNIDAD?

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

SI SU RESPUESTA ES NEGATIVA FAVOR DETALLAR QUE CONSIDERA QUE SE DEBARIA INCLUIR O TOMAR EN CUENTA

Texto de respuesta larga

¿CONSIDERA QUE TIENES ACCESO A LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE SUS COLEGAS DEL SEXO OPUESTO? *

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

¿LBC OFRECE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO? *

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

¿CREES QUE LBC BRINDA SUFICIENTE APOYO PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR? *

- SI
- NO ESTOY SEGURA
- NO

SI LA RESPUESTA A LA ANTERIOR PREGUNTA ES AFIRMATIVA FAVOR MENCIONAR EJEMPLOS

Texto de respuesta larga

¿QUÉ MEDIDAS O CAMBIOS CREES QUE PODRÍAN AYUDAR A MEJORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LBC? *

Texto de respuesta larga

FAVOR DETALLAR SU CARGO *

Texto de respuesta corta

FAVOR DETALLAR SU EDAD *

Texto de respuesta corta

FAVOR DETALLAR SU ESTADO CIVIL *

SOLTERA

CASADA

Otra...

¿TIENE HIJOS? *

SI

NO

ANEXO 2

ENTREVISTA GERENTE NACIONAL DE GESTION DE TALENTO

1. En su opinión, en qué aspectos se diferencian las mujeres que ocupan cargos estratégicos gerenciales y/o vicepresidenciales, de sus contrapartes masculinas?
2. LBC tiene políticas organizacionales de promoción de la igualdad de género en las posiciones estratégicas gerenciales? ¿Cuáles son, específicamente, esas políticas?
3. ¿En general, cómo describiría el progreso profesional de las mujeres en LBC hacia cargos gerenciales?
4. ¿Cuenta LBC con políticas amigables hacia la vida familiar del personal? ¿Cuáles son, específicamente, esas políticas?
5. Que acciones se han realizado en los últimos años en LBC para promover el crecimiento de profesionales mujeres en la empresa

ANEXO 3

CARTA DE AUTORIZACION PARA REALIZAR EL ESTUDIO EN LA BOLIVIANA CIACRUZ



La Paz, noviembre de 2023
GT 302/2023

Señora:
Ruth Mariela Curtíñez Sanchez
Ejecutivo Comercial Licitaciones
La Boliviana Ciacruz Seguros personales S.A.

Presente.

Ref.: Aceptación al estudio de investigación para elaboración de Monografía.

Mediante el presente y dando curso a su solicitud expresa de autorización para realizar el estudio de investigación para la elaboración de la monografía titulada "LA BRECHA DE GENERO - BARRERAS QUE LAS MUJERES ENFRENTAN PARA ALCANZAR CARGOS DE LIDERAZGO CASO LA BOLIVIANA CIACRUZ AREA COMERCIAL SUCURSAL LA PAZ.", confirmamos la aceptación. Es necesario que el trabajo a realizar, la solicitud de información y la publicación de esta sea coordinada y autorizada por el Sra. Katia Barreal -Subgerente Comercial Negocios Empresas manteniendo la confidencialidad correspondiente.

La Boliviana Ciacruz Seguros
Personales S.A.



Carolina Cárdenas
Gerente Comercial Negocios
Personales S.A.

Cc: Archivo GT
cc: Gerencia rol empresas

ANEXO 5

