

LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SUCRE





Nombre del autor del proyecto:

*Roxana Daniela
Paco Mamani*

Grado de instrucción:

*Estudiante
Universitaria*

SUCRE - BOLIVIA

LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SUCRE

Lic. Marcos Julio Girona Alarcón

gironda.marcos@usfx.bo

Roxana Daniela Paco Mamani

danielapaco07@gmail.com

RESUMEN

La inserción laboral de mujeres en cargos directivos en empresas privadas ha sido históricamente baja debido a varios factores. Sin embargo, en años recientes, ha habido un aumento en los esfuerzos por abordar esta desigualdad. Esta investigación cuantitativa de tipo exploratorio, descriptivo y transversal, tiene el propósito de identificar las oportunidades que tienen las mujeres para acceder a cargos directivos en las empresas privadas de la ciudad de Sucre para comprender las dinámicas y factores que afectan las trayectorias laborales femeninas que explican la baja representación de mujeres en cargos directivos en las empresas privadas de la ciudad de Sucre.

Los principales resultados, derivados de la encuesta realizadas a gerentes y responsables de reclutamiento de personal de 113 empresas privadas, señalan que factores estructurales y culturales, como la auto percepción de las mujeres, sus roles en el ámbito familiar y laboral, así como la existencia de estereotipos organizacionales reflejando patrones sociales, actúan como obstáculos clave en el desarrollo profesional de las mujeres.

Este estudio marca el comienzo de una investigación que puede tener un impacto significativo en la inserción y desarrollo profesional de las mujeres en las empresas. Proporciona evidencia adicional para comprender las causas subyacentes de esta problemática, que, aunque está disminuyendo, sigue teniendo un impacto negativo reconocido por las mujeres.

PALABRAS CLAVE: Inserción laboral, Mujer, Equidad de genero

ABSTRACT

The labor insertion of women in management positions in private companies has been historically low due to several factors. However, in recent years, there has been an increase in efforts to address this inequality. This quantitative research of an exploratory, descriptive and transversal type seeks to understand the dynamics and factors that affect female work trajectories, explaining the low representation of women in management positions in private companies in the city of Sucre.

The main results, derived from the survey carried out among managers and personnel recruitment managers from 113 private companies, indicate that structural and cultural factors, such as women's self-perception, their roles in the family and work environment, as well as the existence of Organizational stereotypes reflecting social patterns, act as key obstacles in the professional development of women.

This study marks the beginning of research that can have a significant impact on the insertion and professional development of women in companies. It provides additional evidence to understand the underlying causes of this problem, which, although decreasing, continues to have a recognized negative impact on women.

KEYWORDS: Labor insertion, Women, Gender equality

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la equidad de género, entendida como un derecho que poseen hombres y mujeres de recibir un trato justo, más allá del género y a la lucha por garantizar el acceso de todos a oportunidades en el ámbito social, económico, político y doméstico, es un derecho humano básico y una meta social importante.

El investigar y explicar los obstáculos y desafíos que enfrentan las mujeres para acceder a cargos directivos en las empresas privadas de la ciudad de Sucre ayudará a promover la igualdad de género en el ámbito laboral, demostrando que las mujeres pueden ocupar roles de liderazgo por su capacidad para tomar decisiones estratégicas y efectivas, ya que diversos estudios, como el de Tobar (2019) en su artículo “La Inserción Laboral de las mujeres”, en que se menciona que aumentar la representación de mujeres en cargos directivos puede mejorar la calidad de las decisiones empresariales y puede tener un impacto significativo en la economía al mejorar la productividad y el desempeño de las empresas.

Al respecto, la fuerza laboral de las mujeres en Bolivia representa el 45% frente al 55% de los hombres; si bien en los últimos años se observa la participación femenina en cargos de decisión tradicionalmente masculinos, persiste la brecha salarial que alcanza hasta el 62%. En 11 de las 27 actividades o sectores económicos identificados en Bolivia, las mujeres perciben menos sueldo pese a contar con títulos profesionales, experiencia y ocupar cargos jerárquicos igual que los hombres, de acuerdo con un análisis elaborado por la Unidad de Planificación, Proyectos y Responsabilidad Social Empresarial de la Federación de Entidades Empresariales de Cochabamba (FEPC) sobre la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Mencionando que, en el sector privado el sueldo promedio de gerentes varones es de 17.959 bolivianos y el de mujeres 14.583; es decir, 23% menos. En el caso de los cargos no jerárquicos, el sueldo promedio es de 4.000 bolivianos para los hombres y 3.200 bolivianos la remuneración mensual que percibe una mujer. Con relación a los profesionales, los varones ganan 6.557 bolivianos y las mujeres 5.068 bolivianos.

Si bien la inserción laboral de la mujer en cargos directivos en las empresas privadas ha sido históricamente baja debido a diversos factores, en los últimos años ha habido un aumento en los esfuerzos para abordar esta desigualdad. Algunos de los problemas y desafíos que han afectado la representación de las mujeres en cargos directivos podrían ser: la brecha de género, ya sea en la selección y promoción, ya que las mujeres a menudo enfrentan sesgos en estos procesos lo que podría limitar su acceso a puestos directivos; así también, podrían ser los estereotipos de género y roles tradicionales debido a que los primeros podrían llevar a la percepción de que ciertos roles directivos son más adecuados para hombres que para mujeres, lo que conllevaría a desalentar a las mujeres a buscar esas oportunidades; otro factor que ocasionaría que las mujeres no logren acceder a un cargo jerárquico son los obstáculos que algunas de ellas atraviesan en el camino profesional, como ser las responsabilidades familiares y las altas expectativas culturales respecto al rol de la mujer como madre y ama de casa que en algunos hogares aún se perciben, todo esto dificultaría que las mujeres progresen en sus carreras.

En el entorno empresarial o institucional, la cultura organizacional podría considerarse como un factor de dificultad en el avance de las mujeres hacia puestos directivos. Puesto que, muchas

empresas por un lado aún no han implementado políticas y programas para promover la diversidad de género, y por otro, tienen formuladas sus políticas de género, pero no se están poniendo en práctica, lo que dificultaría la inclusión de mujeres en cargos directivos.

Por otro lado, la falta de apoyo y capacitación que algunas mujeres enfrentan en el cargo que cada una desempeña, generaría un bajo rendimiento y desmotivación, así mismo, limita su capacidad para enfrentar desafíos y desarrollar nuevas habilidades para asumir cargos directivos.

El reconocer y eliminar los sesgos de género en los procesos de selección y promoción es fundamental para garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el ámbito directivo, ya que la diversidad de género en los cargos directivos no solo es una cuestión de justicia social, sino que también se ha demostrado que mejora el rendimiento y la toma de decisiones de las empresas.

De acuerdo con lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué oportunidades tienen las mujeres de ocupar cargos directivos en las empresas privadas de la ciudad de Sucre?

Responder a este cuestionamiento, permitirá identificar los factores y desafíos que enfrentan las mujeres para ocupar cargos directivos en las diferentes empresas privadas de la ciudad de Sucre.

Lograr una mayor representación de mujeres en cargos directivos no solo beneficia a nivel individual o empresarial, sino que también promueve una sociedad más justa e inclusiva, donde las habilidades y el talento de todos los individuos son reconocidos y valorados sin importar su género.

Por lo expuesto, el objetivo de esta investigación es identificar las oportunidades que tienen las mujeres para acceder a cargos directivos en las empresas privadas de la ciudad de Sucre.

Consecuentemente, esta investigación sobre la inserción laboral de la mujer en cargos directivos contribuirá a impulsar la igualdad de género, mejorar el desempeño empresarial, y fomentar una sociedad más equitativa y progresista.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

A lo largo de los últimos años las palabras inserción laboral para las mujeres e igualdad de oportunidades han experimentado avances significativos, aunque los progresos varían según la región y el país. En este sentido, el término “inserción laboral de la mujer” se refiere al proceso mediante el cual las mujeres acceden al mercado laboral, buscan empleo, obtienen puestos de trabajo y participan activamente en la fuerza laboral. Implica tanto la entrada inicial al mundo laboral como la progresión y el avance en sus carreras profesionales.

La inserción laboral de la mujer puede ser influenciada por una serie de factores, como la educación, la igualdad de oportunidades, las políticas laborales, la cultura organizacional y las normas sociales. La igualdad de género es un tema clave en la inserción laboral de la mujer, ya que históricamente las mujeres han enfrentado desafíos y discriminación en el lugar de trabajo. La promoción de la igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres es esencial para asegurar que todas las personas tengan acceso equitativo a empleos y oportunidades profesionales, independientemente de su género.

La fuerza laboral de las mujeres en Bolivia representa el 45% frente al 55% de los hombres; si bien en los últimos años se observa la participación femenina en cargos de decisión tradicionalmente masculinos, persiste la brecha salarial que alcanza hasta el 62%. (Redacción Libre Empresa, 2022).

Para fines del presente trabajo y como base para la comprensión del mismo se precisa la definición de los siguientes conceptos:

- **Igualdad de Oportunidades**, igualdad de oportunidades busca nivelar las oportunidades para que el género, la raza o etnicidad, el lugar de nacimiento, el entorno familiar y otras características que están fuera del control del individuo, no influyan en los resultados de una persona.
- **Brecha Salarial**, se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.
- **Participación en la fuerza laboral**, esto implica medir la proporción de mujeres que trabajan o buscan empleo en comparación con los hombres en una región o sector específico.
- **Participación en la toma de decisiones**, esto se refiere a la representación de las mujeres en cargos de liderazgo en el gobierno, empresas, organizaciones sin fines de lucro y otras instituciones.
- **Empoderamiento económico**, medir el acceso de las mujeres a oportunidades económicas, como la propiedad de empresas, la participación en el mercado laboral formal y la igualdad de salario, puede ser un indicador importante.
- **Estereotipos de género**, la percepción de que ciertos roles o características son más adecuados para hombres que para mujeres puede limitar las oportunidades de las mujeres en cargos directivos.

La revisión del estado de la cuestión permitió revelar los aportes de la investigación de Tabúsh (2021), sobre “La pandemia, una encrucijada para la igualdad de género”, en la que menciona que la pandemia implicó un retroceso en la inclusión laboral de las mujeres ya que impulsó a un número importante de mujeres a salirse del mercado laboral, proceso que no se dio de manera tan acentuada en los varones. Asimismo, menciona que, a pesar de que en las últimas tres décadas la tasa regional de participación laboral femenina ha mejorado sustancialmente: entre 1998 y 2018, la proporción de mujeres en edades productivas (25 a 54 años) que están activas pasó de un 56,9% a 66,8%, la pandemia logró que las mujeres hayan reducido sus horas de trabajo pago y hayan perdido empleos a un ritmo más acelerado que los varones, con consecuencias negativas para su seguridad económica, precaria ya antes de la crisis.

Respecto, a la inclusión laboral de la mujeres, González (2004) en su ponencia “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral”, establece que la discriminación en el trabajo afecta a todos los países, sectores económicos y tipos de actividad y su condena oficial es universal, particularmente en los casos que obedecen a razones de raza o sexo, respecto a los cuales el mundo ha pasado de la ignorancia o la negación a la sensibilización y a la acción correctiva. Aun así, los avances en su eliminación han sido desiguales, y no siempre duraderos. Lo que sí es cierto es que el afán por eliminar la discriminación ha inducido a examinar más a fondo las raíces del problema llegando a la conclusión más importante de que para los empleadores en el mundo de hoy, la igualdad en el trabajo no es un problema del otro, sino el nuestro; no es el problema de mañana, sino de hoy; y no es una cuestión secundaria, sino un asunto que si se ignora es a nuestra cuenta y riesgo.

En la misma línea, los autores Barrantes, Cáceres y Matos (2019) mencionan en su artículo: “Desigualdades En La Inserción Laboral De Mujeres Jóvenes”, que las diversas investigaciones que abordaron el tema de desigualdades salariales por género evidenciaron la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres, la cual es entendida como diferencias en remuneración recibida por ambos cuando desempeñan trabajos similares o del mismo valor. Asimismo, esta fue atribuida mayormente al factor discriminatorio o no observable, el cual fue resultado común en estas investigaciones, y es percibido como la razón principal de tales desigualdades, las que además tienen influencia en otras variables como la pobreza y el nivel de vida de las mujeres involucradas. No obstante, algunos estudios no encontraron al factor discriminatorio como relevante para explicar las desigualdades salariales, sino otros factores como el número de horas que trabajan las mujeres, el cual es inferior al de los hombres, y por ello reciben, en efecto, menores salarios.

De acuerdo con los artículos mencionados, se puede observar que al transcurrir los años, la mujer aún sigue teniendo dificultades para la obtención de trabajo y más aún acceder a los cargos directivos.

METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo exploratorio-descriptivo y transversal, se aplicó métodos de análisis, síntesis y estadístico para la sistematización de la información. Asimismo, se aplicó la técnica de la encuesta a gerentes, responsables de los recursos humanos y/o personal encargado de la contratación del personal de 113 empresas privadas registradas en la Cámara de Industria y Comercio (CAINCO) de la ciudad de Sucre.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de acuerdo con la aplicación de las encuestas realizadas a las empresas privadas que tiene registrada en la CAINCO, se obtuvo información precisa y concreta sobre el tema de investigación que es la inserción laboral de la mujer en los cargos directivos que existen en las empresas privadas. La encuesta aplicada, no solo ayudó a cuantificar la cantidad de mujeres que actualmente trabajan y cuantas están en los cargos directivos en las empresas privadas, también ayudó a identificar las oportunidades que tienen las mujeres para acceder a cargos directivos, así mismo se recopiló información para conocer las barreras que enfrentan al momento de acceder a los cargos directivos

Tabla N° 1

Cantidad de trabajadores

| | | |
|---------|------------|-------------|
| Hombres | 239 | 27,27% |
| Mujeres | 634 | 72,62% |
| Total | 873 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2023

Como se puede observar en el cuadro, existe una cantidad significativa de trabajadores mujeres en las diferentes empresas privadas de Sucre, representando así un 73% de mujeres trabajadores, que son principalmente de las empresas comerciales e industriales y una minoría de trabajadores hombres que representa el 27%, siendo gran mayoría de las empresas de servicio.

- **Mujeres en cargos directivos y las barreras que enfrentan al acceder a cargos directivos en las diferentes empresas privadas**

Recalcando que el 50% de las empresas como ser comerciales e industriales son lideradas por mujeres, es decir, son propietarias de su empresa.

La cantidad de mujeres en los diferentes cargos directivos en las diversas empresas son alrededor de 205 mujeres, optando cargos como ser directores financieros, directora de ventas, directora de marketing, directoras ejecutivas de las empresas comerciales y de servicio, entre las que se destaca.

Si bien el 50% de las empresas son lideradas por mujeres, el otro 50% enfrenta desafíos persistentes en términos de igualdad de género en el lugar de trabajo, esta situación se debe a los estereotipos culturales y sociales, ya que tradicionalmente se espera que las mujeres asuman roles de cuidado y maternidad, lo que lleva a estereotipos que sugieren que no son adecuadas para puestos de liderazgo, que requieren mayor compromiso y largas horas de trabajo que existen en el 30% de las empresas, tienen la creencia de que las mujeres son menos aptas para los trabajos técnicos.

El 55% de las empresas mencionan que las barreras más comunes que enfrentan son las

brechas salariales que se da entre los hombres y mujeres lo que influye en la percepción de que las mujeres no son tan valiosas como los hombres en posiciones de liderazgo.

Pocas empresas, es decir, un 25% menciona que las responsabilidades laborales y familiares que las mujeres enfrentan son una barrera que limita su disponibilidad para optar por un rol de mayor responsabilidad.

Otra barrera significativa que las empresas presentan en un 68% son la falta de políticas y programas de apoyo para promover la igualdad de género y el avance de las mujeres, lo que dificulta su ascenso a roles directivos.

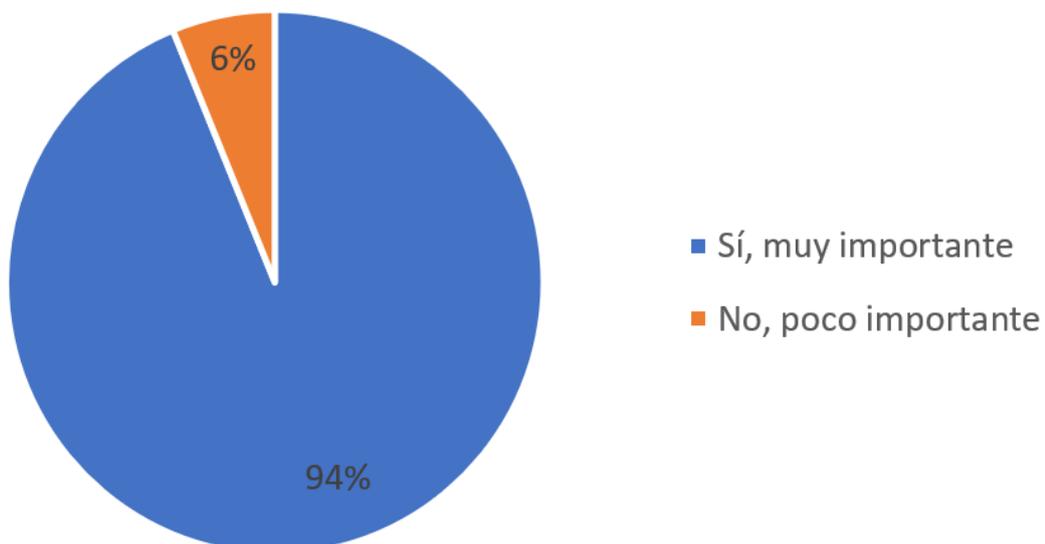
- **Los procesos de selección de directivos al momento de calificar sus méritos**

De las diferentes empresas privadas de Sucre el 42% mencionó la manera de seleccionar sus directivos, exigiendo una serie de requisitos que los trabajadores deben cumplir como: la experiencia laboral en roles relacionados con la posición directiva, los logros y resultados obtenidos en roles anteriores como las metas alcanzadas o los proyectos exitosos y contribuciones significativas que dichos trabajadores hayan tenido en la empresa.

El 60% de las empresas mencionó que un factor importante es la valoración de las habilidades de liderazgo que tenga el trabajador como la capacidad de tomar decisiones, motivar a equipos, resolver conflictos y sobre todo la facilidad que tienen de comunicarse con el personal y clientela, esto influye de manera significativa al momento de considerar una selección como directivo de la empresa.

Gráfico N.º 1

Importancia en la Igualdad de oportunidades para las mujeres en optar un cargo directivo



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Como se observa en el gráfico, de las 113 empresas, 94% mencionan que es muy importante la igualdad de oportunidades para las mujeres en el acceso a los cargos directivos ya que se considera que las mujeres tienen una amplia gama de habilidades y experiencias valiosas que pueden contribuir significativamente en el éxito de la empresa y 6% de las empresas mencionan que es poco importante la igualdad de oportunidades a las mujeres que deseen optar por cargos directivos ya que se considera que las mujeres tienen una amplia gama de habilidades y experiencias valiosas que pueden contribuir significativamente en el éxito de la empresa y 6% de las empresas mencionan que es poco importante la igualdad de oportunidades a las mujeres que deseen optar por cargos directivos debido a que la empresa no cuenta con personal femenino.

Tabla N° 2

Evaluación periódica de la equidad de género en las oportunidades de ascenso y desarrollo en la organización

| Frecuencia | Cantidad | Porcentaje |
|------------|------------|-------------|
| A veces | 25 | 22,12% |
| Nunca | 88 | 77,88% |
| Total | 113 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2023

En la tabla N° 2 se observa claramente que de las empresas privadas de Sucre el 77,87 % no realizan evaluaciones periódicas referente a la equidad de género por ser empresas comerciales, industriales y por la falta de recursos; lo que es considerado como una barrera, ya que lo que se pretende en sí es generar ingresos y no realizar gastos adicionales, así mismo porque aún no hay conciencia de la importancia de la equidad de género en el lugar de trabajo o porque no se amerita este tipo de evaluación, ya que los fines de la empresa son otras y no así la de evaluar; el 22,12% mencionó que una vez cada 6 meses realizan este tipo de evaluación porque es importante mantener información de cómo está el personal en cuanto a sus habilidades y destrezas en el puesto de trabajo.

De acuerdo con los resultados de las encuestas, el 85% de las empresas valoran significativamente y promueven la participación de las mujeres en las iniciativas de toma de decisiones estratégicas que favorecen en el crecimiento de la empresa porque la participación de las mujeres es vista como una práctica empresarial beneficiosa que mejora y fortalece su posición en el mercado y la sociedad y en poca cantidad, es decir, el 15% pasa desapercibida esta participación porque son empresas en las cuales no se cuenta con ninguna trabajadora mujer, como es el caso de las empresas de transporte.

En relación a si la empresa proporciona capacitación en habilidades de liderazgo y gestión que sean accesibles para todos los trabajadores, se puede mencionar que muy pocas empresas lo hacen, es decir el 12,63% , entre ellas las empresas consultoras, ya que esto mejora el desarrollo del personal y de esta manera, mejora su trabajo en cuanto a la atención, además

de mejorar el rendimiento impulsa a ser más competitivos, así también el personal puede adaptarse a los cambios rápidos y a tomar decisiones estratégicas que impulsen el éxito a largo plazo; el 75% de empresas no proporciona capacitaciones porque no cuentan con los recursos suficientes para adicionar gastos extra, puesto que las obligaciones de las empresas son otras, es el caso de las empresas de transporte y las empresas comerciales, debido a que éstas están fuertemente orientadas a resultados a corto plazo y se considera que la capacitación en liderazgo no es una prioridad inmediata, lo cual queda en segundo plano frente a otras necesidades urgentes.

Sobre los programas o políticas de desarrollo profesional que existen en la empresa para fomentar el avance de las mujeres hacia cargos directivos, se puede mencionar que es muy escasa y que alrededor del 65% de las empresas no cuentan con ninguna política de desarrollo profesional ya que las empresas están más orientadas hacia la producción y los resultados en lugar de la formación y el crecimiento personal, como la falta de reconocimiento sobre la importancia de promover la igualdad de género y no comprenden los beneficios que esto puede aportar a la empresa, sin embargo. Es importante mencionar que en el sector del transporte predominan los trabajadores de género masculino, ello justifica la ausencia de programas orientados a buscar equidad de género.

En todo caso, el 25% de empresas desarrollan estos programas porque mencionan que son beneficiosas para la diversidad ya que aporta diferentes perspectivas y enfoques, lo que impulsa a la innovación y la creatividad, las empresas que promueven activamente la igualdad de género y empoderamiento son precisamente las empresas que están lideradas por ellas ya que mencionan que mejora su imagen al público, asimismo, mencionan que el desarrollo de dichos programas ayudan a identificar y desarrollar líderes talentosas, lo que podría ayudar a reducir la dependencia de la contratación externa y fortalecer la empresa.

Las empresas que implementan programas para fomentar el avance de las mujeres reconocen que estos programas no solo promueven la responsabilidad social, sino que también tienen una perspectiva de generar un impacto positivo en la cultura empresarial, el rendimiento y la competitividad empresarial en el largo plazo.

CONCLUSIONES

Después de haber levantado la información se puede indicar lo siguiente:

- Se observa que el número de mujeres dueñas de su propia empresa es mayor en comparación con el de los hombres, siendo así que la mujer tiene más presencia en el sector de servicios, comercial e industrial.

Se puede mencionar que es importante establecer políticas e iniciativas orientadas a la reducción de la brecha de género en materia de calidad del empleo y combatir los prejuicios y estereotipos que favorecen la asignación de determinados papeles a hombres y mujeres

y limitan la participación plena de la mujer en las actividades económicas y productivas.

- Las oportunidades que tienen las mujeres para acceder a los diferentes cargos directivos de las diversas empresas privadas en Sucre muestran una tendencia favorable pese a las barreras que se puedan presentar.
- Uno de los temas que se repite en la mayor parte de los discursos de los casos estudiados y su entorno tiene que ver con la flexibilidad laboral en el trabajo. Se menciona que las políticas de las empresas que permiten a las mujeres tener influencia en la administración de su tiempo tienen un impacto mayor en la conciliación de su vida familiar y laboral. De esta forma, al tener tiempo para estar con sus hijos y familia, las mujeres tienen menos carga, lo que les permite tener una mayor libertad a la hora de tomar decisiones en torno a su desarrollo de carrera. Este aspecto se torna más importante en los casos de mujeres con niños pequeños que tienen mayor dependencia hacia sus madres. De esta forma, seguir indagando y potenciando en políticas organizacionales que favorezcan la flexibilidad laboral es un tema que puede tener un gran impacto en la inserción laboral femenina y el desarrollo de su carrera al interior de la organización, ofreciendo a ellas nuevas oportunidades de autonomía y realización en el trabajo y con ello ganar más disponibilidad para la vida familiar.
- El sector empresarial privado brinda fuentes laborales estables y da oportunidad a las mujeres donde pueden desempeñarse profesionalmente, no obstante, es cierto que en los altos mandos de las empresas aún queda mucho por recorrer para alcanzar la equidad de género.
- Un tópico que surgió a raíz de la investigación fue la importancia del liderazgo al interior de la organización como competencia fundamental para llegar a altos cargos, siendo el liderazgo transformacional un punto que se abordó y en el que sería interesante profundizar en estudios futuros en relación a que se reconoce que esta es una habilidad que las mujeres han desarrollado al interior de las organizaciones y les están permitiendo ascender en sus carreras. De esta forma, se muestra interesante el profundizar en el impacto que tiene este tipo de liderazgo en las empresas y su vínculo con el desarrollo laboral femenino
- Es fundamental avanzar en esta línea de investigación mediante estudios más exhaustivos con el objetivo de erradicar definitivamente las desigualdades de género. La participación de todos es esencial en este proceso de transformación

REFERENCIAS

- Barrantes Cáceres, R., & Matos Trifu, P. (2019). "En capilla": desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes. Obtenido de Repositorio del Instituto de Estudios Peruanos: [https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1162/Barrantes-Roxana_Matos-Paulo_Desigualdades-insercion-laboral-mujeres_jovenes.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Entre%20las%20principales%20explicaciones%20a,de%20capacitaci%C3%B3n%20\(Barbetti%202000](https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1162/Barrantes-Roxana_Matos-Paulo_Desigualdades-insercion-laboral-mujeres_jovenes.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Entre%20las%20principales%20explicaciones%20a,de%20capacitaci%C3%B3n%20(Barbetti%202000)
- González Betancor, S. (2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. *Encuentro de Empresarias de la Macaronesia*. Las Palmas: Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Passey, D., Shonfeld, M., Appleby, L., Juez, M., & Saito, T. (10 de agosto de 2018). *Agencia digital: empoderamiento de la equidad en y a través de la educación*. Obtenido de link.springer.com: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10758-018-9384-x>
- Preston, J., Wiebe, S., Gabriel, M., & McAuley, A. (15 de mayo de 2015). *link.springer.com*. Obtenido de link.springer.com: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10780-015-9240-z>
- Redacción Libre Empresa. (06 de noviembre de 2022). *Cada vez hay más mujeres con empleo formal, pero la brecha salarial sigue elevada*. Obtenido de LibreEmpresa: <http://www.libreempresa.com.bo/coyuntura/20221106/cada-vez-hay-mas-mujeres-con-empleo-formal-pero-la-brecha-salarial-sigue-elevada>
- Tabbush, C. (2021). La pandemia, una encrucijada para la igualdad de género. *Nueva Sociedad*, 293. Obtenido de Nueva Sociedad.
- Tobar, A. (2019). La Inserción Laboral De Mujeres. Obtenido de Repositorio PUCE: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16982/La%20inserci%C3%B3n%20laboral%20de%20las%20mujeres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, S. (2004). "Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral". Obtenido de Ponencia presentada en el Encuentro de Empresarias de la Macaronesia. PROFEM, 16-17 de noviembre de 2004: <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf>

