



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

“Roles Parentales en Madres Trabajadoras y su Incidencia en la Renuncia
Laboral en la Empresa MAPFRE”

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

La Torre Sánchez, Evelyn Patricia

ASESORA

Mg. Ruiz Vargas, Gladys Isabel

Lima, mayo 2021

DEDICATORIA

A mis abuelos, Clara y Gamaniel, que siempre priorizaron mi educación, me amaron y confiaron en mí.

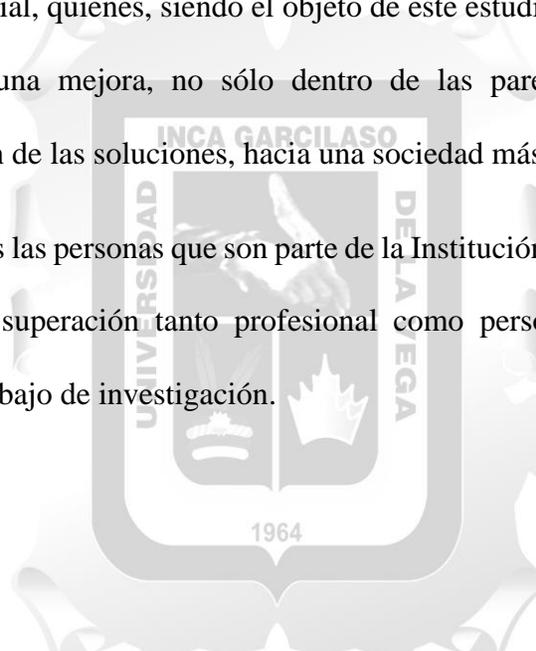


AGRADECIMIENTOS

Definitivamente esta investigación no fuera posible sin el apoyo de la Gerencia de Recursos Humanos de MAPFRE PERÚ, quien permitió el estudio de la problemática presentada, brindó las facilidades para su desarrollo y escuchó activamente las sugerencias a tomar en cuenta.

Por otro lado, es MAPFRE, a través de sus trabajadores y la confianza que brindan al profesional de Trabajo Social, quienes, siendo el objeto de este estudio, han inspirado y motivado el análisis en busca de una mejora, no sólo dentro de las paredes de la institución sino ambicionando la expansión de las soluciones, hacia una sociedad más equitativa.

A MAPFRE y todas las personas que son parte de la Institución, gracias por sus enseñanzas a través sus historias de superación tanto profesional como personal y por su apoyo en la realización del presente trabajo de investigación.



PRESENTACIÓN

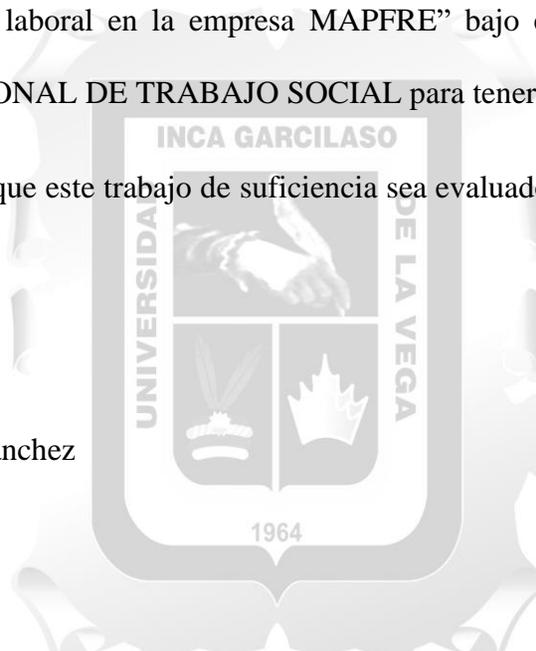
Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, según Resolución N° 144-2021-DFPTS, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “Roles parentales en madres trabajadoras y su incidencia en la renuncia laboral en la empresa MAPFRE” bajo el estilo de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para tener el título de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de suficiencia sea evaluado y aprobado de una manera adecuada.

Atentamente.

Evelyn La Torre Sánchez



RESUMEN

La maternidad es un acto de orden voluntario, cuyo tipo de rol genera un impacto social en las familias peruanas, especialmente en el desarrollo de la niñez, donde una crianza exitosa aminora diversas problemáticas como el ausentismo escolar, el pandillaje, la violencia intrafamiliar, la drogadicción juvenil y los embarazos adolescentes. A su vez, la maternidad ha sido, a lo largo de la historia, intrínsecamente relacionada a la noción de lo que significa “ser mujer” y es justamente a través de esta relación que nacen una serie de actitudes y características que se espera, la madre trabajadora cumpla. El objetivo de este estudio, es realizar una serie de investigaciones que ayuden a determinar si el tipo de rol parental asumido por la madre tiene incidencia en su renuncia a la vida laboral, esto en respuesta a un análisis que determine qué porcentaje de mujeres renuncia a un trabajo estable antes que su hijo/a cumpla el segundo año de edad; qué las motiva a hacerlo y qué implicancia tiene en esta decisión el ejercicio activo del padre en la crianza del menor. Es así como, “Roles Parentales en Madres Trabajadoras y su Incidencia en la Renuncia Laboral”, está enmarcado entonces, en un contexto donde la gran mayoría de mujeres, al asumir la maternidad, renuncian voluntariamente a su vida laboral para dedicarle tiempo exclusivo a la crianza, con lo que denotamos, que las actitudes que se esperan de ella como madre tiene un efecto directo sobre el mercado laboral.

Palabras clave: maternidad, renuncia laboral, roles parentales, corresponsabilidad familiar.

ABSTRACT

Maternity is a voluntary act, whose type of role generates a social impact on Peruvian families, especially on the childhood development, where successful parenting reduces several problems such as truancy, gangs, domestic violence, youth drug addiction and teenage pregnancy. Likewise, motherhood has been, throughout history, intrinsically related to the concept of "being a woman" and it is precisely through this association where several attitudes and characteristics for the working mother to complied are born. The objective of this study is to carry out a number of investigations that help to determine if the type of parenting role assumed by the mother has an impact on her resignation of the working life. As the result of an analysis that determines the percentage of women who quit a stable job within the first two years after delivery; what motivates them to do so and what implication in this decision is the father's involvement in the child's upbringing. Thus, "Parental roles of working mothers and their incidence in job resignation" is within a context where the vast majority of women, upon assuming motherhood, voluntarily renounce their laboral life to exclusively dedicate their time to parenting. It denotes, that what is expected of her as a mother has a direct effect on their professional development.

Keywords: maternity, job resignation, parental roles, shared parenting.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Presentación	4
Resumen	5
Abstract	6
Índice	7
Índice de tablas	9
Índice de figuras	10
Introducción	11
CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES	
1.1. Descripción de la empresa o institución	16
1.1.1. Descripción del servicio	17
1.1.2. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	18
1.1.3. Actividad general o área de desempeño	28
1.1.4. Misión y visión	29
1.1.5. Cultura Organizacional	29
1.1.6. Estructura Gerencial	29
CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	
2.1. Actividad profesional desarrollada	36
2.2. Propósito del puesto y funciones asignadas	37
CAPITULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	
3.1. Marco teórico	43
3.2. Marco conceptual	45
3.3. Antecedentes Internacionales	47
3.4. Antecedentes Nacionales	57
3.5. Objetivo General	62
3.6. Teoría y la practica en el desempeño laboral	66
3.7. Acciones, metodologías y procedimientos	66

3.8	Programa de Intervención	67
3.8.1	Denominación del Programa	67
3.8.2	Justificación del Programa	67
3.8.3	Objetivo General del Programa	68
3.8.4	Desarrollo del Programa	68
CAPITULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES		
4.1	Conclusiones	76
4.2	Recomendaciones	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		79
ANEXOS		83

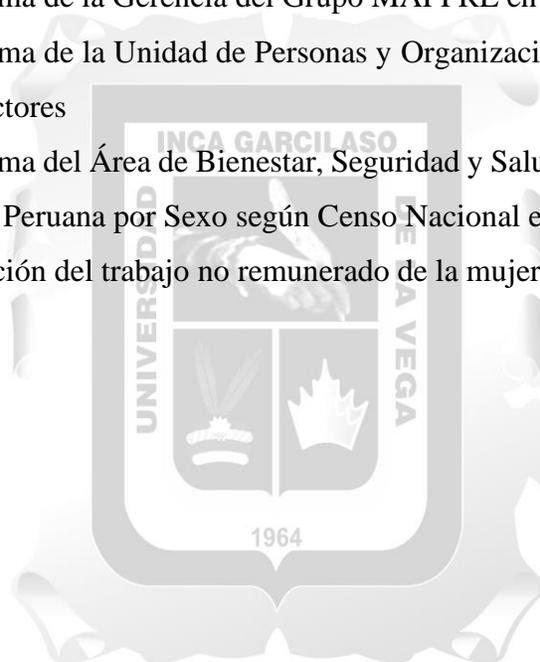


ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Dirección de las 24 oficinas en Lima	19
Tabla 2. Dirección de las 23 oficinas en diversas provincias del país	20
Tabla 3. Número de colaboradores en Lima, por oficina, en orden descendiente	22
Tabla 4. Número de colaboradores en provincias, por oficina, en orden descendiente	23
Tabla 5. Número de colaboradores de MAPFRE por generación y género	25
Tabla 6. Porcentaje de colaboradores de MAPFRE según sexo	26
Tabla 7. Número de colaboradores de MAPFRE por antigüedad en la planilla	27
Tabla 8. Licencias por maternidad en el mundo	48
Tabla 9. Licencias por maternidad y paternidad en el mundo	54
Tabla 10. Colaboradores con Hijos Hasta un Año de edad en el 2018 vs. su Renuncia Laboral en el 2020	62
Tabla 11. División de colaboradores de MAPFRE por categoría según funciones	63
Tabla 12. División por sexo de los colaboradores de MAPFRE con categoría “empleados/as”	64
Tabla 13. División por sexo de los colaboradores de MAPFRE con categoría “practicantes”	64
Tabla 14. División por sexo de los colaboradores de MAPFRE con categoría “funcionarios/as”	65
Tabla 15. Porcentaje de funcionarios/as que no tienen hijos/as	65

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Mapa de ubicación de la oficina principal de MAPFRE Perú “Casa Central”	18
Figura 2. Porcentaje de colaboradores de MAPFRE según lugar de trabajo a nivel nacional	22
Figura 3. Número de colaboradores por tipo de trabajo	28
Figura 4. Organigrama del Área Corporativa de MAPFRE en el mundo	31
Figura 5. Organigrama de la Gerencia del Grupo MAPFRE en Perú	32
Figura 6. Organigrama de la Unidad de Personas y Organización – Directores y Subdirectores	36
Figura 7. Organigrama del Área de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo	37
Figura 8. Población Peruana por Sexo según Censo Nacional en el 2018	57
Figura 9. Visibilización del trabajo no remunerado de la mujer peruana	62



INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación para determinar la relación que existe entre los roles parentales en madres trabajadoras y su relación con la renuncia laboral; es pertinente analizar desde el contexto social, donde a lo largo de la historia los roles en la familia han estado marcados por el sexo que tenga cada miembro de ella; por un lado, el papel de la mujer ha estado representado en las labores del hogar, el cuidado de cada integrante de su familia y la crianza de los hijos; y de la otra cara de la moneda, el rol del hombre ha estado marcado con el sostenimiento económico de su familia, fungiendo su rol de inversión y provisión en el hogar. Sin embargo, respecto al concepto cultural de los roles que tienen tanto hombre como mujer ha ido cambiando históricamente como la entrada masiva de mujeres al sector laboral y su ejercicio en cargos públicos de relevancia, produciendo cambios muy significativos en la dinámica familiar y en la economía, así como en lo laboral y lo político (Cifre y Salanova, 2004).

Tal reestructuración necesita el reordenamiento de los papeles del hombre y la mujer, cuya raíz radica en el compromiso que la pareja establezca en los distintos quehaceres dentro de las familias, tales como los quehaceres domésticos, aporte económico, en la educación y en el cuidado de los hijos (Torío, 2010). El papel de las empresas en esta dinámica de redistribución equitativa del papel de cada uno en el hogar es relevante desde la creación de normas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar tanto para las mujeres como para los hombres (Balmforth y Garden, 2006).

Desde esta perspectiva social es necesario analizar desde el trabajo social las variables: “roles parentales” y “renuncia laboral”, donde una estadística de la cantidad de mujeres trabajadoras que, tras haber dado a luz, han decidido renunciar a su vida laboral (dando prioridad

en el uso de su tiempo y espacio al ejercicio de su rol parental) nos habla de una problemática social actual.

A través de este estudio, se busca incrementar la viabilidad para aplicar acciones en la realidad, en busca de mejores políticas laborales para beneficio de la madre trabajadora, con la finalidad de evitar que tomen una decisión apresurada o se sientan obligadas a renunciar a su desarrollo profesional.

En un primer capítulo, se darán a conocer los datos generales de la empresa MAPFRE, donde se ha llevado a cabo la experiencia profesional que permitió el análisis. Este capítulo cobra relevancia puesto que la compatibilidad del trabajo y la familia, ambos mundos, cuando interactúan, influyen tanto positiva como negativamente entre sí y crean un equilibrio, o en casos no deseados, un conflicto. Con la inclusión de la mujer en el mundo laboral, se han producido cambios en la dinámica del hogar y en la redistribución de aquellas tareas domésticas, por ejemplo, en el tiempo que pasan físicamente en casa y en las actividades que desarrollan en ella. (Rodríguez, Peña y Toriό, 2010).

El segundo capítulo nos habla de la experiencia en la empresa, ya desde una visión del Trabajo Social que permite ir más allá del día a día empresarial y analizar problemáticas sociales que inician en pequeñas comunidades, como lo es un grupo humano de colaboradores, es aquí donde nace la pregunta ¿por qué la llegada de hijos/as condiciona la trayectoria laboral de las mujeres que se encuentran trabajando?

El capítulo tres, sitúa ya al lector, en la coyuntura nacional e internacional, donde se sabe de forma absoluta que la existencia de hijos pequeños en el hogar es la razón por la cual obliga a reconsiderar el tiempo que se utiliza en el empleo. Esta investigación refuerza las conclusiones

recogidas en otros estudios que constatan que las elecciones profesionales de la mujer están condicionadas por la maternidad (Becker y Moen, 2016). En el trabajo de Rodríguez, Peña y Torio (2018) se evidenció que para hombres y mujeres las funciones implícitas en el papel de la madre son distintas a aquellas que definen la paternidad. Se asume que las mujeres, por razones de tipo biológica y social están más aptas para ejercer su rol de madre por su instinto maternal. Parece que existe un pensamiento en que las madres saben lo que tienen que hacer y que tienen un papel indiscutible en el cuidado de sus hijos. Se cree que la presencia física y emocionalmente de la madre es una garantía para que los hijos e hijas sean mejores personas en el futuro. Este capítulo presenta también una propuesta para una toma de decisiones en busca de la equidad de género, donde se espere que tanto la madre como el padre cumplan con las exigencias de ambos mundos, el laboral y el familiar, sin descuidar uno u otro, desarrollándose satisfactoriamente en ambos, vale decir, siendo capaces de mantener la relación en casa la cual desean alcanzar todos los días y del mismo modo lograr un nivel satisfactorio del desarrollo profesional. (OIT, 2014).

El cuarto y último capítulo, brinda conclusiones y recomendaciones en base a la investigación realizada, donde en ninguna se asocia a la mujer como única responsable de la crianza dentro del núcleo familiar, ya que según, Castro Flores (2014, Chile) en su trabajo doctoral llega a la conclusión que no existe semejanza alguna en los criterios metodológicos utilizados para evaluar competencias parentales en aras del cuidado de la persona y que los puntos a tomar en cuenta sugieren que si la persona cuenta con las habilidades o no para ejercer el cuidado de sus hijos, depende del criterio de cada profesional al momento de evaluar. Como señala MIDEPLAN (2009) exponiendo los planteamientos de Barudy (2005, 2010), el modelo de intervención en competencias parentales parte de una distinción fundamental en torno al concepto de parentalidad,

distinguiendo dos de sus formas: la parentalidad biológica, referida a aquella parentalidad ligada a la posibilidad de engendrar hijos; y la parentalidad social, relativa a la presencia de capacidades efectivas para abogar, proteger, encauzar y socializar a los hijos. Según indica SENAME (2013a) la capacidad para ejercer este segundo tipo de crianza se adquiere principalmente en las familias de origen de los padres en cuestión, a través de sus historias de relación, principalmente con los propios padres, y es lo que hoy se reconoce como habilidades parentales. Así, las habilidades parentales aparecen del lado del parentesco social, sorteando la idea de que los progenitores, por haber engendrado a sus hijos, contarán naturalmente con las competencias necesarias para proporcionarles los cuidados que merecen, se concluye que por tanto hay padres y madres biológicas que por diferentes motivos (por sus historias de vida, o por los contextos sociales, familiares y/o económicos que viven) no cuentan con las competencias necesarias para asegurar la crianza, el desarrollo y el bienestar de sus hijos/as. Como contraparte complementaria, el modelo sostiene la posibilidad de que figuras parentales sin relación biológica con los niños o niñas a su cargo, logran ejercer una parentalidad adecuada, como ocurre en diversos casos de adopción y/o acogimiento familiar, situando estos casos como un claro ejemplo de parentalidad social. Como señala (Barudy y Dantagnan, 2010), se trata de la posibilidad real y constatable de que personas que, a pesar de no haber engendrado, adquieran las competencias necesarias para ejercer una parentalidad social responsable y desarrollen correctamente su tarea, promoviendo el desarrollo positivo en la crianza, ayudándoles incluso a desarrollar la resiliencia, es decir, la capacidad de superar las consecuencias de experiencias difíciles o traumáticas, para seguir desarrollándose adecuadamente. Así, cualquiera sea el tipo de parentalidad, biológica o social, la dedicación a la crianza de un nuevo integrante de la sociedad no debe nunca entorpecer el desarrollo de quien cría, pues logrando familias equilibradas socialmente es que el mundo avanza en la dirección correcta,

y son los líderes de comunidades, ya sean estas: organizacionales, geográficas, religiosas u otras, son quienes pueden ser el mayor soporte en el camino a la equidad de género, cuya única posible consecuencia es y será el bienestar social.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción de la Empresa o Institución

MAPFRE S.A. es un grupo asegurador proveniente de España, dedicado al sector de seguros, reaseguros, inmobiliario, financiero y de servicios. Tiene una sólida posición comercial en los mercados europeos y latinoamericanos, sus operaciones están diversificadas geográficamente con presencia en los 5 continentes. Hay que subrayar que actualmente se posiciona como la mayor aseguradora española en el mundo, la mayor multinacional aseguradora en Latinoamérica y uno de los 15 mayores grupos europeos por volumen de primas.

Su historia inicia en 1933, con el nombre “Mutualidad de Seguros de la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España”, con el objetivo de asegurar a los obreros de los campos de explotación agraria; desde 1950, su rubro se esparció a otras esferas aseguradoras como protección a la vida, contra accidentes, de vehículos, etc. Alrededor de los años 70 es que se convierte en un grupo asegurador e inicia sus operaciones en América Latina, convirtiéndose en la más grande multinacional de seguros de la región. En 1975 se crea Fundación MAPFRE, una organización sin ánimo de lucro mediante la cual se materializa el empeño de la Cía. por contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas y el progreso social; a través de mejorar la seguridad vial, prevenir problemas de salud, difundir la cultura, promocionar el conocimiento y mejorar las condiciones económicas y sociales de los sectores menos favorecidos de la sociedad.

A lo largo de los 90 y 2000, aumenta su presencia en Latinoamérica y entra en el mercado asiático. Ingresó al mercado peruano el primer de diciembre del 94, gracias a la fusión de “El Sol

Compañía de Seguros Generales” y “Compañía de Seguros La Nacional”. A partir del 99, MAPFRE cambió su razón social a MAPFRE Perú Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.

En resumen, MAPFRE está presente en los cinco continentes, cuenta con más de 34 mil trabajadores/as que son de 80 nacionalidades distintas, y brinda servicio a 26 millones de personas en todo el continente.

1.1.1 Descripción del Servicio

MAPFRE pone a disposición un programa de seguros de vida, contra accidentes, protección del patrimonio (automóviles, hogar, derechos civiles, etc.), ahorro e inversión, jubilación, de salud, decesos, viajes y ocio. Esta oferta se adapta a las necesidades del país y de cada cliente. Su amplia gama de productos y servicios funcionan en base a resultados orientados a vehículos, propiedad privada y patrimonio, agricultura, ganadería, etc.; lo que les posibilita a los clientes poder enfocarse en su trabajo, además de permitir un aseguramiento de sus riesgos personales, este servicio cubre accidentes, salud, vida, jubilación, ahorros e inversiones. Enfocándose no sólo en brindar soluciones de índole económica, sino también de hacerlo de manera sustentable para colaborar en el desarrollo de la sociedad.

Además de todo lo expuesto, MAPFRE RE se ofrece como reaseguradora, que presta servicios a otras en más de cien países. MAPFRE cuenta con un modelo de gestión propio y diferenciado que, para lograr un crecimiento rentable, basa sus factores en: transformación e innovación, diversificación por regiones, servicio al cliente, tanto personal como profesional, atención al cliente a través de múltiples canales ofreciendo una amplia diversidad de productos y servicios en aras de cuidar a las personas.

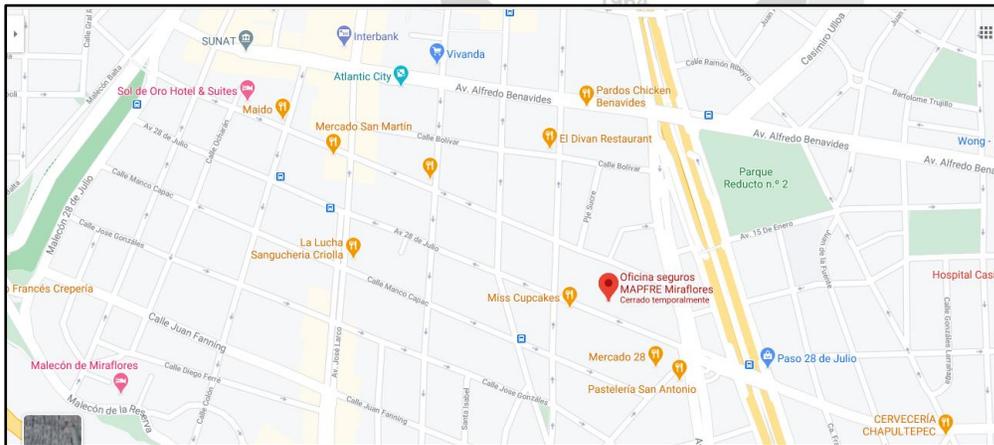
En Perú, cuenta también con cuatro centros médicos para el cuidado de la salud, ubicados los distritos de Surco, Magdalena, San Miguel e Independencia, cada uno con más de doce especialidades médicas, una droguería llamada “FARMAPFRE” que brinda el servicio de reparto de medicinas en Lima y Callao a precios económicos y con una cobertura única y cinco cementerios ubicados en Lima, Chincha, Pisco, Ica y Piura; todo como complemento al rubro asegurador.

1.1.2 Ubicación Geográfica y Contexto Socioeconómico

En Perú, MAPFRE cuenta con 3, 392 colaboradores (cifra al 6 de abril del 2021) a nivel nacional, su oficina principal, conocida como “Casa Central” está ubicada en Av. 28 de Julio 873, Miraflores, Lima, consta de tres torres: la primera de tres pisos, la segunda de 5 pisos y la tercera de 8 pisos, más dos sótanos para estacionamientos de autos y bicicletas.

Figura 1

Mapa de ubicación de la oficina principal de MAPFRE Perú “Casa Central”



Nota. Adaptado de Ubicación Oficinas de Seguros MAPFRE, de Maps-Google Inc.

www.google.com/maps/dir/-12.0728518

En todo el territorio nacional MAPFRE cuenta con un total de 47 oficinas físicas, de las cuales 24 se encuentran en Lima y 23 en las principales ciudades del país, de tal manera, que resulta tener presencia en 17 de las 25 regiones del Perú. Las regiones donde no tiene oficina física son 8: Apurímac, Ayacucho, Callao, Huancavelica, Madre de Dios, Pasco, Puno y Tumbes, sin embargo, en estos espacios geográficos los seguros de MAPFRE tienen cobertura y los agentes de seguro brindan sus servicios con normalidad.

Tabla 1

Dirección de las 24 oficinas en Lima

Oficina	Dirección
Cementerio Huachipa	Lima, Av. Huachipa cruce con Av. Los Robles s/n
Centro Médico Chacarilla	Lima, Caminos del Inca 244, Surco
Centro Médico Independencia	Lima, Av. Industrial cuadra 36, Independencia
Centro Médico Magdalena	Lima, Av. Javier Prado Oeste 2511, Magdalena
Centro Médico San Miguel	Lima, Calle Cardenal Guevara 132, San Miguel
Delegada Aurora	Lima, Luis Arias Schreiber N° 188, Miraflores
Delegada Jesús María	Lima, Av. Horacio Urteaga 1062, Jesús María
Delegada La Molina	Lima, Av. Ricardo Elías Aparicio 151 (Molicentro)
Delegada Las Palmeras	Lima, Av. Las Palmeras N° 3921, Los Olivos
Delegada Santa Anita	Lima, Los Ruiseñores 460 Santa Anita
Droguería MAPFRE	Lima, Av. Materiales 2899
Oficina Angamos	Lima, Av. Angamos Este N° 2569 San Borja

Nota. Elaboración propia.

Oficina	Dirección
Oficina Benavides	Lima, Av. Benavides 2150 - Of 1001, Miraflores
Oficina Bolívar	Lima, Calle Bolívar 270, Miraflores
Oficina Camaná	Lima, Jr. Camaná 641
Oficina Caminos del Inca	Lima, Av. Velasco Astete N° 1582 Santiago de Surco
Oficina Catalino Miranda	Lima, Av. Catalino Miranda 272 -274 Barranco
Oficina Emancipación	Lima, Av. Emancipación N° 189
Oficina Escardó	Lima, Av. Los Patriotas N° 395 San Miguel
Oficina Libertad	Lima, Jr. Libertad 117, Miraflores
Oficina Lince Merino	Lima, Domingo Cueto 323, Lince
Oficina Magdalena	Lima, Flora Tristán 310, Magdalena del Mar
Oficina Miguel Dasso	Lima, Av. Miguel Dasso N° 178, San Isidro
Casa Central	Lima, Av. 28 de Julio 873, Miraflores

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2

Dirección de las 23 oficinas en diversas provincias del país

Oficina	Dirección
Cementerio Chincha	Ica, Panamericana Sur km. 192 Sunampe Chincha
Cementerio Piura	Piura, Carretera Miraflores Rio Seco s/n Castilla
Delegada Chachapoyas	Amazonas, Jr. Dos de Mayo nro. 359 Chachapoyas
Delegada Ilo Moquegua	Moquegua, Calle Zepita 634, Ilo

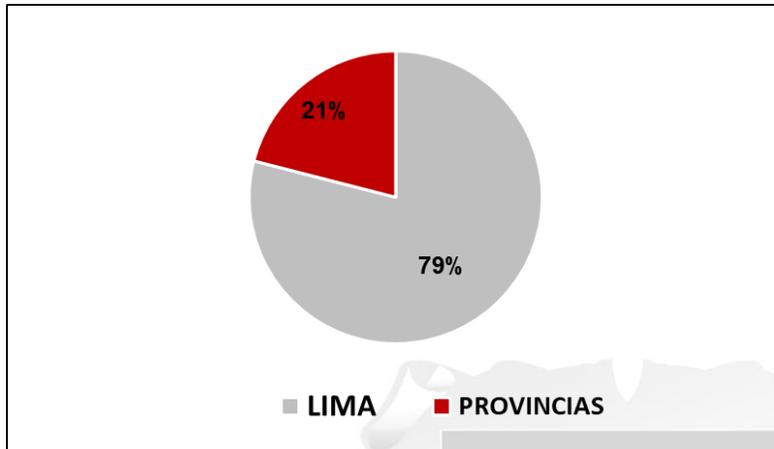
Oficina	Dirección
Delegada Tarapoto	San Martín, Jr. Gregorio Delgado N° 492 Tarapoto
Oficina Arequipa	Arequipa, Av. Víctor Andrés Belaunde C-27, Yanahuara
Oficina Cajamarca	Cajamarca, Av. Mario Urteaga N° 102-104
Oficina Chiclayo	Lambayeque, Av. Salaverry N° 660-664 Chiclayo
Oficina Chimbote	Ancash, Calle Olaya N° 462 Chimbote
Oficina Chíncha	Ica, Av. Luis Massaro N° 350 Chíncha Alta, Chíncha
Oficina Cusco	Cusco, Av. de la Cultura N° 9 Urb. Manuel Prado
Oficina Huacho	Lima, Av. Tupac Amaru N° 433-439 Huacho, Huaral
Oficina Huancayo	Junín, Jr. Cuzco esq. con Jr. Moquegua N° 598 Huancayo
Oficina Huánuco	Huánuco, Jr. Damaso Beraun 548
Oficina Huaraz	Huaraz, Jr. Gabino Uribe 149 Urb. Belén
Oficina Ica	Ica, Jr. Castrovirreyna N° 137 - 143
Oficina Iquitos	Loreto, Jr. Putumayo N° 412 Iquitos, Maynas
Oficina Jaén	Cajamarca, Av. Mesones Muro N° 341-349 Jaén
Oficina Pisco	Ica, Av. Fermín Tangüis s/n Alto El Molino
Oficina Piura	Piura, Calle Arequipa N° 504
Oficina Pucallpa	Pucallpa, Jr. Tarapacá 942 Calle Coronel Portillo
Oficina Tacna	Tacna, Calle Blondell N° 76-78
Oficina Trujillo	La Libertad, Av. Jerónimo de la Torre N° 253, Trujillo

Nota. Elaboración propia.

Respecto a la ubicación de los colaboradores por ámbito geográfico, cabe mencionar que de los 3,392 colaboradores: 2,666 viven en Lima y 726 en provincias.

Figura 2

Porcentaje de colaboradores de MAPFRE según lugar de trabajo a nivel nacional



Nota. Elaboración propia.

Tabla 3

Número de colaboradores en Lima, por oficina, en orden descendiente

Oficina	N° Colaboradores
Casa Central	846
Oficina Bolívar	453
Oficina Emancipación	268
Oficina Benavides	221
Centro Médico Independencia	154
Oficina Lince Merino	138
Oficina Camaná	113
Oficina Magdalena	83
Oficina Catalino Miranda	81
Oficina Libertad	72

Oficina	N° Colaboradores
Cementerio Huachipa	67
Oficina Escardó	66
Oficina Caminos del Inca	41
Oficina Miguel Dasso	16
Centro Médico Magdalena	9
Centro Médico San Miguel	8
Oficina Angamos	8
Centro Médico Chacarilla	7
Delegada Aurora	4
Delegada La Molina	3
Droguería MAPFRE	3
Delegada Jesús María	2
Delegada Las Palmeras	2
Delegada Santa Anita	1
Total Colaboradores Lima	2666

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4

Número de colaboradores en provincias, por oficina, en orden descendiente

Oficina	N° Colaboradores
Oficina Arequipa	90
Oficina Piura	85
Oficina Trujillo	85

Oficina	N° Colaboradores
Oficina Chiclayo	71
Oficina Ica	56
Oficina Iquitos	53
Oficina Cusco	37
Oficina Chincha	33
Oficina Huancayo	30
Oficina Tacna	27
Oficina Huacho	24
Cementerio Piura	22
Oficina Pisco	20
Oficina Huaraz	19
Oficina Chimbote	14
Oficina Cajamarca	13
Oficina Jaén	12
Oficina Huánuco	10
Oficina Pucallpa	9
Cementerio Chincha	7
Delegada Tarapoto	4
Delegada Chachapoyas	3
Delegada Ilo Moquegua	2
Total Colaboradores Provincias	726

Nota. Elaboración propia.

Para tener un panorama de las características socioeconómicas de la población de colaboradores de MAPFRE, se han identificado una serie de características relevantes como preámbulo al estudio realizado, según se detalla a continuación:

Las generaciones a la que pertenecen, divididos por género donde encontramos que el 48% del total de colaboradores pertenece a la “generación Y” (caracterizados por ser “hijos de la globalización”, multitareas y menos conformistas), le siguen en magnitud la “generación X” con un 25% (caracterizados por ser comprometidos en las organizaciones donde laboran y de fácil adaptación). Ambas generaciones representan el 73% de los colaboradores de MAPFRE.

Tabla 5

Número de colaboradores de MAPFRE por generación y género

Planilla por Generaciones y Género			
Generación	Masculino	Femenino	Total
Generación Z (de 73 a 91)	2	2	4
Generación Baby Boom (de 53 a 72)	241	176	417
Generación X (de 41 a 52)	393	453	846
Generación Y (de 28 a 40)	690	937	1627
Generación Z (de 19 a 27)	225	273	498
Total:	1551	1841	3392

Nota. Elaboración propia.

La división por género, donde identificamos 1551 hombres (46%) y 1841 mujeres (54%) del total de 3392 colaboradores; encontrando una diferencia de 8 puntos porcentuales entre

género; a diferencia de los menos de dos puntos porcentuales que encontramos en el Censo Nacional en Perú de 2017 (INEI).

Tabla 6

Porcentaje de colaboradores de MAPFRE según sexo

Planilla por género	
Masculino	46%
Femenino	54%
Total:	100%

Nota. Elaboración propia.

Es relevante en el presente trabajo de investigación evaluar que tanto permanece el personal en la planilla de la empresa, especialmente teniendo en cuenta que más del 90% del total de colaboradores cuenta con contrato a tiempo indeterminado, es decir, aquel que no cuenta con una fecha final específica y que entre los derechos más importantes lo caracteriza el derecho a la estabilidad laboral. Sin embargo, a pesar de que los colaboradores de MAPFRE, cuentan con este tipo de contrato, se observa que el 57% del total tiene una permanencia menor a 5 años, es decir, hay un alto índice de rotación, esto en su gran mayoría de casos, se debe al vaivén del área comercial, es decir, afecta en especial a los/las vendedores/as de seguros (agentes) que al no cumplir sus metas numéricas en ventas tienden a extinguir el vínculo laboral; dado que un gran número de las mujeres trabajadoras de MAPFRE, pertenecen al área comercial, este ítem resulta especialmente relevante, ya que la dedicación a la crianza o el inicio de la etapa maternal, puede que afecte la disposición del tiempo que dedica la madre a su labor como agente de seguros.

En la siguiente tabla observamos que el 57.31% (1944 en cifras) de colaboradores tienen menos de 4 años laborando en la empresa, es decir es relativamente nuevo, teniendo en cuenta que el número total de colaboradores a nivel nacional es siempre constante.

Tabla 7

Número de colaboradores de MAPFRE por antigüedad en la planilla

Planilla por antigüedad			
Rango de años en la empresa	Masculino	Femenino	Total
0 - 4	780	1164	1944
5 - 9	323	382	705
10 - 14	247	179	426
15 - 19	84	72	156
20 - 24	98	33	131
25 - 29	15	5	20
30 - 34	2	3	5
35 - 39	1	1	2
40 - 44	1	1	2
45 - 49	0	1	1
TOTAL:	1551	1841	3392

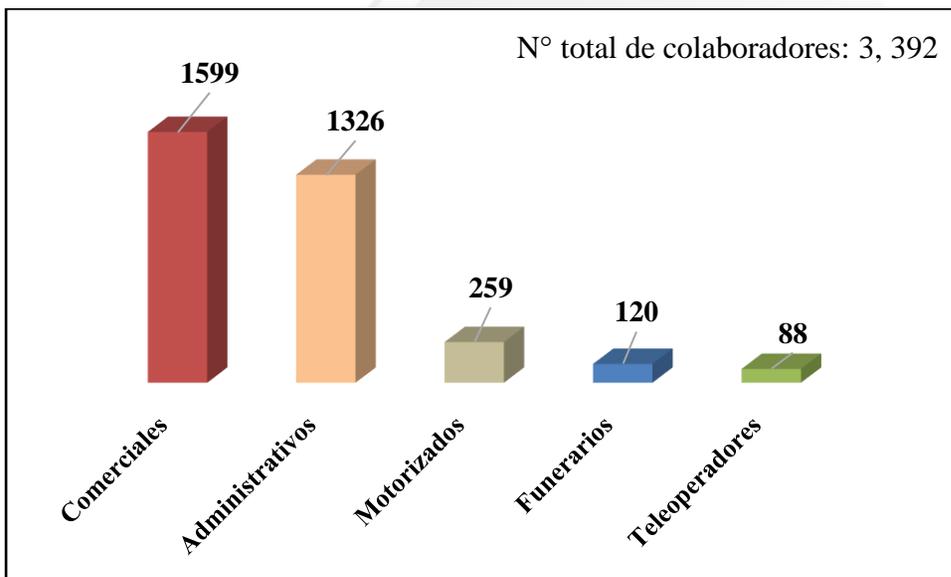
Nota. Elaboración propia.

A propósito del párrafo, se ha realizado la segmentación de colaboradores según el tipo de trabajo que realizan, donde, en concordancia con la observación anterior, encontramos que el 47%

de colaboradores pertenece al sector comercial, dedicándose a la venta de los diversos seguros que ofrece la Compañía.; un 39% realiza funciones administrativas; por otro lado, tenemos al personal motorizado (procuradores de siniestros y ejecutivos de cobranzas) que representa un 8%, los funerarios que constituyen el 4% y los teleoperadores constituyendo un 3% del total de la planilla, que asciende a un total de 3, 392 colaboradores a nivel nacional.

Figura 3

Número de colaboradores por tipo de trabajo.



Nota. Elaboración propia.

1.1.3 Actividad General o Área de Desempeño

MAPFRE es una aseguradora global formada por un equipo de 34, 000 profesionales, entre mujeres y varones, en todo el mundo. Es una empresa comprometida con el desarrollo sostenible y el desarrollo de las personas en los países donde estamos operando.

Atiende la falta de aseguramiento dentro de los 5 continentes, alrededor de 26'000,000 de clientes, a quienes acompañan a solucionar sus problemas a lo largo del tiempo.

1.1.4 Misión y Visión

Misión: Somos un equipo multinacional que trabaja para avanzar constantemente en el servicio y desarrollar la mejor relación con nuestros clientes, distribuidores, proveedores, accionistas y sociedad.

Visión: MAPFRE quiere ser la aseguradora global de confianza.

1.1.5 Cultura Organizacional

- Solvencia.
- Moralidad
- Vocación de Servicio.
- Innovación para el liderazgo.
- Un grupo involucrado

La visión, misión y la cultura organizacional pertenecen a MAPFRE Global-España, por lo cual, al resto de compañías de MAPFRE en todo el mundo se orientan con la misma ideología y los mismos objetivos.

1.1.6 Estructura Gerencial

En el 2021, MAPFRE ha aprobado en el mundo una amplia recomposición de sus equipos de gestión para progresar en sus objetivos estratégicos y acelerar la agenda de cambio de la empresa, fortaleciendo la capacidad en las regiones clave en las que opera. La instauración de su

equipo directivo también tiene como objetivo afianzar la capacidad del equipo a responder los desafíos económicos y sociales en el complicado contexto global que nos encontramos.

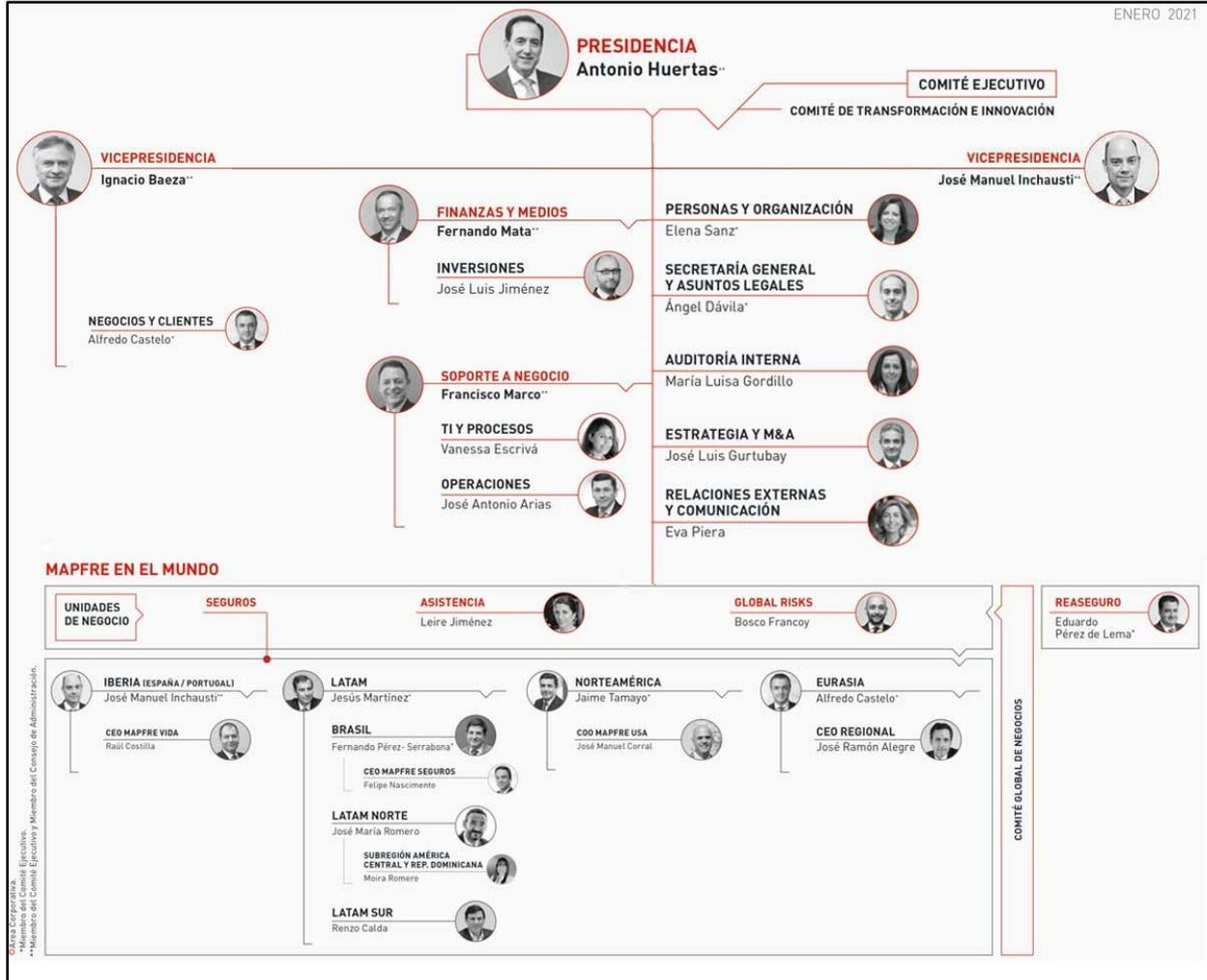
Siendo así, Renzo Calda Giurato asumió sus funciones como CEO Regional de Latam Sur, con responsabilidad en los siguientes países: Ecuador, Colombia, Venezuela, Perú, Chile, Uruguay, Paraguay y Argentina, manteniendo sus funciones como Presidente de MAPFRE Perú.

En el Perú específicamente, Julian Trinchet a partir del 2021, es el nuevo CEO de MAPFRE Perú. Julian Trinchet, abogado egresado de la UNED y es Máster en Marketing y Dirección de Ventas por ESIC; ingresó el año 1993 y desde ahí se ha desempeñado en diferentes posiciones dentro de la organización.



Figura 4

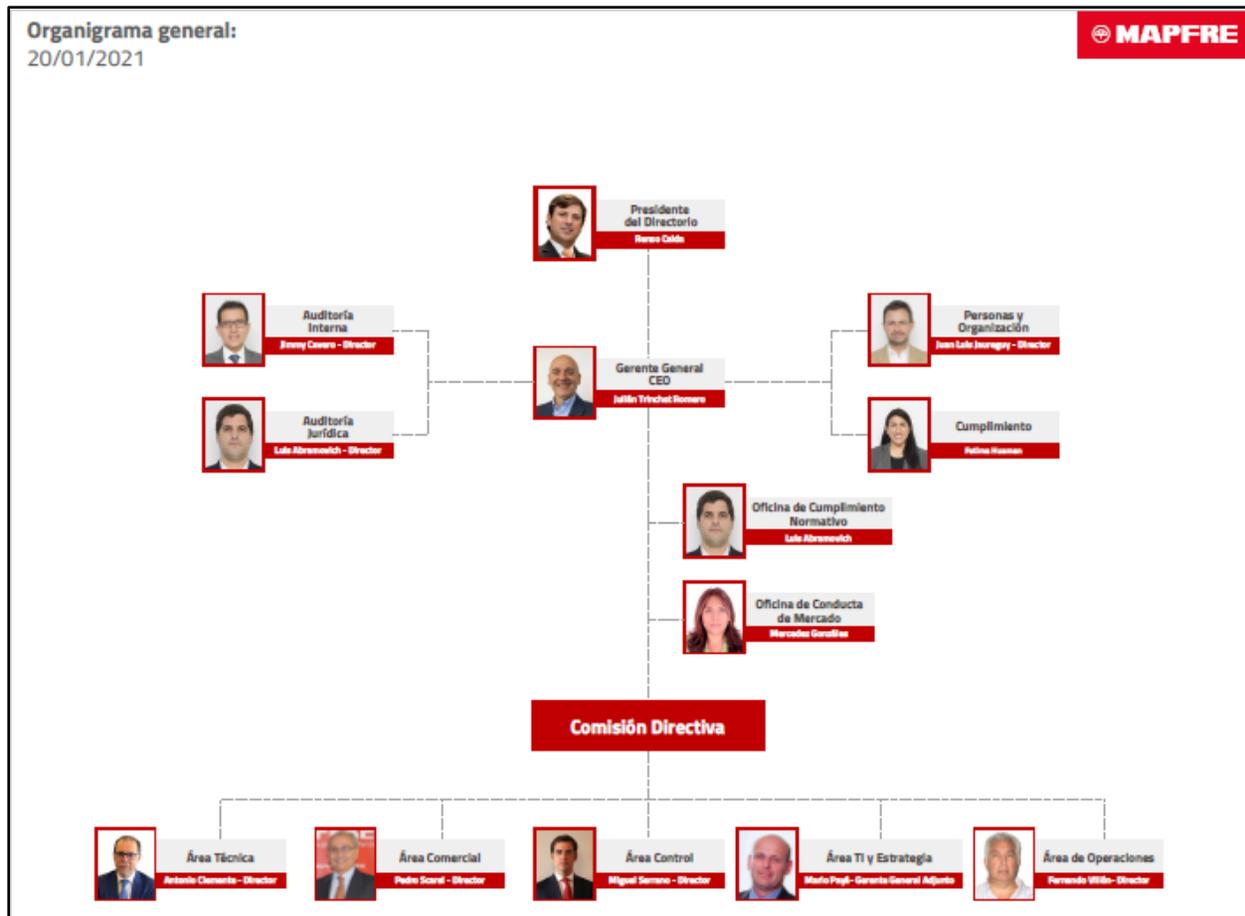
Organigrama del Área Corporativa de MAPFRE en el mundo



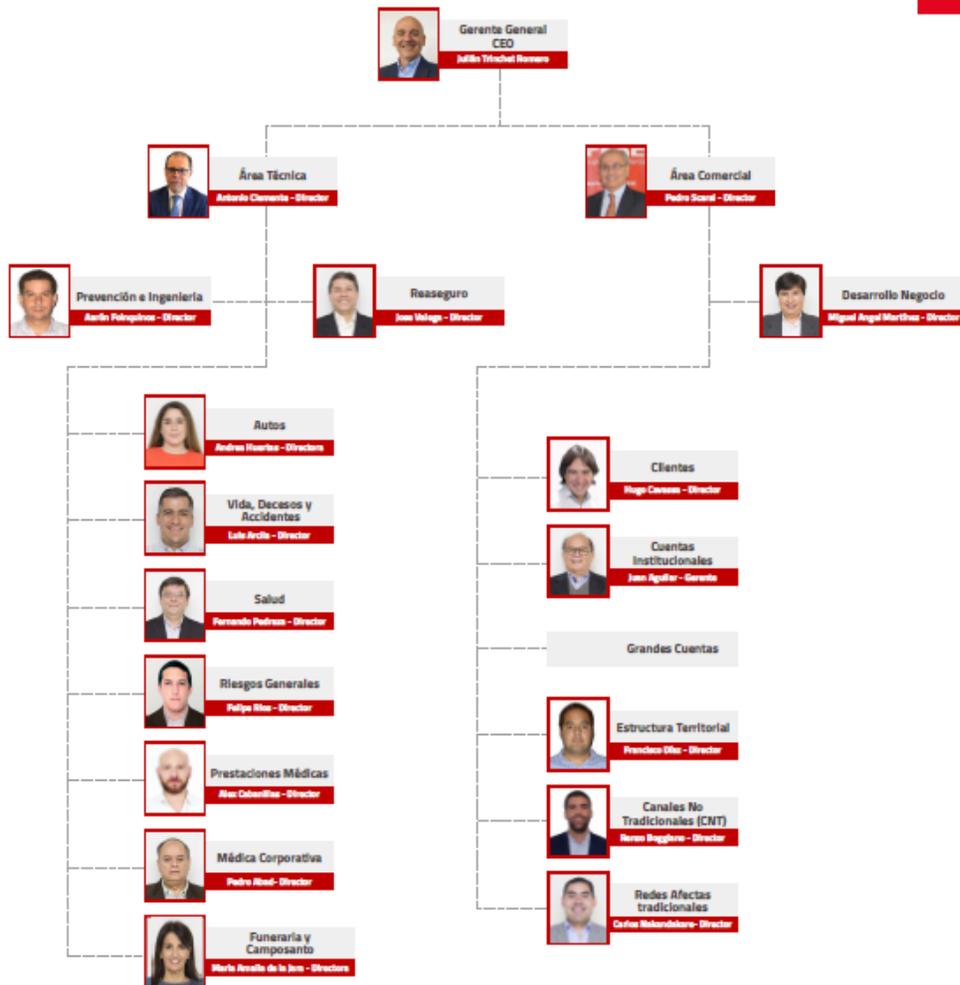
Nota. Adaptado de *Organigrama enero 2021, Intranet MAPFRE*

Figura 5

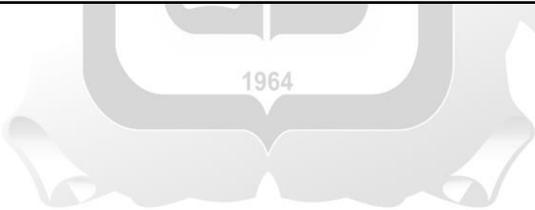
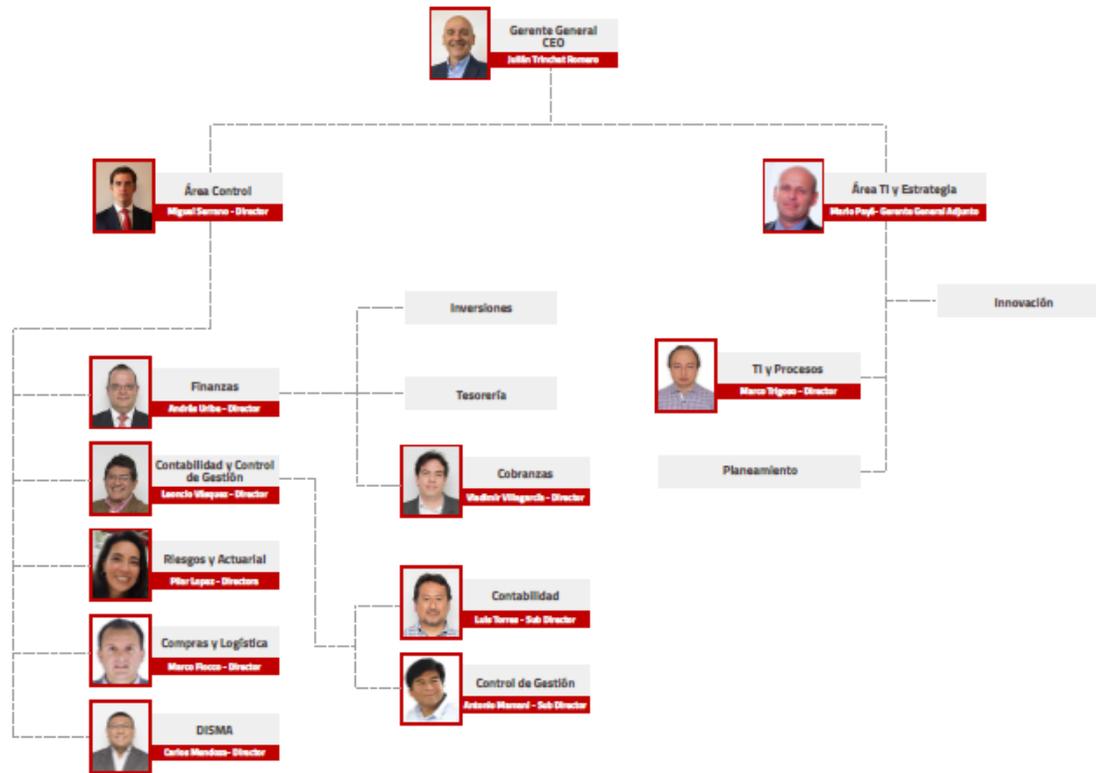
Organigrama de la Gerencia del Grupo MAPFRE en Perú



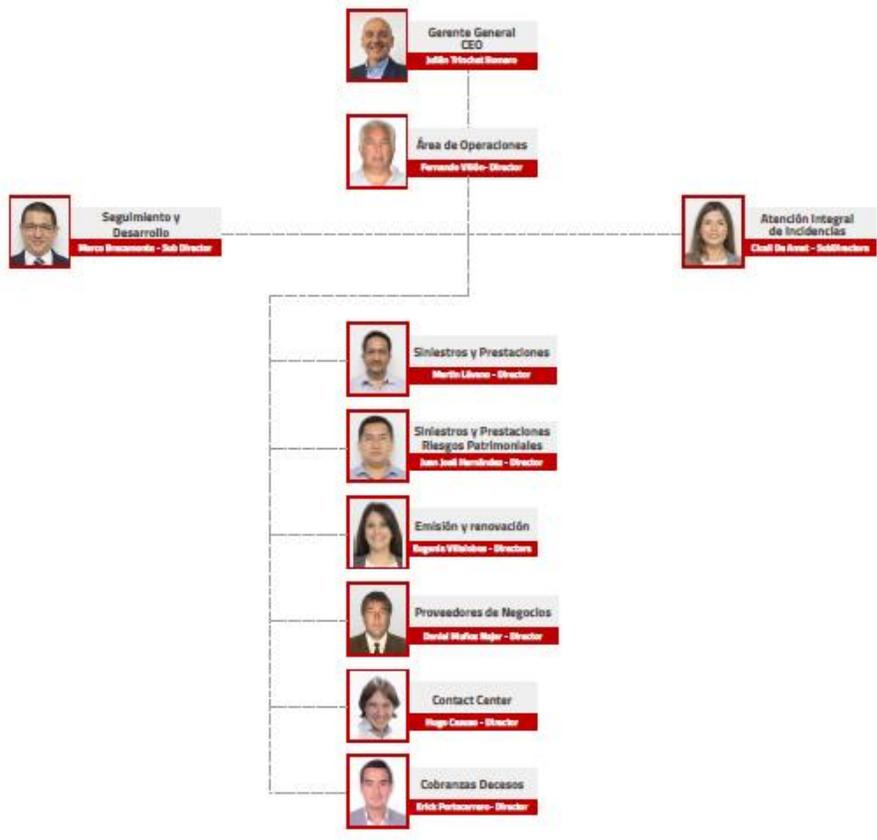
Organigrama general:
20/01/2021



Organigrama general:
20/01/2021



Organigrama general:
20/01/2021



1964

Nota. Adaptado de *Organigrama enero 2021, Intranet MAPFRE Perú*

CAPÍTULO II

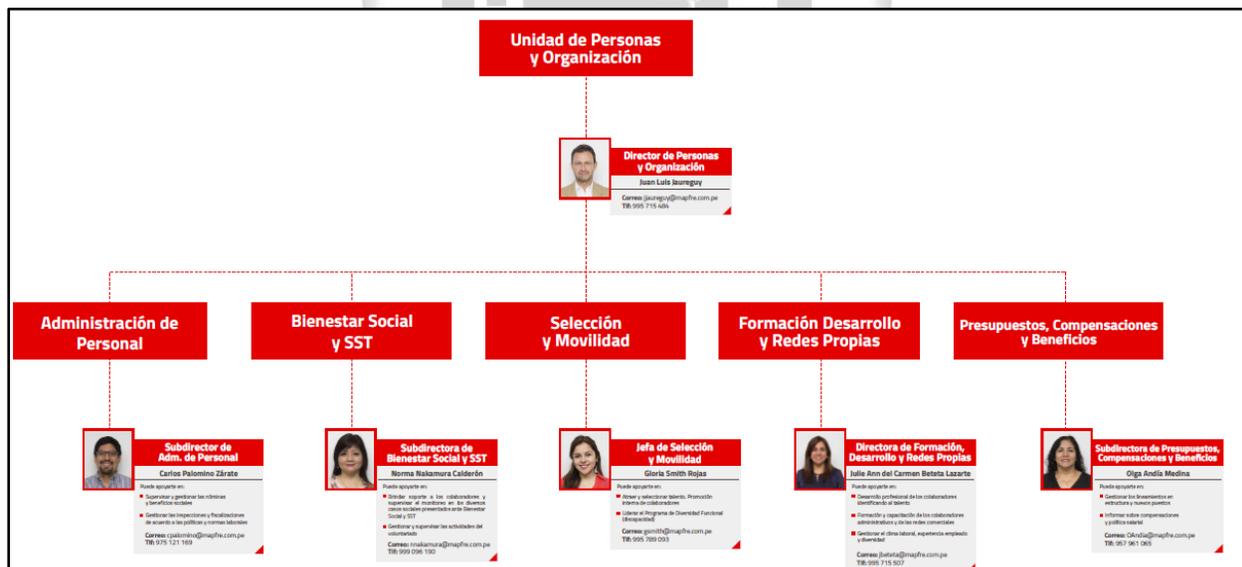
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1 Actividad Profesional Desarrollada

MAPFRE Perú cuenta con un equipo humano de 53 personas en la Unidad de Personas y Organización, la misma que integra varias áreas, entre ellas Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo, un grupo multidisciplinario (ingeniería, medicina, trabajo social y administración empresarial), dentro de esta área, la suscrita desarrolla la función de Asistente de Bienestar Social desde enero 2014.

Figura 6

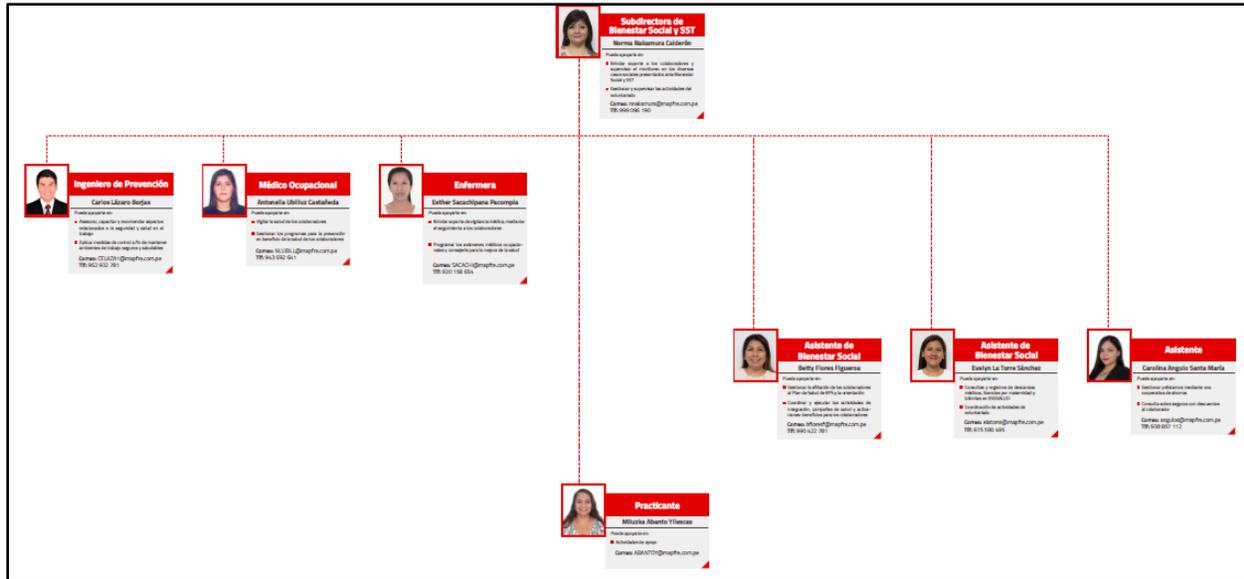
Organigrama de la Unidad de Personas y Organización – Directores y Subdirectores



Nota. Adaptado de Organigrama enero 2021, Intranet MAPFRE Perú

Figura 7

Organigrama del Área de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo



Nota. Adaptado de *Organigrama enero 2021, Intranet MAPFRE Perú*

2.2 Propósito del Puesto y Funciones Asignadas

El Trabajo Social Corporativo puede definirse como “actividad organizada por la empresa con intenciones de ayudar a la adaptación recíproca de sus colaboradores” (Bernard, 1996, p. 19). Sabemos, que el día a día de los colaboradores, transcurre en la empresa, en 3 escenarios fundamentales:

- a. La integración a la empresa, con la inmanente necesidad de adaptación al cambio.

- b. El desarrollo de sus labores profesionales para los que fue contratado/a, bajo un ámbito de estabilidad, que oscila entre un breve periodo en el contrato (contratos a plazo fijo) o en la extensión del vínculo laboral del ingresante (contrato a plazo indeterminado).
- c. La extinción del vínculo laboral, debido a diversas razones, entre los que podemos encontrar: fallecimiento del empleador, incapacidad e inhabilitación del trabajador por su colegio profesional; el cambio de empresa posterior a un cese laboral por renuncia, despido por mutuo disenso o en otros casos por jubilación.

Cada momento abarca diferentes contextos de necesidad, la mayoría de ellos, por no decir todos, son objeto del Trabajo Social Corporativo.

Si nos enfocamos en la fase de desarrollo de la actividad laboral, que ocupa la mayor parte del ciclo de vida, en especial cuando se trata de personas con estabilidad laboral, las áreas de desempeño del trabajo social corporativo incluyen la implementación de la operación de diversos programas y servicios que apliquen los principios y métodos de trabajo social, pudiendo dividirlo según lo siguiente por Raya y Caparrós (2013):

Salud en el Trabajo

- Prevenir y orientar frente a situaciones de adicción.
- Formarlos en habilidades blandas-sociales.
- Detectar situaciones que los afecte de estrés.
- Gestionar e informar los recursos adecuadamente.

Relaciones Laborales

- Estudios de clima laboral.

- Prevenir y actuar en situaciones de acoso a la mujer.
- Tocar los problemas de ausentismo

Situaciones Personales y Familiares

- Apoyo sociofamiliar al personal a través de información y orientación sobre recursos comerciales internos y externos.

Proyección Social

- Promoción de programas de voluntariado.
- Diseño, administración y evaluación de la responsabilidad social.
- Diseño, gestión y ejecución de los planes de igualdad y de conciliación de la vida.

En MAPFRE, el propósito del puesto de Asistente de Bienestar es salvaguardar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores, procurando su bienestar a través del cumplimiento de una serie de funciones como son: realizar el estudio y evaluación técnica para calificar la situación socio-económica del personal, en su ámbito familiar y social; registrar los motivos de ausencia laboral (maternidad, paternidad, fallecimiento de familiar, enfermedades graves y otros permisos por motivos personales); gestionar todos los procedimientos y actividades requeridas para la cobertura de las distintas prestaciones económicas y asistenciales que otorga ESSALUD y las diversas pólizas privadas (EPS, Vida Ley, FOLA, SCTR, SOAT, etc.); realizar el seguimiento a los accidentes y enfermedades de los trabajadores, con el fin de brindar apoyo, orientación y soporte emocional; asesorar a los trabajadores en sus problemas personales, laborales, familiares y sociales y desarrollar del Plan de Voluntariado Corporativo a nivel nacional, en coordinación con Fundación MAPFRE en España.

Se trabaja día a día para fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal de toda la planilla, considerando que detrás de cada persona hay una familia y es el conjunto de familias quienes forman la sociedad que vamos dejando hacia futuras generaciones, como parte de esta tarea hay una serie de iniciativas que se mencionan a continuación:

- 1) Contratación indefinida, no hay duda que esta apuesta facilita la dualidad entre la vida personal y laboral estable por medio de este tipo de contrato, poniendo al favor del colaborador un vínculo laboral más fuerte.
- 2) Política transparente de selección de personal, sin sesgos y fomentando la inclusión.
- 3) Apuesta por empleo joven incorporando nuevos profesionales de alto valor con estudios superiores que tras un periodo de prueba han adquirido la formación que se necesita para su inclusión futura en la plantilla.
- 4) Política de Remuneraciones para retribuciones claras y transparentes, sin fisuras por género. Todos los trabajadores pueden consultar en relación a sus nóminas y abonos de mes a mes por medio de los canales de consulta de la unidad de Personas y Organización, generando confianza, tranquilidad y seguridad.
- 5) Hasta dos horas de flexibilidad de entrada y salida previa coordinación con la jefatura.
- 6) Horario de verano que permite alargar el fin de semana, teniendo un horario extendido de lunes a jueves para liberar de trabajo las tardes de los viernes entre enero y marzo.
- 7) Teletrabajo de carácter voluntario, en aquellas personas que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollar su actividad sin ir a la oficina, esta modalidad genera una gran mejora de la estabilidad en la vida familiar, laboral y propia del individuo.

- 8) Licencia con goce de haber de hasta 7 días por enfermedad o accidente de gravedad de un familiar directo, los 7 días podrán hacerse efectivos independientes de la fecha que se inició de la enfermedad o que se ingresó al centro de salud, siempre y cuando este beneficio coincida con la duración del motivo.
- 9) Licencia de 3 a 5 días con goce de haber en caso de fallecimiento de familiar directo.
- 10) Cuatro mediodías libres al año, tomando uno por trimestre, para atender circunstancias personales o familiares sin necesidad de sustento, previa coordinación con la jefatura.
- 11) Un día libre por mudanza para el traslado de enseres de un domicilio a otro.
- 12) Dos días libres en caso de contraer matrimonio, sea civil o religioso, siempre y cuando coincida con la fecha de la celebración.
- 13) Posibilidad de acumular las vacaciones tras la licencia por maternidad, aumentando el periodo para el cuidado del bebé, la recuperación postparto y fomentar los vínculos materno/filiales.
- 14) Plan de formación para el desarrollo de toda la plantilla y bajo la exigencia de la mejora continua.
- 15) Mentoring, fomentando que los empleados puedan impartir sus conocimientos y experiencias previas, que se relacionen con las actividades del currículo promoviendo el aprendizaje colaborativo.
- 16) Adelantos de sueldo o gratificaciones en caso de emergencias médicas tanto de los colaboradores como de sus familiares, sin intereses de por medio.
- 17) Inclusión voluntaria en el seguro Vida Ley de 4 salarios adicionales en caso de fallecimiento o incapacidad permanente del colaborador (por ley son sólo 16 salarios por enfermedad o 32 por accidente), así como indemnizaciones adicionales en caso de que el

colaborador sea diagnosticado con cáncer, tenga un accidente cerebro vascular. En caso del fallecimiento del colaborador, se agregan también indemnizaciones en caso de desamparo familiar y reembolso por gastos de sepelio.

18) Descuentos comerciales tanto en seguros de la Cía. como en otros productos y servicios otorgados por más de 100 establecimientos a nivel nacional.

19) Creación del Comité de Diversidad en el 2019, que promuevan una cultura inclusiva en la organización e impulsa medidas de diversidad para garantizar la equidad y avanzar en materia de diversidad de género, funcional, generacional, cultural y sexual.

20) Política y talleres para prevenir la violencia y discriminación.

21) Política de intervención en materia de hostigamiento sexual laboral, talleres y comité.

22) Programa de “Desarrollo de Mujeres Líderes” que, a través de una inversión importante, impulsa el talento de 26 mujeres identificadas como empleadas con alto potencial para ocupar puestos de responsabilidad y dirección. Este programa incluye una formación especializada en liderazgo femenino, a cargo de una universidad de prestigio en el país; y es acompañada de un programa de mentorización exclusivo para mujeres, con mentores miembros de la Gerencia.

23) Promoción del lenguaje inclusivo

24) Sensibilización vía mail sobre la importancia de la corresponsabilidad parental.

CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1 Marco teórico

La protección de la maternidad, en cuanto a protección específica y diferenciada de la denominada incapacidad temporal, es una cuestión de incorporación reciente al ordenamiento de la seguridad social y ello, a pese a que la maternidad conforma una de las primeras contingencias objeto de cobertura por los mecanismos de protección social.

Es en este sentido que la maternidad en algunos países pasa a ser una contingencia específica evitando los ceses laborales por maternidad muy por el contrario estimulan a las madres a aprovechar alternativas positivas de bienestar familiar remuneradas en bien del escape de talentos ya que muchas madres ocupan cargos de confianza en las empresas.

Si bien algunas autoras como Sundström (2018) apelan que “la modalidad de trabajo part-time es la fórmula adecuada para incentivar la participación de la mujer en el mercado laboral.”

Otras autoras como Glass (2015) no comparten esta perspectiva ya que develan que esto constituye una alternativa feminizada, no asumida por los hombres y que hace recaer todo el peso en las mujeres.

Johnston & Swanson (2017) sobre eso afirman que no se ha ganado mucho porque si bien se invierten menos horas laborales, lo que repercute negativamente en su desarrollo profesional; por otra parte, se produce un aumento del número de horas que dedican a tareas del hogar y sienten que están a un lado y que han perdido su identidad como personas adultas.

Hill, Märtison y Ferris, 2015; citado en Johnston y Swanson (2017) “Cuando se adopta la decisión de paliar el trabajo productivo de una persona, siempre alguna de ellas se siente satisfecha porque esta opción les permite estar aliviadas y conciliar responsabilidades relacionadas al cuidado infantil.”

Para Moen y Yu (2016). Esta situación ha generado que aparezca un nuevo modelo de familia neo-tradicional, de un varón trabajando a tiempo completo y una mujer a tiempo parcial que tiene más tiempo para atender necesidades domésticas. Sus estudios indican que es una variante del modelo “proveedor económico/ama de casa”, debido a que no hay una modificación significativa del rol que desempeña tanto los hombres como mujeres en el ámbito familiar-laboral, dejando inerte el arquetipo social del género. Es por eso que las personas se deben cuestionar si las políticas que promueven el trabajo part-time no están apoyando la institucionalización de la división sexual del trabajo a largo plazo.

Se puede concluir que la mujer al minimizar el número de horas en su trabajo productivo, flexibiliza sus condiciones laborales, posponiendo su crecimiento profesional, cuando tiene hijos por velar. En ciertas oportunidades, la maternidad se pospone hasta que se ha logrado una estabilidad en lo laboral. No obstante, los hombres difícilmente interrumpen o reducen sus compromisos en el trabajo cuando son padres; inclusive, la paternidad es aliciente para desarrollar el rol de proveedores en el hogar. (Callego, 2015).

Según Carbajal (2018), en su estudio refiere evidenciar que las licencias de maternidad y paternidad, tal como se encuentran actualmente estipuladas en la ley, tienen una base en la visión conservadora de los roles de género, asignando categóricamente a la madre trabajadora el cuidado del recién nacido en primera instancia, mientras que, solo establece una responsabilidad auxiliar

en el caso del padre. El mantenimiento de dicha ideología tiene efectos de índole laboral y socioeconómicos puntuales, no solo en cómo se nos enseña del “cómo funciona” una familia conforme a ley, sino también, el valor asignado a un tipo de trabajador respecto a su género, pues la amplia diferencia en los plazos de licencia conlleva a un “mayor coste de planilla” en la contratación femenina, por lo cual esto disuade a muchos empleadores a contratar personal femenino por el potencial riesgo de embarazo así como comprende del pago de una asignación familiar. De esta forma, se da a entender que resulta necesario hacer un cambio de las licencias parentales a futuro para minar los efectos negativos anteriormente descritos.

La centralidad de la crítica radica en la ausencia de una política integral de la familia que favorezca el desarrollo armónico de todos sus miembros para, entre otros efectos, dar sustento y posibilidades reales al ejercicio de parentalidades que resguarden los derechos de los niños, niñas y adolescentes. La crítica, es a que el abordaje de la intervención clínica, social y comunitaria se realice desde la fragmentación discursiva de las particularidades de los sujetos que la componen y sus derechos. La propuesta es, por lo tanto, a la producción de una política integral de la familia que aborde sus dificultades desde una óptica global, que garantice el ejercicio de los derechos sociales fundamentales para sentar las bases materiales de mejoradas formas de parentalidad.

3.2 Marco conceptual

A continuación, se mencionan los conceptos más relevantes en la investigación como preámbulo al análisis.

- Maternidad: estado por el cual una mujer se convierte en madre. (Valverde, 2015)
- Renuncia laboral: romper el vínculo laboral con la empresa empleadora, es definida formalmente causal de extinción de un contrato. (Glass, 2015)

- Rol parental: es el papel desempeñado por un miembro de la familia referido a la crianza, seguridad y educación de las personas menores de 18 años (Rodríguez, Peña y Torío, 2018)
- Instinto maternal: sensación de abogo y protección, para encauzar y socializar con los hijos (MIDEPLAN, 2009)
- Género: se refiere al concepto social de las funciones, comportamientos y atributos que cada sociedad considera apropiados para los varones y mujeres. (Gonzales, 2016)
- Crianza: tarea de encargarse de los menores hijos desarrollada por los padres o tutores del niño/a (Pérez y Gardey, 2017)
- Mercado laboral: espacio donde convergen la oferta y demanda del trabajo, está constituida por el número de trabajadores dispuestos a trabajar y los empleadores (Kiziryan, 2015)
- Parentesco social: es el tipo de relación existente entre las personas, reconocida oficialmente por la sociedad (INCOM, 2017)
- Trabajo social corporativo: tarea organizada por la empresa con la meta de apoyar la adaptación mutua entre sus colaboradores (Bernard, 1996)
- Corresponsabilidad familiar: si bien tiene una relación estrecha con las tareas domésticas, también incluye la crianza de los hijos y su educación (Maganto, 2010). En las palabras de Shelton y John (1996, citado en Rodríguez, Peña y Torío, 2010) estas tareas mencionadas se conjugan en 3 dimensiones importantes: tareas domésticas (administración de recursos, aseo, ornato, nutrición, de transporte y que obre en el funcionamiento familiar), vigilancia de los pequeños en casa así como de otras personas que no son independientes (cuidado, acompañamiento, deferencia y

seguridad en estos miembros de la familia) y trabajo afectivo (labores orientadas al apoyo emocional, conductas de apoyo, escucha, aprecio y amor en beneficio de la dinámica familiar).

3.3 Antecedentes Internacionales

La Maternidad en el Trabajo (OIT, 2014) nos ayuda a examinar las diferentes disposiciones en los países del mundo respecto a la licencia por maternidad y paternidad en el centro de trabajo, el estudio, concluye que los 167 Estados Miembros cuentan con leyes que protegen la maternidad; el estudio ha tomado en cuenta, la duración, prestación remunerada y fuente de financiación. La sugerencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es que por lo menos dos tercios de la financiación provengan de la seguridad social. Los países que tienen una mayor proporción de coincidencia con las sugerencias de la OIT provienen de Asia Central y Europa, mientras que la menor coincidencia es en Asia, el Pacífico y Oriente Medio.

La prevención de la discriminación no es solo una cuestión legal, sino de reducir el costo directo por maternidad hacia el empleador y así este último no considere una carga económica la maternidad.

Conforme avanza el tiempo, se observa un avance gradual en los diversos países el mundo, por ejemplo, en 1994, cerca del 38% de los países que disponían de información, estimaban tener un mínimo de 14 semanas por licencia de maternidad, del mismo modo, aquellos países ahora siendo el 48%, acepta que la licencia por maternidad al 2009 sea de al menos 14 semanas.

Tabla 8*Licencias por maternidad en el mundo*

País	Días de Licencia	¿Quién paga?
Australia	360	Sin goce de haber
Hungría	168	Seguridad social
Italia	150	Seguridad social
Rusia	140	Seguridad social
Chile	126	Seguridad social
Cuba	126	Seguridad social
Venezuela	126	Seguridad social
Belarús	126	Seguridad social
Dinamarca	126	Seguridad social
Noruega	126	Seguridad social
Ucrania	126	Seguridad social
Vietnam	120 - 180	Seguridad social
Bulgaria	120 - 180	Seguridad social
Brasil	120	Seguridad social
Costa Rica	120	50% Empleador / 50% SS
Canadá	119 - 126	Seguro de desempleo
Francia	112 - 182	Seguridad social
Polonia	112 - 126	Seguridad social
Austria	112	Seguridad social
Chipre	112	Seguridad social
España	112	Seguridad social
Grecia	112	Seguridad social
Luxemburgo	112	Seguridad social
Países Bajos	112	Seguridad social
Rumania	112	Seguridad social

País	Días de Licencia	¿Quién paga?
Congo	105	50% Empleador / 50% SS
Bélgica	105	Seguridad social
Finlandia	105	Seguridad social
Mongolia	101	Sin goce de haber
Reino Unido	98 - 126	Seguridad social
Argelia	98	Seguridad social
Benin	98	Seguridad social
Burkina Faso	98	S.S. & Empleador
Camerún	98	Seguridad social
Rep. Centroafricana	98	Seguridad social
Chad	98	Seguridad social
Comoras	98	Empleador
Côte d'Ivoire	98	Seguridad social
Rep. Dem. del Congo	98	Empleador
Djibouti	98	Empleador/S.S.
Gabón	98	Seguridad social
Guinea	98	50% Empleador / 50% SS
Madagascar	98	50% Empleador / 50% SS
Malí	98	Seguridad social
Mauritania	98	Seguridad social
Níger	98	Seguridad social
Senegal	98	Seguridad social
Seychelles	98	Seguridad social
Somalia	98	Empleador
Togo	98	50% Empleador / 50% SS
Panamá	98	Seguridad social
Japón	98	Seguridad social

País	Días de Licencia	¿Quién paga?
Nueva Zelandia	98	Sin goce de haber
Alemania	98	S.S. hasta monto máximo; empleador cubre resto
Irlanda	98	Seguridad social
Portugal	98	Seguridad social
Suecia	98	Seguridad social
Antigua y Barbuda	91	SS. y eventual complemento del empleador
Guyana	91	Seguridad social
Santa Lucía	91	Seguridad social
Trinidad y Tobago	91	S.S./Empleador
Malta	91	Seguridad social
Angola	90	Empleador
Etiopía	90	Empleador
Zimbabwe	90	Empleador
Argentina	90	Seguridad social
Granada	90	S.S./Empleador
Perú	90	Seguridad social
Afganistán	90	Empleador
Camboya	90	Empleador
China	90	Empleador
Indonesia	90	Empleador
Irán, Rep. Islámica del	90	Seguridad social
Rep.Dem. Popular Lao	90	Seguridad social
Tailandia	90	Empleador durante 45 días; luego, S.S.
Botswana	84	Empleador
Burundi	84	Empleador
Gambia	84	Empleador

País	Días de Licencia	¿Quién paga?
Guinea Ecuatorial	84	Seguridad social
Lesotho	84	Sin goce de haber
Marruecos	84	Seguridad social
Mauricio	84	Empleador
Namibia	84	Seguridad social
Nigeria	84	Empleador
Rwanda	84	Empleador
Sudáfrica	84	Seguro de desempleo
Swazilandia	84	Sin goce de haber
Tanzanía	84	Empleador
Zambia	84	Empleador
Barbados	84	Seguridad social
Belice	84	Seguridad social
Colombia	84	Seguridad social
Dominica	84	S.S./Empleador
Rep. Dominicana	84	50% Empleador / 50%SS
Ecuador	84	25%Empleador /75%SS
El Salvador	84	Seguridad social
Estados Unidos	84	Sin goce de haber
Guatemala	84	33% Empleador / 67%SS
Haití	84	Empleador
Jamaica	84	Empleador
México	84	Seguridad social
Nicaragua	84	Seguridad social
Paraguay	84	Seguridad social
Uruguay	84	Seguridad social

País	Días de Licencia	¿Quién paga?
Bangladesh	84	Empleador
Fiji	84	Empleador
India	84	Empleador/S.S.
Islas Salomón	84	Empleador
Myanmar	84	Seguridad social
Pakistán	84	Empleador
Sri Lanka	84	Empleador
Israel	84	Seguridad social
Turquía	84	Seguridad social
Siria	75	Empleador
Santo Tomé y Príncipe	70	Seguridad social
Honduras	70	33% Empleador /67% SS
Arabia Saudita	70	Empleador
Jordania	70	Empleador
Kuwait	70	Empleador
Iraq	62	Seguridad social
Guinea-Bissau	60	Empleador/S.S.
Kenya	60	Empleador
Mozambique	60	Empleador
Bolivia	60	Seguridad social
Corea, República de	60	Empleador
Filipinas	60	Seguridad social
Malasia	60	Empleador
Yemen	60	Empleador
Islandia	60	Seguridad social
Sudán	56	Empleador
Uganda	56	Empleador

País	Días de Licencia	¿Quién paga?
Bahamas	56	40% Empleador /60% SS
Singapur	56	Empleador
Liechtenstein	56	Seguridad social
Suiza	56	Empleador
Nepal	52	Empleador
Egipto	50	S.S./Empleador
Libia	50	Empleador
Bahrein	45	Empleador
Emiratos Árabes Unid.	45	Empleador
Papua Nueva Guinea	42	Sin goce de haber
Qatar	40 - 60	Organismo empleador
Líbano	40	Empleador
Túnez	30	Seguridad social

Nota. Adaptado de *Organización Internacional del Trabajo, 2005.*

Además de la licencia de maternidad, la disposición de otro tipo de beneficios relacionados al alumbramiento, como son la licencia por paternidad, el permiso de adopción, etc.; así como también de alternativas que ayudan a conciliar la vida laboral y familiar, si bien, la Organización Internacional de Trabajo no emite norma alguna sobre lo antes mencionado, al menos 49 países anticipan una forma de licencia a la que puedan acogerse los padres desde la fecha de nacimiento de su hijo/a.

Por otro lado, es importante mencionar, que en casi todos los países se disponen medidas legislativas que protegen el empleo durante la maternidad, prohibiendo, por ejemplo, el despido a consecuencia de la gestación y/o previniendo situaciones de riesgo para la gestante.

También es un elemento importante, por no decir inherente, la reincorporación al trabajo dentro de un contexto que facilite la lactancia materna del infante, respecto a esto, es el empleador quien debe acondicionar instalaciones apropiadas para facilitar el proceso.

La maternidad y la paternidad en el trabajo (OIT, 2014) nos explica referente a la licencia por paternidad que esta consiste en un periodo de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre, basados en investigaciones que sustentan que la participación activa del padre en la crianza crea efectos positivos en el infante (fortaleciendo lazos parentales), en el hogar (compartiendo la responsabilidad en la crianza) y en la sociedad (fomentando la equidad de género).

El hecho de que sólo una minoría de países opte por la licencia parental (aquella donde tanto el padre como la madre pueden hacer uso del mismo periodo con un mínimo de tiempo para cada uno) y, por el contrario, la mayoría de países otorgue menos cantidad de días al padre que a la madre, es un indicador del valor que la sociedad atribuye al trabajo de cuidado que las mujeres brindan, al parecer, atribuyendo esta labor a algo inherente a su género.

Tabla 9

Licencias por maternidad y paternidad en el mundo

País	Maternidad	Paternidad
Dinamarca	156 días	Puede compartir con la madre
Cuba	156 días	Puede compartir con la madre
Chile	156 días	5 días
Venezuela	156 días	15 días

País	Maternidad	Paternidad
Noruega	156 días	112
Italia	150 días	90 días
Ucrania	126 días	No hay
Brasil	120 días	5 días
Costa Rica	120 días	30 días
Francia	112 -182 días	16 días
Grecia	112 días	No hay
España	112 días	14 días + disponible licencia de la madre
Finlandia	105 días	14 días + disponible licencia de la madre
Irlanda	98 días	Puede compartir con la madre
Panamá	98 días	3 días
Suecia	98 días	12 días (a cuenta de la madre)
Argentina	90 días	No hay
Nigeria	84 días	No hay
Estados Unidos	84 días	No hay
India	84 días	No hay
Colombia	84 días	8 días
Nicaragua	84 días	5 días
El Salvador	84 días	3 días
México	84 días	25 días
Paraguay	84 días	14 días
Uruguay	84 días	13 días
Ecuador	84 días	10 días
Honduras	70 días	2 días
Suiza	56 días	No hay
Canadá	17-156 días	35 días

Nota. Adaptado de *Organización Internacional del Trabajo, 2005.*

La posición de los hombres y mujeres en el mercado laboral en el mundo profesional, no solo nos habla del tipo de sociedad que se nos presenta, sino que es un hilo conductor hacia las relaciones familiares del mundo actual y del mundo por venir. El lugar que le otorguemos hoy a las mujeres en la sociedad, nos dará una idea de los tipos de jerarquía que cosecharán en algunos años, las nuevas generaciones.

A escala mundial, el trabajo doméstico, del cuidado hacia niños y de la población de la tercera edad siguen siendo ámbitos reservados al sexo femenino, por otro lado, los estereotipos siguen marcando el ritmo de los empleos femeninos dominantes, muy a pesar de los esfuerzos, no encontramos ni en América Latina ni en Europa Occidental mujeres obreras de construcción.

El empleo asalariado, hace visible y cuantificable tanto el trabajo doméstico no remunerado como el subempleo, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos en el año 2017, Francia tenía alrededor de 1,7 millones de personas en situación de subempleo, donde más de 1,2 millones eran mujeres y casi 500 mil fueron hombres; el número de subempleados son prácticamente mujeres que laboran en tiempo parcial y desean trabajar por más tiempo.

Es este trabajo a tiempo parcial, que muchas veces es tomado como una alternativa positiva para la vida laboral de la mujer, es más bien la base sobre la que se justifican los bajos salarios de la mujer en el mundo.

Cada vez hay más mujeres tituladas en una ciencia, sin embargo, aún el ámbito profesional no es mixto a nivel mundial. Mientras hay un leve aumento de las mujeres en puestos directivos, al otro lado de la pirámide económica, la cantidad de mujeres con empleos mal remunerados crece y con ello una jubilación precaria en ellas, generando no sólo un problema real para ellas mismas

sino una alarma en la sociedad, que hace un llamado a Políticas Públicas en el mundo que paren el subempleo y promuevan remuneraciones y jubilaciones dignas.

Concluimos entonces, que en el mundo las mujeres siguen siendo mayoría numérica, sin embargo, según nos demuestran los cuadros, la equidad sigue menguando.

3.4 Antecedentes Nacionales

En el Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018), las mujeres conforman la mitad de la población total del país, con una cifra igual a 15 millones 919 mil 400 mujeres, de esta cifra 7 millones 845 mil 787 mujeres se encuentran en edad fértil, es decir, entre los 15 y 49 años de edad.

Figura 8

Población Peruana por Sexo según Censo Nacional en el 2018



Nota. Adaptado de Instituto Nacional de Estadística e Informática

Respecto a la licencia por maternidad, en el Perú, este es un derecho irrenunciable garantizado por el Estado de acuerdo a la Ley N° 26644, ley que precisa el goce del derecho de descanso pre y postnatal de la trabajadora gestante, la misma que indica que el descanso es igual a 98 días naturales, donde 49 días corresponden a la etapa prenatal y los 49 días restantes a la postnatal, teniendo opción la trabajadora de acumular parte de los días del prenatal hasta el postnatal en caso el medico tratando lo autorice (durante la Crisis Sanitaria la postergación del prenatal se ha suspendido según Resolución del Ministerio de Salud 972-2020). La licencia por maternidad puede extenderse hasta por 30 días adicionales en caso de nacimiento múltiple o nacimiento de infante con discapacidad.

Es el Estado a través de ESSALUD quien asume el pago que la trabajadora recibe por los 98 días de licencia, en un 100% de su remuneración constante durante los últimos 12 meses antes del alumbramiento, pero para recibir el subsidio debe cumplir con ciertas condiciones, como son:

- Haber estado afiliada a ESSALUD en que inició la gestación.
- Mantener vínculo laboral los 3 meses anteriores al inicio de la licencia por maternidad o durante 4 meses en el semestre anterior al inicio de la licencia.
- Mantener el vínculo durante el tiempo que dure la licencia.

Además de la licencia por maternidad, una vez ocurrido el nacimiento, ESSALUD otorga a la madre un pago único igual a S/ 820.00 soles por cada hijo/a nacido, para ello los requisitos son los que el padre o la madre tengan vigencia en ESSALUD (vínculo laboral) los tres meses anteriores al nacimiento y en el mes del nacimiento.

Cuando la madre trabajadora se incorpora a su centro laboral, tiene derecho a una hora diaria de lactancia hasta que su hijo cumpla un año y en caso haya sido un nacimiento múltiple

(mellizos, si se da el caso), el permiso se extiende hasta una hora más. Este tiempo debe ser remunerado, no sujeto a descuento y puede fraccionarse dos partes (de 30 minutos cada uno, por ejemplo).

Por recomendación del Ministerio de Salud y de acuerdo a Ley 29896, la cual establece la implementación de lactarios en instituciones privadas y públicas promoviendo la lactancia materna, toda empresa/local con más de veinte mujeres en edad fértil (15 a 49 años de edad) debe contar con un lactario, es decir, un ambiente donde la madre pueda extraer leche materna y conservarla de manera salubre para la buena alimentación del bebé, basados en la importancia de ejercer el derecho de tanto la madre como su bebé a la lactancia maternal. En este punto, es necesario precisar, que el lactario no es necesariamente un lugar para dar de lactar, sino para extraer y conservar la leche materna durante la jornada laboral, por lo tanto, su uso puede ser independiente de la hora de lactancia.

Respecto a la licencia por paternidad, en el Perú, este trata de un derecho irrenunciable, regulado para todos los trabajadores del sector privado y público, incluyendo las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, y desde julio del 2018, mediante Ley N° 30807, el plazo fue ampliado de 4 a 10 días consecutivos, con consideraciones adicionales como la ampliación de hasta 20 días en caso de parto múltiple (mellizos, por ejemplo) o nacimientos prematuros, o hasta 30 días en caso en que la madre del recién nacido se encuentre en estado grave o el recién presente una discapacidad/enfermedad congénita terminal. Además, la norma contempla que en caso la madre del recién nacido falleciera, los días pendientes de su licencia por maternidad podrían acumularse a la licencia por paternidad del padre, esto último se estila en algunos países del mundo, se conoce

como licencia parental o licencia compartida, pero no es necesario que la madre del recién nacido fallezca para darle cumplimiento.

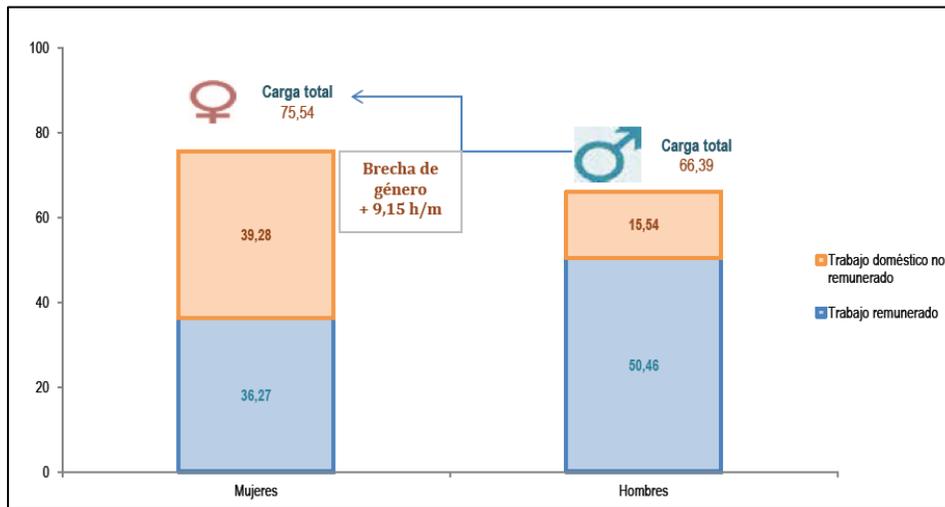
Si bien, el periodo de licencia por paternidad está dentro del estándar de América Latina, los especialistas sugieren como tarea pendiente, que sea el Estado a través de ESSALUD, como en el caso de la madre trabajadora, quien asuma el costo de los días no laborados, esto para incentivar la formalidad en el sector privado y dar paso a una futura ampliación del periodo otorgado.

Al investigar sobre las diversas licencias otorgadas a los padres de un recién nacido y observar la gran diferencia en la cantidad de días otorgados entre el padre y la madre, no es posible dejar de lado la relación que esto tiene con el constructo social de que es la madre quien de manera inherente a su género se encuentra a cargo de la crianza y cuidado del menor; siendo así, es importante analizar también, cual es la situación del Perú respecto al uso del tiempo de la mujer destinado al trabajo, tanto remunerado como no remunerado; sobre esto es relevante mencionar que en los últimos años se ha incrementado significativamente la mujer en el mundo laboral; sin embargo esto no ha significado una disminución en el trabajo no remunerado dedicado a la crianza y cuidado del hogar, de acuerdo a la Encuesta de Uso del Tiempo (INEI, 2010), en el Perú las mujeres destinan 39 horas y 28 minutos a la semana al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres 15 horas y 54 minutos, develando que la mujer además de tener un empleo remunerado, en este contexto se origina la noción de sobrecarga de funciones y como en su contraparte, la corresponsabilidad familiar, que, enmarcada dentro de la sensibilización social su principal objetivo es alcanzar la equidad de género. En conclusión, las mujeres peruanas dedican

mucho más tiempo al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado, significando esto un avance en su vida profesional.

Figura 9

Visibilización del trabajo no remunerado de la mujer peruana



Nota. Adaptado del INEI, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010

La brecha que genera el uso del tiempo, en la equidad de género, empuja a muchas mujeres, a abandonar su vida laboral, esto es evaluado desde el Índice de Desarrollo Humano y se interpreta como una pérdida en el empoderamiento de la mujer, basados en Brechas de Género (INEI, 2019) la tasa de participación en la fuerza de trabajo de la mujer dentro del mercado laboral es de 65,1% y de los hombres 82,3%.

Los mayores detractores de las políticas a favor de la equidad de género, tal vez puedan alegar que hace falta una mayor preparación profesional en la fuerza laboral femenina, sin embargo, de acuerdo a Brechas de Género (INEI, 2019) del total de egresados y egresadas de las universidades tanto públicas como privadas, en el Perú, el 90,1% de los varones tiene un puesto

de trabajo mientras que de las egresadas mujeres el 85,5% lo ha conseguido; este mismo informe nos señala también un indicador preocupante y que podría explicar la cifra, en estos mismos puestos de trabajo, las mujeres son menos remuneradas que los varones; ya que mientras que el ingreso salarial promedio de un hombre egresado es de S/2, 118.8 soles, el ingreso promedio de la mujer egresada es de S/1, 743.2 soles; definitivamente una variable desmotivante en el crecimiento profesional de la mujer peruana.

3.5 Objetivo General

El principal objetivo de esta investigación es identificar la relación que existe entre los roles parentales y su incidencia en la renuncia laboral en la empresa MAPFRE, para ello se analizaron los datos de trabajadoras con hijos menores a 1 año de edad durante el 2018 y se compararon con los de trabajadores varones con la misma característica.

Tabla 10

Colaboradores con Hijos Hasta un Año de edad en el 2018 vs. su Renuncia Laboral en el 2020

Colaboradores con Hijos/as Hasta Un Año de Edad en el Año 2018			
Colaboradores	N°	N° Renuncias	Porcentaje de
por Sexo	Colaboradores/as	al año 2020	Renuncias al año 2020
Mujeres	118	41	35%
Hombres	152	40	26%

Nota. Elaboración propia.

Donde encontramos que de las 270 personas de la planilla con hijos/as menos a un año de edad durante el año 2018, el 30% renunciaron antes de concluir el año 2020, sin embargo, son las mujeres, madres trabajadoras, quienes tienen el mayor índice de renunciadas, con un 35%, 9 puntos porcentuales por encima de los hombres (26%).

Se realizó también un análisis a detalle de la distribución de trabajadores y trabajadoras según cargos de responsabilidad y funciones, con el fin de diagnosticar si existen equilibrios o diferencias entre hombres y mujeres, procurando encontrar datos que aporten al análisis del estudio en cuestión. Encontrando en la tabla 11 que el 96% de la planilla está conformada por los empleados/as, donde según vemos en la tabla 12 el 55% son mujeres. Sobre los/as practicantes quienes representan el 1%, la presencia de mujeres también es mayoritaria con un 53% (Tabla 13). Sin embargo, y lamentablemente la tabla 14 nos muestra que, en similitud con los indicadores nacionales e internacionales, en el grupo de funcionarios/as (3% del total de la planilla de la empresa) las mujeres son una minoría, puesto que de 86 funcionarios/as sólo 21 son mujeres (24%).

Tabla 11

División de colaboradores de MAPFRE por categoría según funciones

Planilla por Categoría		
Empleados\as	3253	96%
Funcionarios\as	86	3%
Practicantes	53	1%
Total:	3392	100%

Nota. Elaboración propia.

Tabla 12

División por sexo de los colaboradores de MAPFRE con categoría “empleados/as”

Empleados/as por Sexo		
Masculino	1461	45%
Femenino	1792	55%
Total:	3253	100%

Nota. Elaboración propia.

Tabla 13

División por sexo de los colaboradores de MAPFRE con categoría “practicantes”

Practicantes por Sexo		
Masculino	25	47%
Femenino	28	53%
Total:	53	100%

Nota. Elaboración propia.

Tabla 14

División por sexo de los colaboradores de MAPFRE con categoría “funcionarios/as”

Funcionarios/as por Sexo		
Masculino	65	76%
Femenino	21	24%
Total:	86	100%

Nota. Elaboración propia.

Tabla 15

Porcentaje de funcionarios/as que no tienen hijos/as

Funcionarios/as Sin Hijos/as		
Sexo de Funcionario/a	%	Observación
MASCULINO	17%	11 de 65
FEMENINO	48%	10 de 21

Nota. Elaboración propia.

Es particular también encontrar que de estas 21 mujeres el 48% no tiene a cargo la crianza de hijos/as, puesto que decidieron postergar la maternidad; a diferencia de los varones funcionarios, donde la mayoría sí tiene hijos/as.

3.6 Teoría y la Práctica en el Desempeño Profesional

La conjunción de los derechos laborales frente al rol parental ejercido por la madre, puede significar un factor relevante en las buenas prácticas y acciones a poner en marcha, para generar una mejor calidad de vida y el desarrollo de la línea de carrera de la madre trabajadora, por ejemplo, dándole los beneficios adecuados para una exitosa reincorporación al horario laboral luego de la licencia por maternidad.

3.7 Acciones, Metodologías y Procedimientos

El presente estudio usa el modelo crítico metodológico de trabajo social, con una mirada positiva hacia las mujeres, rechazando estereotipos y viendo la necesidad de un cambio, centrándose en una relación de empatía con el usuario, impulsando su desarrollo, manteniendo una escucha activa y ayudándole a encontrar su propia voz. El enfoque es problematizador, el proceso de la problematización es un método de intervención que tiene como finalidad, por un lado, de tomar conciencia sobre la situación, y por otro diseñar el proceso que permita superarla, no desde adaptación de la persona a la situación sino desde la acción para superar la problemática en la que se encuentran, a través del fomento de la crítica, el análisis y la reflexión personal (Viscarret, 2007).

Otro método usado en el presente análisis es el etnográfico que permite reconocer las condiciones de vida, a través de datos cualitativos del grupo estudiado para comprender, analizar

y describir la situación de las colaboradoras mujeres de la empresa MAPFRE (Giddens, 2015), siendo este análisis la base para una mejora continua en la mejora de la vida laboral de las mujeres en el Perú.

3.8 Programa de Intervención

Como en muchos otros países, la crisis del COVID-19 ha acentuado las desigualdades en el Perú y al día de hoy se ubica entre los tres países en donde más cayó la participación laboral femenina a nivel de la región, mientras que la fracción de mujeres que conservan su empleo aún ganan tres por ciento menos que sus pares hombres, sin embargo, no se puede negar, que la desigualdad de género en el Perú no es un problema aislado, es un problema donde las barreras estructurales afecta a todos y todas quienes integran la sociedad.

En este contexto, MAPFRE busca como empresa fortalecer la participación de las mujeres en los sectores dinamizadores de la economía y generar condiciones de trabajo dignas que protejan los derechos de las mujeres, para MAPFRE, trabajar por el empoderamiento de las mujeres significa contribuir a una recuperación sostenible para la sociedad en su conjunto y aportar al crecimiento económico del país dentro de una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas.

3.8.1 Denominación del Programa

El programa de intervención sugerido ha sido denominado “Libre de Barreras”.

3.8.2 Justificación del Programa

En MAPFRE existe un compromiso con el empoderamiento de la mujer y cada vez son más las empresas que apuestan por un mundo más inclusivo donde las organizaciones que trabajan activamente para cerrar las brechas de género requieren de guías técnicas y multidisciplinarias que

les permitan nuevas formas de convertirse en agentes de cambio que generen igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; entre estas disciplinas se encuentra el Trabajo Social en una ardua labor para crear acciones, planes y políticas que aporten a derribar barreras.

3.8.3 *Objetivo General del Programa*

El objetivo principal del programa es fortalecer la participación de las mujeres en puestos de liderazgo que motiven su crecimiento profesional.

3.8.4 *Desarrollo del Programa*

Programa de intervención: “Libre de Barreras”			
Proyectos	“Te amo y crío”	“Fuerza de Mujer”	“Banco de Horas Parentales”
Objetivo Específico	Reconocer la crianza compartida como una medida clave para la conciliación de la vida laboral y personal, de maneras que dichas labores no recaigan solo en una de las partes.	Promover la igualdad de capacidades entre hombres y mujeres para desarrollar su vida laboral con igualdad de oportunidades.	Incentivar la corresponsabilidad parental en los/as colaboradores/as basados en licencias equitativas para madres y padres y así puedan participar en la crianza de los/as hijos/as y las labores del hogar.

Programa de intervención: “Libre de Barreras”			
Proyectos	“Te amo y crío”	“Fuerza de Mujer”	“Banco de Horas Parentales”
Descripción	<p>Talleres virtuales trimestrales para concientizar a los colaboradores sobre la importancia de implicarse en la crianza de sus hijos/as, favoreciendo su desarrollo.</p> <p>Incrementar las acciones de sensibilización respecto a la corresponsabilidad parental a través de correos informativos que muestres los</p>	<p>Incrementar el número de participantes del programa Mujeres Líderes de tal manera que en un año todas las jefaturas y direcciones femeninas hayan sido parte del programa.</p> <p>Brindar formación específica a todas las colaboradoras (dentro del horario de trabajo), que les brinde estrategias</p>	<p>Mayor flexibilidad laboral exclusivo para padres y madres a través de un sistema automatizado que permita:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambios de horario que se adapten a las necesidades de una crianza compartida. ▪ Semanas laborales comprimidas: se trabaja más horas

	<p>beneficios de la crianza compartida.</p> <p>Consolidar una cultura de respeto a las personas y un comportamiento sincronizado con la equidad de género.</p> <p>Informar y comprometer a toda la plantilla sobre el compromiso de MAPFRE en la disminución de las brechas de género y el fomento de la diversidad en general.</p>	<p>de empoderamiento tanto para su vida familiar como laboral.</p> <p>Establecer planes de desarrollo para mujeres que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género.</p> <p>Reevaluar la estructura jerárquica de la empresa con miras a incrementar los puestos de dirección y</p>	<p>en menos cantidad de días.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Licencia parental: de hasta 4 semanas al año sin goce de haber por cada hijo/a menor a 12 años de edad. ▪ Horas de emergencia: no remuneradas o compensables para cubrir situaciones imprevistas, de corto plazo. ▪ Trabajo a distancia: permitirles continuar esta modalidad
--	---	---	---

		<p>jefaturas femeninas.</p> <p>Promover evaluaciones objetivas donde el desempeño laboral se valore en base a resultados cuantitativos y no por el tiempo de presencia en la empresa.</p>	<p>mientras la crianza lo amerite y la operatividad del puesto lo permita.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ampliación de la licencia por paternidad con renuncia a sueldo sobre el periodo adicional, por un periodo de hasta 84 días adicionales a la licencia inicial (14 días), de tal manera que sea equivalente en días a la licencia otorgada a la madre.
--	--	---	---

Programa de intervención: “Libre de Barreras”			
Proyectos	“Te amo y crío”	“Fuerza de Mujer”	“Banco de Horas Parentales”
Usuarios	Todos los colaboradores hombres del grupo MAPFRE PERÚ.	Todas las colaboradoras mujeres del grupo MAPFRE PERÚ.	La totalidad de colaboradores/as con hijos/as menores a 12 años de edad.
Metodología de la Intervención	<p>Modelo: Crítico Radical, como herramienta para el conocimiento transformador.</p> <p>Metodología: Problematización para desmitificar y confrontar la realidad social en la se encuentra, tomar conciencia de la situación y diseñar el proceso que permita superarla.</p>	<p>Modelo: Crítico Radical, como herramienta para el conocimiento transformador.</p> <p>Metodología: Participativa en tanto que propone un proceso de comunicación y de retroalimentación permanente entre la usuaria y los responsables del programa.</p>	<p>Modelo: Crítico Radical, como herramienta para el conocimiento transformador.</p> <p>Metodología: Etnográfica que permite reconocer las condiciones de vida de los integrantes del grupo a beneficiar.</p>

Programa de intervención: “Libre de Barreras”			
Proyectos	“Te amo y crío”	“Fuerza de Mujer”	“Banco de Horas Parentales”
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Discusión reflexiva ▪ Entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Discusión reflexiva ▪ Entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diálogo. ▪ Encuesta
Instrumento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha socio-contextual ▪ Diario de campo ▪ Informes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha socio-contextual ▪ Diario de campo ▪ Informes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha socio-contextual ▪ Reportes del sistema.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programas de videoconferencia ▪ Coach externo/a experto/a. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programas de video conferencia ▪ Coach externo/a experto/a. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistematización del proyecto.
Meta	Participación de por lo menos el 90% de colaboradores.	Participación del 80% de colaboradoras.	Uso de por lo menos el 50% de padres y madres de la planilla.

Programa de intervención: “Libre de Barreras”			
Proyectos	“Te amo y crío”	“Fuerza de Mujer”	“Banco de Horas Parentales”
Presupuesto	S/3 000 soles.	S/ 20 000 soles.	Por definir en base a resultados, con posibilidad de costo cero.
Periodo de implementación	Del 1 de julio al 31 de diciembre 2021.	Del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre 2022	Del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre 2022.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajador/a Social. ▪ Psicólogo/a. ▪ Consultor/a externo/a. ▪ Gestor/a de Diversidad. ▪ Gerente/a de RRHH. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajador/a Social. ▪ Psicólogo/a. ▪ Consultor/a externo/a. ▪ Gestor/a de Diversidad. ▪ Gerente/a de RRHH. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajador/a Social. ▪ Psicólogo/a. ▪ Consultor/a externo/a. ▪ Asesor/a Legal. ▪ Gerente/a de RRHH. ▪ Economista.

Programa de intervención: “Libre de Barreras”			
Proyectos	“Te amo y crío”	“Fuerza de Mujer”	“Banco de Horas Parentales”
Monitoreo, Evaluación e Informe Final del Programa.	Evaluación de los procesos, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas, a corto, mediano plazo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué se ha conseguido? ▪ ¿Qué es lo que más ha contribuido a alcanzar los objetivos? ▪ ¿Qué ha fallado? ▪ ¿Cuál es el pronóstico de la situación? 	Evaluación de los procesos, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas, a corto, mediano y largo plazo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué se ha conseguido? ▪ ¿Qué ha fallado? ▪ ¿Cuál es el pronóstico de la situación? 	Evaluación de los procesos, utilizando técnicas cuantitativas a corto, mediano y largo plazo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué ha cambiado? ▪ ¿Qué ha fallado? ▪ ¿Cuál es el pronóstico de la situación?

CAPÍTULO IV

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

4.1 Conclusiones

Luego de haber presentado los resultados, se detallan las siguientes conclusiones:

- Los roles parentales influyen en la decisión de la mujer de renunciar a su vida laboral y/profesional, evidenciándose en el alto índice de rotación de la empresa y el índice de renuncias de mujeres con hijos menos de dos años de edad dentro de una coyuntura social con orden histórico donde se asocia a la mujer con la responsabilidad primaria e inherente a su género de la crianza de niños/as y cuidados/labores del hogar.
- Las mujeres en MAPFRE representan el 54% de la planilla total a nivel nacional, sin embargo, sólo el 0.62% son funcionarias (total de funcionarios en la planilla: 3%).
- El 48% de las funcionarias mujeres no tiene a cargo la crianza de hijos/as, puesto que decidió postergar la maternidad; a diferencia de los varones funcionarios, donde la mayoría sí tiene hijos/as (83%).
- En todo el mundo y en especial de Latinoamérica, el tiempo otorgado como licencia de paternidad es insuficiente y muy inferior en comparación con el de la madre, para generar vínculos parentales de calidad con el recién nacido, además, en los países donde hay licencia por paternidad la idiosincrasia de la sociedad muchas veces ocasiona que esta no sea ejecutada por el padre.

- La corresponsabilidad familiar como distribución equitativa de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares: organización, cuidado, educación y afecto de personas dependientes dentro del hogar, no solo contribuye a la eliminación de prejuicios y estereotipos sobre el rol del hombre y la mujer en el ámbito laboral y familiar, sino que aporta a la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional para hombres y mujeres.

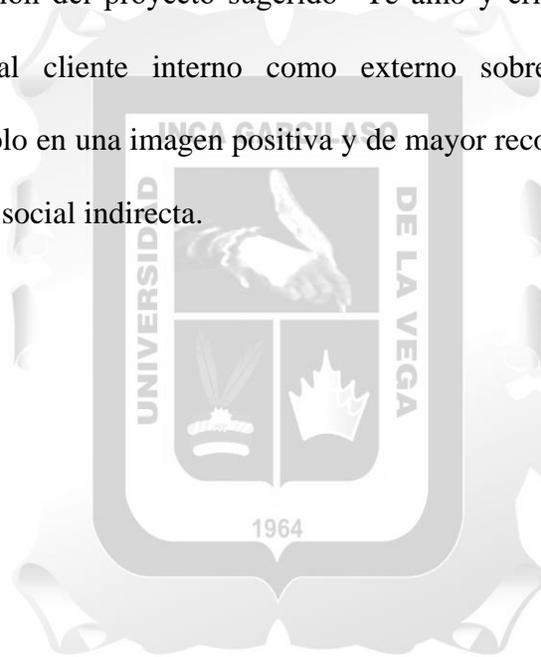
4.2 Recomendaciones

En función a las conclusiones presentadas se presentan estas recomendaciones con el fin que el presente trabajo sea un humilde aporte no sólo a la empresa MAPFRE sino a la sociedad en general a través de las diversas familias que conforman las empresas del país.

- Incremento de la formación profesional específica a mujeres a través del proyecto sugerido “Fuerza de Mujer”.
- Aunque suele ser constante que existan organizaciones con número de profesionales mujeres menor al de hombres en los puestos de dirección, la escasa presencia de mujeres en niveles de responsabilidad puede sugerir un descuido que es necesario estudiar y eliminar, aun en los casos que no se haya detectado ninguna intención directa de originar ese prejuicio.
- Optimizar herramientas de tal modo que el desarrollo laboral de la persona tenga relación directa con su capacidad, dejando a un lado estereotipos, considerando que un mayor

aprovechamiento de las capacidades del personal tiene efectos positivos sobre la los resultados de la empresa, en la retención de talento y mejora del clima laboral.

- Ampliación de los plazos de licencia a través de la ejecución del proyecto sugerido “Banco de Horas Parentales”.
- Fomentar la corresponsabilidad parental en todos los colaboradores de la Compañía, a través de la ejecución del proyecto sugerido “Te amo y crío”. La empresa puede dar publicidad tanto al cliente interno como externo sobre las medidas adoptadas, repercutiendo no sólo en una imagen positiva y de mayor reconocimiento público sino en una sensibilización social indirecta.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alba, A. y Álvarez, G. (2016). Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo. *Investigaciones Económicas*, 28(3), 429-60.

Antón, A (2007). *Las mujeres en el sistema constitucional de la Seguridad Social* (Tesis doctoral). Universidad de Alicante, San Vicente del Raspeig, España.

Arbuatti, A., Girarldes, S., García, B., & Manes, R. (2013). El proceso metodológico y los modelos de intervención profesional. La impronta de su direccionalidad instrumental y su revisión conceptual actual.

Bandaña, G., Palacios, M. y Lacayo, M. (2015). Educación para la vida: manual de educación de la sexualidad. Managua, Nicaragua: UNFPA.

Barrantes, K., & Cubero, M. F. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Wímb lu*, 9(1) 29-42.

Becker & Moen, P. (2016), Scaling back: dual-earner couple's work-family strategies, *Journal of Marriage and the Family*, (61), 995-1007.

Anthony, E. J., & Benedek, T. (1970). Parenthood: Its psychology and psychopathology.

Callejo, J. (2015), Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico. *Cuadernos de Realidades Sociales*, (1), 175-204.

Castillo, M. (2018). Modelos y prácticas de maternidad: continuidades y cambios en dos generaciones de madres platenses. *Revista Mad*, (19), 63-79.

Cuahtémoc, R. (2018). Educación para la salud. Tomo 1. México: Editorial Progreso.

Diez, E. R., & Civera, N. C. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social, (52), 338-356.

Glass, J. (2015), Blessing or curse? work-family policies and mother's wage growth over time, *Work and Occupations*, 31(3), 367-394.

Gonzales, M. (2016). Feminismo, Feminismos: Avances hacia la equidad. Costa Rica: T. Psicosociales.

Govern de les Illes Balears (s.f.). Planes de igualdad y conciliación en las empresas, las cuarenta preguntas mas frecuentes. España: Fundación Mujeres.

Gutiérrez, M. (2005). Employment transitions after motherhood in Spain. *Labour*, (19), 123-148.

Hill, E. J., Mårtinson, V. & Ferris, M. (2015), New-concept part-time employment as a work-family adaptive strategy for women professionals with small children, *Family Relations*, 53(3), 282-292.

INCOM (2017). Cambios sociales y culturales de la maternidad a partir del surgimiento de Internet y redes sociales UDD FACULTAD DE COMUNICACIONES DE UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO.

INEI. (2019). Perú: Brecha de Género, avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima, Perú. Recuperado de:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf

Johnston, D. D. & Swanson, D. H. (2017), Cognitive acrobatics in the construction of worker-mother identity, *Sex Roles*, (57), 447-459.

Maroto, G., García, M. D. M., & Mateo, I. (2004). El reto de la maternidad en España: dificultades sociales y sanitarias. *Gaceta Sanitaria*, 18(5), 13-23.

Martín, J. M. (2015). Informe España 2004. Una interpretación de su realidad social. Madrid: Fundación Encuentro.

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (2008). Paternidad y maternidad responsable: Plan estratégico. Guatemala: PyMR

Mira, N. S. (2016). El empleo femenino desde el hogar. Hacia un análisis comprensivo de la articulación entre empleo y vida familiar/Female employment from the household. Towards a comprehensive analysis of work-life articulation. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(2), 385-403.

Moen, P. & Yu, Y. (2016), Effective work/life strategies: working couples. *Work conditions, gender and life quality, Social Problems*, 47(3), 291-326.

Montaño, C. (2019). El trabajo social crítico. *Revista Pensamiento y Acción Interdisciplinaria*, 5(2), 8-21.

Mustelier, L. (2003). Adolescencia y maternidad. Impacto psicológico en la mujer. *Revista cubana de Psicología*, 20(1), 43-48.

Noval, A. (2016). *La llegada del primer hijo en la adolescencia Impacto Psicológico* (Tesis de Diploma). Facultad de Psicología Universidad de La Habana, Cuba.

Organización Internacional de Trabajo (s.f.). Servicio de Género, Igualdad y Diversidad.

Organización Internacional de Trabajo (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo, legislación y practica en el mundo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Recuperado de <https://www.ilo.org/gender/lang-es/index.htm>

Palomar, C. (2017). *Maternidad: historia y cultura* Directora del Centro de Estudios de Género, UdeG. México.

Prieto, R. R. (2013). Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (53), 123-134.

Robles, J. A. P. (2002). La protección de la maternidad en la Seguridad Social (comentarios al Real Decreto 1251/2001, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo). *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (34), 13-74.

Rodríguez, M. C.; Peña, J. V. & Torío, S. (2018), La experiencia de la paternidad y la maternidad: análisis del discurso de las creencias sobre la crianza y el cuidado infantil, *Infancia y aprendizaje*, 32(1), 81-96.

UIB (2016). Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas. Madrid, España: Empresas y conciliación

Urrutia, V. G., & Figueroa, A. J. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 14(40), 1-15.

Valverde, K. B., & Cubero, M. F. C. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Wímb lu*, 9(1), 29-42.

Viscarret, J. (2007). *Modelos de Intervención de Trabajo Social*. España: Alianza Editorial



ANEXOS

Anexo 1

Comunicado de la creación del Comité de Igualdad de Género de MAPFRE en el 2019

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

MAPFRE

COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO
2019

En el Marco de actuación en materia de Diversidad de Género, propuesto por nuestro corporativo, con el fin de ser una empresa referente en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en cada uno de los países en los que está presente. Inauguramos nuestro Comité de Igualdad de Género MAPFRE Perú.

Participan:
10 colaboradores

¿Cuándo?
Reuniones bimensuales

[Conoce a los miembros del comité](#)

Great Place To Work. PERU 2018

Los Mejores Lugares Para Trabajar™ 2018

Nota. Adaptado de Comité de Igualdad de Género, Intranet MAPFRE

Anexo 2

Mail de concientización sobre la corresponsabilidad parental en MAPFRE

MAPFRE

Corresponsabilidad Parental

Unidad de Recursos Humanos

En Mapfre, es una de las medidas clave para la conciliación de la vida laboral y personal, de manera que estas labores no recaigan solo en una de las partes.

Beneficios de la corresponsabilidad:

- Genera una vida familiar más equilibrada, ya que las labores del hogar son repartidas de manera justa y equitativa.
- Favorece el desarrollo de los/as hijos/as, generándoles una mayor autoestima, mejores habilidades sociales, mayor desempeño escolar, así como mejores vínculos familiares.
- Permite una participación más activa de padres y/o madres en la vida familiar.
- Contribuye a la eliminación de prejuicios y estereotipos sobre el rol del hombre y la mujer en el ámbito laboral y familiar.
- Aporta a la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional para hombres y mujeres.

Mapfre nos invita a reafirmar nuestro compromiso con la participación igualitaria de hombres y mujeres en la vida laboral y familiar.

*Diversos
Juntos
Unidos*

Nota. Adaptado de Outlook, Intranet MAPFRE

Anexo 3

Programa de Desarrollo de Mujeres Líderes en MAPFRE

Personas **MAPFRE**
Talento y compromiso



DIVERSIDAD DE GÉNERO

Programa de Desarrollo de Mujeres Líderes

PAÍS: PERU
PERSONAS DEL EQUIPO RESPONSABLES:
JULIE BETETA
SHIRLEY BALLARTA
LILY CEDRÓN
CARLOS VIGO



TÍTULO DE LA ACCIÓN: Programa de Desarrollo de Mujeres Líderes

OBJETIVO DE LA ACCIÓN:

Fortalecer las capacidades y el desarrollo de 26 mujeres de la MGTN, a través de un programa especializado de formación y mentoring orientado al liderazgo femenino.

A QUIÉN VA DIRIGIDA:

Dirigido a 26 mujeres identificadas como empleadas con alto potencial.

DETALLE DE LA INICIATIVA:

El programa inició en el 2017, con una invitación a una de nuestras colaboradoras MGTN a cursar el “Programa de Liderazgo para Mujeres Ejecutivas” de la Universidad del Pacífico. Esta primera experiencia nos permitió conocer, de primera mano, los beneficios de dicho programa para promover el crecimiento del talento femenino en nuestra organización, con lo cual decidimos enviar a una segunda colaboradora en el 2018, obteniendo los mismos resultados positivos.

Con este precedente, en el 2019 decidimos crear nuestro propio Programa de Desarrollo de Mujeres Líderes, que nos permitiría dirigirnos a nuestras empleadas de manera grupal, y articular la formación académica con un plan de mentoring in house, para fortalecer el compromiso de más personas en la organización con el desarrollo del talento femenino. Así, contando con el respaldo de nuestro directorio y en alianza con la Universidad Del Pacífico, inauguramos el programa con el curso de “Autoconocimiento y Barreras Internas” el cual se desplegó en modalidad presencial entre septiembre y octubre del 2019. Este curso tuvo el objetivo de

identificar los estilos de liderazgo, las barreras personales, afirmar los objetivos profesionales y diseñar de un plan de desarrollo para las 26 mujeres participantes del programa.

El segundo curso de “Reconocimiento del Entorno y Gestión”, fue desplegado entre septiembre y noviembre del 2020, y fue adaptado a modalidad virtual debido a la pandemia. Tuvo como objetivo reconocer la barreras externas, sociales y normativas; así como obtener técnicas y herramientas para la gestión del liderazgo.

Sumado a ello, las participantes pudieron asistir a una serie de webinars externos, impulsados por la Cámara de Comercio de España, que abordaban temas como estereotipos de género, corresponsabilidad parental, y violencia de género, los cuales contribuyeron significativamente al plan formativo.

En paralelo, se inició el mentoring como complemento a la formación académica, con el objetivo de dar un acompañamiento personalizado a cada participante para desarrollar su plan de trabajo individual y transmitir conocimiento de mentor/a a mentee.

El programa se proyecta a culminar en el 2021, con un tercer curso y la finalización del mentoring.

NECESIDADES PARA PUESTA EN MARCHA:

Se requirieron una serie de reuniones para alinear las necesidades locales de formación con la propuesta académica de la Universidad Del Pacífico y se dispuso de un presupuesto significativo para contar con dicha institución aliada.

Asimismo, fue necesario identificar a un grupo de empleadas con un perfil apto para ingresar al programa. La mayoría de ellas es miembro de la MGTN, en puestos de mando medio y con potencial para asumir posiciones de mayor responsabilidad estratégica en la empresa.

ÁREAS IMPLICADAS:

Área de Formación y Desarrollo (RR.HH.), como generador de la iniciativa.

BARRERAS ENCONTRADAS:

- **Inversión:** Si bien en el 2019 contamos con un presupuesto establecido para el primer curso, en el 2020 tuvimos un presupuesto más limitado debido a la emergencia sanitaria, motivo por el cual se rediseñó la propuesta académica.
- **Tiempo:** El programa demandó una organización especial por parte del equipo, que exigía horas adicionales para su realización "in house".
- **Sesgos de género:** el proceso de búsqueda de mentores, despliegue y seguimiento, permitió identificar y mitigar algunos sesgos sobre lo que significa un "Programa exclusivo para Mujeres".
- **Formato sincrónico:** en una de las sesiones virtuales, la conexión y la red dificultaron el uso de una herramienta de gestión de datos en tiempo real.

RESULTADO FINAL OBTENIDO:

Actualmente el programa continúa en marcha. Contamos con los siguientes resultados, a la fecha:

- Las participantes fueron capacitadas y certificadas por la Universidad del Pacífico.
- Al medir la calidad del programa, la encuesta de satisfacción obtuvo un puntaje de 4.7 sobre 5 puntos.

CONCLUSIONES:

El Programa de Desarrollo de Mujeres Líderes es una propuesta de formación y mentoring orientada al liderazgo femenino, cuyo despliegue ha venido beneficiando a 28 mujeres con alto potencial de desarrollo.

Entre los principales hallazgos del Programa, encontramos que existen factores socioculturales que se convierten en barreras para el desarrollo profesional de las participantes, como por ejemplo los roles sociales arraigados en una cultura patriarcal, así como el desconocimiento sobre la importancia de un programa que fortalezca exclusivamente el desarrollo de las mujeres en nuestra organización.

RECURSOS DISPONIBLES:

1) Adjuntos:

- **Presentación del relanzamiento 2020.**
- **Difusión en medios (entrevista a Juan Luis Jaureguy en la revista Bumerang, edición junio 2020- **Página 19**).**

2) Fotos de la inauguración 2020:



Inauguración con nuestro vicepresidente Mario Payá y los directores de programa de la Universidad del Pacífico.

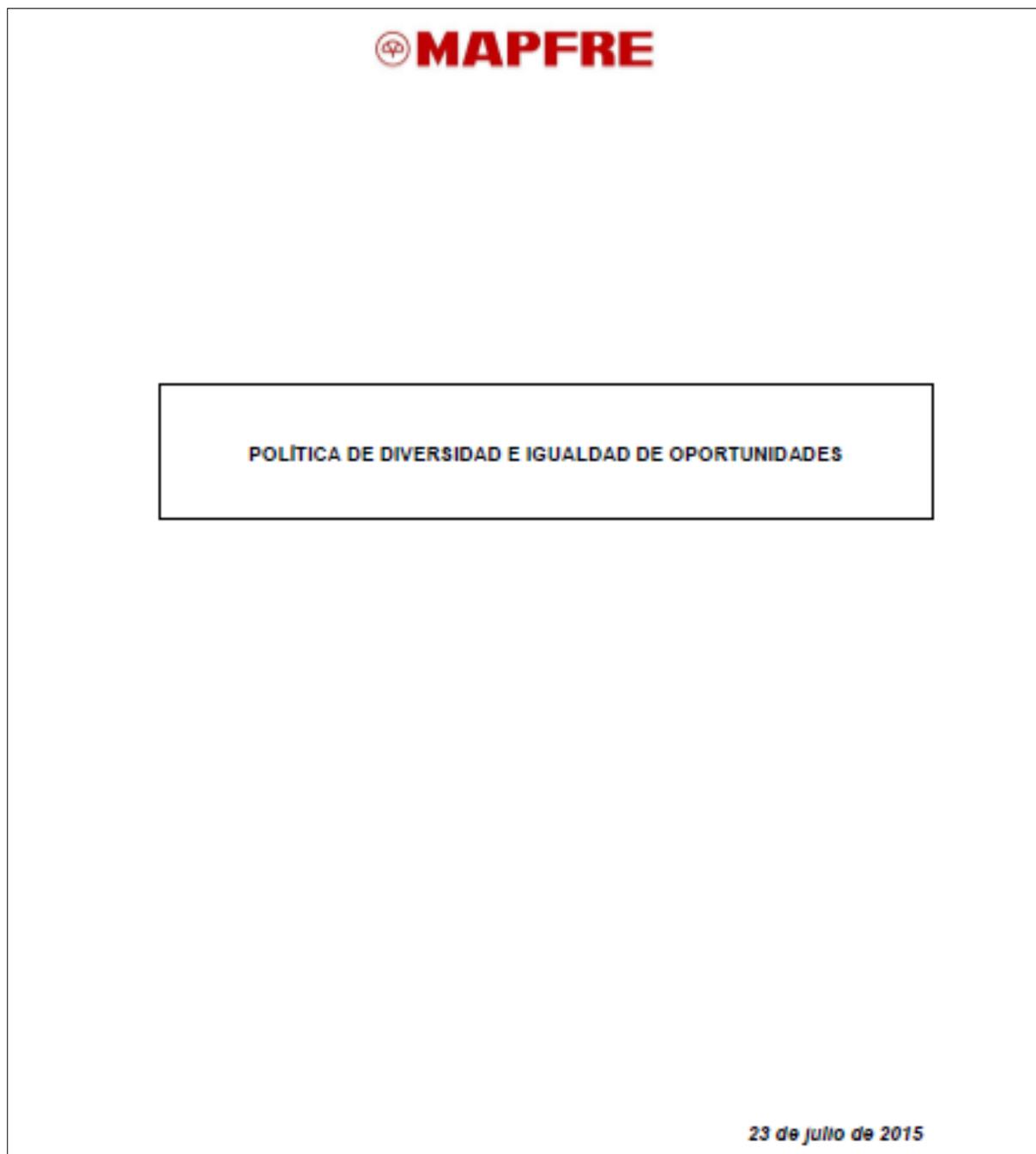


Palabras de Miren Ibarguchi (Directora digital), primera alumna del programa en 2017.

Nota. Adaptado de Equipo de *Diversidad*, MAPFRE.

Anexo 4

Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades del Grupo MAPFRE



La política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades de MAPFRE se basa en el respeto a la individualidad de las personas, en el reconocimiento de su heterogeneidad, y en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria.

Valorar la diversidad ayuda a enfatizar el hecho de ser consciente de las diferencias humanas, comprenderlas y apreciarlas.

Esta política recoge los principios generales de actuación del Grupo en esta materia, que son los siguientes:

1. Rechazar cualquier discriminación por razón de raza, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, creencias, o cualquier otra condición física o social entre sus empleados y considerar la diversidad como un valor, ya que permite confrontar diferentes puntos de vista, y aporta mayor creatividad, e innovación
2. Consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad ante cualquiera de los grupos de interés de la compañía.
3. Garantizar, por un lado, el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todos los trabajadores y colaboradores que les permita, sin excepción, poder desarrollarse personal y profesionalmente y dar lo mejor de sí mismos. Y por otro lado, evitar cualquier tipo de discriminación laboral en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.

Para ello, MAPFRE se compromete a:

- a. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, estableciendo las medidas y acciones que sean necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y de oportunidades entre todos los profesionales y evitar situaciones de discriminación tanto directa como indirecta en todos los niveles de la organización. El respeto por la diversidad y el principio de igualdad de oportunidades deben estar presentes en los procesos de gestión de personas, tales como: acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, retribución, formación, evaluación del desempeño y comunicación.
- b. Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

- c. Crear planes de integración para otros colectivos específicos, especialmente el de personas con discapacidad.
- d. Fomentar entre los profesionales el conocimiento de las diferentes culturas y formas de hacer las cosas de los países donde la empresa desarrolla su actividad.
- e. Impulsar la movilidad geográfica y el aprendizaje de idiomas de sus profesionales para incrementar su multiculturalidad.
- f. Facilitar la colaboración de personas de diversas generaciones para todos puedan aportar y enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas.
- g. Comprometer con la diversidad a toda la organización, tanto a las relaciones entre los empleados independientemente de su posición en la empresa, como a las relaciones de los empleados con clientes, proveedores, colaboradores y demás grupos de interés.
- h. Informar a toda la plantilla sobre la política de diversidad y su compromiso con esta materia.

MAPFRE insta a la Dirección y a las demás personas responsables de gestionar equipos a aplicar estos principios, a ser un ejemplo para éstos en materia de respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades y trato y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento. Asimismo insta a toda la plantilla a observar estos principios de actuación, y a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.



MARCO DE ACTUACION DIVERSIDAD DE GÉNERO

Abril 2016

INDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. PRINCIPIOS BÁSICOS

III. DESARROLLO E IMPLANTACION DE INICIATIVAS

Anexo: Propuesta de medidas

I. INTRODUCCIÓN

Crear un entorno laboral inclusivo en el que se aproveche todo el potencial y las capacidades de las personas, sin distinción de género, edad, cultura, nacionalidad, idioma, religión etc., favorece la atracción y fidelización de talento y el compromiso de los empleados.

MAPFRE, a través de su Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades, pretende consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todos los trabajadores que les permita desarrollarse personal y profesionalmente.

A tal efecto, se ha comprometido a:

- desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, estableciendo las medidas y acciones que sean necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y de oportunidades entre todos los profesionales y evitar situaciones de discriminación tanto directa como indirecta en todos los niveles de la organización
- establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
- comprometer a toda la organización con la diversidad, y a informar a toda la plantilla sobre la política de diversidad y su compromiso con esta materia.



El presente Marco de Actuación en materia de Diversidad de Género tiene por objetivo establecer las directrices comunes de actuación en materia de diversidad de género para todas las entidades de MAPFRE, con el fin de ser una empresa referente en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en cada uno de los países en los que está presente.

II. PRINCIPIOS BÁSICOS

El respeto por la diversidad y el principio de igualdad de oportunidades deben estar presentes en los procesos de gestión de personas.

Los principios básicos en materia de igualdad de género en MAPFRE son los siguientes:

ACCESO AL EMPLEO- SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA- Y PROMOCIÓN

Los criterios para la elección de los candidatos internos o externos deben ser exclusivamente las aptitudes y la valía personal y profesional, con el fin de que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Sólo a través de sistemas de selección y promoción dotados de objetividad se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y se evita la discriminación por razón de género.

RETRIBUCIÓN

La Política de Remuneraciones de MAPFRE se rige por el principio de equidad y no discriminación. Esto supone que en el establecimiento de la retribución no se producen arbitrariedades, basándose la misma en la contribución de cada puesto a la organización y el desempeño del empleado.

FORMACIÓN

La formación es un elemento imprescindible para el desarrollo profesional de las personas, incrementa la empleabilidad del empleado y constituye un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral y el personal de los trabajadores, favorece su productividad y su desarrollo. El desarrollo integral de todas personas, hombres y mujeres, es positivo tanto para ellos como para la empresa. Por ello lograr un equilibrio entre los intereses y responsabilidades personales y profesionales de todos los empleados es un objetivo que debe desarrollarse en un entorno de confianza, respeto y responsabilidad.



COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La comunicación es un instrumento fundamental para dar a conocer a los empleados las políticas y procedimientos de gestión de personas de manera objetiva y transparente. La comunicación debe contribuir a la eliminación estereotipos de género que suponen un obstáculo para llevar a la práctica los principios de igualdad y transmitir los beneficios de la diversidad.

III. DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE INICIATIVAS

Cada País/Unidad de Negocio elaborará un plan de acción local que contendrá los siguientes aspectos:

1) DIAGNÓSTICO:

Un diagnóstico de situación que permitirá detectar puntos fuertes y áreas de mejora en relación a la diversidad de género. El diagnóstico se efectuará mediante el análisis de indicadores de la plantilla desagregados por sexo, así como la opinión de los empleados manifestada a través de la encuesta de GPTW y de otras encuestas que puedan realizarse localmente.

Los indicadores de la plantilla de carácter objetivo que se analizarán serán al menos los siguientes:

- Estructura jerárquica de la empresa
- Altas y bajas en la empresa
- Promociones
- Retribuciones por puesto
- Procesos de selección
- Participación en programas formativos
- Planes de desarrollo

2) OBJETIVOS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

El plan local deberá contener la descripción de los objetivos que se pretenden conseguir y los indicadores que se van a utilizar para medirlos (se analizarán al menos los indicadores utilizados para el diagnóstico).

Los objetivos deben contribuir a conseguir el objetivo de MAPFRE para 2018, que consiste en que el 29% de los puestos de dirección, y que el 40% del personal de jefatura y dirección, sean mujeres.



3) MEDIDAS:

El plan local contendrá las medidas en materia de igualdad necesarias para conseguir el objetivo establecido en materia de diversidad de género, atendiendo a la situación específica del país/Unidad de Negocio y a las posibles obligaciones legales que deba contemplar.

Las medidas deben contemplar las siguientes líneas de actuación:

- acceso al empleo
- promoción
- formación
- retribución
- conciliación
- comunicación/sensibilización

Asimismo, el plan local contendrá la planificación de las medidas y los recursos/presupuesto para su desarrollo.

Se acompaña como anexo, una relación de posibles medidas a adoptar en cada de las mencionadas líneas de actuación. Cada país/Unidad de Negocio, incluirá las que estime más adecuadas, u otras que considere pertinentes.

4) INFORME:

Semestralmente cada país/Unidad de Negocio facilitará información sobre la aplicación del plan y los resultados obtenidos.

5) PLAN DE COMUNICACIÓN:

Los planes locales deberán contar con un plan de comunicación que permita darlos a conocer a todos los empleados, y traslade los avances conseguidos. Es importante que el plan de comunicación contemple acciones específicas dirigidas a jefes y directores para alinearlos con la consecución de los objetivos previstos.

-- o o o --



Anexo: PROPUESTA DE MEDIDAS

A continuación se señalan a modo de propuestas una serie acciones a desarrollar. Cada país valorará la viabilidad de desarrollar dichas propuestas e incorporará aquellas otras que considere convenientes.

ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN

1. Analizar las ofertas de empleo para establecer modelos y un lenguaje que garantice que se cumplen los principios de igualdad y no discriminación.
2. Analizar los formularios de selección por si en los mismos se preguntaran detalles personales que no sean relevantes para determinar la cualificación, experiencia y adaptación al perfil solicitado.
3. Todas las personas candidatas serán informadas al inicio del proceso de selección de la Política de Diversidad e Igualdad de MAPFRE.
4. Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a los equipos de RRHH.
5. Informar a las empresas de selección con las que colaboremos sobre los principios de igualdad de oportunidades establecidos en nuestra política de selección, incluyéndose una mención al respecto en los contratos que se suscriban.
6. Analizar periódicamente los procesos de promoción y los datos de participantes en procesos de selección interna y externa para conocer la evolución y, en su caso, la conveniencia de aplicar medidas correctoras.
7. En los procesos de selección en los que se dé una situación de igualdad de valía de los candidatos finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto.
8. En todos los procesos de selección y cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo o directivo, se contará con una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Se incluirá en la terna final de personas candidatas el currículum de al menos una persona del sexo menos representado. Cuando no se haga así deberá justificarse el motivo. Se establecerá un procedimiento por el cual, cuando se produzcan dichas vacantes, el Área de RRHH participará activamente en la valoración de las posibles personas candidatas a dicho puesto.
9. A la persona responsable de entrevistar y evaluar las candidaturas a un determinado puesto en el proceso de selección, no se le facilitarán datos de

carácter personal que no sean relevantes para valorar su adecuación al puesto al que opta.

10. Se introducirá en la documentación de los procesos de identificación de talento una referencia a la política de igualdad de oportunidades y no discriminación, en la que especialmente se incida en la valoración de las cualidades profesionales y mérito de los empleados.

RETRIBUCIÓN

1. Se realizará un análisis anual sobre retribuciones por sexo y puesto.
2. Se establecerán criterios que permitan el cobro de la retribución variable en la proporción que corresponda en los casos de personas con reducción de jornada o que se encuentren en situación de suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

FORMACIÓN

1. Se incluirán en los planes de formación de mandos intermedios y directivos acciones para trasladar la política de la empresa en materia de igualdad, e informarles sobre las medidas del plan de acción.
2. Se matriculará a toda la plantilla en el curso on-line en materia de igualdad y conciliación.
3. Se analizará de manera individualizada la necesidad de formación y de reciclaje profesional de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras el ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad u otro basado en causas familiares, así como para aquellas personas que se reincorporan tras una baja médica de larga duración.
4. Se promoverán planes de desarrollo específicos para mujeres identificadas en el proyecto estratégico de Talento.
5. Se realizará un análisis periódico de los datos sobre participantes en las acciones formativas para verificar que no existe ningún tipo de discriminación y, en su caso, aplicar medidas correctoras.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

1. Desarrollar medidas para la mejora de la eficiencia en el trabajo: reuniones eficaces, uso del correo electrónico, gestión del tiempo, análisis de cargas de trabajo.....
2. Promover iniciativas para que a los empleados se les valore por sus resultados, no por el tiempo de presencia en la empresa.
3. Analizar las necesidades de los empleados para establecer, dentro de las posibilidades de cada empresa:
 - Medidas de flexibilidad de tiempo de trabajo que favorezcan la compatibilización de la vida laboral y personal.
 - Beneficios sociales que supongan una ayuda para el empleado

COMUNICACIÓN

1. Difundir a toda la organización la Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades y la declaración de principios institucionales de MAPFRE en materia de diversidad e igualdad, contenida en el Código Ético y de Conducta.
2. Difundir a toda la organización los derechos relacionados con la igualdad y las medidas de conciliación.
3. Realizar acciones de comunicación para fomentar la corresponsabilidad y eliminar el concepto erróneo de que las medidas de conciliación son sólo para mujeres.

OTROS:

1. Incluir en los contratos con proveedores, y, en especial con las empresas que tengan empleados prestando servicios en nuestras instalaciones, los principios de MAPFRE en materia de igualdad.
2. Crear un buzón específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla, que permita detectar incidencias y establecer nuevas medidas.
3. Compartir mejores prácticas.

- - - 0 0 - - -



Política del Sistema de Gestión para la Prevención de la Violencia y/o Discriminación

El grupo Mapfre Perú, consciente de la importancia de contar con un sistema de gestión para la prevención de la violencia y/o discriminación, establece y hace de manifiesto las siguientes consideraciones:

- Es responsabilidad del grupo Mapfre Perú, preservar tanto la integridad física como la salud de los trabajadores en el desarrollo de sus labores promoviendo un ambiente laboral libre de violencia y/o discriminación.
- El grupo Mapfre Perú rechaza todo acto de violencia.
- Cumplir con los requerimientos legales vigentes en el marco normativo del Sistema.
- El grupo Mapfre Perú busca fomentar el trato igualitario tanto en los procesos de selección, contratación de personal y promoción independientemente del género, orientación sexual, cultura, raza, edad y/o religión.
- El grupo Mapfre Perú en el marco de actuación de diversidad de género busca fomentar el trato igualitario entre hombres y mujeres, en la equidad de funciones y remuneraciones independientemente del género y orientación sexual.
- El grupo Mapfre Perú crea un entorno laboral diverso e inclusivo para ello cuenta con una política de Diversidad e Igualdad de oportunidades.
- El grupo Mapfre Perú ha establecido un Reglamento Interno de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral, con la finalidad garantizar la atención y resolución de casos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.
- El grupo Mapfre Perú cuenta con un protocolo para la atención de víctimas de violencia.
- El grupo Mapfre Perú se compromete a mejorar continuamente y revisar periódicamente el sistema, asegurando que siempre sea apropiado al propósito y contexto de la organización.
- El grupo Mapfre Perú garantiza la formación y toma de conciencia de los elementos del sistema a sus colaboradores.

La presente política se implementa, mantiene y es comunicada a nuestros colaboradores y partes interesadas.



Nota. Adaptado de Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades, Intranet MAPFRE

Anexo 5

Entrevista a Juan Luis Jauregui, Director de Recursos Humanos de MAPFRE.

EQUIDAD DE GÉNERO

EL ROL DE LAS MUJERES EN MAPFRE

En Mapfre se han desarrollado una serie de programas que tienen como propósito fomentar los temas de diversidad, ya que la igualdad de oportunidades promueve el desarrollo de la mujer en la organización, fortaleciendo el propósito y los valores de la organización.



Una de las empresas de seguros más representativas en el país es Mapfre, compañía multinacional que trabaja para mejorar constantemente en el servicio, desarrollando la mejor relación con sus clientes, distribuidores, proveedores, asegurados y sociedad. Entre sus principales productos destacan los seguros de vida, vehicular, de educación, de salud, súpulo y planes de jubilación. En cuanto a empresas, Mapfre ofrece seguro de vida y seguro vehicular para empresas, para tiempos pacifistas, de transición, de crédito, entre otros.

Todas las actividades que se realizan en la empresa se basan sobre sus valores, que son solvencia, integridad, vocación de servicio, innovación para el liderazgo y espíritu comprometido. En su base a los cuales viene desarrollando en la empresa una política en favor de las oportunidades profesionales, tanto para hombres como mujeres, para dar a cada uno de ellos el rol femenino basado en el impacto en la que se asienta de la gestión corporativa.

La mujer en Mapfre

Para MAPFRE es importante y estratégico el apoyo femenino, por ello cuentan con una política de selección sólida, la cual valora el valor de cada una de ellas, más allá de otros criterios que se puedan tener. Una muestra de ello, explica Juan Luis Jauregui,

director de Recursos Humanos de Mapfre, es el reconocimiento que recibió la empresa por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del Concurso Buenas Prácticas, en la categoría "Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no discriminación, por etnia, discapacidad, condición económica, raza y sexo e igualdad de grupo vulnerable".

Es por eso que en Mapfre se apuesta por el desarrollo del talento femenino, impulsando iniciativas que contribuyen a avanzar en materia de igualdad y diversidad. "Nos interesa avanzar en la eliminación de esas barreras dentro de nuestra organización y lograr que todas las personas puedan desarrollarse en la compañía en base a su capacidad y talento", explica Jauregui.

Las mismas oportunidades

El compromiso de la empresa asegura que Mapfre participa activamente en los temas de diversidad, fomentando una política global, para la libre e igualdad de oportunidades promoviendo el desarrollo de la mujer en la organización. En ese aspecto, vienen trabajando en algunas actividades, como:

1. Red de liderazgo femenino a nivel global, que busca ser un espacio de diálogo participativo para la promoción de iniciativas en materia de diversidad de género, en la que participan mujeres y hombres. Su misión es:
- a) Promover una igualdad efectiva de género a través de una paridad equilibrada en todos los niveles de la estructura de la organización y en especial de niveles de jefatura y dirección, dando espacio a la decisión personal.
- b) Difundir el compromiso de la compañía en la consecución de una igualdad efectiva, tanto dentro como fuera de la empresa.
- c) Avanzar un rol de referencia de la mujer dentro, compatible con la conciliación de vida personal y con las múltiples labores de la mujer.

2.- Participación en el Programa de Liderazgo de Mujeres Ejecutivas, organizado conjuntamente por la Universidad del Pacífico y la Cámara de Comercio Española en Perú.

3.- La empresa promueve un programa no-beneficio denominado Programa de liderazgo femenino en el que participan 24 mujeres identificadas como talentos. El propósito de esta iniciativa es buscar desarrollar y fortalecer las capacidades de sus líderes, con un seminario formativo que incluye conferencias, conversaciones y mentoring.

4.- Se impulsan acciones en materia de igualdad a través del Comité de Diversidad, teniendo foco en la erradicación de toda forma de violencia contra la mujer y grupos vulnerables.

5.- Se han establecido medidas de conciliación entre vida personal y laboral.

6.- Se evalúa la brecha salarial, entre otras iniciativas documentadas en el Plan de Diversidad.

Programa destacado

Es importante mencionar que Mapfre ha desarrollado metodologías enfocadas en mujeres, que le permiten capacitarse para ocupar cargos directivos. Jauregui asegura que en

Mapfre participa activamente en los temas de diversidad, fomentando una política global, pues la línea de igualdad de oportunidades promueve el desarrollo de la mujer en la empresa.



Juan Luis Jauregui, director de Recursos Humanos de Mapfre promueve la igualdad de oportunidades.

36 | **humeran** | junio 2020

humeran | 37

Nota. Adaptado de *El Rol de las Mujeres en MAPFRE*, Revista Bumeran Edición 1 – junio 2020

Anexo 6

Taller de Conciliación y Equilibrio Personal en MAPFRE



Taller: Conciliación y Equilibrio Personal
¡Unidad de Recursos Humanos!



Ten en cuenta la siguiente información para que no te pierdas este charla:

 <p>Expositor Psi. Juan Pablo Castro</p>	 <p>Día y hora Lunes 09 de Noviembre De 03:00pm a 05:00pm</p>	 <p>Plataforma Teams</p>
--	---	--

#EnMAPREMásUnidosQueNunca
#ProgramaDeBienestarYResiliencia

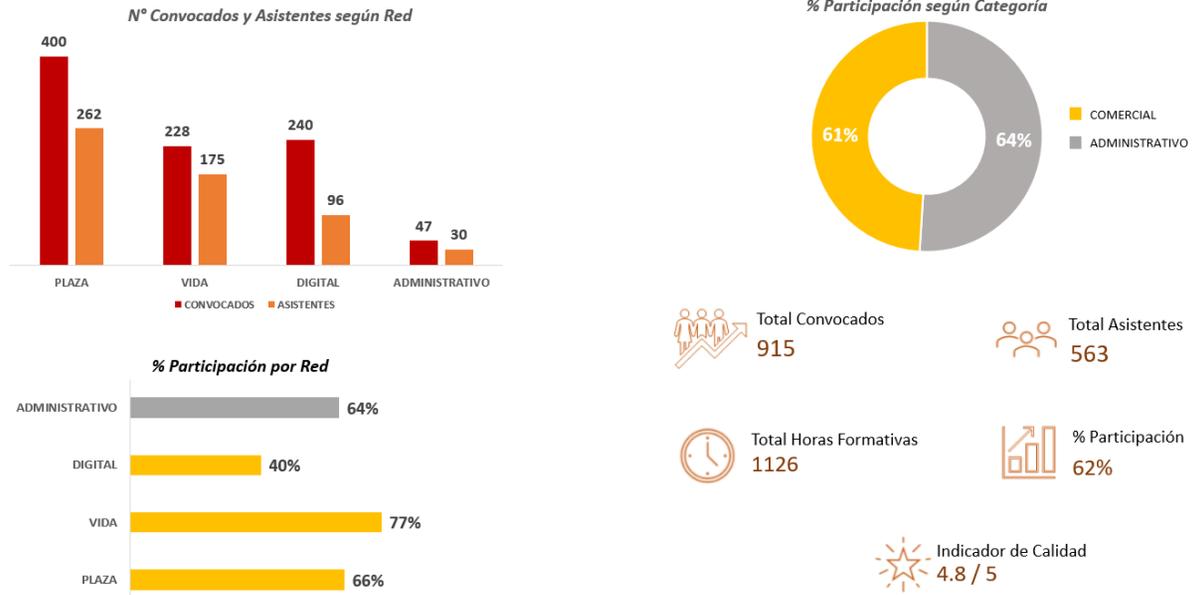
Objetivo: Facilitar estrategias psicológicas para el manejo equilibrado de las exigencias profesionales y personales en tiempos desafiantes.

Fechas: Del 06 al 24 de Noviembre del 2020

Público: Redes Comerciales (Agentes y Supervisores)

N° Charlas: 21

Indicadores de Participación



Nota. Adaptado de Equipo de Diversidad, MAPFRE.

