

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS**  
**CARRERA DE ECONOMIA**



**TESIS DE GRADO**

**“ EL ACCESO DE LA MUJER A LA FORMACIÓN SUPERIOR  
Y SU DESENVOLVIMIENTO EN EL SECTOR DE LA  
BANCA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LA PAZ “  
PARA OPTAR LA LICENCIATURA EN ECONOMIA**

**POSTULANTE : GUEVARA MURILLO, CLAUDIA RAQUEL**

**TUTOR : LIC. AGUILAR GOMEZ, ROBERTO**

**LA PAZ – BOLIVIA**  
**2004**

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo va dedicado a mi papá, mi mamá y mis hermanos, por su apoyo constante, por la ayuda incondicional en el transcurso de mi etapa de profesionalización; a mis amigos que me apoyaron muchísimo y que estuvieron a mi lado en los momentos difíciles, aspectos que no olvidaré.*

*Claudia Raquel Guevara Murillo*

## **AGRADECIMIENTO**

*Primero y siempre a Dios, porque a él me debo y en él confío, por darme sabiduría e inteligencia para lograr éste objetivo tan importante para mí; además de enseñarme que todas las cosas se logran con esfuerzo, sufrimiento y paciencia.*

*Agradezco a mis padres y hermanos por el constante apoyo que me dieron en los momentos difíciles y al mismo tiempo por brindarme su cooperación y comprensión y a mi familia en general.*

*A los docentes por brindarme nuevos conocimientos para mi superación universitaria; a la Universidad por acogerme y darme la oportunidad de formarme en su casa de estudios.*

*A mi tutor el Lic. Roberto Aguilar por la paciencia, orientación, las recomendaciones y su colaboración en la elaboración de la presente tesis.*

*A la Lic. Teresa Paniagua, al Dr. Luis Vera y al Lic. Abraham Pérez por su colaboración, recomendaciones y orientación.*

*A los amigos que estuvieron junto a mí con su apoyo y colaboración Rvdo. Padre Esteban Bertolusso (+), Sandra Martínez (+), Isela Serruto (+), Rvdo. Padre José Gallo, Rvdo. Padre Carlos Longo, Lic. Walter Bellido, Dr. Franklin Bustillos, Lic. Jaime Alvizuri, Lic. Victor Huanca, Antonieta Rojas, Pilar Farfán, Rosario Chumacero y muchos otros que siempre me dieron sus palabras de aliento.*

*Gracias.....*

*Claudia Raquel Guevara Murillo*

# INDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I

#### MARCO METODOLÓGICO

1.1	TEMA DE INVESTIGACIÓN .....	4
1.2	DELIMITACIÓN DEL TEMA .....	4
1.2.1	Delimitación Espacial .....	4
1.2.2	Delimitación Temporal .....	4
1.2.3	Línea de Investigación .....	5
1.2.4	Eje Temático .....	5
1.3	FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA .....	5
1.3.1	Justificación Temática .....	5
1.3.2	Justificación Social .....	5
1.4	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
1.4.1	Elementos del Problema que se conocen .....	6
1.4.2	Elementos del problema que se pretende conocer .....	8
1.5	PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS .....	9
1.5.1	Formulación de la Hipótesis .....	9
1.5.2	Determinación de las Variables .....	10
1.6	OBJETIVOS DE LA TESIS .....	10
1.6.1	Objetivo General .....	10
1.6.2	Objetivos Específicos .....	11
1.7	METODOLOGÍA DE LA TESIS .....	11

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO SOBRE EL EMPLEO Y GÉNERO

2.1	MERCADOS DE TRABAJO .....	12
2.1.1	EL MODELO CLÁSICO PREKEYNESIANO: PIGOU, CLAY .....	12

2.1.2	EL NUEVO MODELO CLÁSICO: PHELPS, FRIEDMAN Y LUCAS .....	14
2.1.3	EL ENFOQUE KEYNESIANO .....	14
2.1.4	TEORÍAS MODERNAS DEL MERCADO .....	16
2.1.5	ENFOQUE DE LOS MERCADOS SEGMENTADOS .....	17
2.1.5.1	Discriminación como fuente de segmentación .....	19
2.6	LA TEORÍA DE RICHARD ANKER – OIT .....	19
2.1.6.1	Teoría Neoclásica del Capital Humano .....	20
2.1.6.2	Teoría de la Parcelación del Mercado de Trabajo .....	22
2.1.6.3	Teorías Feministas o “ sociosexuales “ .....	22
2.7	MERCADO DE TRABAJO PARA LAS MUJERES .....	23
2.1.7.1	La teoría feminista del trabajo .....	26
2.1.7.2	Una teoría de Género del trabajo .....	27
2.1.7.3	Segregación de las mujeres en el Mercado Laboral .....	28
2.2.	PROBLEMÁTICA DE GÉNERO .....	29
2.2.1	LA CATEGORÍA DE GÉNERO .....	29

## **CAPÍTULO III**

### **PROFESIONALIZACIÓN DE LA MUJER EN BOLIVIA**

3.1	ASPECTOS GENERALES .....	34
3.1.1	La Educación superior en los retos de la globalidad .....	40
3.1.2	La educación superior en la perspectiva del mercado laboral .....	41
3.1.3	Costos decisiones individuales y gasto público en la educación Superior .....	42
3.1.4	La vinculación y la absorción como retos de la educación Superior .....	43
3.1.4	Perspectivas de la educación frente al mercado profesional .....	44
3.2	LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN BOLIVIA .....	49
3.2.1	LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL DEPARTAMENTO DE LA PAZ .....	57

## **CAPÍTULO IV**

### **MERCADO DE TRABAJO PARA LA MUJER EN BOLIVIA**

4.1	SITUACIÓN INTERNACIONAL .....	77
4.2	EL MERCADO DE TRABAJO PARA LAS MUJERES EN BOLIVIA .....	82

## **CAPÍTULO V**

### **EL EMPLEO DE LA MUJER PROFESIONAL EN EL SECTOR BANCARIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE LA PAZ**

5.1	LA MUJER EN EL SECTOR DE LA BANCA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LA PAZ .....	107
	5.1.1 ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS SEGÚN ENCUESTA .....	107
5.2	SITUACIÓN LABORAL Y SALARIAL DE LA MUJER EN LA BANCA .....	126
5.3	DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	128

### **CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES**

1.	CONCLUSIÓN .....	132
2.	RECOMENDACIONES .....	138

## **BIBLIOGRAFÍA**

## **ANEXOS**

**“El acceso de la mujer a la formación superior y su desenvolvimiento en el sector de la Banca Privada de la ciudad de La Paz” ( 1992-2001 )**

El desenvolvimiento laboral de las mujeres, en el sector de la Banca Privada, a pesar de su formación profesional, todavía sufre de la discriminación, es necesario una toma de conciencia de la sociedad y de las mismas mujeres para que sepan reclamar las oportunidades en las fuentes laborales.

El estudio se realizó partiendo de la Hipótesis siguiente:

“ En el sector de la Banca Privada de la ciudad de La Paz, la desigualdad de género en el campo laboral dio lugar al poco acceso de la mujer a los cargos jerárquicos y en otros casos a la discriminación y desvalorización de la formación profesional, obligándola a cumplir cargos subalternos”

Demostrando que la situación laboral de la mujer, el sector bancario, no ha cambiando, esto se puede comprobar a tiempo de conocer los salarios asignados.

Actitudes de los empleadores en la contratación del personal verifican que la mujer no accede a cargos jerárquicos, se la contrata para ocupar cargos de apoyo, las mujeres no tienen puestos en gerencia, sólo el 7% está asesoría

La remuneración salarial de las mujeres es inferior al de los varones a pesar del cargo, lo que refleja la existencia de discriminación.

El 93% de mujeres está como personal de apoyo, atención al cliente, por eso es imprescindible tener buena presencia.

De acuerdo a los Objetivos perseguidos se deduce:

1.- Analizar la desigualdad laboral en la mujer.

R. Se aprecia la existencia de puestos de trabajo en la Banca Privada; pero los empleadores prefieren varones porque son más eficientes, de carácter para la toma de decisiones, duros.

2.- Conocer el porqué las mujeres son relegadas a cargos inferiores al sexo opuesto.

R. Porque existen prejuicios que van en contra del sexo femenino, ellas son: Menos energía, menos agresivas, menor capacidad de manejo, etc..

El ser una potencial madre, trae consigo: permisos, baja médica, beneficios sociales, tareas pendientes, suplantación.

Se observa conformismo porque no reclaman sus oportunidades

Existe desigualdad porque al ocupar cargos jerárquicos son menos productivas en consecuencia tienen bajos salarios.

La condición de mujer determina los procesos de contratación sólo para tareas de apoyo y atención al cliente.

3.- Observar la maternidad de la mujer en su entorno laboral

R. En el momento de su contratación se toma muy en cuenta el gasto que la mujer ocasiona cuando decide ser madre y al mismo tiempo los contratiempos que trae por su ausencia.

Las mujeres no pueden desenvolverse en algunas ocupaciones.

La participación laboral de la mujer es interrumpida por la maternidad, porque dejan tareas pendientes, suplantación y beneficios sociales

4.- Identificar y comparar cuántas mujeres consiguieron la formación superior desde 1992 - 2001.

R. El número de mujeres en las universidades es menor a la población masculina: pero la población femenina se incrementa en una proporción mayor a la masculina.

Desde la década de los 90 hasta el 2001 se han titulado 9215, de las cuales el 56% a mujeres tituladas, este dato no mantienen correlación al número de mujeres contratadas, ni a la equidad de puestos de trabajo entre hombres y mujeres.

Las profesiones están predeterminadas.

## INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo en Bolivia, ha sufrido profundas transformaciones a partir de la aplicación de las reformas estructurales y la economía de mercado. Han sido modificadas las principales tendencias laborales respecto a las ramas económicas predominantes, así como a la composición laboral por género y edad. Estos aspectos se observan, en la desestructuración de los sectores mineros y fabril, que eran los más importantes numérica y socialmente en el período del modelo económico del capitalismo de estado y que en el modelo neoliberal pasan a construir los más deprimidos y con menores tasas de ocupación.

Por su parte, otra de las tendencias del modelo vigente, ha sido la de fortalecer el sector de servicios y la incorporación paulatina de la mujer y los niños como masa laboral, susceptible de ser utilizada en condiciones de precariedad y sobreexplotación. En el caso de la mujer trabajadora, las condiciones de trabajo han mantenido su articulación con las obligaciones intra familiares, traduciéndose en situaciones de doble jornada laboral – horas de trabajo en la empresa y horas de trabajo en el hogar -, situación que se ha agudizado por los efectos sociales del modelo neoliberal, fundamentalmente relacionados con la caída en los ingresos familiares precarización de las condiciones de trabajo y la creciente pobreza que han impactado con mayor fuerza en el sector femenino de la población.

El mercado de trabajo en el contexto del modelo vigente, también ha sufrido serias segmentaciones y signos de exclusión e injusticia, siendo la mujer la que recibió los mayores impactos tanto del modelo mismo, como de las condiciones machistas propias de la sociedad. Por ello, es que se observa que, mientras por un lado se produce una creciente inserción del trabajo femenino en la estructura general del empleo, ella no ha sido correspondida con los niveles salariales y la ubicación en los diferentes campos ocupacionales.



Otro de los aspectos que han sido considerados en la presente tesis, como elemento de análisis, es el referido a las condiciones de formación y capacitación, como determinante en la ubicación ocupacional y salarial. Encontrándonos con que a mayor nivel educacional no existe una real correspondencia con los niveles y jerarquías laborales y con las mejores remuneraciones, ratificándose de esta manera que la mujer trabajadora ha sido marginada de los procesos de mejora en las condiciones de trabajo.

En el sector de servicios, uno de los rubros de mayor ocupación femenina es el de la banca privada, que presenta una situación laboral a la del resto d sectores. En la presente tesis sobre la base de trabajo de campo, se ha podido establecer que la inserción laboral de la mujer ha sido postergada por factores relacionados la inequidad de genero, en el sentido, por ejemplo, que los cargos gerenciales son concedidos a los varones, sin importar las mejores calificaciones y formación; al mismo tiempo se ha podido observar que las remuneraciones son diferenciadas por la condición de género.

Todos estos aspectos son analizados en el cuerpo de la tesis que ha sido ordenada en cinco capítulos, en los que se expone de manera detallada cada uno de los aspectos que sirvieron de referencia en el perfil de tesis.

El Capítulo I expone los aspectos generales en el Perfil de Tesis, referidos a la problematización del tema de investigación, hipótesis, objetivos y metodología.

El Capítulo II desarrolla el Marco Teórico, cuya finalidad es la de crear un sustento teórico sobre la temática planteada, exponiendo los aspectos relacionados con las teorías sobre el empleo y la condición de género, para concluir con la exposición de las diferentes teorías sobre el mercado de trabajo, trabajo femenino y las problemáticas de género relacionadas.

El Capítulo III analiza la Profesionalización de la Mujer en Bolivia y los aspectos vinculados a los procesos de profesionalización, esencialmente dirigidos a crear el

contexto de la inserción femenina en el sector bancario, y busca - por ese lado - mostrar que si bien a existido un importante proceso de participación de la mujer en la formación superior, ella no encuentra correspondencia con su inserción laboral.

El Capítulo IV reflexión sobre el empleo de la Mujer Profesional en el Sector Bancario Privado de la ciudad de La Paz, los mismos que han sido sustentados en la aplicación de una encuesta que constituye la base del trabajo de campo y sobre el cual se determina la demostración de la hipótesis.

# **CAPÍTULO I**

## **MARCO METODOLOGICO**

### **1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN.-**

El tema esta centrado en el análisis diferenciado con relación a la educación superior y su desenvolvimiento en el campo laboral tomando en cuenta su especialización profesional.

Los roles que llega a desempeñar la mujer en su condición profesional no siempre están relacionados con su formación, sino esta tiene que empezar por funciones subaltemas para posteriormente poder acceder al cargo que le corresponde según su profesión. Quienes generalmente antes de ejercer su profesión tienen que trabajar como cajeras, secretarias, recepcionistas, auxiliares, etc.

### **1.2 DELIMITACIÓN DEL TEMA.-**

#### **1.2.1 Delimitación Espacial.-**

La investigación se realizo en el sector Bancario privado de la ciudad de La Paz.

#### **1.2.2 Delimitación Temporal.-**

El estudio abarca un período de 9 años, es decir a partir del censo de 1992 hasta el censo del 2001.

### **1.2.3 Línea de Investigación.-**

La investigación corresponde al campo de la Economía social.

### **1.2.4 Eje Temático.-**

Partiendo de la economía social la investigación pretende realizar un análisis sobre la desigualdad educativa y laboral con respecto al varón. En la perspectiva de género.

## **1.3 FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.-**

### **1.3.1 Justificación Temática.-**

El tema que es objeto de la investigación es muy importante, porque aun en los tiempos en que vivimos, todavía se observa la discriminación de género donde de manera sutil los varones escalan rápidamente a cargos jerárquicos. Por su parte la mujer al encontrarse en un rango menor tiene menos oportunidades de acceder a dichos cargos a pesar de tener una formación profesional.

### **1.3.2 Justificación Social.-**

La investigación observo la mentalidad bajo la cual todavía se manejan muchas instituciones para aclarar los aspectos determinantes de rechazo fundado en el prejuicio respecto al desenvolvimiento profesional de la mujer. Ya que ellas tienen la capacidad suficiente para cumplir roles de suma importancia en bien de nuestro país, en cuyas manos está la experiencia y el conocimiento para ejercer los diferentes cargos profesionales.

## **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.-**

### **1.4.1 Elementos del Problema que se conocen-**

En la perspectiva de género se realizaron varias investigaciones desde diferentes áreas, pero en nuestro país aún no se han realizado estudios relacionados con el desenvolvimiento laboral de la mujer profesional en la Banca privada.

Las políticas sociales que contribuyen a mejorar la situación de la mujer le ayudan a tomar decisiones por sí mismas, independientemente de su edad, clase, raza y nivel de instrucción; pero la existencia de dichas políticas no justifica su aplicación total para desarrollar la equidad de género en beneficio de la mujer y el varón, en algunas instituciones correspondientes a la Banca privada.

Se tiene conocimiento de la existencia de Centros de estudios sobre Género, en el área de Ciencias Sociales del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, buscando una respuesta al vacío dentro los espacios que posibiliten la producción, reflexión y difusión teórica sobre la problemática social que existe en la perspectiva de género, donde ellos están encaminados a contribuir a la producción, análisis y difusión de conocimientos sobre la problemática de la mujer y las relaciones de género que propicie las transformaciones necesarias de las prácticas discriminatorias que impiden el pleno desarrollo en general de todos y de manera particular de la mujer. Tales programas sólo llevan a tener un conocimiento sobre el tema; pero lo que se busca es que cambie la situación de la mujer que se ponga en práctica todas las ideas y no solo se ponga a conocimiento de todos.

También es importante trabajar el nivel profesional que alcanzan las mujeres, cuantas son, si verdaderamente se les está dejando desenvolverse profesionalmente en su área sin causarles problemas o a pesar de dejarlas trabajar, se les obstaculiza para que consigan su realización profesional.

En Bolivia, también existen diferentes entes desde gubernamentales hasta organismos privados de ayuda que se preocupan en buscar la equidad de género en el ámbito laboral a nivel técnicos medios y microempresarios donde su preocupación no va más allá.

Existen programas de estudio y pilotos para ayudar a la mujer como ser:

El Programa de FORMUJER Bolivia, que ha desarrollado una nueva metodología y ejecución de proyectos piloto de formación técnico profesional, todo relacionado con el sector productivo, después de realizar un estudio de mercado en las áreas de La Paz: turismo, orfebrería, metal mecánica y confecciones textiles, en Santa Cruz: artes gráficas y carpintería ( madera y muebles ), Cochabamba: textil, marroquinería y electricidad, todos los estudios se realizaron en los sectores que ofrecen posibilidades de incorporación de mano de obra femenina y masculina, así como las demandas de las mujeres trabajadoras por capacitación; pero un común denominador son los datos que muestra a las empresas en crisis y con dificultades de crecimiento.

FORMUJER, apoya muchos programas, uno de ellos es canalizado mediante INFOCAL, donde tienen varios subprogramas de capacitación para el conjunto, pero en especial para la mujer, el cual es un aporte muy grandioso; pero no ayuda a la mujer a optar por una educación superior de modo que pueda aspirar a más; INFOCAL sólo ofrece cursos a nivel técnico; aún aquí se observa la discriminación porque la mujer necesita aspirar más sea cual sea su religión, raza, clase social, es un deber aportar con algo para conseguir tal objetivo, no se desea opacar las labores que se realizan pero no van más allá de lo que deberá ser de entregar las mismas oportunidades a la mujer, es de ella que depende como ya se mencionó anteriormente la educación de los futuros hombres conformantes de nuestra sociedad y de nuestra patria, está en manos de todos y de nadie más.

En nuestro país si bien con relación a los anteriores años se ha incrementado, la población de 25 a 29 años que concluyó sus estudios universitarios, siendo el 54 por

ciento hombres y el 46 por ciento mujeres, también se observó que cuanto más avanzada es la edad mayor es la diferencia.

A pesar de tener un nivel superior alcanzado por una parte de la población femenina, todavía no logra tener la igualdad de oportunidades en el ejercicio de su profesión en muchas de las instituciones que conforman nuestra sociedad, tampoco les dejan obrar totalmente en la organización de la vida colectiva del país.

Entonces, es importante tener conocimiento de cuantas mujeres verdaderamente han alcanzado una educación superior y se encuentran laboralmente desarrollando sus actividades dentro su campo, también es necesario conocer muchos aspectos sobre el tema para poder encontrar el nivel de apoyo y así lograr la equidad de género en el desenvolvimiento laboral, siendo una tarea que preocupa en el ámbito mundial y el cual nosotros no podemos dejar de lado, porque somos un país subdesarrollado afectados profundamente con tal situación.

#### **1.4.2 Elementos del problema que se pretende conocer.-**

- ¿ Cuántas mujeres alcanzan la educación superior ?
- ¿ Cuántas mujeres se insertaron en el mercado laboral dentro la Banca privada ?
- ¿ Cuántas cumplen su rol profesional en el sector de la Banca privada ?
- ¿Cuál es la percepción en el campo laboral respecto al rol femenino como profesional y madre de familia ?

## **1.5 PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS.-**

### **1.5.1 Formulación de la Hipótesis.-**

En el ámbito mundial se tiene presente la existencia de documentos que van dirigidos a mejorar la situación de la mujer, los cuales no son conocidos en muchos países o lo que es peor no se ponen en práctica.

La mujer a pesar de contar con el apoyo de organismos que se dedican a capacitarla a nivel técnico, muchas veces debe cumplir varios roles, como ser madre y en muchos casos padre de familia sin tomar en cuenta la edad en que se encuentran.

Algunas logran a costa de mucho sacrificio a la educación superior accediendo a la Universidad; pero en el momento de insertarse laboralmente son víctimas de discriminación por el solo hecho de ser mujeres, a quienes en muchos casos simplemente les niegan la oportunidad de trabajar por encontrarse en etapa de gestación, por la indumentaria que llevan, el color de la piel, etc. las cuales no miden su capacidad profesional.

En el sector de la Banca privada se pudo observar de manera muy marcada tal situación, en la ocupación de los cargos jerárquicos, las mujeres que se encuentran desarrollando roles ejecutivos son pocas con relación a los varones.

Entonces bien o mal la mujer sigue siendo víctima de la discriminación y más aún cuando se toman para su selección los detalles anteriormente mencionados.



Es así que la hipótesis es:

**“ En el sector de la Banca privada de la ciudad de La Paz, la desigualdad de género en el campo laboral da lugar al poco acceso de la mujer a los cargos jerárquicos y en otros casos a la discriminación en desconocimiento de su formación profesional obligándola a cumplir cargos subalternos “.**

### **1.5 Determinación de las Variables.**

#### **- Variables Dependientes:**

- El poco acceso de la mujer a los cargos jerárquicos.
- Discriminación en desconocimiento de su formación profesional, obligándola a cumplir cargos subalternos.

#### **- Variable Independiente:**

- Desigualdad de género en el campo laboral de la Banca privada.

### **1.6 OBJETIVOS DE LA TESIS.-**

#### **1.6.1 Objetivo General.-**

Analizar el efecto que tiene en la mujer su feminidad en su desenvolvimiento laboral, junto al acceso a la educación superior.

### **1.6.2 Objetivos Específicos.-**

- Analizar la desigualdad laboral en la mujer
- Identificar cuantas mujeres consiguieron la educación superior
- Observar la maternidad de la mujer en su entorno laboral
- Estudiar el porque las mujeres son relegadas a ocupar cargos inferiores al sexo opuesto.
- Comparar cuantas mujeres consiguieron su profesionalización para el censo de 1992, así observar la diferencia con los datos del censo del 2001.

### **1.7 METODOLOGÍA DE LA TESIS.-**

El método que se utilizo en primera instancia fue el deductivo, al tener en cuenta que existen varios estudios en el ámbito general con relación a la realidad de la mujer en la perspectiva de género, entonces hemos establecido sólo el área de profesionalización superior y su inserción laboral en el sector de la banca privada de la ciudad de La Paz. Estudiando el conjunto de la información para poder sacar las conclusiones pertinentes que nos ayuden a aclarar y llegar a nuestro tema central, para ello también hemos utilizado el método cuantitativo en el estudio estadístico obtenidos.

Se realizó una serie de revisiones a los documentos existentes sobre el tema de discriminación por sexo en el ámbito laboral junto al análisis de los cuadros estadísticos de acceso a la educación superior distribuidos por varones y mujeres.

Mediante encuestas se pudo observar el desenvolvimiento de la actividad laboral en la Banca privada.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO SOBRE EL EMPLEO Y GÉNERO**

#### **2.1 MERCADOS DE TRABAJO.-**

Existen diferentes enfoques y modelos teóricos, que describen el funcionamiento del mercado de trabajo en una economía.

Éstos enfoques y modelos teóricos se encuentran en uno de los trabajos realizados por la OIT<sup>1</sup>, del cual se mencionarán algunos como referencia:

##### **2.1.1 EL MODELO CLÁSICO PREKEYNESIANO: PIGOU, CLAY .-**

La teoría prekeynesiana del mercado laboral, asociada con Pigou (1913) y Clay (1929) enfatiza el pleno empleo como estado normal del funcionamiento de la economía.

La nueva teoría clásica del mercado de trabajo, asociada a Phelps (1970), Friedman (1968), Lucas (1973) y Lucas Rapping (1969), reteniendo los supuestos de equilibrio en el mercado de trabajo, enfatizan el rol de la incertidumbre y la información imperfecta en la generación de fluctuaciones del empleo durante el ciclo económico.

En el modelo clásico, el nivel de empleo se presenta por la igualdad entre la demanda y oferta de trabajo, descartándose el desempleo involuntario.

---

<sup>1</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – PRENALC/272, “ Enfoques Alternativos sobre el Mercado de Trabajo. Un examen de los modelos Neoclásicos, Keynesiano, Neomarxista y de segmentación

En dicho enfoque se observan que el equilibrio clásico del mercado laboral presenta tres propiedades fundamentales:

- Existencia de pleno empleo
- Los trabajadores igualan el salario real al costo marginal del trabajo, maximizan su función de preferencias ( utilidad ).
- Las empresas igualan el producto marginal del trabajo al salario real haciendo máxima sus ganancias.

Es así que junto a las tres propiedades fundamentales para la existencia de un equilibrio en el mercado de trabajo la existencia del desempleo involuntario no se da.

En éste sentido los salarios juegan un papel muy importante para los clásicos, los que suponían que la velocidad de ajuste de los salarios reales debería ser muy rápida, así se garantiza siempre la existencia de pleno empleo.

El equilibrio viene a presentarse a un incremento de los salarios reales el que reduce la demanda de trabajo, dados los rendimientos decrecientes del trabajo, se requiere un menor volumen de empleo para la productividad marginal del trabajo aumente, siendo rentable a las empresas pagar salarios reales más altos.

El Modelo clásico, es primordialmente una teoría de equilibrio, donde los participantes del mercado, no se encuentran restringidos en sus decisiones de oferta y demanda de trabajo.

### **2.1.2 EL NUEVO MODELO CLÁSICO: PHELPS, FRIEDMAN Y LUCAS.-**

Es un modelo que busca explicar las regularidades empíricas observadas en la relación entre salarios reales, empleo y producto, que constituye una explicación consistente con una teoría de equilibrio del mercado de trabajo ( ausencia de desempleo involuntario ).

Las regularidades empíricas se refieren a:

- Los salarios reales tienden a moverse pro-cíclicamente, es decir, los salarios reales tienden a aumentar cuando el empleo y producto aumentan y tienden a disminuir cuando el crecimiento del producto y el empleo se desacelera.
- El movimiento pro-cíclico de la productividad media, contradice la ley de rendimiento decreciente al trabajo.
- La menor varianza de los salarios reales relativa a la varianza del empleo en el ciclo económico.

### **2.1.3 EL ENFOQUE KEYNESIANO.-**

Keynes (1936), su propósito construir una teoría consistente con las siguientes proposiciones:

- a) El desempleo en economías occidentales de carácter involuntario, refleja la imposibilidad de los trabajadores para encontrar empleo al salario real vigente.
- b) El desequilibrio en el mercado de trabajo ( exceso de oferta de trabajo ), se vincula en general con desequilibrios en otros mercados, en particular con desequilibrios ( exceso de oferta ) en el mercado de bienes.

c) No existen fuerzas en el sistema económico ( o éstas actúan muy lentamente) que corrijan desequilibrios en especial la existencia de desempleo.

Las fuerzas del sistema económico: No existen o actúan lentamente, para la corrección del desequilibrio en especial de la existencia de desempleo.

La teoría Keynesiana ha sido reformulada por Patinkin (1965), Clower (1965), Barro y Grossman (1971) y otros de modo que las preposiciones centrales de la teoría sean consistentes con:

- Un comportamiento racional de familias y empresas.
- Los agentes económicos no sólo reaccionan a señales de precios, sino de cantidad.
- En el corto plazo, ante perturbaciones exógenas, los mercados tienden a ajustarse primordialmente vía cantidades, antes que vía cambios de precios.
- El desempleo debe ser analizado en sus interacciones con otros mercados, en especial con el de bienes.

El modelo Keynesiano plantea el carácter involuntario del desempleo, la falla del mecanismo equilibrador del mercado de trabajo, enfatizado así en el corto plazo, ante perturbaciones exógenas, son las cantidades (el nivel de empleo y/o producto) las que equilibran el mercado de trabajo y de bienes.

El modelo de funcionamiento del mercado de trabajo presentado por Barro y Grossman, 1971; intenta formalizar las características básicas del enfoque Keynesiano, permite

también analizar el desempleo enfocado por los clásicos, como el caso particular de un enfoque más general del desempleo<sup>2</sup>.

#### **2.1.4 TEORÍAS MODERNAS DEL MERCADO.-**

La distorsión que sufre el mercado laboral se da por los salarios reales, que se mantengan al mismo nivel a pesar de las variaciones que se produzcan en la tasa de desempleo.

Así en los últimos años han surgido varios modelos, que vale la pena mencionarlos:

- **Modelo de los contratos implícitos**, los empleados tienen aversión superior a la de los empleadores. Es decir, que prefieren empleos seguros por más que los sueldos sean bajos.

Tiene la figura de la existencia de una cláusula donde los trabajadores pagarían a sus empleadores por un seguro contra el desempleo.

- **Modelo del mercado interno**, trata de explicar la asistencia de los trabajadores en paro, dispuestos a aceptar un empleo a cualquier precio, no provoca la caída de los salarios.

En la que los trabajadores en paro no sirven para ocupar esos puestos, y por más que estuvieran dispuestos a aceptar salarios bajos, éstos no representan una competencia real para los que ya están empleados desde hace tiempo en la empresa.

- **Modelo de pago de lealtad**, situaciones que se presentan en una empresa, existe un grupo de personas que se esfuerza más de lo que se le exige.

---

<sup>2</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – PRENAL/272, “ Enfoques Alternativos sobre el Mercado de Trabajo. Un examen de los modelos Neoclásicos, Keynesiano, Neomarxista y de Segmentación “

Se produce una especie de lealtad mutua ( empleado y empleador )

- **Modelo de los salarios anti-escaqueo (shirking)**, toma en cuenta que el mejor incentivo para el trabajador es un buen sueldo, ante los bajos sueldos se desarrolla una falta de temor hacia el despido.
- **Modelo de la selección inversa**, temor de los empleadores ante una reducción de salarios al atravesar situaciones críticas sean los mejores empleados en abandonarlos primero, sintiéndose seguros de encontrar otros empleos y mejor pagados.

Esto va en contra de la empresa como tal, entonces es mejor ajustar los salarios con una reducción de personal en los que se despiden sólo a los peores.

Los mercados mencionados anteriormente, son el resultado principalmente de un análisis de tipo psico-sociológico sobre el razonamiento y de las decisiones de los empleadores junto a los mecanismos de funcionamiento interno de las empresas, complementándose mutuamente, explican el porque se mantienen los salarios altos, con existencia de altas tasas de desempleo en el mercado laboral, comparten un cierto espíritu “ Keynesiano “, ya que, al mostrar la incapacidad del mercado de trabajo para alcanzar automáticamente el equilibrio, están justificando la necesidad de intervención del Estado: la única solución para el desempleo consiste en hacer crecer la demanda agregada<sup>3</sup>.

#### **2.1.5 ENFOQUE DE LOS MERCADOS SEGMENTADOS.-**

El origen de éste enfoque se encuentra en los “ institucionalistas “ norteamericanos, Dunlop (1938) y Kerr (1950); los “ dualistas “Doreringer y Piore (1971) y neomarxistas

---

<sup>3</sup> MODELOS MODERNOS DEL MERCADO LABORAL  
<http://www.cumed.net>



Gordon (1972); Edwards, Reich y Gordon (1982); y por último versiones latinoamericanas como las de Souza y Tokman (1976).

Consideran que el mercado de trabajo es mejor describirlo segmentado que como un agregado homogéneo, segmentos llamados Formal (primario) e informal (secundario). Los mecanismos determinados de los salarios y el empleo son diferentes en ambos segmentos.

La segmentación tiende a ser permanente a través de restricciones ( de distinto tipo) sobre la movilidad intersectorial de la mano de obra.

En el segmento informal la productividad potencial de los trabajadores allí ocupados, sería la efectivamente observada.

Se entiende por mercado segmentado: “ *cuando un trabajador con la misma productividad recibe un pago distinto entre distintas ocupaciones. También podría definirse segmentación cuando dos trabajadores con igual capital humano tienen distintos valores presentes de sus ingresos futuros del trabajo* ”<sup>4</sup>.

Es aquí donde se hace mención a las desigualdades laborales y la diferencia de salarios, entre uno de los factores, debido a la ubicación en el trabajo o puesto que ocupa y también sólo por el hecho de tener alguna diferencia marcada con el resto del grupo.

Naturalmente que los salarios pueden diferir entre trabajadores con distinta productividad; no obstante, la existencia de segmentación implica que estas diferenciales son netas de diferenciales de productividad. Una consecuencia importante de la existencia de segmentación se refiere a la eficiencia económica: en una economía con segmentación la asignación de la fuerza de trabajo no es Pareto-eficiente, en el sentido

---

<sup>4</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – PRENALC/272, “ Enfoques alternativos sobre el Mercado de Trabajo. Un examen de los Modelos Neoclásicos, Keynesianos, Neomarxista y de Segmentación “ Pag. 31

que podría redistribuirse fuerza de trabajo de un sector a otro y el producto nacional aumentaría. De este modo la segmentación implica una falla del mercado<sup>5</sup>.

#### **2.1.5.1 Discriminación como fuente de segmentación.-**

Aquí se toma en cuenta la fuerza de trabajo como raza, sexo, razones por las cuales existen diferentes remuneraciones que no sean explicadas por diferencias productivas.

Posición ultra Neoclásica, donde la discriminación es reflejo de las preferencias de los empleadores por los trabajadores, la explicación de tipo neomarxista, nos dice, que la discriminación es un instrumento de control de trabajo y de aumento de utilidades por el pago de bajos salarios a trabajadores provenientes de modos de producción más atrasados.

El desempleo en los mercados laborales segmentados, en el sector informal o no protegido es voluntario, tomando en cuenta que todo aquel que busca empleo lo encuentra; pero con respecto al sector formal el desempleo es involuntario donde el salario real es mayor que el precio de oferta de trabajo.

#### **2.6 LA TEORÍA DE RICHARD ANKER – OIT.-**

Ésta teoría plantea que la existencia de segregación profesional produce rigidez en el mercado de trabajo con secuelas: ineficiencia económica, desperdicio de recursos humanos e inmovilismo, todo debido a la desigualdad permanente y otros perjuicios para la mujer.

Tal segregación está presente en todas las regiones del mundo sin tomar en cuenta los niveles de desarrollo económico, político, social, religiosos y cultural.

---

<sup>5</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – PRENALC/272, “ Enfoques alternativos sobre el Mercado de Trabajo. Un examen de los Modelos Neoclásicos, Keynesianos, Neomarxista y de Segmentación “

Es importante analizar la Teoría Neoclásica, que explica la segregación ocupacional entre los sexos, que se clasifica en tres categorías<sup>6</sup>:

#### **2.1.6.1 Teoría Neoclásica del Capital Humano.-**

Presupone que los trabajadores y empleadores son racionales, donde los mercados laborales funcionan con eficiencia.

La teoría neoclásica con relación a la oferta de la mano de obra subraya que el capital humano femenino es menor, por las diferentes actividades que realiza, como ser: amas de casa y otros; considerando justo las remuneraciones más bajas para las mujeres con relación a los hombres por su supuesta baja productividad.

Respecto a la demanda de trabajo, donde influye en hombres y mujeres por unas u otras ocupaciones, la preferencia de los empleadores por la contratación de trabajadores del sexo masculino o femenino. Así por ejemplo en empleos que exigen un nivel más avanzado de estudios está dirigido a los varones y no a las mujeres. Pero también es importante aclarar el hecho de que existen leyes y normas que afectan a la demanda de trabajadoras, como ser aquellas que prohíben que las mujeres se desenvuelvan en ciertas ocupaciones y en determinadas condiciones, así como el trabajo nocturno, etc..

El enfoque neoclásico del Capital Humano, parte del supuesto de que la mujer tiende a especializarse en los trabajos domésticos, tomando en cuenta en su participación laboral la interrupción causada por la maternidad. De ahí que ellas suelen escoger trabajos que no exijan mucha preparación, razón por la cual las brechas salariales son resultado de la propia elección femenina.

---

<sup>6</sup> REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO VOLUMEN 116, NUMERO3  
La Segregación Profesional entre Hombres y Mujeres

Se dice que las mujeres economizan esfuerzos en el trabajo remunerado para invertirlos en el hogar y por eso perciben remuneraciones menores, a pesar de tener la misma ocupación y las mismas horas de trabajo al igual que los varones.

Se supone que una hora de trabajo masculino produce más valor que el empleado por una mujer con las mismas destrezas, conocimientos, experiencias pero con más responsabilidad en el hogar, donde la diferencia que se da entre los tipos de ocupaciones y en las remuneraciones que reciben tanto hombres como mujeres serían el resultado de las diferencias de productividad en el trabajo masculino y femenino.

El desenvolvimiento de las mujeres en la estructura ocupacional se da sólo en determinadas actividades y sectores, siendo su participación en los niveles más bajos de cada ocupación.

Un aspecto importante en lo referido a la contratación femenina, dentro las preferencias que existe en dicho acto es el respaldo del sistema laboral protector hacia las mujeres en estado de gravidez que les beneficia con tres meses de maternidad; otro aspecto es el prejuicio masculino respecto a la aceptación de una mujer para que conforme el determinado equipo laboral.

Las mujeres tienen algunas características en su desenvolvimiento en el trabajo, como ser:

- Tienen menos energía de imposición ante los hombres, son menos agresivas.
- Su productividad es menor al dedicarse más al hogar.
- Son menos capaces de manejar trabajos pesados y de riesgo.

- No tienen conocimientos ni destrezas para realizar otro tipo de trabajos que no sean femeninos.
- Son más minuciosas, ordenadas, pacientes, tolerantes y obedientes; menos inteligentes y creativas.
- Son más conflictivas, sentimentales y bonitas.

Se deduce que las ocupaciones tienen sexo, ocupaciones exclusivamente para hombres (con más responsabilidades, cargos importantes, etc. ); y las ocupaciones exclusivamente para las mujeres ( subordinadas, con menos responsabilidades, menor remuneración y con cargos de menor importancia ), sean cual sea el nivel educativo y profesional que tengan.

### **2.16.2 Teoría de la Parcelación del Mercado de Trabajo.-**

También llamado división del mercado de trabajo, el cual funciona bajo el supuesto de que las instituciones como los sindicatos y otros, deciden a quien se despide o contrata y el salario que les corresponderá. También los mercados de trabajo están segmentados de ciertas maneras y si bien funcionan con arreglo de la teoría neoclásica, los trabajadores se ven imposibilitados de pasarse de una a otra.

Bajo la idea de la división del mercado de trabajo también existe otra teoría relacionado con la discriminación por razonamiento estadístico, que menciona la experiencia que hay entre hombres y mujeres.

### **2.1.6.3 Teorías Feministas o “sociosexuales “.-**

Referidas a variables exteriores al mercado de trabajo, y que no entran en la reflexión de los economistas.

Corresponde a las desventajas que padecen las mujeres en el mercado laboral, resultado del patriarcado y el lugar subordinado que se asigna a la mujer, donde el sustento económico lo da el hombre y las labores domésticas y el cuidado de los hijos le corresponde sólo a la mujer.

La teoría socio-sexual, hace hincapié en las desventajas socioeconómicas y culturales que sufre hoy por hoy la condición femenina.

### **2.1.7 MERCADO DE TRABAJO PARA LAS MUJERES.-**

Entendemos por economía a los recursos versus las necesidades, el trabajo está constituido como un recurso, la economía laboral estudia éste campo.

Según la teoría neoclásica los trabajadores dueños de los medios de producción (empresarios) son racionales, existe un equilibrio y eficiencia; los empleadores intentan maximizar sus beneficios, menor costo mayor producción, existe el pago de la mano de obra, lo que nos dice que en el mercado de trabajo intervienen personas. Por éste mismo hecho en el mercado de trabajo se presenta también la discriminación por algún tipo de grupo al cual todas las personas pertenecemos.

En la tesis presentada por Juana Patricia Jiménez Soto<sup>7</sup>, encontramos algunos conceptos que nos ayudarán a entender que tampoco ésta rama de la investigación escapa de las diferencias que se dan en la vida en general:

- En Economía Laboral “ Discriminación económica se presenta cuando las mujeres trabajadoras u otras minorías quienes tienen las mismas capacidades y experiencias que los trabajadores hombres blancos u otros, reciben un tratamiento inferior con respecto a la contratación, al acceso a ocupaciones, a los ascensos o a la tasa salarial.

---

<sup>7</sup>“ ELEMENTOS DISCRIMINATORIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO BOLIVIANO “ – Jiménez Soto Juana Patricia, UMSA – La Paz Bolivia - 2001

También se presenta la discriminación cuando se niega el acceso a educación y a capacitación a las mujeres o a las minorías “ (fragmento que fue extractado del Libro de McConnel Y Brue Pag. 448 )

- Para la OIT, Discriminación “ Art.1 discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia o de trato en el empleo o la ocupación. (OIT Convenio y Recomendación sobre la discriminación – Empleo y Ocupación - # 111 1958 )
  
- Para Samuelson también existe la discriminación salarial, “ las diferencias salariales constituyen una característica general de las economías de mercado. Pero cuando éstas se deben simplemente a una característica personal irrelevante como la raza, el sexo o la religión decimos que hay discriminación “ (Samuelson, Paul y Nordhaus, William, Economía 14 ° Edición Pág. 292 – 299 )

Las personas que cometen actos de discriminación son denominados activos y las personas que resultan ser las víctimas son los pasivos. El activo toma en cuenta el nivel de estudios, formación, experiencia, etc. según sea la actividad para la cual se los desea contratar.

En el caso de las mujeres es un elemento decisivo su sexo, se da la existencia de mujeres capacitadas sólo para las labores ya establecidas para ellas como ser bordado, nutrición, etc.; es de ahí que también se presenta la segregación profesional ( enfermeras, costureras, empleadas domésticas, etc. ), constituyéndose trabajos inferiores que no requieren mayores calificaciones y cuyos salarios son bajos, entonces se presenta también las desigualdades laborales, debido a la educación que tienen y la experiencia. Entonces la sexualidad no sólo es una característica decisiva en la vida de uno sino resulta ser un elemento muy importante para la mujer en el momento que desea formar parte del mercado laboral. La discriminación de género que sufre la mujer por su sexo, la ubica en un lugar subordinado de la sociedad y la familia, confinándole a determinadas

ocupaciones “ femeninas “, donde la mayoría desempeña trabajos mal remunerados, estando escasamente representadas en la política y otras instituciones<sup>8</sup>.

No sólo se da la discriminación contra las mujeres; si no para las personas que presentan alguna otra diferencia como la de los homosexuales, lesbianas de modo que a veces lo mantienen en reserva por no ser víctimas de tales reacciones.

El trabajo realizado por el Centro de promoción de la Mujer Gregoria Apaza<sup>9</sup>, analiza el mercado de trabajo para las mujeres y lo centra en el hecho de la noción de la condición femenina, es así que las mujeres sufren el “ handicap “ social de la biología, ( Daune – Richard, 1988:261 ), el handicap entendido como la maternidad y las responsabilidades familiares, son las que explican las desventajas: natural y el status marginal de las mujeres en la fuerza de trabajo.

De esa manera las teorías de la segmentación del mercado de trabajo así como las referidas al ejército industrial de reserva y las del trabajo doméstico como subsidio del costo de la fuerza de trabajo al capital, entiende el trabajo de las mujeres como originado en ese “handicap“ femenino de la biología, la cual no es justificable para explicar la continua reproducción de una división sexual que subordina las mujeres<sup>10</sup>. Con éstos enfoques se presentan tres problemas:

- 1 Se utiliza como paradigma analítico el desarrollo industrial del capitalismo
- 2 Utilizan el paradigma del varón obrero – empleado a tiempo completo, sustentador y cabeza de la familia

---

<sup>8</sup> Cfr. Wanderley Fernando 1995 Pag. 17-28

<sup>9</sup> “ EL TRABAJO PARA LAS MUJERES EN EL MUNDO GLOBAL “ paradojas y promesas – Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza – CID: NB1283 1997

<sup>10</sup> “ EL TRABAJO PARA LAS MUJERES EN EL MUNDO GLOBAL “ paradojas y promesas – Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza – CID: NB1283 1997



- 3 Enfoques economicistas que pretenden explicar la división sexual del trabajo y los procesos laborales solamente a partir de categorías económicas

En los dos primeros casos las teorías de segmentación del mercado de trabajo y del ejercicio industrial de reserva, donde el trabajo de las mujeres que ocurre fuera del modelo capitalista de mercado, como el trabajo doméstico, actividades de generación de ingresos, son considerados como secundarios no productivos y no calificados.

La tercera teoría ( el subsidio del costo de la fuerza de trabajo al capital ) restringe las bases de la subordinación femenina a la esfera de la reproducción social y la familia.

#### **2.1.7.1 La teoría feminista del trabajo.-**

Ésta teoría a sido determinante al modificar la visión empleista en la que se encuadra a la mujer, a partir del momento en que se introduce el género como una categoría de análisis, los analistas proponen que el lugar subordinado de la mujer no es natural sino producto de la construcción social.

Al tocar el tema de género se debe hacer referencia a la distinción existente entre sexo y género.

*Sexo*, es la distinción biológica y *género*, es la construcción social de la división entre los sexos biológicos, ésta división conlleva niveles de jerarquía y poder, ubicando a las mujeres en una posición subordinada con relación a los hombres, presentándose todavía el patriarcado.

Muchas de las concepciones de la teoría feminista giran entorno al concepto de patriarcado, donde se aclara el hecho del trabajo de las mujeres como explicación central de la dominación patriarcal. ( Beechey 1988 y Daune Richard 1988 ) el cual se denomina el enfoque de la Reproducción social, en éste enfoque el trabajo de las

mujeres es definido como trabajo especial, doméstico, y donde el patriarcado es entendido como el control de ese tipo de trabajo ( Omvedt 1986 ), interrelacionado con la esfera productiva y parte integrante de la economía constituyéndose el trabajo doméstico uno de los caminos por los cuales se produce la subordinación de las mujeres.

#### **2.1.7.2 Una teoría de Género del trabajo.-**

Teoría que propone que el mercado de trabajo es sexualmente neutral y que las relaciones de género están incorporadas en la organización misma de la producción. (Scott, 1985 ). Es decir que el mercado de trabajo no tiene preferencias, y que ya dentro de la misma producción el aspecto femenino ha sido tomado en cuenta como el aspecto de la presencia de la mujer.

Es la importancia dada a los procesos ideológicos, políticos y económicos, en lo que viene a enmarcar todo el trabajo de las mujeres.

Scott 1985, dice, “ las relaciones de género están entretnejidas con las relaciones de producción. Por tanto, las relaciones de género se manifiestan en la misma división del trabajo y se revelan en el sistema de segregación ocupacional. Entonces, el trabajo “ secundario “, no calificado, etc. de las mujeres no es el producto del supuesto “ handicap “ femenino en la esfera reproductiva, sino es considerablemente moldeado en la “ demanda “ de trabajo mismo.

Entonces el trabajo de las mujeres ya no puede ser subordinado y situado como un producto de “ handicap reproductivo “,

La subordinación de las mujeres no puede ser situada solamente en la esfera de lo reproductivo: la familia es uno de los ámbitos donde el género es construido y reproducido otro de esos ambientes es el mercado de trabajo, donde la mujer sufre las desventajas y subordinaciones que hace que se den las desigualdades hombre – mujer.

El trabajo de las mujeres debe ser analizado también desde conceptos económicos apropiados a una economía de mercado, ver el trabajo desde perspectivas de las mujeres, y ellas también como agentes sociales en las relaciones de producción, entender mejor sus intereses y las identidades sociales, todo verlo desde la perspectiva de género y no sólo desde una visión de una división sexual del trabajo.

### **2.1.7.3 Segregación de las mujeres en el Mercado Laboral.-**

Uno de los temas que tienen que ver con las desigualdades que se presentan con el reconocimiento a la mujer en el mercado de trabajo se refiere al fenómeno de la segmentación de la matrícula Universitaria con respecto a la educación superior que se debe también a la segmentación del mercado laboral, el mismo que segrega a las mujeres a desenvolverse sólo en algunas ocupaciones y ejercicios profesionales<sup>11</sup>.

Las mujeres con más altos niveles de formación y capacitación técnica y profesional que trabajan en empresas medianas y grandes tanto en el sector público o privado difícilmente pueden llegar a ocupar puestos de dirección, para el cual no se toma en cuenta su capacidad profesional, en relación al hombre al que se le considera capaz de realizar cualquier tipo de actividad poniéndole a la cabeza de muchos cargos o puestos de dirección conjuntamente con las responsabilidades que ellos traen consigo, y donde los resultados en algunos casos no son muy satisfactorios, pese a eso se lo sigue manteniendo con una imagen superior a la de la mujer.

---

<sup>11</sup> “ LA IDENTIDAD FEMENINA Y LOS CAMBIOS EN LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO “, Investigación en la Carrera de Ing. Civil-UMSA, Wilma Amusquivar, CID: NB07

## **2.2 PROBLEMÁTICA DE GÉNERO.-**

### **2.2.1 LA CATEGORÍA DE GÉNERO.-**

Fue empleada por primera vez en el contexto de la psicología médica de John Money en 1955. Hasta hoy se desarrollaron cuatro fuentes: feminismo liberal, radical, socialista y los que se denominan estudios antropológicos y/o enciclopédicos de la mujer.

Mencionando algunas de las fuentes tenemos:

- Feminismo liberal, donde la mujer es un sujeto sexual y la subordinación de la mujer es natural. Cabe aclarar que en la categoría biológica de la mujer tiene una inclinación definitiva al feminismo liberal.

A pesar que la mujer ganó lugar y derechos dentro de la sociedad la situación de marginación, dominación continua.

- El feminismo naturalista, sostenía la marginación de la mujer al hecho de ser sexualmente inferior, lo que más tarde se entiende que tal situación se presenta por los estereotipos que la misma sociedad construye. La construcción social o cultural de las especificidades sexuales esta condicionada por las costumbres y el origen de las distintas civilizaciones. En el texto “ La democratización de la Élités<sup>12</sup> “, se menciona que: “ Frente a ese primer movimiento social, la hipótesis de que la opresión de la mujer ya no solamente se debía a su determinación sexual, sino también a los estereotipos sociales y culturales que intervenían en la configuración de su identidad, significó un reordenamiento crítico, que derivó en la tesis de que la subordinación de la mujer era el resultado de una construcción simbólica sociocultural. Este inicial propósito explicativo o primera piedra

---

<sup>12</sup> “ LA DEMOCARTIZACIÓN DE LAS ÉLITES “ – Apuntes sobre género y educación superior (Guillermo Mariaca Iturri, Pág. 15 – 16 )

fundamental de una teoría que finalmente no llegó a constituirse, significó la localización de las causas de la subordinación femenina ya no en sí misma, en el ámbito de su sexualidad, sino en el contexto social. Llegamos entonces a la conclusión de que es en el espacio físico donde se generan y están en constante circulación y modificación las condiciones que organizan y trascienden la subordinación-marginación-dominación de la mujer“<sup>13</sup>

En 1970, Kate cita, concluye y “define” esta formulación cuando operativiza la noción de patriarcado para explicar el orden jerárquico de una sociedad como el resultado de los estereotipos y/o funcionalidades atribuidas a los sujetos de acuerdo a su sexualidad<sup>14</sup> “.

Las teorías del patriarcado han sido originarias de las desigualdades entre hombres y mujeres, tales teorías no explican cómo la mejor organización de los sexos domina la organización social, y como es que la desigualdad existente entre hombres y mujeres dan origen a las desigualdades restantes; son las teorías del patriarcado las causantes de las desigualdades existentes pero no son la explicación total a una mejor organización ni a las muchas otras formas de desigualdades existentes.

Existen enfoques que si bien no son la respuesta a todas las preguntas, como la teoría del patriarcado que es una parcial respuesta al porque de la desigualdad del varón respecto a la mujer.

Hasta hoy se manejan las teorías de patriarcado, en el que se distinguen claramente que la definición y la distribución de roles han constituido uno de los principales obstáculos en las opciones y las oportunidades de vida, que una mujer pueda aspirar a tener.

---

<sup>13</sup> LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS ELITES - Apuntes sobre Género y educación superior (Guillermo Mariaca Iturri, Pag. 15 - 16 )

<sup>14</sup> LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS ÉLITES - Pag. 16

A pesar de la poca valoración que se le da a la mujer, en ella se da un “ modelo de doble presencia “, la que logra explicar la multiplicidad de roles porque la mujer además de atender varias de sus obligaciones como mujer, madre de familia debe cumplir sus roles en el trabajo, incrementándose para ella sus horas de trabajo, exceptuando las horas que debe cumplir en alguna institución, etc. por las que recibe una remuneración, las otras horas dedicadas a cumplir diferentes roles y actividades fuera del trabajo reconocido como tal, no recibe ningún tipo de remuneración.

Si bien la ocupación de la mujer ya tiene sexo, influyen en gran manera los aspectos socioculturales, educativos y económicos. Junto a las desigualdades ya existentes se presenta otro fenómeno, el ingreso tardío de la mujer al mercado laboral el que se ha efectuado en condiciones de desigualdad y a partir de peculiaridades respecto a su sexo y sobre-exigencias notorias con respecto al rol mismo de doble presencia.

Sin considerar su preparación y capacidad en muchos casos, se la relega a tareas de las empresas terciarias de menor calificación dado que los salarios femeninos son menores con respecto a la de los hombres; pero si se exigen niveles educativos sólo por cumplir con políticas u otros, para luego no tomarlo en cuenta al momento de la contratación.

Las empresas tienden a contratar mujeres con niveles más altos de educación que los hombres pero les entregan trabajos para lo que están sobre calificadas por lo que sus salarios son similares o inferiores a la de los hombres con menor educación.

Las barreras que la mujer debe superar son mayores, por lo tanto es la más susceptible de caer en la pobreza. La mayor vulnerabilidad de la mujer de caer en la pobreza tiene que ver con la desigualdad social frente a la de los varones para acceder a controlar los recursos productivos con la menor participación y valoración, ubicándola en una posición inferior y cuya producción no significa un aporte importante.

La pobreza es un mal que afecta a todos; pero la mujer es la más vulnerable a ella. Los factores de la pobreza de la mujer se relacionan con la familia, disminuyendo su autoestima, abandonan la formación laboral y se retiran del mercado todo en el cumplimiento del rol de doble presencia no reconocido. En cambio para los hombres está relacionado a su ingreso al mercado de trabajo, todo indica que las mujeres y varones no compiten en el mismo mercado sino que tienen exigencias distintas tanto en la demanda como en la oferta de mano de obra.

Entre los aspectos que se toman en cuenta para la existencia de desigualdades a los momentos de contratar mano de obra femenina por los costos sociales que ésta implica y la valoración tan pobre que se le da influyen en su contratación, que junto a los criterios de selectividad y los propios mecanismos de ingreso resultan, generalmente, más rigurosos y exigentes para las mujeres.

Para que una mujer tome la decisión de trabajar, además de la necesidad económica intervienen variables como el costo de oportunidad generado por la relación entre la atención de las labores domésticas y el empleo remunerado, el estado civil, la calificación profesional, la selección de la tarea a desempeñar en relación con el nivel de instrucción, más aún si éste es alto; pero sean cual sean los motivos o razones en el momento de la selección en la contratación, sobresale el sexo al que pertenece.

Constituimos una sociedad donde la producción es una de las actividades con el cual vivimos dentro de ella, y el problema de género se lo ve desde otra perspectiva, de quién trabaja más o menos o quien trae más o menos plata eludiendo así la relación hombre y mujer.

“Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual“, dice la Declaración Universal de Derechos Humanos ( Art. 23 ). El PIDDESC, también toma en cuenta éste postulado, reconociendo el derecho al trabajo y al goce de una

situación laboral equitativa y satisfactoria, en especial para las mujeres cuyas condiciones de trabajo no deben ser “ inferiores a la de los Hombres “ ( Art. 6 y 7 ).

Desde un punto de vista de género la pobreza se “ feminizó “, lo que significa que las mujeres son las que incrementan el número de pobres sobre la base de los siguientes indicadores:

- Su trabajo lo realizan en los empleos más precarios.
- Ocupan las tierras más desprotegidas.
- A pesar de que el papel que desempeñan es importante en el sector productivo no ocupan puestos ejecutivos o de poder.

Es decir que en términos de oferta laboral la mujer hace su ingreso en directa relación con el incremento de la pobreza urbana.

Toda la atención prestada a éstos temas hacen que nos olvidemos de la atención al núcleo social-familiar, donde los niveles de relación, pautas de comportamiento, la formación de la moral, etc. llevan con mucha importancia a la educación humanística y al hecho de que la atención en los hijos se centra en los medios de comunicación sin tomar en cuenta todo el contenido de los mismos.

“ Pensar en los hijos es pensar en el futuro, en cambio pensar en el yo es pensar en el presente “.

En otras sociedades se observa que prima el dominio intelectual sobre el físico, las aspiraciones de todos los estudiantes ya sean varones o mujeres es llegar a ser profesionales “ intelectuales “.



# **CAPÍTULO III**

## **PROFESIONALIZACIÓN DE LA MUJER EN BOLIVIA**

### **3.1 ASPECTOS GENERALES.**

En algunos países la educación se maneja bajo los siguientes principios:

- Debe ser ética, rescatar los valores humanos que permitan la construcción de una sociedad solidaria, justa en la que se respete la vida y la libertad.
- Debe estar orientada al desarrollo humano ( desarrollo integral de las aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos ) para enfrentar el mundo que se encuentra en constante cambio.
- Debe preparar para el trabajo, otorgando capacidades laborales adecuadas que le permitan desenvolverse en un mercado de trabajo competitivo, hacia la creación de su propio trabajo productivo acorde a la realidad del país en el que radica.
- *Debe ser privilegio de todos en general.*
- Y debe ser intercultural.

La educación es y debe ser adecuada a las características socioculturales del medio en el cual se desenvuelve y responder a las necesidades, proyectos y expectativas de la sociedad a la que sirve.

Hoy vivimos en un mundo de constante cambio, se dan grandes avances científicos y tecnológicos, que exigen a la educación preparar a las futuras generaciones para responder a éstas exigencias del presente de cada persona.

Dentro de todo el grande y amplio mundo de la educación es necesario tener muy en cuenta la necesidad de identidad, donde se debe desarrollar la necesidad de auto valorarse positivamente, tener confianza y seguridad en sí mismos junto a la afirmación de pertenencia a un grupo social.

La educación<sup>15</sup> como ya se dijo es derecho de todos tanto hombres como mujeres, de modo que ambos se preparen para enfrentar a la sociedad en las mismas condiciones y en los roles que se hayan preparado sin restricción alguna.

Existen varios trabajos que tienen como tema la educación y la mujer, en el cual se presentan que ella ha ido adquiriendo más y más su lugar pero que también esté

---

<sup>15</sup> ENFOQUES EDUCATIVOS – VISIÓN CONSTRUCTIVISTA.- En la educación se ven varios enfoques y uno de ellos es el constructivismo.

Según Mario Quintanilla ( EL CONSTRUCTIVISMO EN LA EDUCACIÓN – 19978 CEBIAE ), a pesar de los procesos educativos que se han ido presentando en toda la humanidad no se tiene presente el “ como aprende “ el hombre.

Aspecto que han dado origen a una infinidad de problemas y cuestionamientos a los diferentes sistemas educativos, y ocasionando también una búsqueda de procesos de aprendizaje.

El aprendizaje según Jean Piaget, se produce a través de las transformaciones que se van produciendo en el sujeto provocadas por la misma acción del sujeto, las que se denominan de modo genérico

“conocimiento “. Entonces realizar acciones que orienten a la toma de conciencia de que la mujer puede y es capaz de llegar y tener las mismas aspiraciones que el varón.

La conciencia que cada niño, persona va adquiriendo se origina y está determinada por su participación en los variados sistemas de actividades prácticas y cognitivas de lo social, junto a la interacción con otras personas. Es aquí donde la intervención es crucial, se puede realizar trabajos para que la mujer no se sienta desde un comienzo relegada a un segundo plano con respecto al sexo masculino.

Para todos la educación es un factor predominante y de cambio; pero lo es más para la mujer porque se a convertido en un factor de limitación en su desenvolvimiento, ésta ya encasillada a ciertas labores y actividades y para ello debe capacitarse y adquirir mayores conocimientos. La capacitación como primer paso para luego ir a la profesionalización superior en toda su plenitud debe empezar con la autovaloración de la mujer y esto va desde la niñez, por esa razón basándonos en la teoría del constructivismo, para lo cual recalcamos lo anteriormente mencionado. “ Es claro que el potencial creativo; entonces es tarea de los educadores crear las condiciones aptas y propicias para descubrir y poner de manifiesto ese potencial. Estará en manos del educador, la aceptación y valoración de sus virtudes y la toma de conciencia de los valores que posee ya sea varón o mujer “.

La participación de la mujer en la educación cada vez fue creciendo más y más, llegando a constituirse en un tema de importancia para todos.

beneficio y sus resultados no son valorados como tal, porque siempre se pone ante todo el hecho de ser mujer.

En las diferentes ramas existentes de estudio también se habla de la importancia de la educación en la mujer, es así que haremos referencia a la Tesis presentada por Doris Lucy Perales Ordóñez<sup>16</sup>, que presenta algunas citas en las que se ve la importancia de la educación en la Economía:

- “ Los mercantilistas reconocían la importancia de la educación especializada, y se oponían a la idea del acceso a la educación por parte de la totalidad de la población “ ( Robbins L. “ Historia del Pensamiento del Desarrollo Económico “ Pag.121), situación que hoy por hoy a cambiado ya sea mujer o varón, como pertenecer a un grupo social más privilegiado que otro, en fin diversas razones que antes se tomaban en cuenta para poder gozar de una educación ya no se dan, ahora todos pueden acceder a una educación, pero eso sí con desventajas en la calidad de enseñanza por el aspecto económico.
- Para los clásicos es también un factor importante y primordial en el proceso de producción:

“ Éste principio que establecía la importancia económica que suponía para un país el contar, con una clase trabajadora, instruida, convirtiéndose desde entonces en una proposición fundamental de la escuela clásica “

Para otros la Educación es “...en opinión de Denissen, no solo la aplicación de nuevos métodos productivos – cambio tecnológico – asumía una importancia crucial sino que también la educación había sido una fuente esencial de dicho crecimiento “

---

<sup>16</sup> “ LA EDUCACIÓN EN EL DESARROLLO ECONÓMICO ( Bolivia 1985-1995 )“, Doris Lucy Perales Ordóñez – Tesis 1998 UMSA

(CEPAL, R.Cariofi; Acerca del debate sobre educación y empleo en América Latina, Pág. 1 )

- La inversión en educación es de mucha importancia, Adam Smith dice: “ aquellos que estaban destinados a las ocupaciones más humildes tendrían bastante tiempo para aprender éstos elementos antes de dedicarse a sus oficios respectivos.

Mediante una inversión relativamente pequeña el Estado podría facilitar, fomentar e incluso imponer a todo el mundo la obligación de adquirir los conocimientos fundamentales “ ( Robbins L. “ Teorías del Desarrollo Económico en la Historia del Pensamiento Económico “ Edit. Ariel; Pag.125 )

Invertir en educación resulta a futuro rendimientos económicos, lo que duplicará la inversión en educación superior.

Toda inversión debe realizarse en edades adecuadas para obtener buenos resultados.

La educación origina conocimiento aumenta las opciones para lograr mejores niveles de capacitación, para la población.

Hoy no existe en la mayoría de los países la discriminación en la educación formal, buena parte de las mujeres en comparación con épocas pasadas ya pueden acceder o tienen acceso a niveles de educación superior.

Para Wajcman (1994) los sistemas sociales y educativos ayudan a perpetuar las inequidades de género.

Los medios de comunicación, centros de educación y otros son los que se encargan de transmitir los valores que identifican a la masculinidad con el quehacer científico y tecnológico, mientras tanto a la feminidad la siguen vinculando a las actividades de

reproducción, cuidado de los hijos y trabajo doméstico. Por lo tanto a pesar de haber avanzado mucho en el campo educativo se siguen manejando ubicaciones exclusivas de participación de la mujer.

La educación en América Latina, presenta cuatro áreas problemáticas:

- altas tasas de deserción,
- gran desigualdad,
- retornos bajos
- baja calidad para los estudiantes de escasos recursos

El efecto de éstas cuatro áreas se verá en la incorporación en el mercado de trabajo, éstos problemas hacen que la mujer tenga menor participación con igualdad de derechos y oportunidades, se observa un fenómeno en el cual la mujer se verá más favorecida con respecto a las otras mujeres cuando mayor instrucción educativa tenga. Sus oportunidades crecen más con la mayor preparación y el mercado de la competencia se reduce a favor de uno; pero no totalmente porque ahí ingresa el hombre como beneficiario indiscutible.

Constituyen el mercado laboral y los sistemas educativos y formativos, elementos determinantes que interactúan en la segmentación<sup>17</sup> profesional, ocasionando la existencia de desigualdades, desigualdades que hacen que la mujer tenga menos oportunidades educativas y por lo tanto laborales.

---

<sup>17</sup> SEGMENTACIÓN: División en segmentos ( porción o parte cortada de una cosa o de un todo )

Es el trabajo el que plantea la relación entre el mercado profesional de trabajo y las instituciones de educación superior, se discute como está relación ha generado imperfecciones de mercado debido al papel de intermediación que tiene la educación superior entre demandantes y oferentes de empleos y oportunidades profesionales, ya que las instituciones educativas superiores funcionan y tienen sus objetivos propios.

Dentro del proceso educativo en el que se debería trabajar por la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones para en un futuro tanto hombres como mujeres tener los mismos beneficios y restricciones según su preparación, es importante un proyecto educativo; pero sucede que el que se encuentra vigente no incentiva la autonomía, la seguridad en sí mismas, el desarrollo de las capacidades de logro, de toma de decisiones, etc.. con respecto a las mujeres.

Las instituciones no siempre son actores neutrales sino que reproducen valores y normas vigentes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y lo masculino por lo que el sistema de formación profesional presenta sus propias barreras internas para la participación femenina entre las que destacan.

- Escasa o lenta pertinencia y actualización de la oferta formativa, que es derivada de las dificultades de vinculación entre ésta y las demandas y tendencias del sector productivo. ( implica apoyo para la actualización )
- Carencia de un sistema de información y orientación vocacional y ocupacional con un enfoque de género que estimule nuevas opciones y rompa los estereotipos establecidos.
- Casi la inexistente intermediación laboral y ausencia de formación sobre la búsqueda de empleo.

- La persistencia de un lenguaje sexista, divulgación de materiales didácticos, medio por el cual la discriminación<sup>18</sup> se da pero indirectamente ( empezar por algo).
- La rigidez y la falta de flexibilidad en la estructura de los cursos ( larga duración, no reconocimiento de aprendizajes obtenidos en el trabajo o en la vida, horarios incompatibles con las responsabilidades familiares, ausencia de servicio de apoyo en las actividades maternas ).
- No inclusión de las necesidades femeninas de infraestructura adecuada.
- Participación muy baja de mujeres en los puestos directivos de las entidades de formación y como docentes en las áreas técnicas y tecnológicas.

Es un aspecto sobresaliente la inadaptabilidad de las mujeres en algunos trabajos técnicos o manejos de equipos o actividades netamente para los varones son preponderantes en ellas; pero es la barrera que se le pone.

### **3.1.1 La Educación superior en los retos de la globalidad**

Son tres los retos que se presentan y se toman en cuenta en el proceso de la globalización<sup>19</sup>:

- Las sociedades de los países están en constante cambio con la globalización, sus necesidades económicas, políticas y sociales son diferentes y son de acuerdo a las dimensiones que tiene y desarrollo alcanzado.

La globalización ha avanzado bastante sobre todo en materia económica, uno de los resultados es la integración de países y mercados en grandes bloques económicos, las

---

<sup>18</sup> DISCRIMINACIÓN: Acción de discriminar. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad, generalmente por su raza, religión o ideología.

<sup>19</sup> REVISTA ELECTRÓNICA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, Vol.3, N1, 2001

regiones y comunidades han incrementado su nivel de respuesta frente a decisiones nacionales que les afectan logrando mayor capacidad para solucionar problemas como también para ocasionarlos.

Ha crecido el deseo de autodeterminación local y de recuperación del poder de decidir lo que localmente conviene.

- Los consensos internacionales han orientado a los cambios nacionales, la modernización de las empresas globales y las instituciones gubernamentales sin equilibrios locales y la descentralización gubernamental de funciones centrales sin soltar la toma de decisiones.
- La necesidad e instituir un nuevo tipo de individualismo y promover una acción política más participativa, con la intervención de más actores, el capital humano y por ende la educación superior, que forma parte importante en el proceso de globalización, en el cual todos deben estar cada día más preparados para enfrentar los retos que se presentan, lo que está promoviendo una serie de valores a contracorriente en torno a la importancia de la igualdad, la protección. A los débiles, la libertad, los derechos con responsabilidad, la autoridad con democracia.

### **3.1.2 La educación superior en la perspectiva del mercado laboral<sup>20</sup>.**

Son la globalización económica y los cambios institucionales los que han permitido una más amplia movilidad de capitales y empresas.

En éste ambiente de libre comercio es que la educación ha empezado a tener un papel aún más importante del que ya tenía, se dirige una especial atención a los programas de estudio y la influencia que ésta tiene en la formación profesional.

---

<sup>20</sup> REVISTA ELECTRÓNICA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, Vol.3, NI, 2001



El mercado es un relacionador social que permite regular los intercambios entre los agentes económicos y sociales, sostiene sus eficiencias con la acción voluntaria, la capacidad de elección que tienen los agentes frente a la gran gama de ocupaciones.

El mercado tiende a actuar con fallas cuando los bienes y servicios no son adecuadamente entregados a los demandantes.

Las fallas pueden ser cuando los agentes productivos más dominantes son los menos competitivos ( imposición de costos excesivos ), la información entregada a los demandantes es insuficiente e inadecuada o cuando la satisfacción de los demandantes sufre retrasos. Entonces por lo mencionado el mercado de trabajo profesional es por naturaleza imperfecto.

La imperfección se origina a través de la formación porque la educación superior es un proceso lento en relación al mundo laboral.

### **3.1.3 Costos decisiones individuales y gasto público en la educación superior.**

Los costos de la educación superior implican gastos directos ( matrículas, libros, transporte y alimentación ) y los indirectos ( oportunidad de tiempo libre dedicado al estudio ). La educación superior puede ser vista como una inversión pública cuando impacta el crecimiento de los beneficios de quienes intervienen en la formación de capital humano<sup>21</sup>.

La oferta superior refleja el comportamiento de los costos públicos y privados de la educación, incluyen los costos de transacción que son administración, supervisión y regulación. A medida que crece el financiamiento crece la matrícula. Para la demanda que está expresada en el comportamiento de la matrícula de las instituciones de educación superior, tiene una particularidad muy interesante que es la que refleja el

---

<sup>21</sup> REVISTA ELECTRÓNICA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Vol.3, NI, 2001

valor que los estudiantes le otorgan a las mayores calificaciones y conocimientos tomando en cuenta la satisfacción personal; es decir que la demanda de la educación superior se comporta en relación directa con los beneficios esperados.

Los individuos toman las decisiones de acceso a la educación superior a partir de los beneficios económicos que ésta elección les traiga. La expectativa de los beneficios se aleja en el tiempo a medida que la satisfacción de la demanda laboral que el resto de los individuos que tomaron la misma decisión, va reduciendo las remuneraciones.

#### **3.1.4 La vinculación y la absorción como retos de la educación superior.**

A la educación superior no sólo se lo considera como un proyecto social que termina con la formación profesional, es necesario que los egresados aseguren su participación y desenvolvimiento en el mercado profesional, de modo que la educación recibida de productividad. La educación superior se limita a proporcionar elementos generales para la incorporación a los puestos de trabajo que se ofrecen en especial por las empresas.

La actitud de movilidad en la que los egresados deben entrar no se convierte en un incentivo; si no que va en contra de las ganas de superación de los egresados en educación superior<sup>22</sup>.

Llegar a la profesionalización no es y debe ser el reto final, la incorporación al mercado laboral se convierte en el parte del reto tomando en cuenta que la calidad de educación recibida; el mercado de trabajo tiene tantas irregularidades que en vez de que el nuevo profesional al momento de incorporarse lo haga en su campo y se sienta satisfecho de poder poner en practica sus conocimientos, se ve frustrado porque el mercado le exige en muchas ocasiones dedicarse a tareas que no le corresponden.

---

<sup>22</sup> REVISTA ELECTRÓNICA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, Vol.3, N1, 2001

### **3.1.4 Perspectivas de la educación frente al mercado profesional.**

La meta de la educación superior es la calidad, enfocada en el aprendizaje de modo que ésta atenderá más los segmentos del mercado laboral.

La educación superior debe aceptar su importancia del papel que juega para el desenvolvimiento en el mercado laboral; en el mundo de hoy la educación superior no es sólo una opción sino es un elemento importante en la supervivencia actual.

A medida que la globalización a diferenciado los mercados por sectores, etc., la segmentación de los mercados también profesionales irán exigiendo mayor especialización, la educación siempre tendrá razones para sostenerse y no cambiar el sentido de los servicios que ofrece, el mercado profesional le impondrá sanciones.

El mercado como una relación de competencia que estimula el cambio constante, exigirá aprendizaje y la educación superior debe actuar ante ésta señal<sup>23</sup>.

Se hace necesario una estructura de educación superior promovida y sostenida por los estudiantes, académicos y autoridades universitarias, esta situación toma en cuenta la participación abierta bajo reglas establecidas por agentes sociales y económicos, como ser los representantes de los sectores empresariales, tanto públicos como privados.

También es importante una innovación en materia de administración, financiamiento y evaluación, los que permitan no sólo una mayor eficiencia, sino contenidos que permitan una mayor eficacia social del que hacer institucional.

En Latinoamérica la educación es según la región en la que se encuentra uno; pero en Bolivia no pasa lo mismo, la educación no se acomoda a nuestra realidad. Además se

---

<sup>23</sup> REVISTA ELECTRÓNICA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, Vol.3, N1, 2001

observa un tardío ingreso a la educación y abandono por causas económicas insertándose al mercado laboral con un nivel de instrucción mínimo.

Bolivia no deja de ser un país que también tiene problemas con respecto a la educación, más aún si se toca el tema de género<sup>24</sup>.

Si nos vamos a uno de los países de nuestro continente como lo es Costa Rica, de tres de las Universidades, la población estudiantil femenina es mayor a la de los hombres, en la Universidad de Costa Rica UCR, en la Universidad Nacional UNA el 52.2% y el 56.3% en la Universidad Estatal a Distancia UNED

Además cuyo rendimiento académico es superior.

A pesar de tener un nivel de rendimiento más elevado en el acceso de la educación equitativa con relación a otros países; no se muestra un nivel de igualdad real, es decir que los procesos de enseñanza y aprendizaje se desarrollan en un contexto de discriminación y desventajas hacia las mujeres que se manifiestan en sus diversos componentes y que atentan contra de la equidad de géneros.

Todo camino se empieza en el principio para poder tener cualquier tipo de resultados; entonces se hace necesario preparar o formar niños, educar mostrando la existencia de igualdad de posibilidades en las relaciones adultas y una distribución más equitativa de roles, funciones, tareas y responsabilidades.

La educación tiene que actuar como aceptador de las diversidades de modo que se de una aceptación en la relación de género.

Desde mucho tiempo es que la educación para las mujeres resulta una preocupación, exclusión histórica que fueron sufriendo las mujeres, pensadoras como Christine de

---

<sup>24</sup> GENERO: Al tocar el tema de género, es necesario hacer referencia a la distinción existente entre sexo y género. Sexo, es la distinción biológica y Género, es la construcción social de la división entre sexos biológicos, ésta división conlleva niveles de jerarquía y poder, ubicando a las mujeres en una posición subordinada con relación a los hombres, presentándose todavía el patriarcado.

Pisane en el siglo XV, quién reivindicó la importancia de la educación para las mujeres, en su libro “ Le livre des trois vertus “, donde ella abogaba que no sólo las mujeres de la realeza tenían la oportunidad de alcanzar una educación superior sino también las mujeres del mercado. Varios siglos después es que se fue dando la incorporación de la mujer en los centros educacionales.

Hoy no existe en la mayoría de los países la discriminación en la educación formal, donde se presenta esto es en el acceso a niveles de educación superior.

Para Wajcman (1994) los sistemas sociales y educativos ayudan a perpetuar las inequidades de género.

Los medios de comunicación, centros de educación y otros son los que se encargan de transmitir los valores que identifican a la masculinidad con el que hacer científico y tecnológico, mientras tanto a la feminidad la siguen vinculando a las actividades de reproducción, cuidado de los hijos y trabajo doméstico.

En el cuadro 1 se observa, que los índices más altos de matriculación primaria femenina la presentan los países de Canadá 94%, Suecia 100%, Bélgica 98%, Francia 100%, etc.; con respecto a la matriculación secundaria femenina Canadá el 90%, Suecia el 99%, Bélgica 87%, Francia 95%, etc. Y la matriculación terciaria femenina Canadá 95%, Suecia 57%, Francia 57%, etc., países en los cuales la mujer a ganado bastante participación con relación al sexo masculino, que si bien en muchos casos existe la misma proporción con respecto a los índices de educación hombre – mujer también existen sus diferencias tanto mayores como menores; pero con una presencia notoria femenina.

En países que se encuentran más cerca del nuestro, la tasa de matriculación primaria femenina es en Chile de 88%, Costa Rica 89%, México 100 %, Venezuela 85%, Ecuador 97%, etc.; la tasa de matriculación secundaria femenina en Chile es del 60%,

Costa Rica 43%, México no hay datos, Venezuela 27%, Ecuador no hay datos y con referencia a la tasa de matriculación terciaria para Chile el 29%, Costa Rica 28%, México 15%, Venezuela y Ecuador no hay datos; Bolivia no presenta datos en ninguno de los casos lo propio pasa con el Perú, para Guatemala sólo se presenta la tasa de matriculación primaria con 68%; los índices de educación femenina que corresponden a éstos países son inferiores a los índices de educación masculina.

En los países desarrollados la mujer no presenta índices bajos en la educación con respecto a los países con menor desarrollo, a pesar de ello los índices son más satisfactorios que en épocas pasadas.

**CUADRO 1. CUADRO GENERAL DE EDUCACIÓN MUNDIAL**

	Tasa neta de matriculación primaria		Tasa neta de matriculación secundaria		Tasa neta de matriculación terciaria <sup>a</sup>	
	Tasa femenina (%) 1995-97 <sup>b</sup>	Tasa femenina como % de la tasa masculina 1995-97 <sup>b</sup>	Tasa femenina (%) 1995-97 <sup>b</sup>	Tasa femenina como % de la tasa masculina 1995-97 <sup>b</sup>	Tasa femenina (%) 1994-97 <sup>b</sup>	Tasa masculina (%) 1994-97 <sup>b</sup>
Canadá	94	98	90	99	95	81
Suecia	100	100	99	100	57	43
Bélgica	98	100	87	98	57	55
Usa	95	100	90	100	92	71
Francia	100	100	95	101	57	45
Reino Unido	100	100	93	103	56	49
Alemania	88	97	60	108	29	34
Chile	89	101	43	113	28	33
Costa Rica	100	100	0	0	15	17
México	102	102	27	153	0	0
Venezuela	0	0	49	115	17	16
Colombia	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0
Perú	97	101	0	0	0	0
Ecuador	0	0	0	0	0	0
Bolivia	68	89	0	0	0	0
Guatemala						

a. La matriculación terciaria se calcula generalmente como tasa bruta

b. Los datos se refieren al año más reciente disponible durante el período especificado

Elaboración propia, con datos extraídos del Informe anual sobre desarrollo Humano 2001 (Naciones Unidas).

### **3.2 LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN BOLIVIA**

La Educación Superior y el acceso de las mujeres a ella data desde principios de éste siglo. Y la expansión de la misma a vastos sectores de la población, entre lo que se puede destacar llegar a las mujeres urbanas.

Se crearon centros educativos, liceos, etc. para luego aperturar las Universidades a las mujeres estudiantes.

En la primera mitad del siglo se dio un fenómeno generalizado de la inserción de mujeres a las Universidades en América latina, y Bolivia no se quedó atrás. Se dieron muchas explicaciones con respecto a éste fenómeno como ser el de los profundos cambios en la economía mundial y nacional, lo que impulsó a las mujeres hacia el mercado laboral todo por el incremento de la demanda de cuadros profesionales que desembocó en el ingreso femenino a las Universidades, otra causa puesta en mesa fue la difusión de anticonceptivos durante la década de los 60', donde las mujeres podían controlar su fertilidad.

A pesar de ese gran paso con la expansión de la educación superior y su inserción a la misma por parte de la mujer, la realidad no fue la que se esperaba porque las carreras ofertadas ya estaban sobredeterminadas tanto para las mujeres como para los varones por los estereotipos profesionales que ha construido el género en la división sexual del trabajo, observándose una división de las carreras universitarias en femeninas y masculinas.

“ En 1994 fecha en la que se presentó la Ley de Reforma Educativa, se señala la equidad de género en la educación, todo ante la necesidad de construir una escuela más democrática y pluralista en nuestro país “



Es así que resaltaremos los párrafos donde se toca género en la cual se plantea la búsqueda de igualdad de oportunidades tanto para varones como para mujeres, sin discriminación alguna:

“ Generar la equidad de género en el ambiente educativo, estimulando una mayor participación activa de la mujer en la sociedad “ ( Pag. 7 de la Ley de la Reforma Educativa – 1994 ).

Esto se explica igualmente a la “ equidad de género “: es justamente el ser diferente que permite al hombre y a la mujer complementarse y conformar un hogar y una familia, compartiendo ambos el mismo derecho y oportunidades de educarse y realizarse individual y socialmente.

Hombre y mujer son complementos el uno con el otro, viven dentro de una misma sociedad no en diferentes grupos como para tomarlos en cuenta sólo en diferentes ocasiones y diferentes actividades.

Lo diferente, lo diverso, es considerado no sólo desde su connotación interétnica, sino desde el carácter cultural, social e individual que se genera al interior de cada pueblo y cultura. La cuestión de género y las necesidades especiales son asuntos que también adquieren reconocimiento y atención por parte de la sociedad.

Desde todo punto de vista la sociedad es primordial para el desarrollo en general, como en el de cada persona y las aptitudes y pensamientos que pueda tener y adquirir primordialmente.

El sistema educativo de nuestro país, está constituido por instituciones públicas y privadas en todos los niveles, en el área de educación superior.

**CUADRO DE LA POBLACIÓN UNIVERSITARIA  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA  
1999 - 2001**

AÑOS	MATRICULA NUEVA		POBLACION MATRICULA		POBLACION EGRESADA		POBLACION TITULADA					
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL			
1996	5520	4102	9622	15072	11829	26901	471	513	984	318	353	671
1997	5722	4511	10233	16232	12616	28848	634	691	1325	178	299	477
1998	5606	4046	9652	17812	14441	32253	669	759	1428	347	411	758
1999	7660	6451	14111	22212	18192	40404	935	1046	1981	693	830	1523
2000	7979	6370	14349	24080	19105	43165	919	975	1894	697	1149	1846
2001	9688	8726	18416	26766	22074	48840	961	1206	2167	1631	2109	3940

Fuente: Elaboración propia con datos extractados del Viceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996-2001

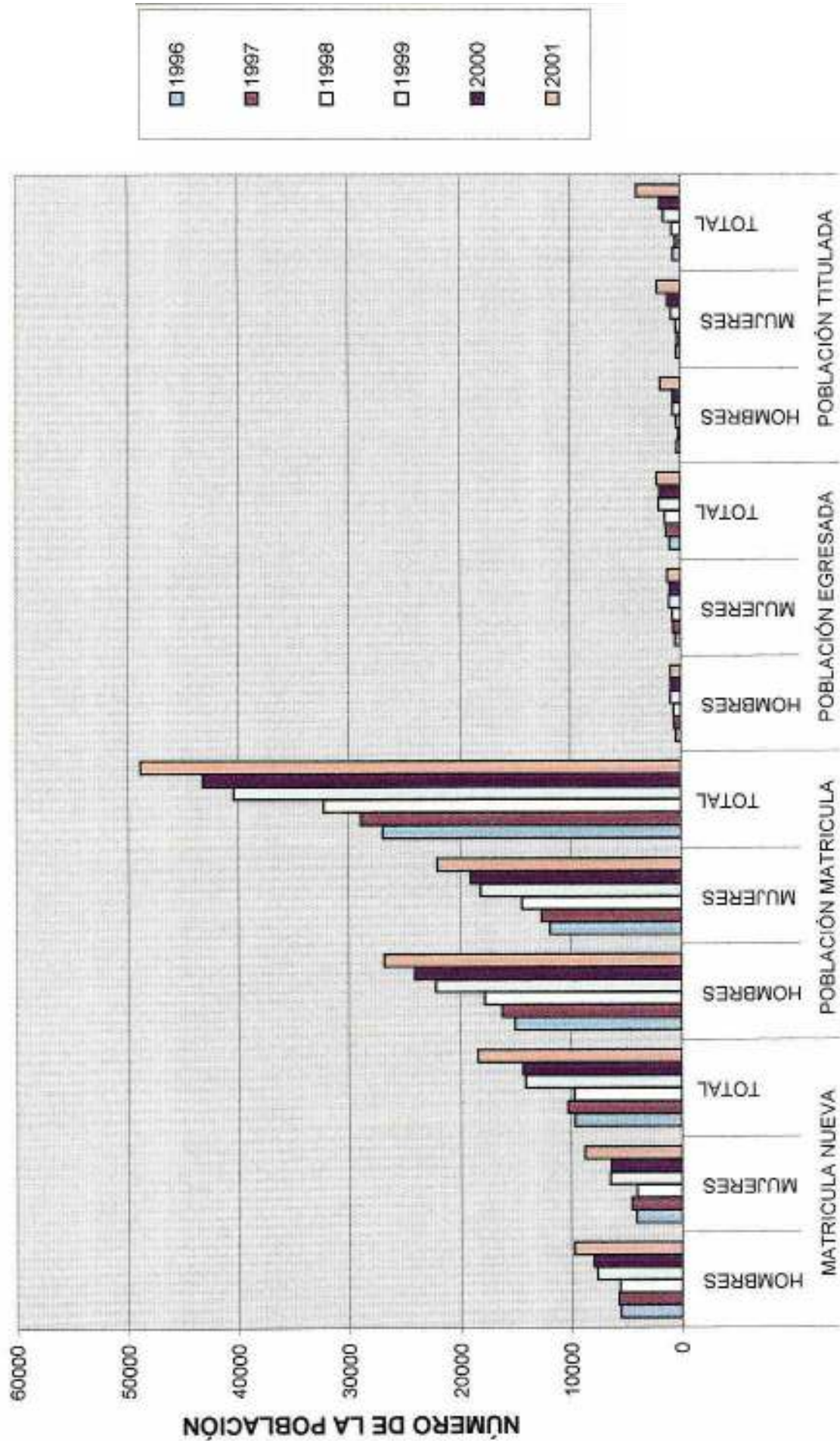
**CUADRO 3**

**CUADRO DE LA POBLACIÓN UNIVERSITARIA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA  
1999 - 2001**

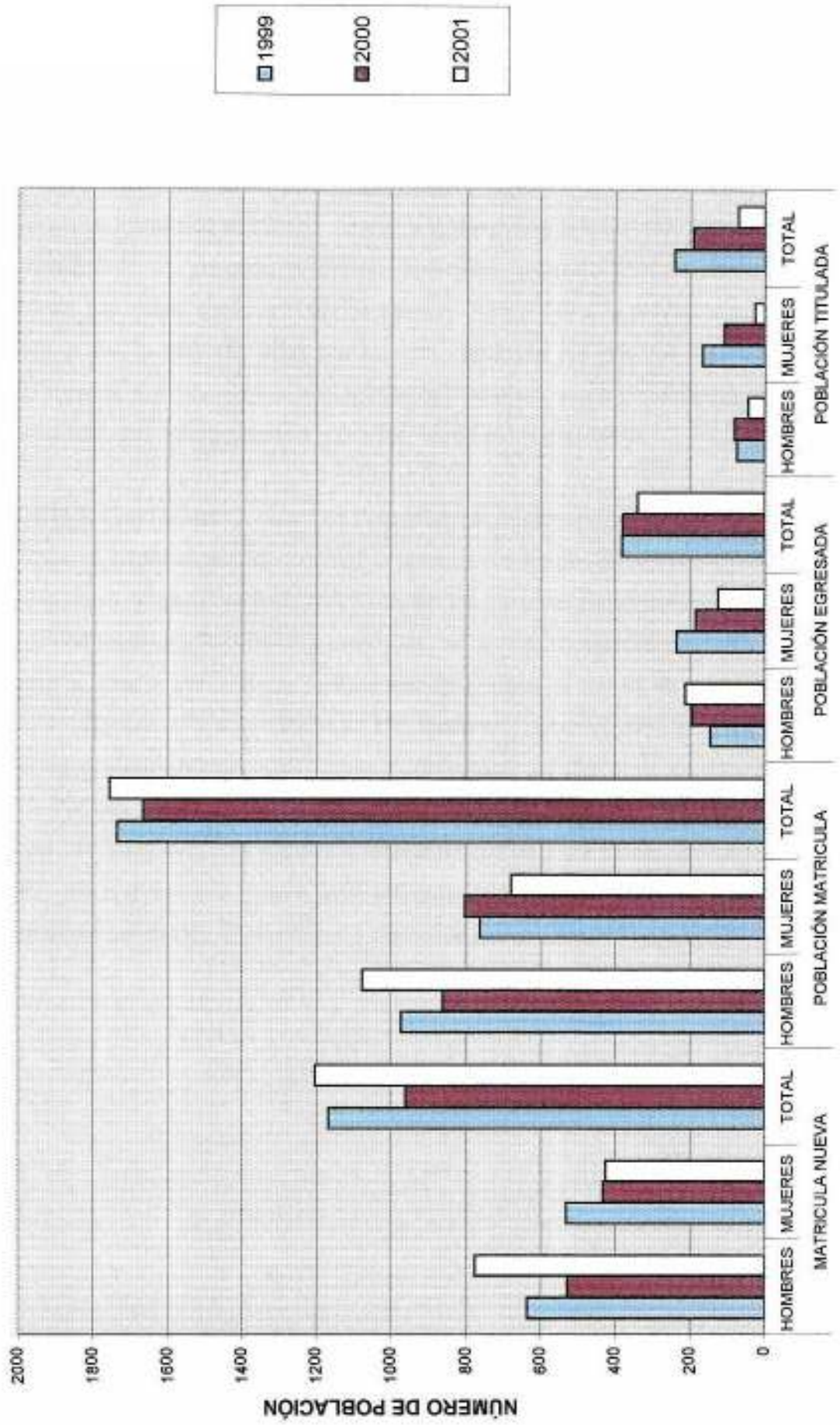
AÑOS	MATRICULA NUEVA		POBLACION MATRICULA		POBLACION EGRESADA		POBLACION TITULADA					
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL			
1999	637	530	1167	972	764	1736	146	236	382	75	167	242
2000	527	432	959	862	804	1666	195	185	380	82	110	192
2001	778	425	1203	1076	680	1756	213	127	340	45	27	72

Fuente: Elaboración propia con datos extractados del Viceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996-2001

**POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA  
1996 - 2001**



**POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE POSTGRADO DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA 1991 - 2001**



**CUADRO 2:** En el sector privado se cuenta sobre su población estudiantil de 1996 al 2001, discriminado por sexo; es así que observamos que la matriculación nueva femenina se ha mantenido en número inferior a la masculina, con respecto a la población total matriculada se presenta el mismo fenómeno anterior; pero se observa un crecimiento porcentual superior al de los varones. Ahora al ver la población egresada, las mujeres son la mayoría, ellas son las que concluyen los estudios superiores en número superior al de los varones y el mismo caso se observa con la población titulada, son las mujeres que representan una población superior a la masculina.

**CUADRO 3:** Con respecto a cursos de Post grado, la información corresponde de 1999 al 2001; en la matriculación de ingreso las mujeres son las que menos participan para realizar el curso, al igual que en la matriculación total quienes siguen siendo un número reducido con relación a la población masculina; en cambio en egresados de 1999 ( 236 mujeres ) al 2000 ( 185 mujeres ) el número de mujeres es mayor en relación a los varones ( 1999 con 146 y el 2002 con 195 hombres ); pero el 2001 el número de mujeres egresadas disminuye a 127 mujeres, un número inferior al de los varones que son 213. Por otra parte en la población de titulados, las mujeres para 1999 son 167 y el 2000 son 110 superando a la población masculina que en 1999 tienen 75 varones y el 2000 82; con respecto a la gestión 2001 nuevamente la población femenina cae a 27, encontrándose por debajo de la población masculina que presenta 45 hombres.

#### CUADRO 4

**SISTEMA UNIVERSITARIO BOLIVIANO  
EN NÚMERO DE PERSONAS POR GESTIONES**

CONCEPTO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var %
NUEVOS	28.241	25.316	27.969	26.411	25.104	28.622	29.398	32.754	36.297	39.425	41.266	4,18
MATRICULADOS	105.879	111.455	120.978	128.199	136.791	143.249	151.768	164.393	178.507	194.853	212.441	7,22
EGRESADOS	4.785	5.349	5.272	6.524	7.040	8.338	9.890	10.550	10.500	12.311	11.836	9,86
TITULADOS	2.931	2.908	3.247	3.509	3.926	4.652	5.435	6.560	7.489	11.176	13.785	17,36

Fuente: ESTADÍSTICAS DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA 1990 - 2000, Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana -  
Secretaría Nacional de Planificación Académica

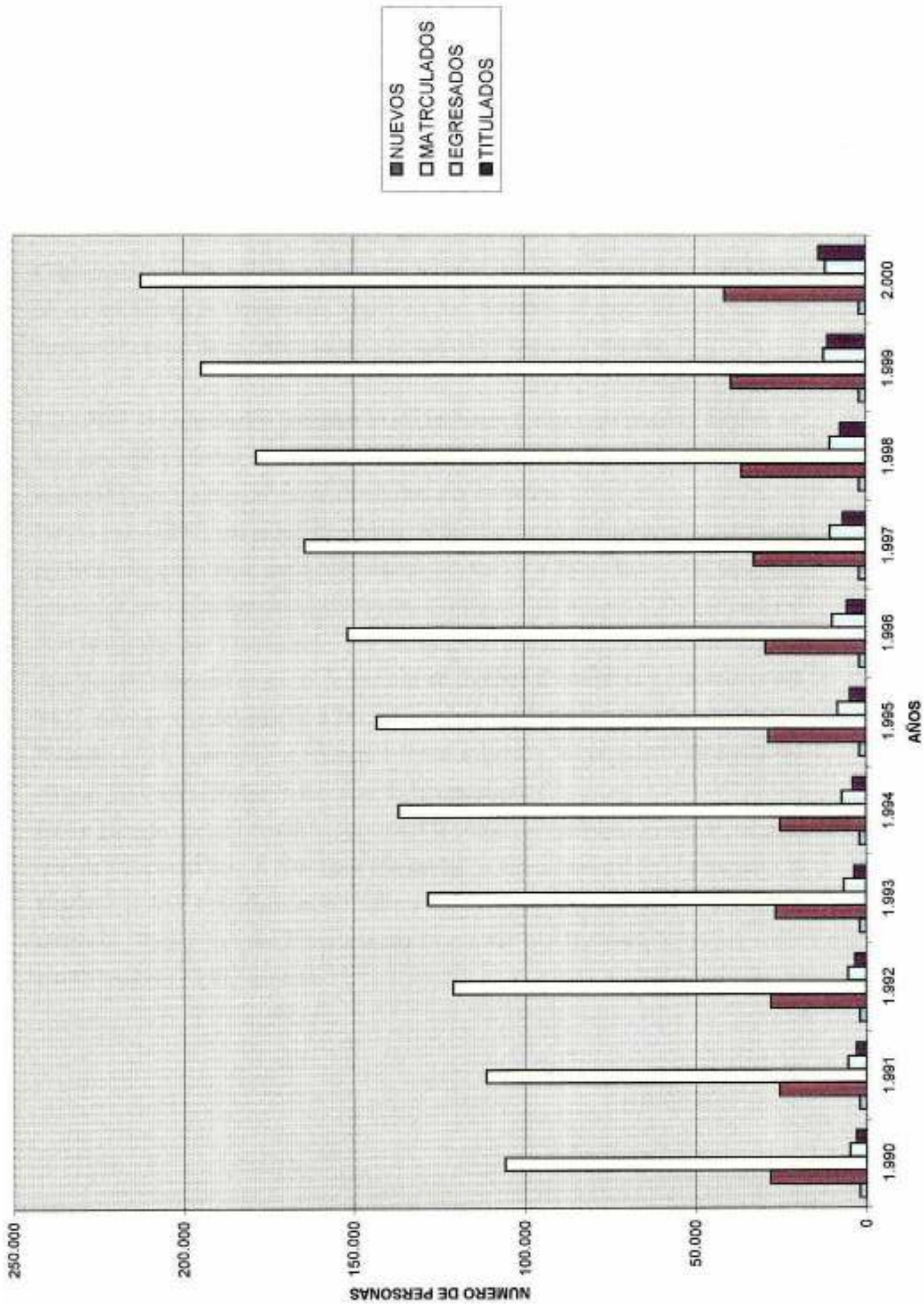
Contando con información a partir del año 1990 hasta el 2000 con respecto a las Sistema Universitario Público de Bolivia, es que observamos la variación de la población estudiantil con la que cuenta, la información sobre la situación de género en las Universidades públicas de Bolivia no es satisfactoria por lo tanto no se cuenta con datos sobre la cantidad de hombres y mujeres que forman parte del sistema universitario público.

Con respecto a la población estudiantil nueva presenta un continuo incremento del mismo desde 1996 al 2001 porque en el período 1990-1995 tiene variaciones.

La población egresada va también incrementándose por cada gestión; pero con excepciones en las gestiones de 1992, 1998 y 2000 que tiene leves variaciones.

Los titulados se han incrementado cada gestión a excepción de 1991 cuya variación es mínima.

SISTEMA UNIVERSITARIO BOLIVIANO 1990 - 2000



### **3.2.1 LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL DEPARTAMENTO DE LA PAZ.-**

Continuando con el estudio, observamos la situación en la ciudad de La Paz, más concretamente en la Universidad Mayor de San Andrés, con datos de 1992 al 2001 construida a partir de una diferenciación de sexo entre varones y mujeres.

**CUADRO 5:** La población femenina ha ido incrementándose cada gestión, dándose un sutil descenso no mayor en 1995, a pesar de tener un continuo incremento siempre se ha mantenido como población menor en relación a la masculina.

Para la gestión 2001 que es la más cercana, la facultad de humanidades es la que mayor población femenina tiene con 5.634 mujeres en relación a 2608 varones; las facultades con menor población femenina son Ciencias Geológicas 104 mujeres y 270 varones; y el Plan Magisterio con 170 mujeres y 228 varones; en cambio la población masculina con considerable presencia se da en la facultad de Ciencias Económicas y Financieras con 6.023 varones con relación a 5.353 mujeres, al igual que en Ciencias Jurídicas y Políticas 4.621 varones con respecto a 3.530 mujeres y en Ingeniería de con 3.762 varones junto a una población femenina de 923 mujeres.

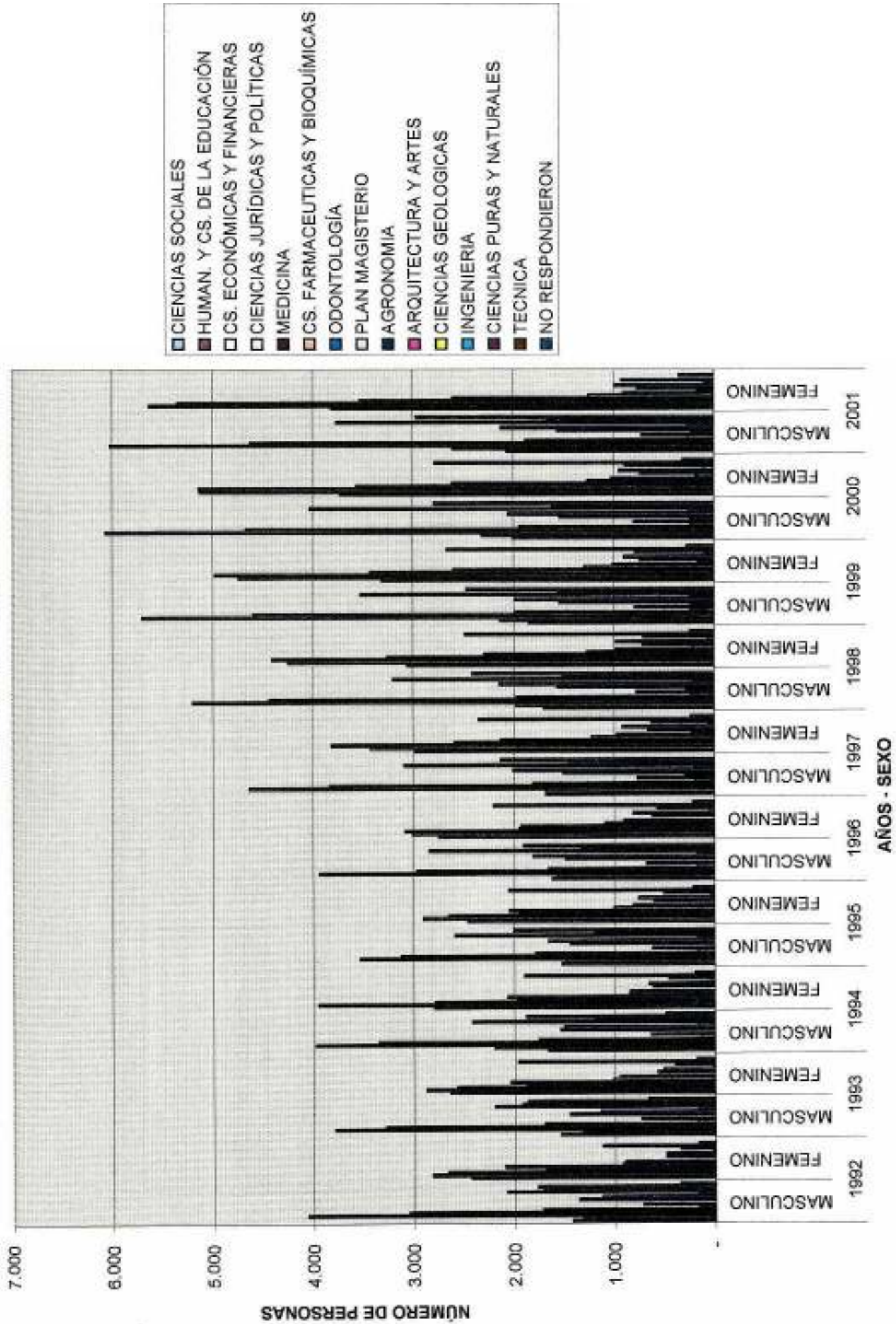
En las carreras que se consideran femeninas la población masculina es menor, tal es el caso de Enfermería para el 2001 tiene una población masculina total de 17 personas y la femenina es de 414 personas, en Nutrición y Dietética son 32 hombres y 233 mujeres; la carrera de Bioquímica tiene 2 hombres con 14 mujeres y en la carrera de Trabajo social son 65 hombres y 1.821 mujeres.



UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
POBLACIÓN UNIVERSITARIA  
POR SEXO 1992 - 2001

FACULTAD	1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	MASCULIN	FEMENIN	MASCULIN	FEMENIN	MASCULIN	FEMENIN	MASCULIN	FEMENIN	MASCULIN	FEMENIN	MASCULIN	FEMENIN	MASCULIN	FEMENIN	MASCULIN	FEMENIN	MASCULIN	FEMENIN	MASCULIN	FEMENIN
CIENCIAS SOCIALES	1.423	2.433	1.535	2.637	1.881	2.796	1.520	2.465	1.613	2.747	1.680	2.978	1.701	3.056	1.851	3.307	2.008	3.728	2.069	3.813
HUMAN Y CS. DE LA EDUCACIÓN	1.320	2.615	1.312	2.577	2.200	3.848	1.481	2.901	1.559	3.004	1.673	3.423	1.978	4.247	2.140	4.739	2.318	5.128	2.808	5.534
CS. ECONÓMICAS Y FINANCIERAS	4.085	2.964	3.782	2.571	3.976	2.783	3.533	2.652	3.935	3.077	4.638	3.818	5.201	4.409	5.706	4.980	6.066	5.138	6.023	5.352
CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	3.047	1.683	3.276	1.875	3.346	1.970	3.119	1.950	2.966	1.951	3.838	2.594	4.435	3.254	4.581	3.427	4.667	3.564	4.621	3.530
MEDICINA	1.716	2.084	1.696	2.040	1.756	2.087	1.762	2.049	1.849	1.933	1.810	2.132	1.970	2.297	1.981	2.800	1.943	2.613	1.880	2.807
CS. FARMACÉUTICAS Y BIQUÍMICAS	183	916	173	1.010	136	851	185	989	173	1.090	195	1.219	229	1.265	242	1.291	238	1.261	292	1.247
ODONTOLOGÍA	716	892	732	946	533	839	821	812	681	903	788	976	779	988	793	1.014	806	1.030	722	908
PLAN MAGISTERIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	287	227	287	215	231	183	239	181	228	170
AGRONOMÍA	1.354	485	1.445	571	1.535	616	1.435	608	1.477	619	1.504	665	1.559	717	1.540	746	1.534	737	1.568	785
ARQUITECTURA Y ARTES	1.124	487	1.142	509	1.467	657	1.652	758	1.609	813	2.009	819	2.147	982	1.981	902	2.055	946	2.126	988
CIENCIAS GEOLÓGICAS	177	21	169	24	172	36	175	40	177	50	204	58	220	65	243	93	250	98	270	104
INGENIERÍA	2.079	348	2.195	397	2.422	460	2.599	512	2.842	573	3.084	633	3.197	710	3.520	791	4.029	890	3.762	923
CIENCIAS PURAS Y NATURALES	1.704	1.121	1.918	1.668	1.193	1.598	1.200	2.058	1.319	2.207	1.447	2.363	1.611	2.488	1.550	2.667	1.611	2.765	1.660	1.660
TÉCNICA	1.768	168	1.888	186	1.884	197	2.007	220	1.907	218	2.133	237	2.418	246	2.474	277	2.782	315	2.983	351
NO RESPONDIERON	350		663		468															
<b>total</b>	<b>20.646</b>	<b>16.127</b>	<b>21.240</b>	<b>18.831</b>	<b>23.164</b>	<b>16.413</b>	<b>21.975</b>	<b>17.188</b>	<b>22.843</b>	<b>18.286</b>	<b>26.039</b>	<b>21.324</b>	<b>28.472</b>	<b>23.960</b>	<b>29.781</b>	<b>25.880</b>	<b>31.612</b>	<b>27.239</b>	<b>31.875</b>	<b>28.049</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>37.123</b>		<b>38.734</b>		<b>42.095</b>		<b>39.141</b>		<b>41.138</b>		<b>47.382</b>		<b>52.432</b>		<b>55.881</b>		<b>66.660</b>		<b>69.924</b>	

Fuente: CPDI



CUADRO 6

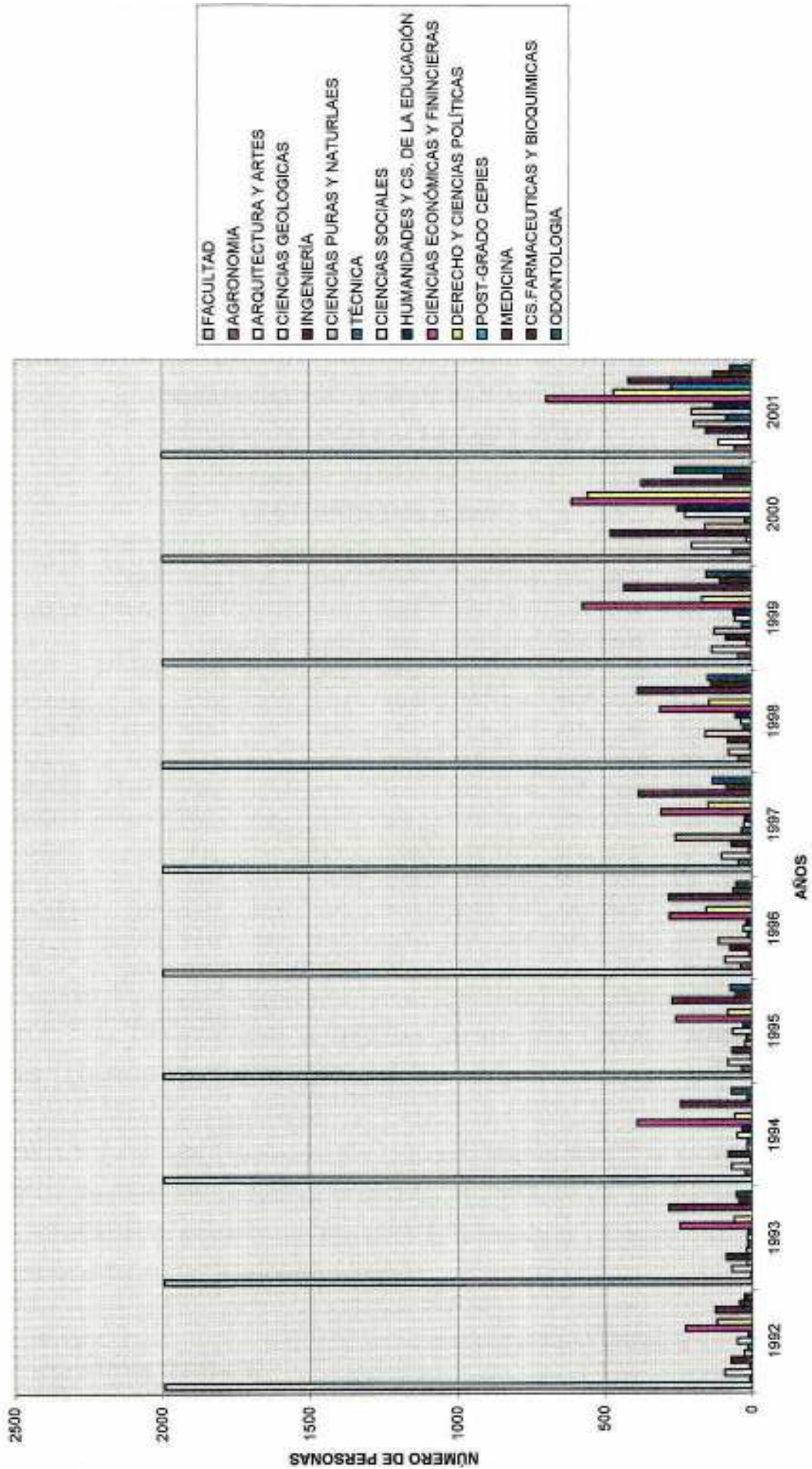
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
 PDBLACIÓN UNIVERSITARIA TITULADA  
 1992 - 2001

FACULTAD	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
AGRONOMIA	9,00	4,00	23,00	35,00	37,00	45,00	45,00	47,00	64,00	57,00
ARQUITECTURA Y ARTES	95,00	69,00	70,00	81,00	92,00	103,00	79,00	137,00	205,00	114,00
CIENCIAS GEOLOGICAS	10,00	17,00	6,00	3,00	8,00	9,00	6,00	15,00	17,00	9,00
INGENIERIA	73,00	88,00	80,00	67,00	75,00	69,00	81,00	88,00	478,00	157,00
CIENCIAS PURAS Y NATURLAES	28,00	19,00	16,00	23,00	114,00	260,00	158,00	129,00	159,00	198,00
TÉCNICA	16,00	14,00	16,00	18,00	14,00	35,00	28,00	33,00	23,00	87,00
CIENCIAS SOCIALES	52,00	15,00	51,00	65,00	30,00	25,00	38,00	58,00	227,00	204,00
HUMANIDADES Y CS. DE LA EDUCACIÓN	15,00	14,00	33,00	30,00	20,00	23,00	55,00	61,00	254,00	129,00
CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS	227,00	246,00	389,00	259,00	279,00	308,00	312,00	573,00	609,00	695,00
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	120,00	62,00	59,00	81,00	155,00	149,00	146,00	170,00	555,00	469,00
POST-GRADO CEPIES										274,00
MEDICINA	126,00	284,00	244,00	272,00	282,00	382,00	386,00	433,00	375,00	419,00
CS.FARMACEUTICAS Y BIOQUIMICAS	44,00	44,00	16,00	55,00	64,00	85,00	138,00	109,00	94,00	131,00
ODONTOLOGIA	27,00	53,00	69,00	73,00	53,00	134,00	150,00	155,00	263,00	73,00
<b>TOTAL</b>	<b>845,00</b>	<b>929,00</b>	<b>1.072,00</b>	<b>1.062,00</b>	<b>1.223,00</b>	<b>1.628,00</b>	<b>1.622,00</b>	<b>2.008,00</b>	<b>3.323,00</b>	<b>3.016,00</b>

Fuente: CPDI

Oficina de títulos y diplomas

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS - POBLACIÓN UNIVERSITARIA TITULADA 1992 - 20001



**CUADRO 6:** De la población titulada sólo se cuenta con información general sin discriminación por sexo y por un período de 1992 al 2001, en la misma se observa que la población ha ido en constante incremento con una leve variación en 1998.

**CUADRO 7**

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
ESTUDIANTES POR FACULTAD Y SEXO  
( ordenado por cantidad de mujeres )  
GESTIONES 1995 A 1998**

FACULTAD	HOMBRES						MUJERES					
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1993	1994	1995	1996	1997	1998
HUMANIDADES	1312	1350	2320	1251	1662	1976	2877	3098	3744	3366	3372	7247
MEDICINA	1535	1661	1520	1613	1680	1701	2637	2796	2465	2747	2978	3056
SOCIALES	3782	3976	3533	3935	4636	5202	2571	2783	2652	3077	3816	4412
CIENCIAS PURAS	1696	1756	1782	1646	1810	1970	2040	2067	2049	1933	2132	2297
FARMACIA Y BIO.	3276	3346	3119	2966	3838	4435	1875	1970	1950	1951	2594	3254
INGENIERÍA	1918	1994	1896	2056	2207	2353	1188	1193	1200	1319	1447	1511
ARQUITECTURA	173	136	165	173	195	229	1010	851	999	1090	1219	1265
AGRONOMÍA	732	633	621	681	768	779	946	839	812	903	976	986
ODNTOLOGÍA	1145	1535	1435	1477	1504	1559	571	616	608	619	665	717
TÉCNICA	1142	1497	1652	1808	2009	2147	509	657	758	813	919	982
ECONOMICAS FIN.	2195	2422	2589	2842	3084	3197	397	460	512	573	633	710
DERECHO	1866	1884	2007	1907	2133	2148	186	197	220	216	237	246
GEOLOGÍA	168	172	175	177	204	220	24	36	40	50	58	65
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>20940</b>	<b>22362</b>	<b>22814</b>	<b>22532</b>	<b>25730</b>	<b>27916</b>	<b>16831</b>	<b>17563</b>	<b>18009</b>	<b>18657</b>	<b>21046</b>	<b>26748</b>

FUENTE: “ La Democratización de las Élités apuntes sobre Género y Educación Superior “ ( Guillermo Mariaca Iturri )

**CUADRO 7:** En el trabajo presentado por Guillermo Mariaca Iturri<sup>25</sup>, se presenta un estudio que va desde 1993 a 1998 de la UMSA y la UMSS, en ella nos muestra una buena participación de mujeres en las facultades de Humanidades y Ciencias Sociales y los hombres en facultades de Ingeniería y Técnica.

<sup>25</sup> “ LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS ÉLITES, APUNTES SOBRE GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR “ Guillermo Mariaca Iturri

**CUADRO 8****TITULADOS POR SEXO EN UNIVERSIDAD  
GESTIÓN 1993 A 1998**

AÑOS	UMSA		TOT	UMSS		TOT
	M	F		M	F	
1993	497	407	904	356	161	517
	55%	45%		69%	31%	
1994	572	486	1.058	339	197	536
	54%	46%		63%	37%	
1995	570	477	1.047	441	289	730
	54%	46%		60%	40%	
1996	607	597	1.204	445	321	766
	50%	50%		58%	42%	
1997	740	859	1.599	546	488	1.034
	46%	54%		53%	47%	
1998	826	781	1.607			
	51%	49%				
PROMEDIO	636	602	1.237	426	192	718
% PARTICIP.	51%	49%		59%	41%	
CREC.ACUMUL.	66%	92%	78%	53%	203%	100%

FUENTE: “ La Democratización de las Élités apuntes sobre Género y Educación Superior “ ( Guillermo Mariaca Iturri )

**CUADRO 8:** Los datos presentados con respecto a la UMSA y la UMSS, nos muestran que la UMSA tiene una población titulada masculina que se ha mantenido en un número superior a la femenina, excepto en la gestión 1997 que es de un 46% para los varones junto a un 54% de las mujeres, a pesar de eso en 1993 a tenido un porcentaje superior con un 55% de varones ante un 45% de las mujeres, manteniéndose las demás gestiones

entre el 50% con incrementos no muy altos. En la UMSS, la población masculina siempre fue superior a la femenina, y el porcentaje más alto con un 69% ante un 31% de las mujeres en 1993 el cual fue disminuyendo; pero siempre manteniéndose a pesar de su disminución en un porcentaje superior a la femenina.

**CUADRO 9**

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES  
POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR SEXO Y TRABAJO NIVEL  
UNIVERSITARIO  
GESTION 1998**

<b>TRABAJA</b>	<b>MASC.</b>	<b>FEM.</b>	<b>TOTAL</b>
S/INF.	1.306	1.371	2.677
TRABAJA	10.741	6.670	17.411
NO TRABAJA	12.835	14.242	27.077
EVENTUAL	3.718	1.984	5.702
TOTAL	28.600	24.267	52.867
IMPORTANCIA RELATIVA	54%	46%	100%

FUENTE: “ La Democratización de las Élités apuntes sobre Género y Educación Superior “ ( Guillermo Mariaca Iturri )

**CUADRO 9:** Para 1998 de un total de 24.264 mujeres son 6.670 que corresponde al 27% las que trabajan, un número menor al de los varones que son 10.741 que son el 38%

sobre el total de la población masculina; no trabajan 14.242 mujeres que son el 58% y además superior al número de varones que son 12.835, el 45% del total de la población masculina; la población eventual femenina es menor a la masculina que son 1.984 el 8% con respecto a la masculina que son 3.718 el 13% del total en ambos casos.

**CUADRO 10**

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES  
POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR SEXO Y ESTADO CIVIL NIVEL  
UNIVERSITARIO  
GESTION 1998**

<b>TRABAJA</b>	<b>MASC.</b>	<b>FEM.</b>	<b>TOTAL</b>
S/INF.	769	609	1.378
SOLTERO	24.975	21.606	46.581
CASADO	2.788	1.694	4.482
VIUDO	15	31	46
DIVORCIADO	53	127	180
TOTAL	28.600	24.067	52.667
IMPORTANCIA RELATIVA	54%	46%	100%

FUENTE: “ La Democratización de las Élités apuntes sobre Género y Educación Superior “ ( Guillermo Mariaca Iturri )



Es importante el estado civil que tienen las personas porque sabemos que tanto hombres como mujeres en cierta etapa de su vida adquieren el compromiso del matrimonio, otros siguen solteros, muchos quedan viudos o viudas y otros se divorcian; entonces cada situación afecta el proceso formación académica.

**CUADRO 10:** Nos muestra la población Universitaria agrupados por su situación de estados civiles a los que pertenecen que son: del total de la casados 1.694 son mujeres el 38% en relación a 2.788 hombres que son el 62%, con respecto al grupo de viudas y viudos, son 31 mujeres el 67% porcentaje mayor al masculino que son 15 hombres el 33%; del grupo de divorciados, 127 son mujeres el 71% y 53 son hombres el 29%, situación que en la mayoría de los casos la mujer es responsable y jefe de familia.

Un nivel bajo de instrucción con el trabajo doméstico parece ser la combinación más adecuada, por lo que lleva a las mujeres a escoger por el sector de servicios personales o comercio, tales oficios incrementan la carga del trabajo femenino, trabajo de mucha más duración.

En el trabajo presentado por el P. Gregorio Iriarte<sup>26</sup> se menciona que en Bolivia, el nivel de mujeres que se encuentran trabajando sin ningún nivel de o con acceso al nivel básico, es significativamente más alta que la de los hombres. Dos de cada diez mujeres no tienen ningún grado de instrucción frente a dos de cada diez hombres. En el área rural es más deprimente el panorama pues aproximadamente la mitad de las mujeres mayores a 15 años son analfabetas.

Sólo el 66.3% de la población está atendida, la marginación de los servicios educativos se presenta con mayor preponderancia en el sector rural y con mayor fuerza en la población femenina.

---

<sup>26</sup> “ ANÁLISIS CRÍTICO DE LA REALIDAD “ P. Gregorio Iriarte O. M. I. – abril 2000

Con respecto a la educación superior, en 1992 entre las edades de 25 y 29 años, la presencia de las mujeres fue del 44.6% y de los hombres del 54%, donde las mujeres aumentaron considerablemente su presencia en la educación superior; pero todavía en menor proporción que la masculina.

Un análisis por grupos de edad indica que existe un ritmo de crecimiento de las mujeres con nivel universitario en los últimos años.

De la población de 25 a 29 años que concluyó sus estudios universitarios el 54% son hombres y el 46 % son mujeres. Cuanto más avanzada es la edad, mayor es la diferencia entre hombres y mujeres, sólo por nombrarlo el 80 % de los profesionales de más de 45 años son varones.

A pesar de los niveles alcanzados y la calidad profesional que demuestran las mujeres en el desenvolvimiento laboral no se les permite acceder a la igualdad de oportunidades en la organización de la vida colectiva del país.

Desde la perspectiva de la inequidad de género en las condiciones educativas no beneficiaron equitativamente a hombres y mujeres, prueba de ello que la tasa de analfabetismo de los varones ha disminuido más aceleradamente con relación a las mujeres. En 1977 existía 36.8% de analfabetos, en 1992 redujo en 20%, donde el 11.8% hombres y 27.7% las mujeres.

**CUADRO 11:** En Bolivia para 1992 la población era de 3.722.699 personas entre los 15 años y más y para el 2001 son 5.047.139. Del 1992 al 2001 la tasa de alfabetismo femenina se ha incrementado en un 11%; en cambio la población masculina solo ha tenido un incremento de un 6%. Para cada grupo, el incremento de la tasa de alfabetismo femenino se ha ido presentando de 1992 al 2001, fenómeno que indica que la educación se ha extendido; a pesar de ello sigue siendo un incremento menor en relación al incremento de la población masculina.

CUADRO 11

BOLIVIA: TASA DE ALFABETISMO DE LA POBLACIÓN DE 15 AÑOS O MÁS DE EDAD POR SEXO  
SEGÚN CENSO, ÁREA Y GRUPO DE EDAD, CENCOS 1992 Y 2001

CENSO, ÁREA Y GRUPO DE EDAD	POBLACIÓN DE 15 AÑOS O MÁS DE EDAD (1)				TASA DE ALFABETISMO		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
<b>CENSD 1992</b>	<b>3.722.699</b>	<b>1.804.336</b>	<b>1.918.363</b>	<b>79,99</b>	<b>88,16</b>	<b>72,31</b>	
<b>AREA</b>							
Urbana	2.223.420	1.051.672	1.171.748	91,10	96,24	86,48	
Rural	1.499.279	752.664	746.615	63,52	76,86	50,07	
<b>GRUPO DE EDAD</b>							
Adolescentes ( 15-18 )	546.920	272.040	274.880	94,61	96,54	92,70	
Jóvenes ( 19-15 )	764.885	369.688	395.197	92,80	95,88	89,91	
Adultos ( 26-44 )	1.433.312	696.371	736.941	84,10	92,12	76,52	
Adultos ( 45-64 )	707.775	342.583	365.192	61,63	77,30	46,93	
Adultos mayores ( 65 o más )	269.809	123.654	146.153	40,41	54,37	28,59	
<b>CENSO 2001</b>	<b>5.047.139</b>	<b>2.469.749</b>	<b>2.577.390</b>	<b>66,72</b>	<b>93,08</b>	<b>80,85</b>	
<b>AREA</b>							
Urbana	3.262.226	1.547.133	1.715.093	93,56	97,52	89,99	
Rural	1.748.913	922.616	862.297	74,23	85,58	62,09	
<b>GRUPO DE EDAD</b>							
Adolescentes ( 15-18 )	708.379	357.265	351.114	98,00	98,77	97,21	
Jóvenes ( 19-15 )	1.077.831	528.424	549.407	96,58	98,25	94,97	
Adultos ( 26-44 )	1.866.180	910.998	955.182	91,71	96,43	87,21	
Adultos ( 45-64 )	985.608	488.419	497.189	74,44	87,39	61,73	
Adultos mayores ( 65 o más )	409.141	184.643	224.498	48,08	65,51	33,74	

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

(1) No incluye personas que residen habitualmente en el exterior y personas que no especifican la pregunta si sabe leer y escribir

CUADRO 12

BOLIVIA: TASA DE ALFABETISMO DE LA POBLACIÓN DE 15 AÑOS O MÁS DE EDAD POR CENSO Y SEXO SEGÚN DEPARTAMENTO, CENSO 1992 Y 2001  
( Porcentual )

DEPARTAMENTO Y AREA	CENSO 1992 (1)			CENSO 2001 (1)				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA HOMBRE- MUJER	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA HOMBRE- MUJER
TOTAL	79,99	88,16	72,31	15,85	86,72	93,06	80,65	12,41
CHUQUISACA	60,52	70,53	51,57	18,96	73,03	81,62	65,21	16,41
LA PAZ	83,13	91,49	75,34	16,15	88,61	95,15	82,44	12,71
COCHABAMBA	78,81	87,44	70,88	16,56	85,47	92,58	78,84	13,74
ORURO	84,61	94,07	76,12	17,95	89,39	96,42	82,71	13,71
POTOSÍ	61,81	76,53	49,22	27,31	71,58	84,64	60,03	24,61
TARIJA	78,78	87,27	70,65	16,62	85,90	92,09	79,91	12,18
SANTA CRUZ	88,93	92,75	85,09	7,66	92,74	95,74	89,74	6,00
BENI	87,16	91,04	82,98	8,06	91,12	93,82	88,14	5,68
PANDO	78,98	82,14	74,51	7,63	89,63	92,11	86,25	5,86

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

(1) No incluye personas que residen habitualmente en el exterior y personas que no especifican la pregunta si sbe leer y escribir

**CUADRO 12:** En el cuadro por departamentos se observa que las tasas de analfabetismo masculino registran índices bajos con respecto a la femenina. En 1992 el porcentaje de alfabetismo masculino era de 88.16% y la femenina era de 72.31% y para el 2001 la población masculina alfabeto es de 93.06% y la femenina de 80.65%.

En el departamento de La Paz y Santa Cruz se presenta una situación similar a la de Bolivia en general, donde las tasas de analfabetismo masculino sean bajas con respecto a la femenina. En 1992 la tasa de alfabetismo femenino en el Departamento de La Paz era de 75.34% y en Santa Cruz de 85.09% que para el 2001 se incrementa en La Paz 82.44% y en Santa Cruz 89.74%.

**CUADRO 13:** Para 1992 de la población de 19 años que eran un total de 1.665.194 con respecto a las mujeres, las que alcanzaron a llegar a un nivel de estudios superiores eran de 139.924 , que corresponde al 8% porcentaje que no es significativo como la que corresponde al sexo masculino que de un total de 1.551.209 el 11% alcanza la educación superior.

Para el año 2001 del total de 2.236.077 mujeres, 291.220 alcanzaron la educación superior, es decir, que sólo el 13 %, porcentaje mayor en relación a los datos de 1992; pero no tan significativos tomando en cuenta que también la población femenina en su conjunto se incrementó en un 34% aproximadamente. Respecto a la población masculina los datos son más alentadores, porque si bien la población masculina de 1992 se incrementó en un 37% para el 2001, el porcentaje de hombres que alcanzaron la educación superior llegó al 91%, llegando a constituirse en una población mayor a diferencia de la femenina en ambas gestiones.

**CUADRO 14**

**BDLIVIA: POBLACIÓN DE 19 AÑOS O MÁS DE EDAD POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN MÁS ALTO ALCANZADO Y SEXO SEGÚN DEPARTAMENTO, CENSO 2001**

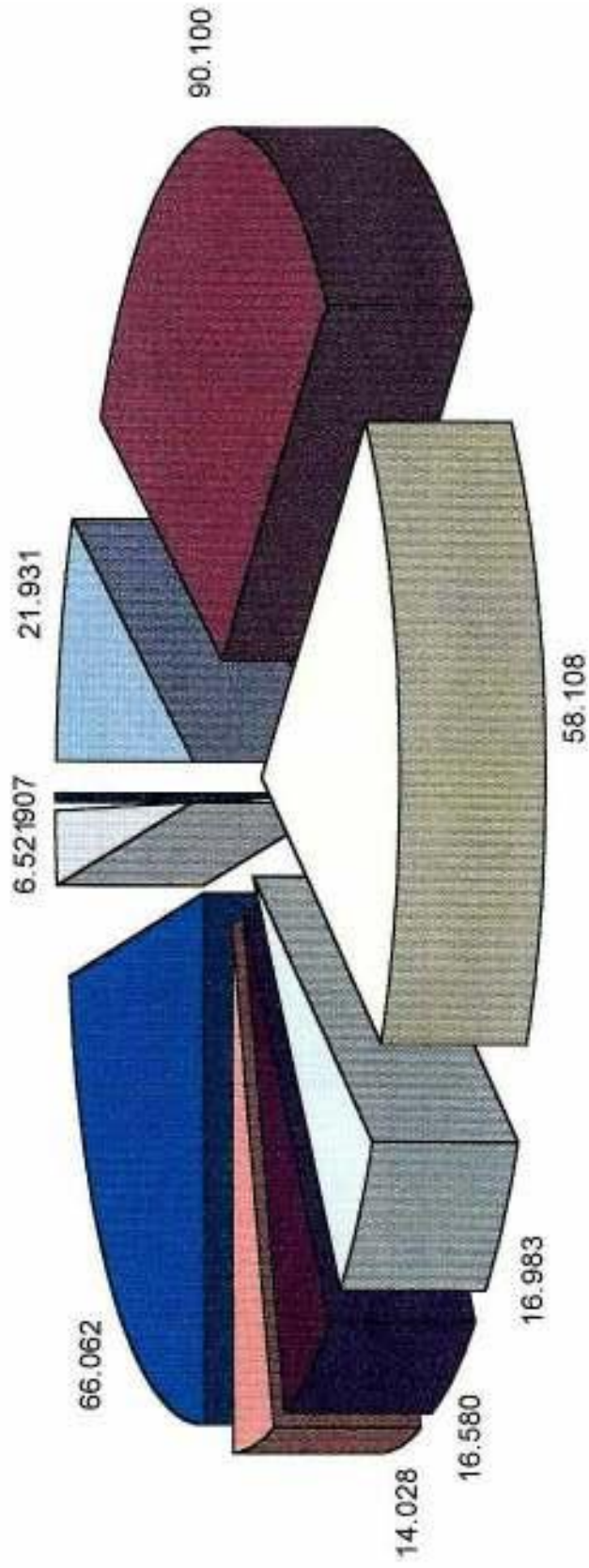
DEPARTAMENTO Y ÁREA	POBLACIÓN DE 19 AÑOS O MÁS DE EDAD(1)				SUPERIOR (2)			
	TOTAL		HOMBRES	MUJERES	TOTAL		HOMBRES	MUJERES
<b>CENSO 2001</b>	<b>4.355.175</b>	<b>2.119.098</b>	<b>2.236.077</b>	<b>644.045</b>	<b>352.825</b>	<b>291.220</b>		
CHUQUISACA	265.071	125.280	139.791	44.564	22.633	21.931		
LA PAZ	1.307.470	631.318	676.152	206.901	116.801	90.100		
COCHABAMBA	773.346	370.187	403.159	125.000	66.892	58.108		
ORURO	215.833	104.191	111.642	38.897	21.914	16.983		
POTOSI	358.375	166.153	192.222	35.651	19.071	16.580		
TARIJA	204.516	100.090	104.426	29.480	15.452	14.028		
SANTA CRUZ	1.036.922	519.264	517.658	145.599	79.537	66.062		
BENI	167.939	87.669	80.270	15.595	9.074	6.521		
PANDO	25.703	14.946	10.757	2.358	1.451	907		

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

(1) No incluye personas que residen en el exterior

(2) En el censo 2001, en el nivel superior incluye los niveles de licenciatura, técnico de universidad, normal, militar o policial, en el censo de 1992 normal y universidad

Población femenina de 19 años o más por nivel de instrucción  
**alcancezo segun departamento**  
**( Censo 2001 )**



- CHUQUISACA
- LA PAZ
- COCHABAMBA
- ORURO
- POTOSÍ
- TARIJA
- SANTA CRUZ
- BENI
- PANDO

CUADRO 13

BOLIVIA: POBLACIÓN DE 19 AÑOS O MÁS DE EDAD POR NIVEL DE INSTITUCIÓN MÁS ALTO  
ALCANZADO Y SEXO SEGÚN CENSO,  
ÁREA Y GRUPO DE EDAD, CENSOS 1992 Y 2001

CENSO, ÁREA Y GRUPO DE EDAD	POBLACIÓN DE 19 AÑOS O MÁS DE EDAD (1)				SUPERIOR (2)		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
<b>CENSO 1992</b>	<b>3.216.403</b>	<b>1.551.209</b>	<b>1.665.194</b>	<b>324.693</b>	<b>184.769</b>	<b>139.924</b>	
<b>ÁREA</b>							
Urbana	1.892.579	891.827	1.000.752	299.196	167.684	131.512	
Rural	1.323.824	659.382	664.442	25.497	17.085	8.412	
<b>GRUPO DE EDAD</b>							
Jóvenes ( 19-25 )	769.227	371.553	397.674	87.469	44.989	42.480	
Adultos (26-44)	1.440.851	699.010	741.841	180.215	102.909	77.306	
Adultos (45-64)	712.737	344.152	368.585	48.105	30.763	17.342	
Adultos mayores ( 65 o más )	272.732	124.886	147.846	8.904	6.108	2.796	
Sin especificar	20.856	11.608	9.248				
<b>CENSO 2001</b>	<b>4.355.175</b>	<b>2.119.098</b>	<b>2.236.077</b>	<b>644.045</b>	<b>352.825</b>	<b>291.220</b>	
<b>ÁREA</b>							
Urbana	2.792.726	1.318.055	1.474.671	593.950	320.352	273.598	
Rural	1.562.449	801.043	761.406	50.095	32.473	17.622	
<b>GRUPO DE EDAD</b>							
Jóvenes ( 19-25 )	1.080.838	529.729	551.109	194.152	97.681	96.471	
Adultos (26-44)	1.872.328	913.523	958.805	313.836	171.431	142.405	
Adultos (45-64)	989.905	490.103	499.802	115.170	70.157	45.013	
Adultos mayores ( 65 o más )	412.104	185.743	226.361	20.887	13.556	7.331	

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

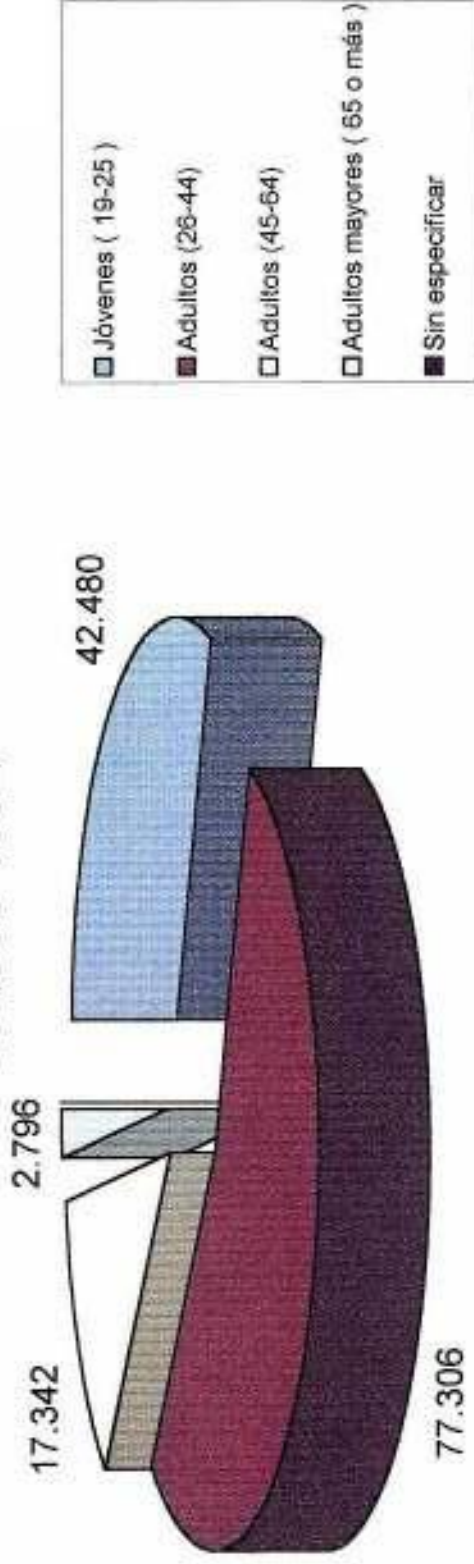
(1) No incluye personas que residen habitualmente en el exterior

(2) En el censo 2001, el nivel superior incluye los niveles de licenciatura, en el censo de 1992 incluye normal y superior

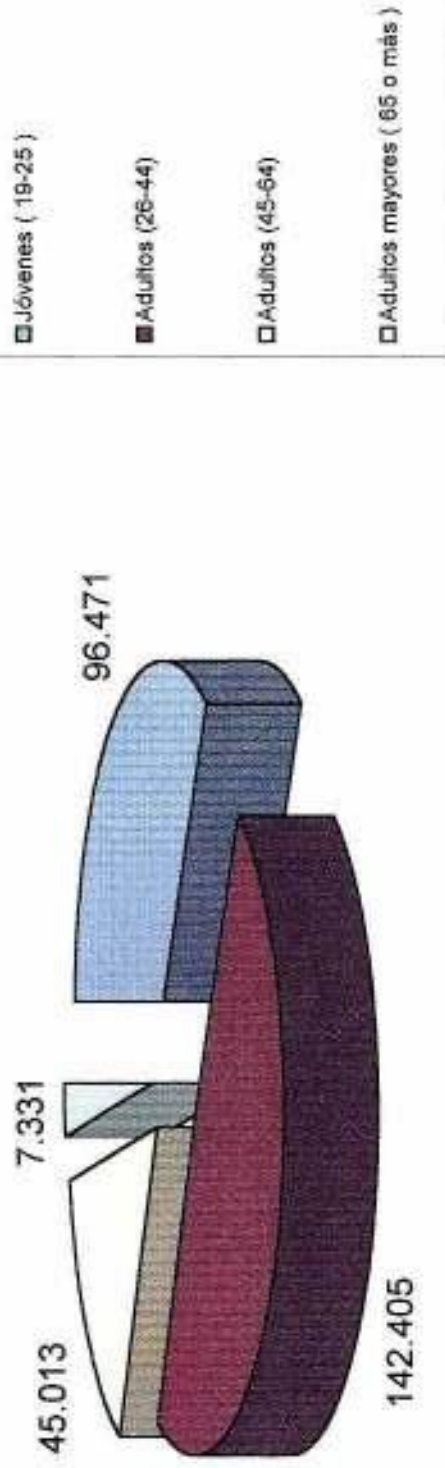


## **Población femenina de 19 años o más de edad por nivel de instrucción más alto alcanzado según censo y grupo de edad**

**Censos 1992**



**Censo 2001**



**CUADRO 14:** La situación de la mujer en el departamento de La Paz para el 2001, no es alentadora, en primer lugar la población femenina es de 676.152 número mayor al de los varones que alcanza a 631.318, eso no significa que el mayor porcentaje de acceso a la educación superior este formada por el sexo femenino, sino al contrario las mujeres llegaron en un número de 90.100 que corresponde al 13% de su total y los varones un número de 116.801 que son el 18% del total de su población, la diferencia que existe a favor a la población masculina es de 26.701 hombres más que representa el 29.63% que han accedido a la formación académica.

Es por eso que la mujer está todavía en ese proceso de incorporación dentro las actividades que en general se realizan y junto a ello los beneficios se inclinan más por los varones, es necesario hacer que la situación de la mujer cambie, ella es también un ser humano que se desenvuelve en el doble de actividades que el varón y cuyas responsabilidades son mayores.

Con respecto al sector bancario privado de la ciudad de La Paz y cuya información fue extractada del Ministerio de Trabajo; pero sólo se contaba con la información de algunos Bancos y en el cual se pudo observar lo siguiente:

**CUADRO 15****DETALLE DEL PERSONAL SEGÚN SU NIVEL ACADÉMICO  
EN EL SECTOR BANCARIO DE LA CIUDAD DE LA PAZ  
PARA DICIEMBRE DEL 2001**

<b>Entidad</b>	<b>total</b>	<b>Hombres</b>	<b>mujeres</b>	<b>Nivel profesional</b>	<b>Nivel Técnico superior</b>	<b>Otros</b>
Banco Do Brasil	24	20	4	9	9	6
Banco Mercantil	330	215	115	130	122	78
Banco Bisa	326	124	112	36	25	265
Banco Económico	26	16	10	12	5	9
Banco Unión	164	108	56	30	10	124
<b>TOTAL</b>	<b>780</b>	<b>483</b>	<b>297</b>	<b>217</b>	<b>171</b>	<b>482</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo.

**CUADRO 15:** El cuadro nos muestra la situación de las entidades financieras bancarias de la ciudad de La Paz, con respecto a la contratación de personal profesional en su conjunto y se tiene:

Dentro del nivel profesional se encuentra sólo el 27.82 % que representa a 217 personas, dentro del grupo de técnicos superiores se cuenta con el 21.92 % que son 171 personas y el restante que es el 61.79 % se encuentra agrupado en los diferentes grupos como lo constituyen los obreros calificados y no calificados.

## **CAPÍTULO IV**

### **MERCADO DE TRABAJO PARA LA MUJER EN BOLIVIA**

#### **4.1 SITUACIÓN INTERNACIONAL.**

Según los datos presentados por la OIT, más de 70 millones de jóvenes están desempleados en todo el mundo. En países como Colombia, Egipto, Italia, Jamaica se observa que uno de cada tres jóvenes se considera desempleado, se declaran sin trabajo, o están en busca de trabajo.

También países de Europa sufren éste fenómeno; pero, los problemas son menos agudos en Austria, México, Singapur, Corea del sur, la República Unida de Tanzania y otros, en donde menos de uno de cada 12 trabajadores jóvenes están desempleados.

En muchos países en desarrollo, el desempleo se presenta en un número mayor en mujeres que en hombres. En la mayoría de los países en desarrollo, la diferencia de géneros no es tan significativa; pero la discriminación en materia de acceso a la educación y oportunidades de empleo es evidente.

Las mujeres jóvenes tienen índices de participación más bajos, a pesar de que existen diferencias de un país a otro, las niñas en las escuelas sobresalen ante los niños situación que no se repite en el mercado de trabajo. Por ejemplo en países, como Francia, Jamaica y Japón, las mujeres tienen las mismas opciones en la educación; pero en el mercado del trabajo no se repite tal situación.

En Ghana, India y Kenya el acceso de las mujeres en la educación es limitada, situación que obliga a encontrarse en el sector no estructurado y dedicarse más a la subsistencia. En cambio en muchos otros países la actividad económica es impuesta a las mujeres jóvenes.

El desempleo es sólo un problema que afecta a los jóvenes. Algunos trabajan más horas, de las que quisieran y otros mucho más cuya remuneración es muy baja.

En algunos países pobres, donde es una necesidad primordial el mantenerse ocupado (por ser un ingreso a la subsistencia de sus familias ), se les niega el derecho de ser desempleados; entonces, se ven obligados a formar parte del sector no estructurado, dominado por actividades de bajo rendimiento y remuneración.

Para América Latina, el tema de la globalización es primordial y con el cual, se propugna el libre mercado, bajo la premisa de que el progresar elevaría los niveles de vida, reduciría las desventajas tecnológicas, elevaría los niveles de empleo y productividad y apaciguaría la desigualdad y la pobreza. A pesar de ello se vive en situaciones de desigualdad y pobreza y los problemas se presentan de mayores dimensiones en los países subdesarrollados.

La desigualdad también se presenta en los países con alto desarrollo humano de todos los continentes.

La mujer vive una situación de desventaja en el mercado de trabajo, pero una de las causas para los ingresos tardíos al mercado laboral se ha efectuado en condicione de desigualdad y con sobre exigencias, las situaciones varían según los grupos de edad, nivel socioeconómico y cultural, lugar de residencia, etc. Para fines de los 90 en América Latina se observó:

- La población de mujeres trabajando se incrementó en las tres últimas décadas sobrepasando así 40% a nivel urbano, siendo la tasa de participación en 1998 del 44.7% ( casi seis puntos más que 1990 ).
- Los mayores incrementos se observaron en los grupos de 25 a 34 años y 35 a 44; junto a ella la participación de las mujeres casadas fue mayor que de las solteras, el cual aumenta con el nivel educativo, aproximándose a las de los hombres quienes tienen mayores años de estudios y pertenecen a hogares con mayores ingresos.
- Al ver el incremento de la participación femenina en el mundo del trabajo nos demuestra que es un proceso irreversible.
- No hay duda respecto al interés y voluntad en la formación femenina, los cuales se han ido incrementado los niveles educativos, siendo la tendencia a tener participación igualitaria e incluso equitativa en los centros universitarios, constatándose que incluso las mujeres asisten más que los hombres a actividades de calificación y actualización.

A pesar de todos los esfuerzos y logros obtenidos la situación desfavorable en contra de la mujer todavía persiste:

- La tasa de desempleo femenina en 1998 superaba al 50% en relación a los hombres, en especial a los provenientes de los hogares más pobres.
- El peso de informalidad es mayor en la población ocupada femenina 12% debido a la incidencia del trabajo doméstico, mientras realizan un trabajo remunerado también atienden a la familia y el hogar en su situación de mujeres casadas. Las empleadas domésticas representan el 16% del empleo total de las mujeres en América Latina y explican el 22% de los nuevos empleos femeninos en los 90.

- La mano de obra femenina está afectada por la existente segmentación ocupacional. Vale la pena mencionar que las ocupaciones femeninas están concentradas en los estratos inferiores del mercado de trabajo en términos de remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo por lo que las mujeres sufren de una doble segmentación existente: una horizontal ( que es en los sectores de actividad y tipo de ocupación ) y vertical ( en las categorías ocupacionales, en el acceso a los lugares de decisión, etc.. )
- Reciben una remuneración inferior a la de los hombres por un trabajo de igual valor, diferencias que se agudizan más, en trabajos más calificados. Del total de ocupados, las mujeres ganan el 64% menos, las ocupadas en el sector informal ganan el 74% del salario de los hombres y en el informal el 52%.
- Se reclama a la mujer un nivel de escolaridad significativamente superior a los niveles del hombre para gozar de las mismas oportunidades del empleo, además de que el crecimiento de los niveles de escolaridad no le garantizan más y mejores empleos en comparación con los hombres.
- Las mujeres microempresarias se concentran más en sectores económicos que tienen que enfrentarse a mayor competencia en el campo de apertura económica ( prendas de vestir, tejidos, cuero, etc. ), el acceso al crédito es más complejo y recortado, las posibilidades de manejo de información y las oportunidades de negocios también es menor, etc..
- La división del trabajo ha generado ventajas y desventajas, en algunos sectores las mujeres se están beneficiando de nuevas y mejores oportunidades como en el sector de manufactura, la introducción de tecnología de punta y de los sistemas de calidad las está relegando a un segundo nivel aún cuando se trata de ramas de actividad en las que ellas siempre han sido la mayoría, siendo que se exigen

niveles altos de calificación en áreas técnicas a los aún accedido. La terciarización las ha relegado a las tareas y/o empresas de menor calificación y dado que los salarios femeninos son menores. Las empresas tienden a contratar mujeres con un alto nivel educativo que los hombres y las ocupan en trabajos para los cuales están sobrecalificadas y por tanto los salarios son similares o inferiores a la de los hombres con menor educación.

- Las causas principales de caer en la pobreza es la subutilización de la de la fuerza de trabajo, desempleo o empleo en actividades de baja productividad, la división sexual del trabajo tiene una asociación entre mujer y pobreza. Las desventajas sociales es una vulnerabilidad para las mujeres de caer en la pobreza; los factores de pobreza en la mujer se asocian a la familia, la enfermedad de los hijos, la muerte del abandono del marido, el nacimiento de hijos, la violencia doméstica, etc.. disminuyen grandemente el autoestima de la mujer y constituyen una de las causas para que la mujer caiga en la pobreza, abandonando su formación laboral y se retiren del mercado. Para los hombres la pobreza se relaciona al ingreso al mercado de trabajo.

Es a partir de los 80 que en América Latina se han incrementado las familias con jefatura femenina, estimándose superan el 30% del total, los mismos que caen fácilmente en la pobreza siendo que ellas perciben salarios inferiores, frecuentemente tienen un nivel educativo menor, la edad, los hijos, etc. Contribuyen a su inserción en forma desigual en comparación con el varón.

Por todas las razones mencionadas y muchas más se observa que varones y mujeres compiten en mercados diferentes tanto en la demanda de mano de obra como en la oferta.



## 4.2 EL MERCADO DE TRABAJO PARA LAS MUJERES EN BOLIVIA.-

En Bolivia las tasas de educación, los derechos sociales manifiestan de alguna manera una fuerte tendencia hacia la igualdad, éste fenómeno no ocurre con el empleo y los salarios o lo que es el acceso a los medios de producción como la tierra. A pesar de que se logró mucho con los derechos humanos en el siglo XX, su aplicación no es total y es que está marcada por la discriminación<sup>27</sup> y en particular la de género.

Según la CEPAL, en 1997 las trabajadoras remuneradas en Bolivia llegaban al 58 por ciento y los hombres al 88.7 por ciento, algo similar parecía en los cuatro países del área.

La mujer tiene un alto índice de participación en los sectores del sector servicios y muy reducida en los sectores industriales y profesionales.

“ Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual“, dice la Declaración Universal de Derechos Humanos ( Art. 23 ). El PISDESC, también toma en cuenta éste postulado, reconociendo el derecho al trabajo y al goce de una situación laboral equitativa y satisfactoria, en especial para las mujeres cuyas condiciones de trabajo no deben ser “ inferiores a la de los Hombres “ ( Art. 6 y 7 ).

La mujer en Bolivia, constituye el 35.5% con un crecimiento del 10% con respecto a 1976.

El sector terciario es el sector que mayor concentración de mujeres tiene con un 46.6%, debemos aclarar que el sector terciario comprende el comercio minorista, vendedoras de

---

<sup>27</sup> DISCRIMINACIÓN: En economía Laboral es: “ Discriminación Económica se presenta cuando las mujeres trabajadoras u otras minorías quienes tiene las mismas capacidades y experiencias que los trabajadores hombre blancos u otros, reciben un tratamiento inferior con respecto a la contratación, al acceso a ocupaciones, a los ascensos o a la tasa salarial. También se presenta la discriminación cuando se niega el acceso a educación y a capacitación a las mujeres o a las minorías “ ( fragmento que fue extractado del Libro de McConnel Y Brue Pag 448 ). Para la OIT, discriminación “ Art.1 discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color,, sexo, religión, opinión política, ascendencia o de trato en el empleo o la ocupación. ( OIT Convenio y Recomendación sobre la discriminación – Empleo y Ocupación - #111 1958 ).

comida, vendedoras de bebidas, comercialización de productos de contrabando, ropa usada, etc. y el servicio doméstico.

También la mujer tiene más responsabilidades cuando asume la jefatura del hogar pues 19 de cada 100 mujeres entre los 15 y 19 años son consideradas jefas del hogar, 57 de cada cien entre los 30 y 59 años y 23 de cada cien desde los 60 y más años de edad.

Muchos empleadores incurren en delitos en contra de las mujeres, con la prohibición del embarazo, si se encuentra en estado de gravidez las despiden sin reconocerles sus derechos legales.

De cada 10 trabajadores 4 son mujeres pero trabajan de 12 a 18 horas diarias.

El 20% de las mujeres trabajadoras se encuentran en la industria de la manufactura y en el sector de transporte y en la mayoría de los casos reciben la mitad del sueldo que recibe el hombre en la realización del mismo tipo trabajo.

Si bien el panorama parece ser negativo en todo sentido, el informe de la Subsecretaría de Género y otras investigaciones, informan que la inserción de las mujeres en el mercado laboral tiene consigo efectos positivos, como ser la existencia de una mayor posibilidad de autonomía y realización personal, la capacidad de decidir sobre el uso de los ingresos que generan y ver con mayor claridad las posibilidades de participación.

En el estudio “ La Participación laboral en el Mercado de Trabajo, ciudad de La Paz<sup>28</sup> “, nos aclara algunos aspectos como la participación de la mujer en el mercado de trabajo respondiendo a variables como la fertilidad y/o el número de hijos menores de 5 ó 6 años de edad.

---

<sup>28</sup> “ LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO, CIUDAD DE LA PAZ “  
Rolando Terrazas Salinas, documento de trabajo #02/79 – Julio de 1979 UCB

La mujer que logra ingresar al mercado de trabajo se ve obligada a retirarse de él por la necesidad de criar a sus hijos; pero que al cabo de cierto tiempo se espera su reingreso, el mismo que también tiene sus diferencias como ser:

- Ciclo ingreso-salida-reingreso, se ve claramente en el grupo de mujeres que no presentan ningún tipo de instrucción, con menor claridad para aquellos grupos con instrucción primaria, completos e incompletos.
- Al grupo de mujeres que poseen instrucción secundaria o superior después de haber decidido el retiro del mercado de trabajo difícilmente retornan.

Nos menciona también que las mujeres que tienen una escasa o ninguna educación generalmente forman su hogar con parejas de su mismo nivel educativo y social, dando lugar a que los ingresos sean insuficientes, obligando de ésta forma a la mujer a ser parte del mercado de trabajo, al presentarse los hijos decide retirarse, pero al ver que las necesidades aumentaron debe de nuevo insertarse al mercado de trabajo.

En Bolivia también se presenta el fenómeno conocido “ machismo “ el cual daría lugar a una explicación a una de las razones del porqué la mujer se retira del trabajo, al casarse se ve obligada por presiones a tomar ésta decisión.

La situación de necesidad que se siente según el crecimiento familiar, hace que el varón pierda un poco su machismo, al verse la mujer se ve obligada a trabajar y ser parte del sustento de la familia.

También en dicho estudio se toca el tema de las mujeres con estudios superiores o secundarios, al cual también se puede aplicar las conclusiones anteriores; pero las explicaciones más se dan por presiones de tipo social, donde los estudios no representan un logro personal y de superación; si no un asegurar el sustento familiar, donde el

trabajo pierde su significado, siendo el hogar y los hijos que en la escala femenina de preferencia.

Es así que para esos años las tasas de desocupación son altas, 6.9% para las que tienen instrucción secundaria y 5.7% para aquellas que tienen cursos superiores.

CUADRO 16

BOLIVIA: EMPLEO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN ÁREA GEOGRÁFICA Y ACTIVIDAD ECONOMICA, 2000 (p)

Descripción	Porcentaje de participación			Ingreso promedio por hora (en bolivianos) (1)		Diferencial (a-b)
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres (a)	Hombres (b)	
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>44,11</b>	<b>55,89</b>	<b>3,68</b>	<b>4,94</b>	<b>(1,26)</b>
Agricultura, ganadería y caza		42,66	57,34	0,43	1,68	(1,25)
Silvicultura y pesca		15,71	84,29	4,06	3,74	0,32
Explotación de minas y canteras		11,68	88,34	17,38	14,26	3,13
Industria manufacturera		38,46	61,54	3,41	5,87	(2,46)
Prod. y distrib. de electricidad, gas y agua		11,25	88,75	5,59	9,52	(3,93)
Construcción		3,44	96,56	11,51	4,95	6,56
Venta y reparaciones		62,58	37,42	5,41	6,01	(0,60)
Hoteles y restaurantes		77,59	22,41	6,59	6,22	0,38
Transporte, almacenamiento, comunicaciones		9,15	90,85	9,88	7,01	2,88
Intermediación financiera		32,23	67,77	14,32	11,55	2,77
Serv. inmobiliarios, empresariales y de alquiler		24,89	75,11	7,71	12,05	(4,35)
Adm. pública, defensa y seguridad social		23,76	76,24	12,91	6,03	6,88
Educación		55,06	44,92	7,02	9,53	(2,51)
Servicios sociales y de salud		57,63	42,37	8,50	8,75	(0,25)
Servicios comunitarios y personales		52,66	47,34	4,74	5,81	(1,07)
Hogares privados		93,80	6,20	2,43	2,95	(0,52)
Organismos extraterritoriales		64,45	35,55	25,28	2,83	22,45
<b>Área Urbana</b>	<b>100,00</b>	<b>44,13</b>	<b>55,87</b>	<b>5,81</b>	<b>6,91</b>	<b>(1,30)</b>
Agricultura, ganadería y caza		29,87	70,13	1,80	4,60	(2,80)
Silvicultura y pesca		39,41	60,59	4,50	5,57	(1,07)
Explotación de minas y canteras		14,91	85,09	19,24	20,06	(0,82)
Industria manufacturera		36,31	63,69	3,72	6,03	(2,31)
Prod. y distrib. de electricidad, gas y agua		8,56	91,44	6,74	9,98	(3,24)
Construcción		3,82	96,18	11,51	5,12	6,40
Venta y reparaciones		61,01	38,99	5,72	5,84	(0,12)
Hoteles y restaurantes		75,95	24,05	6,78	6,54	0,25
Transporte, almacenamiento, comunicaciones		9,27	90,73	10,69	7,07	3,62
Intermediación financiera		32,23	67,77	14,32	11,55	2,77
Serv. inmobiliarios, empresariales y de alquiler		25,51	74,49	7,71	12,23	(4,53)
Adm. pública, defensa y seguridad social		24,86	75,14	13,57	6,21	7,36
Educación		57,36	42,64	7,27	10,08	(2,81)
Servicios sociales y de salud		56,70	43,30	9,01	8,87	0,14
Servicios comunitarios y personales		52,19	47,81	4,97	5,94	(0,97)
Hogares privados		95,94	4,06	2,49	3,67	(1,18)
Organismos extraterritoriales		64,45	35,55	25,28	2,83	22,45
<b>Área Rural</b>	<b>100,00</b>	<b>44,08</b>	<b>55,92</b>	<b>0,78</b>	<b>1,90</b>	<b>(1,13)</b>
Agricultura, ganadería y caza		43,63	56,37	0,36	1,40	(1,04)
Silvicultura y pesca		7,02	92,98	2,88	3,10	(0,21)
Explotación de minas y canteras		4,92	95,08	3,14	3,46	(0,33)
Industria manufacturera		53,01	46,99	1,37	4,11	(2,74)
Prod. y distrib. de electricidad, gas y agua		41,93	56,07	2,61	3,41	(0,80)
Construcción			100,00		3,37	(3,37)
Venta y reparaciones		79,96	20,04	2,61	9,72	(7,11)
Hoteles y restaurantes		90,66	9,34	5,27	1,30	3,98
Transporte, almacenamiento, comunicaciones		7,86	92,14	0,89	6,29	(5,39)
Intermediación financiera						
Serv. inmobiliarios, empresariales y de alquiler			100,00		4,23	(4,23)
Adm. pública, defensa y seguridad social		13,39	86,61	2,40	4,49	(2,09)
Educación		45,38	54,62	5,59	7,19	(1,61)
Servicios sociales y de salud		68,91	31,09	3,59	6,96	(3,39)
Servicios comunitarios y personales		58,90	41,10	1,71	3,64	(1,93)
Hogares privados		71,36	28,64	1,59	2,38	(0,79)
Organismos extraterritoriales						

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

(p): Preliminar

(1) ver el promedio de horas trabajadas en la sección de empleo.

(2) El diferencial es la brecha de ingreso promedio por hora de las mujeres en relación a los hombres. Se calcula como la resta del ingreso promedio de las mujeres menos el ingreso promedio de los hombres.

Observando el CUADRO 16 , en Bolivia tenemos datos sobre las diferentes ocupaciones tanto de la mujer como del hombre, en algunas actividades la presencia de la mujer es bastante representativa pero con un reconocimiento salarial inferior con respecto a la del hombre a pesar que es el mismo tipo de actividad, presentándose así la discriminación salarial<sup>29</sup>.

En el sector de la educación la mujer constituye un 55.08% y el hombre 44.92% con un ingreso promedio por hora de 7.02 Bs. para la mujer y para el hombre de 9.53 Bs.; el mismo fenómeno se presenta con respecto al área de Servicios sociales y de Salud con el 57.63% mujeres con un ingreso de 8.50 Bs. por hora y 42.37% con un ingreso de 8.75 Bs. por hora , Servicios comunitarios y personales 52.66% las mujeres con 4.74 Bs. por hora y el 47.34% varones con 5.81 Bs. por hora, Hogares privados el 93.80% las mujeres con 2.43 Bs. por hora y 6.20 % los hombres con 2.95%, etc..

Pero también se presenta el fenómeno contrario al indicado como lo es en el área de Organismos Internacionales que si bien las mujeres son el 64.45% con un ingreso de 25.28Bs. por hora los varones son un número inferior con 35.55% y con un ingreso por hora de 2.83 Bs., en la Explotación de minas y canteras las mujeres son el 11.66% con 17.38 Bs. por hora y los hombres son 88.34% pero con un ingreso de 14.26 Bs. por hora, en el sector de Administración pública, defensa y seguridad social las mujeres son el 24.86% con un ingreso de 13.57 Bs. por hora y los varones son el 75.14% con un ingreso de 6.21 Bs. por hora, etc. entonces es necesario aclarar que en algunas áreas también se presenta la figura de desigualdad de salarios para los varones con respecto a las mujeres, claro éste fenómeno siempre en menor proporción a la que presenta la mujer.

---

<sup>29</sup> DISCRIMINACIÓN SALARIAL: Según Samuelson, existe la discriminación salarial que es “ las diferencias salariales constituyen una característica general de las economías de mercado. Pero cuando éstas se deben simplemente a una característica personal irrelevante como la raza, el sexo o la religión decimos que hay discriminación “ ( Samuelson, Paul y Nordhaus, William-Economía 14ª Edición Pág.292-299)

CUADRO 17

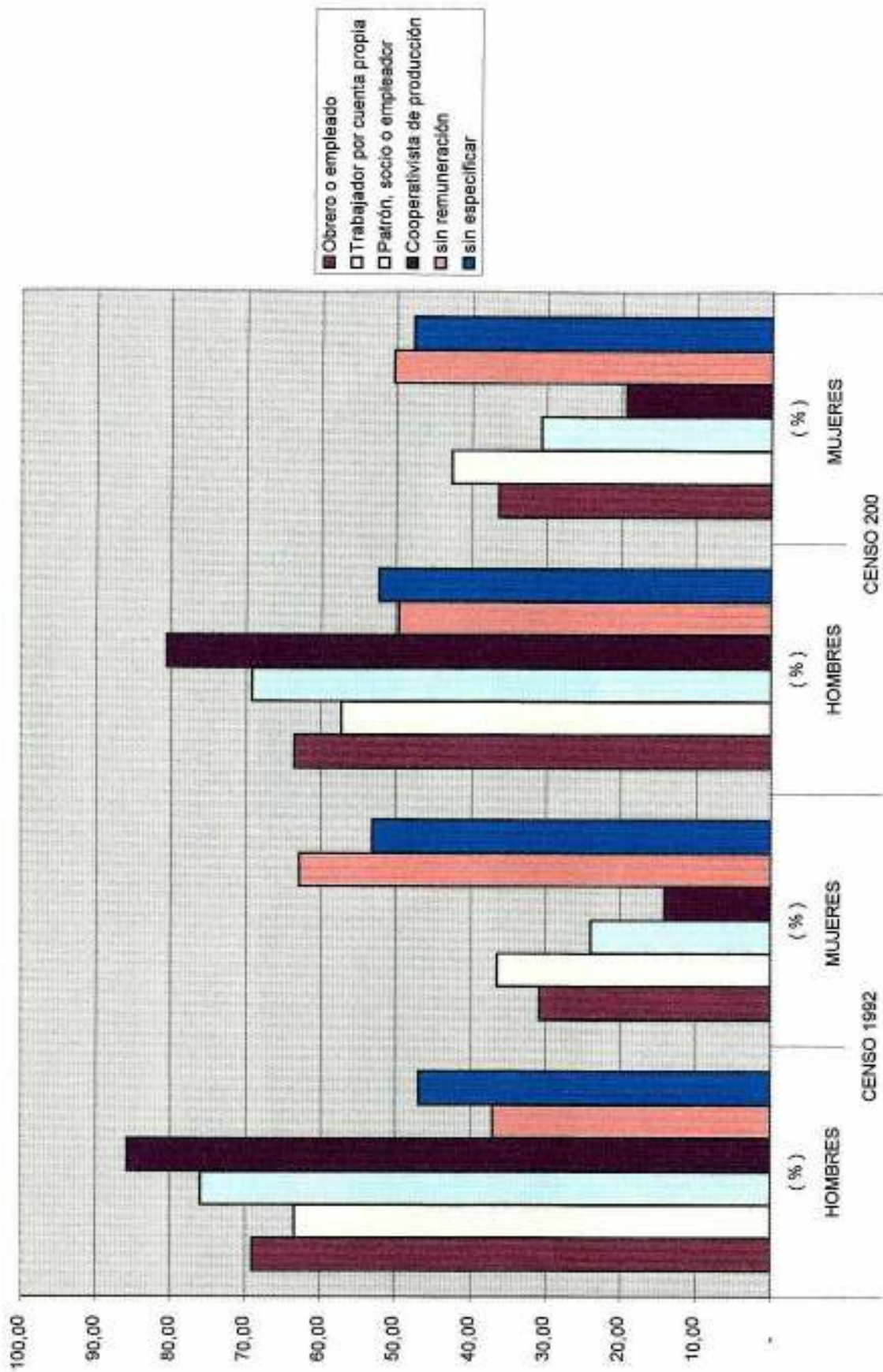
BOLIVIA: POBLACIÓN OCUPADA DE 10 AÑOS O MÁS POR CENSO Y SEXO SEGÚN SITUACIÓN EN EL EMPLEO, CENSOS DE 1992 Y 2001

SITUACIÓN DE EMPLEO	CENSO 1992				CENSO 2001			
	POBLACIÓN OCUPADA (1)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	DIFERENCIA HOMBRE - MUJER	POBLACIÓN OCUPADA (1)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	DIFERENCIA HOMBRE - MUJER
<b>TOTAL</b>	<b>2.431.487,00</b>	<b>60,67</b>	<b>39,33</b>	<b>21,34</b>	<b>2.996.056,00</b>	<b>59,42</b>	<b>40,58</b>	<b>18,84</b>
Obrero o empleado	778.550,00	69,10	30,90	38,19	1.157.098,00	63,55	36,45	27,11
Trabajador por cuenta propia	977.634,00	63,46	36,54	26,92	1.379.296,00	57,31	42,69	14,61
Patrón, socio o empleador	32.720,00	75,99	24,01	51,98	85.265,00	69,29	30,71	38,58
Cooperativista de producción	18.734,00	85,80	14,20	71,60	10.338,00	80,62	19,38	61,23
Trabajador familiar o aprendiz								
sin remuneración	171.656,00	37,08	62,92	- 25,83	122.635,00	49,66	50,34	- 0,68
sin especificar	452.193,00	46,93	53,07		241.424,00	52,22	47,78	

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

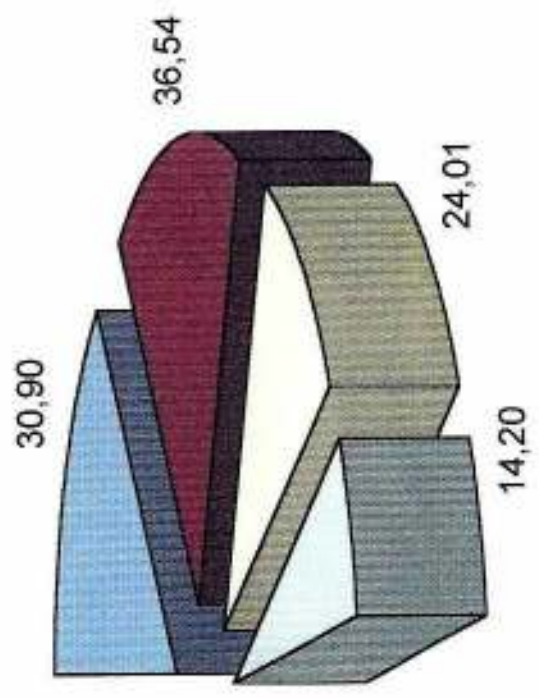
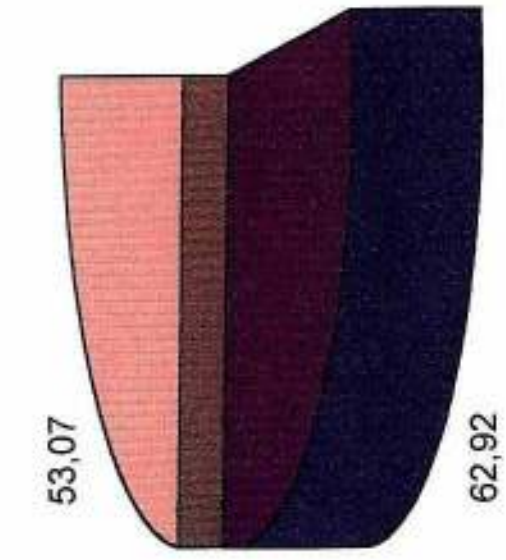
(1) No incluye personas que residen habitualmente en el exterior

**POBLACIÓN OCUPADA DE 10 AÑOS O MÁS POR CENSO Y SEXO SEGÚN SITUACIÓN DE EMPLEO, CENSO DE 1992 Y 2001 ( PORCENTUAL )**



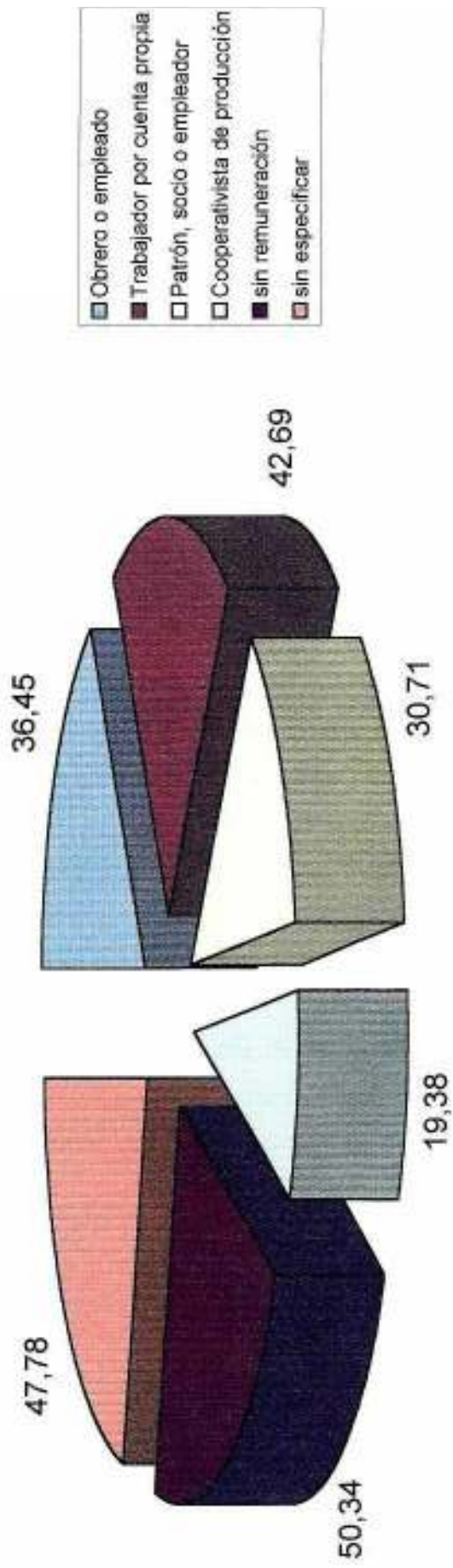


# Población femenina ocupada de 10 años o más Censo 1992 ( Porcentual )



- Obrero o empleado
- Trabajador por cuenta propia
- Patrón, socio o empleador
- Cooperativista de producción
- sin remuneración
- sin especificar

# Población femenina ocupada de 10 años o más Censo 2001 ( Porcentual )



**CUADRO 17:** Según el estudio realizado por el INE<sup>30</sup>, la participación de la mujer en el mercado laboral aumentó de 1992 al 2001 de 39.33% a 40.58% y de los hombres a disminuido de 60.67% en 1992 a 59.42 para el 2001.

De la población ocupada de 10 años o más dentro del grupo de Obrero o empleado, del total de 778.550 personas el 30.90% son mujeres en 1992 y para el 2001 de 1.157.098 personas el 36.45% pertenecen al sexo femenino, con respecto al sexo masculino para 1992 representan el 69.10 % y el 2001 el 63.55 %, población mayor en ambas gestiones a la femenina.

En la población de trabajadores por cuenta propia se ha dado un incremento de 16.83% de 1992 al 2001 en la población femenina y en la masculina no ha existido un incremento porcentual sino todo lo contrario, éste ha sufrido una reducción de 32.73 %; como patrón o socio empleador la mujer está ocupando una población reducida comparando con la de los varones de 24.04 % en 1992 y de 30.71 % en el 2001 presentando un incremento en ese período de 27.75 % , los varones presentan también una reducción de su población en un 8.82 %; de la población sin remuneración la mujer tiene la tasa más alta de 1991 que es de 62.92% en relación a los varones que es de 37.08% y el 2001 el 50.34% son mujeres y el 49.66% los hombres, señalando que de 1992 al 2001 la población femenina a presentado una reducción porcentual de un 21%; en todos los demás casos la mujer siempre representa un población inferior a la masculina.

---

<sup>30</sup> Instituto Nacional de Estadística, “ BOLIVIA CARACTERÍSTICAS DE LA POBALCIÓN “ – Censo Nacional de Población y vivienda 2001

CUADRO 16

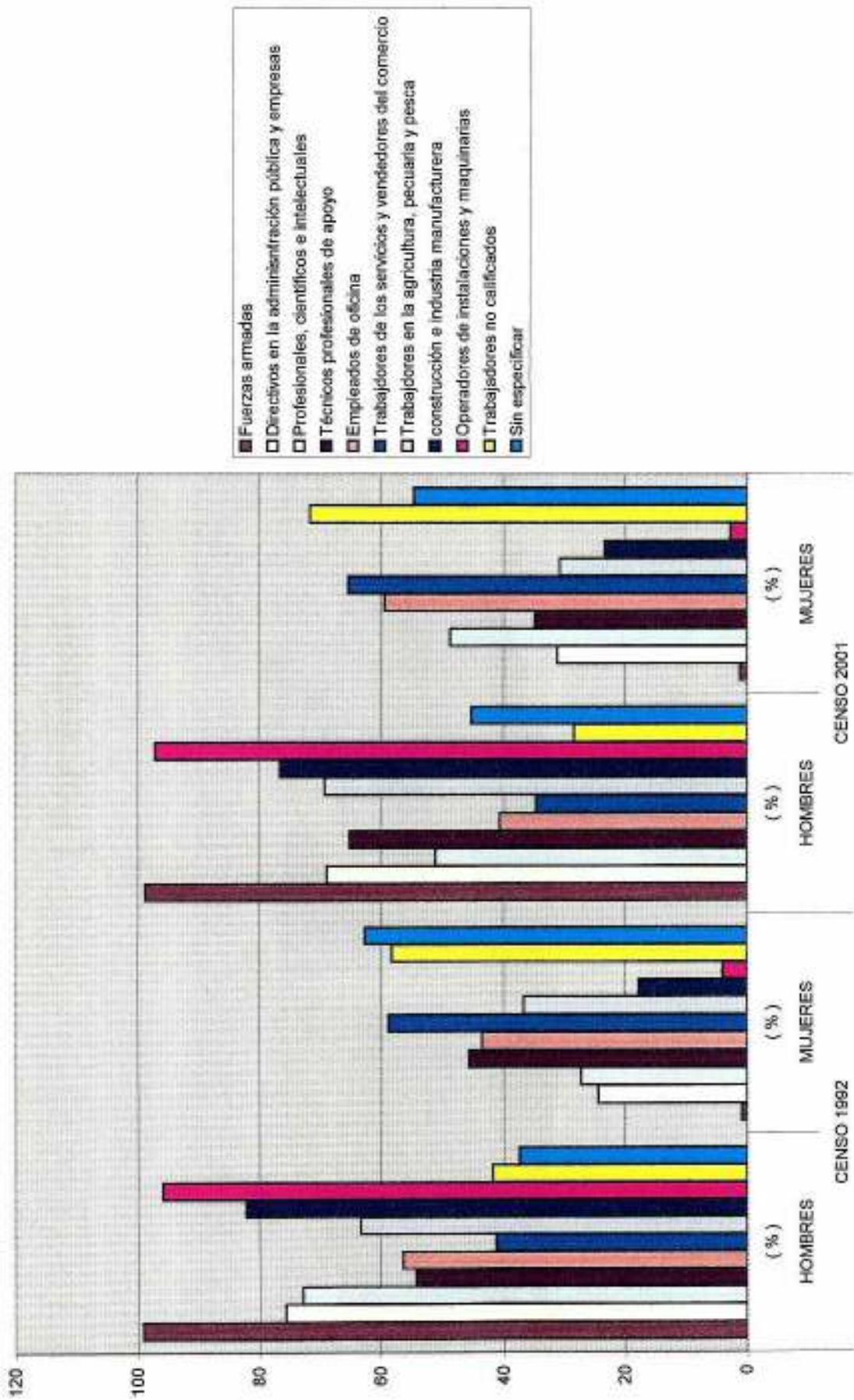
BOLIVIA: POBLACIÓN OCUPADA DE 10 AÑOS O MÁS POR CENSO Y SEXO SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL  
CENSOS 1992 Y 2001

GRUPO OCUPACIONAL	CENSO 1992			CENSO 2001				
	POBLACIÓN OCUPADA(1)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	DIFERENCIA HOMBRE - MUJER	POBLACIÓN OCUPADA(1)	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	DIFERENCIA HOMBRE - MUJER
<b>TOTAL</b>	<b>2431487</b>	<b>60,67</b>	<b>39,33</b>	<b>21,34</b>	<b>2996056</b>	<b>59,42</b>	<b>40,58</b>	<b>18,84</b>
Fuerzas armadas	6898	99,14	0,86	98,29	9062	98,86	1,14	97,73
Directivos en la administración pública y empresas	34299	75,63	24,37	51,25	51415	68,66	31,14	37,71
Profesionales, científicos e intelectuales	49422	72,82	27,16	45,65	166172	51,21	48,79	2,42
Técnicos profesionales de apoyo	147161	54,25	45,75	8,5	167205	65,15	34,85	30,29
Empleados de oficina	84947	56,38	43,62	12,77	97742	40,66	59,34	-18,69
Trabajadores de los servicios y vendedores del comercio	227656	41,27	58,73	-17,47	512982	34,65	65,35	-30,69
Trabajadores en la agricultura, pecuaria y pesca	932807	63,3	36,7	26,59	852489	69,28	30,72	38,57
Trabajadores en la industria extractiva, construcción e industria manufacturera	348644	82,16	17,84	64,31	544854	76,67	23,33	53,34
Operadores de instalaciones y maquinarias	125491	95,9	4,1	91,8	180125	97,21	2,79	94,42
Trabajadores no calificados	226753	41,86	58,14	-16,27	276031	28,32	71,68	-43,37
Sin especificar	247409	37,42	62,58		137979	45,41	54,59	

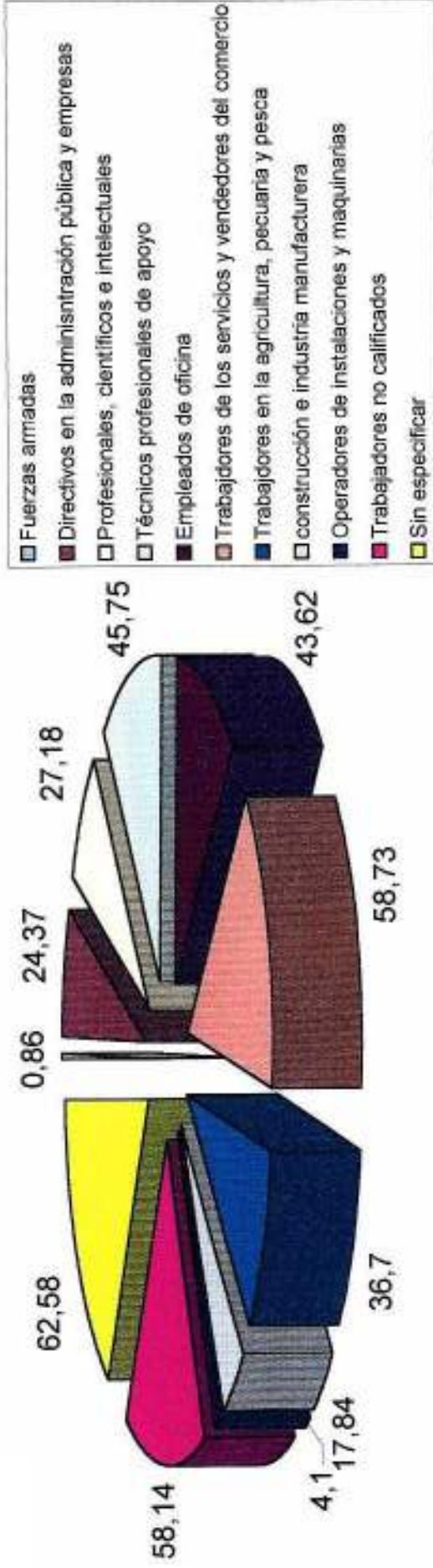
Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

(1) No incluye personas que residen habitualmente en el exterior

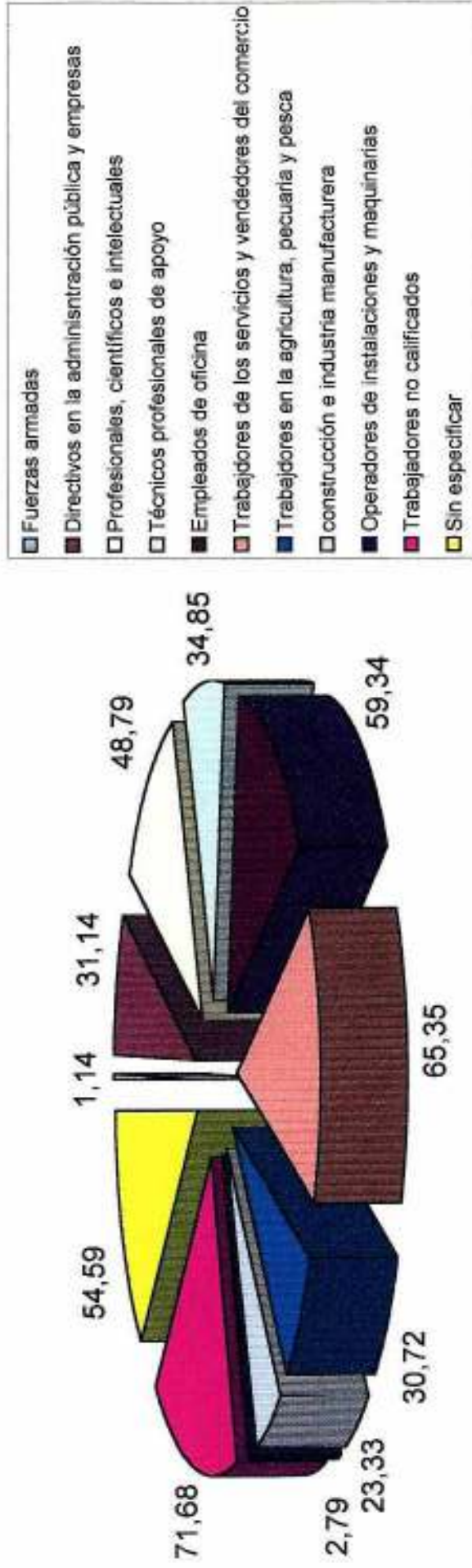
**POBLACIÓN OCUPADA DE 10 AÑOS O MÁS POR CENSO Y SEXO SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL - CENSOS  
1992 - 2001 ( PORCENTUAL )**



# Población femenina ocupada de 10 años o más según grupo ocupacional Censo 1992 ( Porcentual )



# Población femenina ocupada de 10 años o más según grupo ocupacional Censo 2001 ( Porcentual )



**CUADRO 18:** De la población profesional, científicos e intelectuales para 1992 del total de 49.422 personas el 27.18% son mujeres y el 72.82% son hombres; para el 2001 del total de 166.172 personas el 48.79% son mujeres y el 51.20% son hombres, se observa un incremento de un 79.59% para las mujeres y en los hombres una reducción de 29.68%.

Los técnicos y profesionales de apoyo de 1992 al 2001 en la población femenina han disminuido en 23.83% y la masculina se ha incrementado en un 20.09 %, en el área de servicios y vendedores de comercio las mujeres han sufrido un incremento de 1992 al 2001 de un 11.27% junto a los varones que ha sufrido una reducción de un 16.04 %; y en el trabajo no calificado la población femenina se ha incrementado en un 23.29% mientras que la masculina ha sufrido una reducción en un 32.35 %.



**CUADRO 19****BOLIVIA: POBLACIÓN PROFESIONAL OCUPADA  
1992 - 2001**

CENSOS	POBLACIÓN DE 19 AÑOS O MÁS			EDUCACIÓN SUPERIOR		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1992	1.551.209	1.665.194	3.216.403	184.769	139.924	324.693
2001	2.119.098	2.236.077	4.355.175	352.825	291.220	644.045

**PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES**

CENSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1992	35.989	13.433	49.422
2001	85.097	81.075	166.172

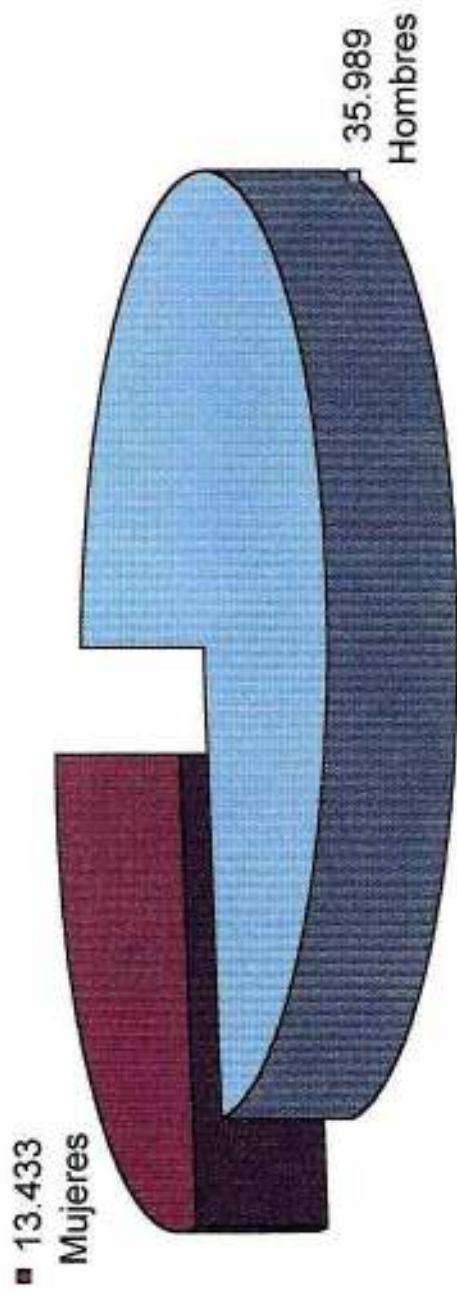
**TÉCNICOS PROFESIONALES DE APOYO**

CENSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1992	79.835	67.326	147.161
2001	108.934	58.271	167.205

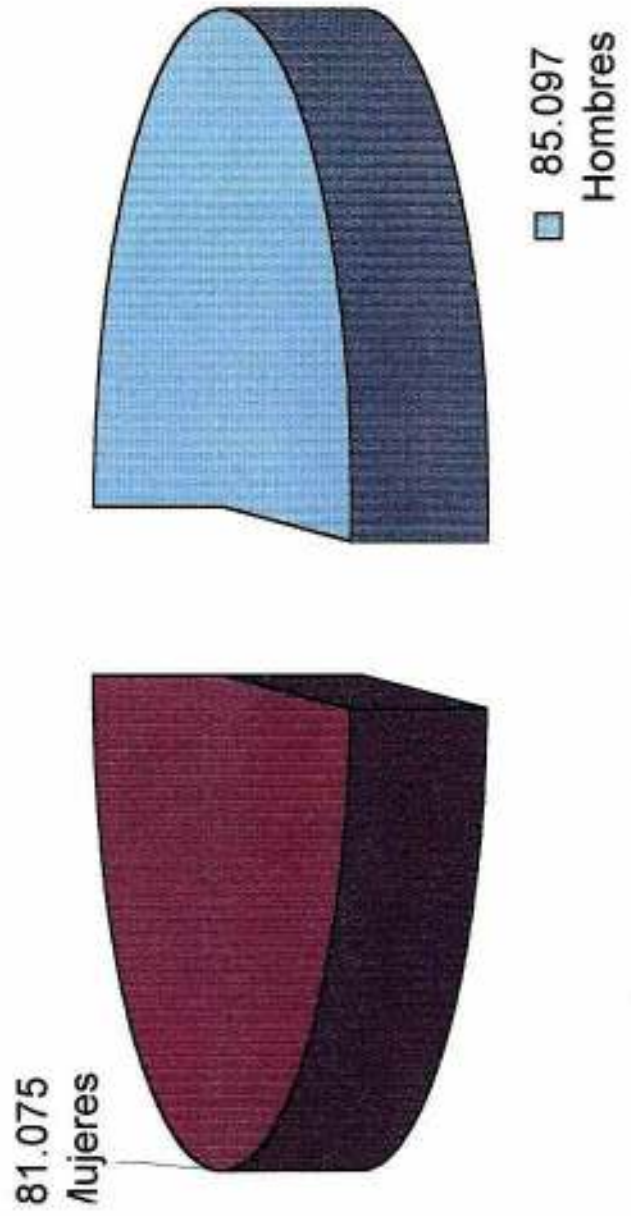
Elaboración Propia, con datos extractados del  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

# PROFESIONALES CIENTIFICOS E INTELLECTUALES

1992

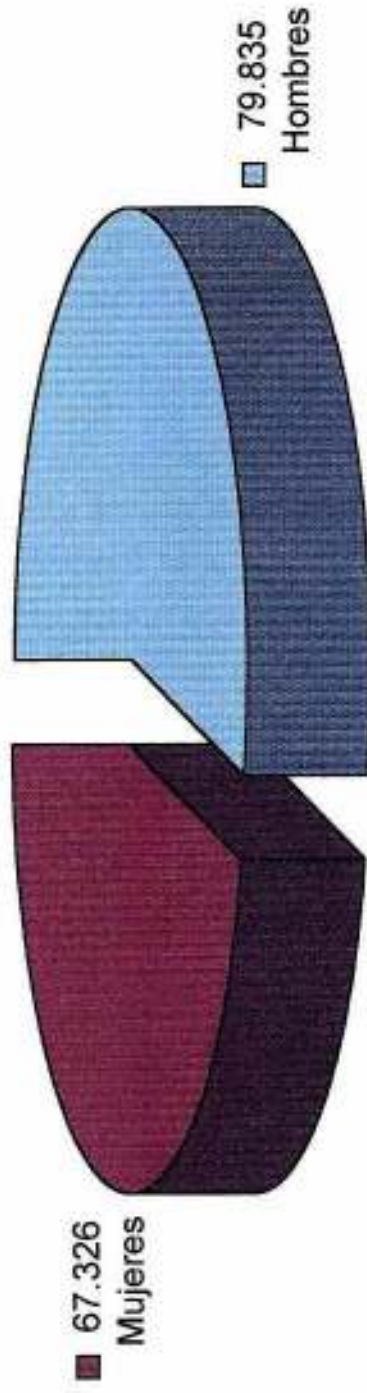


2001

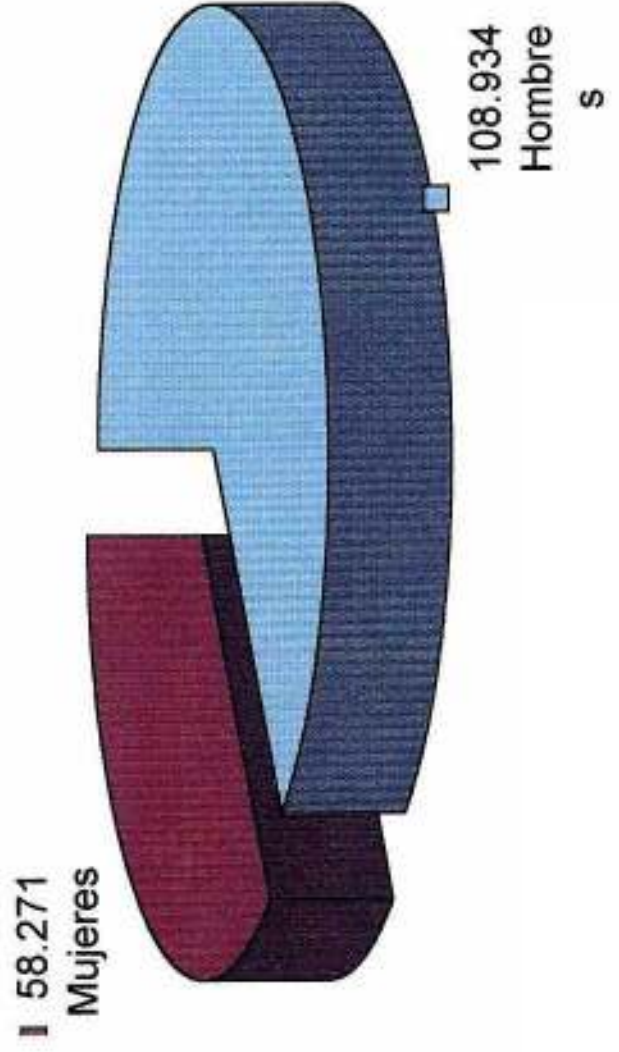


# TÉCNICOS PROFESIONALES DE APOYO

1992



2001



**CUADRO 19:** La información que se muestra en el cuadro anterior nos presenta la población de 19 años o más, cuantos han alcanzado la educación superior y cuantos se encuentran ocupados laboralmente en las áreas de profesionales científicos e intelectuales y el grupo de técnicos profesionales de apoyo, para las gestiones 1992 y 2001.

En 1992 de un total de 1.665.194 de mujeres 139.924 es decir el 8.4 % alcanzaron la educación superior ante 184.769 que es el 11.91 % de varones. De ellos 13.433 mujeres el 9.6 % se encuentran en el área de técnicos profesionales e intelectuales y 67.326 mujeres el 48.12 % en el área de técnicos profesionales de apoyo; con respecto a los varones que son un total de 2.119.098, son 35.989 el 19.48 % están en el grupo de profesionales científicos e intelectuales y 79.835 que son el 43.21 % en el grupo de técnicos profesionales de apoyo. La mujer representa una población inferior a la masculina.

En el 2001 son 2.236.077 mujeres, el 37.74 % es decir 291.220 mujeres alcanzan la educación superior, ante la población masculina que tiene un total de 2.119.098 hombres, 352.825 el 16.65 % alcanzan la educación superior. Del conjunto de mujeres que han alcanzado la educación superior 81.075 mujeres el 27.84 % se encuentran en el área de profesionales científicos e intelectuales, del total de hombres que igualmente han alcanzado la educación superior 85.097 el 24.12 % se encuentran en el área de profesionales científicos e intelectuales., con respecto a la población de técnicos profesionales de apoyo las mujeres son 58.271 el 20.01 % y los hombres 108.934 que son el 30.87 %.

En éstos cuadros se puede observar que las mujeres representan una población menor a la masculina. Es necesario ver que las mujeres tienen que enfrentar un mundo en el cual el hombre es la mayoría en una buena dimensión de oportunidades y ocupaciones existentes. Es así que seguimos observando que aún existe la desigualdad con respecto a la profesionalización y ocupación de la mujer.

**CUADRO 20**

**ANÁLISIS DE LDS DATOS OBTENIDOS DEL MININSTERIO DE TRABAJO**

**CUADRO DE LA ESCALA SALARIAL  
BANCA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LA PAZ  
( Expresado en Bolivianos )**

Escala Salarial Bs.	2001				%		
	H	M	Total	H	M		
1	39	33	72	24	26		
2001	56	11	67	34	9		
4001	3	10	13	2	8		
6001	22	58	80	13	46		
8001			0	-	-		
10001		15	15	-	12		
12001	1			1	-		
14001	26			16	-		
16001	2			1	-		
18001				-	-		
20001	15		15	9	-		
<b>TOTAL</b>	<b>164</b>	<b>127</b>	<b>291</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Mininsterio de Trabajo

Hombres 120 41 % sobre el total  
Mujeres 112 38 % sobre el total

CUADRO 21

RELACIÓN EMPLEO Y JERARQUÍA  
BANCA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LA PAZ

Cargo	Total	%	2001			Valor Relativo		
			Valor Absoluto			H	M	M
			H	M	M			
Gerentes	20	7	20			12	-	
Sub Gerentes	5	2	5			3	-	
Asesor	70	24	42	28		25	22	
Auxiliares, secretarías y cajeros	142	49	48	94		29	75	
Otros	54	19	50	4		30	3	
<b>TOTAL</b>	<b>291</b>	<b>100</b>	<b>165</b>	<b>126</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo

Ahora toca observar la situación en el sector de la Banca privada de la ciudad de La Paz, de la información obtenida del Ministerio de Trabajo.

**CUADRO 20:** Analizando la escala salarial correspondiente a la gestión 2001, de cinco Bancos del sistema: Banco Do Brasil S.A., Banco Mercantil S.A., Banco Bisa S.A., Banco Económico S.A. y Banco Unión S.A., se advierte que las mujeres en un 38 % comparten con los varones que tienen el 41% una situación de igualdad de condiciones en los niveles bajos de la escala salarial, es decir, menores a Bs. 8.000.- mes , en tanto que , para los niveles salariales superiores a Bs. 12.000.- mes, se advierte en su totalidad corresponde únicamente a varones ( 44 personas ), con ninguna mujer presente en dichos niveles salariales altos.

Estos hechos, reafirman y corroboran lo sostenido en la presente Tesis.

**CUADRO 21:** En el año 2001, sobre de un total de 35 gerentes y subgerentes de cinco Bancos del sistema (Banco Do Brasil S.A., Banco Mercantil S.A., Banco Bisa S.A., Banco Económico S.A. y Banco Unión S.A. ), la participación femenina de cargos gerenciales es cero, sin embargo se observa una preeminencia de la mujer en funciones de auxiliares, secretarias y cajeras.

En efecto sobre 194 personas que se encuentran en el grupo de auxiliares, secretarios y cajeros 94 son mujeres y representan el 66 %. Estos demuestran que la situación de la mujer aún es discriminada con respecto a la ocupación de cargos en posiciones gerenciales. Éste panorama también reafirma lo sostenido en la presente Tesis.

## **CAPÍTULO V**

### **EL EMPLEO DE LA MUJER PROFESIONAL EN EL SECTOR BANCARIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE LA PAZ**

Se considera al liderazgo como una situación exclusiva para el sexo masculino; pero para el siglo XXI, es necesario que el cambio se vaya dando cada día más y más, pues es ella, la mujer que ha sabido abrirse camino en los ámbitos laboral, político y social. Este hecho implica y explica, la aparición de una amplia teoría y práctica al respecto.

Desde tiempos remotos se ha considerado a la mujer sólo como hija, esposa, objeto sexual, madre y amiga, además de tener algunas debilidades como es; el mal humor e hipersensibilidad. Esto ocasionó muchos acontecimientos sociales para conseguir reconocimiento y otros logros gracias a sus habilidades intelectuales y humanas.

El reconocimiento para que la mujer goce de todos los beneficios que se dan al sexo opuesto es todavía insuficiente, la mujer sigue sufriendo de algunas situaciones que la perjudican en el desenvolvimiento laboral y educativo.

Todo esto ha permitido que la mujer, poco a poco, ingrese en puestos importantes que antes eran exclusivos para los varones.

La mujer tiene una inteligencia peculiar y propia, en la práctica ya se ha constatado que puede trabajar bajo presión, es ágil en la toma de decisiones y mantiene el control en situaciones críticas.

La contraparte no ve las cosas de ésta manera, es decir, que la mujer haya conseguido tanto y se la empiece a considerar como un ser también productivo e independiente; es



opinión de psiquiatras y psicólogos que los hombres no lo acepten como si nada, por que a ellos se les ha enseñado a considerarse un ser superior y a representar el rol de jefe de familia. Así mismo en la cultura machista que predomina en América Latina no se admite fácilmente que la mujer posea mejor posición laboral, todo debido a que la educación y normas sociales han predeterminado el lugar de la mujer como el hecho de que ellas sólo tienen la obligación de atender al hombre, entonces cuando ellas obtienen logros profesionales más destacados, logros en los cuales el varón se ve superado, ellos suelen pensar que serán manipulados, serán mandados, serán objetos desechables..

Hoy en día las cosas han cambiado y es común ver que hombre y mujer trabajen, dividan los gastos de la casa; situación que les permite compartir responsabilidades, seguir desarrollándose de manera profesional; pero se presentan ocasiones en que uno de los dos tiene un cargo superior al otro, donde si la mujer tiene el cargo más alto, al hombre le desagrada, y suelen sentir celos por que su pareja sea mejor que él, que es lo que en realidad les molesta.

Se han realizado varias campañas sobre la igualdad de género y al mismo tiempo se han originado una serie de documentos que apoyan dicha situación; pero ninguno de los dos casos ha tenido el efecto correspondiente como para que la situación de la mujer cambie de modo que las oportunidades que ella tenga sean igual que al de los hombres.

Es una gran ayuda las instituciones y organismos que se dedican a mejorar la situación de la mujer; pero la ayuda no alcanza los niveles que se desearía y los resultados que se quisieran, la mujer sigue siendo marginada laboralmente y relegada a responsabilidades predeterminadas.

## **5.1 LA MUJER EN EL SECTOR DE LA BANCA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LA PAZ.**

El tema se concentra en la mujer profesional y su intervención en el mercado de trabajo, para ello se ha realizado la investigación en el sector de la Banca privada de la ciudad de La Paz, donde se tiene una presencia muy marcada de mujeres que se desenvuelven en las diferentes áreas de dichas instituciones; por tanto a continuación corresponde el análisis de la información obtenidos en la encuesta realizada a las instituciones bancarias, información que nos muestran un panorama sobre el tema de estudio que nos ayudan a confirmar a contrastar con la hipótesis planteada.

### **5.1.1 ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS SEGÚN ENCUESTA**

Los Bancos del sistema privado donde se realizó las encuestas fueron:

- BANCO DE SANTA CRUZ
- BANCO UNIÓN
- BANCO GANADERO
- BANCO ECONÓMICO
- BANCO NACIONAL DE BOLIVIA

En cada unidad se pudo observar algunos aspectos generales los que saltan a primera vista, que se mencionan a continuación:

1. BANCO DE SANTA CRUZ, se observa un incremento salarial, prima el hecho de que los cargos de supervisión lo ocupen más los varones y los cargos de secretarías y cajeras sean para las mujeres.

Se presenta un solo caso que siendo mujer y egresada de la Universidad, ocupe un cargo de auxiliar de Cámara.

2. BANCO UNIÓN, con respecto a los salarios éstos tienden a incrementarse y a disminuir de acuerdo a los ascensos que se den e incluso tomando en cuenta su nivel educativo y en algunos casos se mantienen intactos sin variaciones. El trato hombre y mujer se presenta sin distinción.
3. BANCO GANADERO, los salarios se mantienen sin variación para algunos, para otros se da un incremento según el nivel educativo, el cargo en el que desempeña o por darse simplemente.

A primera vista la situación de sexo no afecta para ningún tipo de decisión.

4. BANCO ECONÓMICO, al igual que en las anteriores entidades bancarias, existe incrementos salariales como también se dan casos en los que no existe variación, y los incrementos se dan por el nivel académico alcanzado, más que por otras razones.
5. BANCO NACIONAL DE BOLIVIA, presenta las mismas características con respecto al trato salarial que en las anteriores instituciones.

Para los casos de incrementos, éstos se dan por antigüedad, nivel académico, ascensos obtenidos, etc..

Con respecto a los cargos de la mujer presenta más un historial de desenvolvimiento de secretarías que de cargos de dirección, ocupados más por los varones.

Es opinión de las personas que trabajan en las instituciones mencionadas, es que no se tiene preferencias laborales ni salariales tomando en cuenta el sexo; es algo para realzar el trabajo que dichas instituciones realizan para no hacer sentir tal situación de desigualdad dentro de su ambiente de trabajo; pero sí bien también es cierto que apenas dos mujeres están ocupando cargos elevados y con sueldos elevados con relación al

conjunto de las mujeres en comparación con los varones que son un número mayor con cargo elevados y salarios elevados.

Es importante mencionar y realzar la disponibilidad en colaborar a estudios como este por parte de los varones en posición ejecutiva en cambio existe cierta negación y rechazo a colaborar por mujeres que se encuentran desempeñando actividades de importancia.

Con respecto a la etapa de gestación en la mujer, ellas opinión que no les en sus oportunidades laborales, si embargo sólo una de ellas se encontraba en esa situación. Por su parte los varones veían con preocupación dicha situación, según su opinión es una desventaja para la mujer el hecho de encontrarse en estado de gestación.

A continuación observaremos los resultados obtenidos del estudio realizado con las instituciones bancarias privadas en la ciudad de La Paz.

CUADRO 22

CUADRO DE LA ESCALA SALARIAL  
BANCA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LA PAZ  
( Expresado en Bolivianos )

Escala Salarial Bs.	2002				%	
	H	M	Total	H	M	
1	22	10	32	48	34	
2001	13	13	26	28	45	
4001	7	6	13	15	21	
6001	3		3	7	-	
8001						
10001	1		1	2	-	
12001						
14001						
16001						
18001						
20001						
más			0			
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas

Hombres 45 60 % sobre el total  
Mujeres 29 40 % sobre el total

CUADRO 23

RELACIÓN EMPLEO Y JERARQUÍA DE LOS ENCUESTADOS  
BANCA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LA PAZ

Cargo	Total	%	2002							
			Valor Absoluto		Valor Relativo		M			
			H	M	H	M				
Gerentes										
Sub Gerentes	1	1	1							-
Asesor	14	19	12	2	2	26	7			
Auxiliares, secretarías y cajeros	56	75	29	27	63	93				
Otros	4	5	4		9					
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>			

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas

**CUADRO 22:** El análisis del cuadro desarrollado sobre la base de la encuesta realizada en noviembre del 2002, nos muestra la escala salarial correspondiente al personal encuestado de cinco Bancos del sistema ( Banco de Santa Cruz, Banco Unión, Banco Ganadero, Banco Económico y Banco Nacional de Bolivia ). Se observa el total de las mujeres que representa el 39 % de la población, se encuentra en los niveles bajos de la escala salarial (menores a Bs. 8.000.-); pero también podemos observar que un buen número de varones el 60 % está dentro de la misma situación de la mujer.

Para los niveles salariales superiores a Bs. 8.001.-, se observa que corresponde a solo un varón, con ausencia total de presencia femenina.

Todos estos aspectos reafirman lo sostenido en la presente Tesis.

**CUADRO 23:** Según los datos extraídos de la encuesta realizada, se observa lo siguiente:

Dentro del grupo de gerentes y subgerentes, la participación femenina es cero, solo se advierte la presencia de solo un varón; así como la presencia de la mujer es menor en algunas funciones, también se observa funciones donde la concentración de la misma es mayor como lo es en las funciones de auxiliares, secretarias y cajeras, es así que de 56 empleados 27 son mujeres ( 48 % ) ante 29 varones ( 52 % ). Con respecto al grupo de asesores se encuentran 2 mujeres que representa el 14% con relación a 12 varones el 86% sobre el total de 14 personas.

Es claro que la presencia femenina no es alentadora en el sector Bancario de la ciudad de La Paz, la discriminación está presente con respecto a la ocupación de la mujer en cargos gerenciales como en la retribución salarial.

**CUADRO 24****NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS POR EDAD Y SEXO**

EDAD	SEXO		TOTAL
	Masculino	Femenino	
17 años		2 7%	2 3%
20-25 años	5 11%	3 10%	8 11%
26-30 años	18 39%	13 45%	31 41%
31-35 años	9 20%	2 7%	11 15%
36-40 años	8 17%	1 3%	9 12%
41-45 años	2 4%	4 15%	6 8%
46-50 años		1 3%	1 1%
50-60 años	1 2%		1 1%
No respondió	3 7%	3 10%	6 8%
TOTAL	46 100%	29 100%	75 100%

Fuente: Elaboración Propia sobre la base de encuestas.

**CUADRO 24:** Con respecto a la edad encontramos que la mayor concentración de la población masculina con un 39% se encuentra entre los 26 y 30 años de edad; y la población femenina también se encuentra mayormente concentrada con un 45% entre los 26 y 30 años de edad.

Del total de la muestra encuestada que son 75 personas, el 61% son varones y el 39% mujeres.



**CUADRO 25****ESTADO CIVIL POR SEXO**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>SEXO</b>		<b>TOTAL</b>
	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	
Soltero	14 31%	10 34%	24 32%
Casado	30 65%	14 48%	44 59%
Divorciado	1 2%	4 14%	5 7%
Concuvino	1 2%		1 1%
Viuda		1 4%	1 1%
<b>TOTAL</b>	46 100%	29 100%	75 100%

Fuente : Elaboración propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 25:** El 65% de la población masculina se encuentra con el estado civil de casado y el 30% como solteros, de la población femenina 48% se encuentra casada y el 34% soltera; con respecto a los divorciados constituyen una población mayor, donde la mujer es jefa de familia y bajo cuya dirección se manejan sus hogares.

**CUADRO 26****NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO SEGUN SEXO**

NIVEL EDUCATIVO	SEXO		TOTAL
	Masculino	Femenino	
Bachiller	3 7%	3 10%	6 8%
Universitario	13 28%	4 14%	17 23%
Técnico Medio	6 13%	7 24%	13 17%
Técnico Superior	3 7%	3 10%	6 8%
Egresado	11 24%	6 21%	17 23%
Titulado	10 21%	6 21%	16 21%
TOTAL	46 100%	29 100%	75 100%

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 26:** Las oportunidades educativas para los varones son más flexibles que para las mujeres.

Observando el cuadro, vemos que la mujer sigue siendo limitada para recibir una educación y es su situación la que tiene mucha influencia, es la mujer la que debe cumplir una diversidad de roles y responsabilidades, situaciones que ocupan parte del tiempo que podría dedicar a superarse intelectualmente.

En la información presentada, vemos que el 14 % de las mujeres alcanzan a tener estudios universitarios en relación al 28 % de varones. Con respecto al nivel de técnico superior ( secretarias, contador, etc. ) las mujeres son el 10 % y los varones el 7 % .

Para el caso de egresados son mujeres el 21 % y varones el 24 %; y los que alcanzaron la titulación las mujeres representan el 21 % del total de su grupo y los varones el 21 %.

**CUADRO 27****NÚMERO DE PERSONAS QUE ESTUDIAN EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS POR SEXO**

INSTITUCIÓN	SEXO		TOTAL
	Masculino	Femenino	
Pública	14 30%	8 28%	22 29%
Privada	26 57%	16 56%	42 56%
Otro	1 2%	1 3%	2 3%
No respondió	3 7%	3 10%	6 8%
Público y privado	2 4%		2 3%
Privado y otro		1 3%	1 1%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b> <b>100%</b>	<b>29</b> <b>100%</b>	<b>75</b> <b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 27:** Con respecto de cuál fue la institución educativa por la que optaron para estudiar las personas encuestadas, y es que aún aquí se observa que el varón tuvo más oportunidades de asistir a una institución privada, debido principalmente que la familia es la que más apoya al varón y que no tienen tantas otras responsabilidades como para escoger la otra opción. La mujer, en cambio no recibe tanto apoyo y es ella misma que ha veces debe cubrir sus estudios y si no es el caso es la más afectada por situaciones otras situaciones como el ser madre o ser al mismo tiempo padre y madre. La familia también juega un rol importante, porque es dentro de ella que se van creando las ideas de desigualdad de oportunidades y favoritismos, entregando el padre más a unos que a otros hijos o hijas.

**CUADRO 28****CARRERA U OFICIO**

CARRERA U OFICIO	SEXO		TOTAL
	Masculino	Femenino	
Adm. De Empresas	13	6	19
Economía	4	1	5
Derecho	1	3	4
Cont. Pública-Audito	13	7	20
Ingeniero Agrónomo	1		1
Ingeniero Sistemas	1		1
Ingeniería Comercial	2	2	4
Informática	1		1
Comunicación Social	1		1
Cobrador	1		1
Empleado Bancario	1	2	3
Técnico Bancario	1	1	2
Secretaria		4	4
Programador	2		2
Técnico en Mercadeo		1	1
No respondió	4	2	6
TOTAL	46	29	75

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 28:** Observando el cuadro, se concluye que existe predominio de los varones sobre las profesiones económicas con 13 varones ante 7 mujeres, informática donde sólo se observa la presencia de 1 sólo varón y todo lo que se relaciona con el campo de la computación; las áreas en las que se encuentra concentrada la mayor población femenina encuestada es la de Administración de Empresas con 6 mujeres con respecto al total del grupo de mujeres; pero cuando la comparación o el análisis se lo hace ante el conjunto, el número de mujeres es menor ante el total de varones que son 13. Es claro el panorama que se observa no es sólo la población femenina inferior a la masculina, sino que también es inferior con relación a los grupos de las carreras u oficios en los cuales se desenvuelvan y por supuesto encontramos una notoria ocupación femenina en el grupo de empleadas bancarias y secretarias.

Un número de mujeres representativo, se desenvuelve en las tareas de cajeras, auxiliar de algún departamento, como también responsables de la central telefónica, secretarias, encargadas de algún tipo específico de trabajo, oficios con los cuales se ha caracterizado la mujer; en muchos casos ellas alcanzan a un nivel educación superior de egresado en alguna carrera más que todo de finanzas, otros están cursando la universidad, otras son técnico superior y medios como también un número mínimo de bachilleres, a pesar de ello no son ubicadas en cargos de dirección. Son sólo seis las mujeres que se encuentran tituladas, es decir, que han culminado sus estudios universitarios llegando a rendir el examen u otro para sacar él título e provisión nacional, las seis se encuentran desenvolviéndose en cargos acordes con su profesión; pero sólo dos de ellas se encuentran bien remuneradas, de las otras cuatro su remuneración no está acorde con su profesión ni las tareas que realizan en comparación con los varones.

Los varones se encuentran con mayores opciones y beneficios dentro de sus instituciones, están mejor remunerados, ocupando cargos de acuerdo a su profesión, y en el cual una minoría de ellos forma parte del conjunto en el cual se encuentra ubicada la mujer.

Como se ve, el nivel educativo no es un factor predominante al momento de ubicar a la mujer en algún cargo, resulta algo alarmante que contando con mujeres preparadas no se aproveche su potencial como es debido en el campo laboral; entonces se ve claramente que influye su sexo, porque se la encasilla siempre en oficios característicos para “ellas”, es decir, son relegadas a cargos inferiores y cuyas remuneraciones no están a los mismos niveles de los cuales el varón goza.

Con respecto a la permanencia de las mujeres a diferencia de los varones presenta situaciones de desigualdad, existen mujeres que se han mantenido por mucho tiempo en un cargo dentro la institución sin ser promovida.

En el estudio se realizaron varias preguntas sobre las ventajas y desventajas que se pueden presentar según su situación, y es de allí que se pudo observar lo siguiente:

**CUADRO 29**

**LAS MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES ES RESULTADO DE LA FORMACION PROFESIONAL QUE SE TENGA**

	SEXO		TOTAL
	Masculino	Femenino	
Cree que con un mayor nivel de formación educativa y académica tendría mejores oportunidades laborales			
Sí	46 100%	25 86%	71 95%
NO		4 14%	4 5%
<b>TOTAL</b>	46 100%	29 100%	75 100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 29:** Ante la pregunta de que si con un mayor nivel educativo y académico tendría mejores oportunidades laborales, el 100% de los varones respondió que sí, lo que nos indica que para ellos es importante tener una instrucción educativa; pero sólo el 86% es decir 25 mujeres de 29 indican que Sí es importante el nivel educativo para conseguir mejores oportunidades laborales y el 14% o sea 4 personas dicen que no es importante.

Puede ser que sea por el factor de las condiciones en que la mujer debe estudiar asumiendo en algunos caso roles dobles y de mucha responsabilidad familiar y personal, lo que le imposibilitan o le hacen difícil continuar con una carrera, además esta el hecho de la educación femenina enmarcada en estereotipos que encuadran a la mujer, prioritariamente en el desenvolvimiento familiar y domestico.

**CUADRO 30****UN MAYOR NIVEL DE FORMACIÓN EDUCATIVA Y ACADÉMICA DA  
LUGAR A MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES**

<b>Cuál es su nivel Educativo</b>	<b>Cree que con un mayor nivel de formación educativa y académica tendría mejores oportunidades laborales</b>		<b>TOTAL</b>
	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
Bachiller	6 100%		6 100%
Universitario	17 100%		17 100%
Técnico Medio	13 100%		13 100%
Técnico Superior	6 100%		6 100%
Egresado	16 94%	1 6%	17 100%
Titulado	13 81%	3 19%	16 100%
<b>TOTAL</b>	<b>71 95%</b>	<b>4 5%</b>	<b>75 100%</b>

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 30:** Son los Universitarios, egresados y los titulados que piensan que el hecho de tener un mayor nivel de formación educativa y académica les daría mayores oportunidades laborales, a pesar de todo es así mientras más avanza el mundo exige niveles de instrucción superiores.

**CUADRO 31****UN MAYOR NIVEL DE FORMACIÓN EDUCATIVA Y ACADÉMICA  
IMPLICA MEJORES OPORTUNIDADES SALARIALES**

	SEXO		TOTAL
	Masculino	Femenino	
Cree que con un mayor nivel de formación educativa y académica tendría mejores oportunidades salariales			
Sí	44 96%	24 83%	68 91%
NO	2 4%	5 17%	7 9%
TOTAL	46 100%	29 100%	75 100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 31:** Las oportunidades salariales mejorarían considerablemente con un mejor nivel educativo más alto, por lo menos en ambos casos tanto para varones como para mujeres. El 96% de los varones y el 83% de las mujeres opinan que sí; y el 4% de los varones y el 17% de las mujeres opinan que su nivel educativo no proporciona ningún provecho para obtener mejores oportunidades laborales.



**CUADRO 32****EL PERTENECER AL SEXO OPUESTO SIGNIFICA TENER MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES**

	SEXO		TOTAL
	Masculino	Femenino	
Cree que si fuera del sexo opuesto al que pertenece usted tendría mejores oportunidades laborales			
Sí	5 11%	8 28%	13 17%
NO	39 85%	21 72%	60 80%
No respondió	2 4%		2 3%
TOTAL	46 100%	29 100%	75 100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 32:** A primera vista la mujer piensa que su condición femenina no es predominante para obtener mejores oportunidades laborales son 21 mujeres del total de 29, es decir el 72% de ellas que piensa así, y sólo el 28% piensa lo contrario que su condición de ser mujer influye en sus oportunidades laborales lo que se convierte en una desventaja.

Con respecto al varón el 85% piensa que nada tiene que ver su sexo en las oportunidades laborales y el 11% piensa que ser del sexo femenino le daría más ventajas y oportunidades en el campo laboral.

Pero observando el oficio en el cual se desenvuelve la mujer, no está gozando de un trato equilibrado al del varón si se presenta la discriminación por sexo, otro tema es el que ellas mismas no estén prestando atención al mundo en el cual se están desarrollando.

**CUADRO 33****LA SITUACIÓN DEL ESTADO CIVIL, INFLUYE EN LAS OPORTUNIDADES  
LABORALES**

	SEXO		TOTAL
	Masculino	Femenino	
Cree que la situación de su estado civil influye en sus oportunidades laborales			
Sí	11 24%	9 31%	20 27%
NO	34 74%	20 69%	54 72%
No respondió	1 2%		1 1%
TOTAL	46 100%	29 100%	75 100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 33:** La mayoría, es decir, más del 50% de las mujeres piensa que su estado civil no es problema en sus oportunidades laborales, en el caso de los varones pasa lo mismo más del 50% piensa que su situación de estado civil no influye en sus oportunidades laborales.

**CUADRO 34****LA ETAPA DE GESTACIÓN PARA LAS MUJERES INFLUYE SUS OPORTUNIDADES LABORALES**

	SEXO		TOTAL
	Masculino	Femenino	
En el caso de las mujeres en etapa de gestación maternal, influye éste en sus oportunidades laborales			
Sí	18 39%	24 83%	42 56%
NO	10 22%	3 10%	13 17%
No respondió	18 39%	2 7%	20 27%
TOTAL	46 100%	29 100%	75 100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas

**CUADRO 34:** Como es de suponerse la mayoría de las mujeres, el 83% de ellas piensa que sí el hecho de encontrarse en etapa de gestación maternal influye mucho en sus oportunidades laborales. Como ya lo dijimos muchas de las instituciones rehuyen a obligaciones con la mujer en cinta y el trato especial que se le debe dar.

Los varones el 39% piensa que también influye la maternidad de la mujer en sus oportunidades laborales y el 22% piensa que no.

A pesar de que cada institución cuida muy bien la no percepción de la desigualdad de género, es algo que se debe tomar en cuenta para realizar posteriores investigaciones, ya que eso no desvía la realidad que sí existe la desigualdad para con el trato, las oportunidades y remuneraciones que se da a las mujeres con respecto a los varones, no

se reconoce la capacidad de trabajo que ellas tienen, se las relega a cargos con responsabilidades en su mayoría ya predeterminadas para las mujeres.

Es de notar que la mayoría del personal es del sexo masculino es una proporción mayor a la femenina, con responsabilidades y ocupando cargos de decisión, en muchos casos con remuneraciones altas.

La mínima parte de la población masculina se encuentra con remuneraciones bajas; pero también se debe al cargo en el cual se están desarrollando por la capacidad que tiene.

Entonces se deduce que sí existe la desigualdad de oportunidades en el campo laboral bancario, de modo que la incorporación profesional de la mujer en dicho campo no se da con igualdad y equidad con respecto al varón.

Tener una formación académica superior desde todo punto de vista resulta ser una gran ventaja para poder acceder a mejores oportunidades en todos los campos; a pesar de eso, la mujer tropieza con el problema de la discriminación, mismos que limitan, en su gran mayoría a poder proseguir y concluir su educación por cumplir con roles que son característicos de la mujer.

Situación por la cual incorporarse al mercado laboral resulta difícil, no quiere decir que no se puede, sino que la mujer no es reconocida cuando presenta los méritos necesarios para estar presente y ocupando lugares de decisión y responsabilidad acordes a su nivel académico alcanzado.

Siempre se la ha visto con ojos de secretaria, recepcionista, cajera, auxiliar, en fin personal de apoyo, el que no ha dejado de ser un oficio honesto; pero sí muchas mujeres se encuentren preparadas para otras áreas de mayor importancia.

El sector bancario como ya lo hemos observado no es una institución diferente a todas las demás, es una institución en la que podemos observar a primera vista mujeres y hombres que se están desempeñando en diferentes cargos, cargos de importancia en los que prima el sector masculino con remuneraciones considerables y cuyo nivel académico no siempre es el deseado, círculo en que sólo se desempeñan dos mujeres con un nivel educativo aceptable; pero no con remuneraciones similares al nivel masculino.

Del resto de las mujeres, una buena parte de ellas se encuentra cursando niveles de educación superior e incluso ya son egresadas, ocupadas en cargos como siempre característicos para mujeres y cuyas remuneraciones son inferiores al compararlas con la de los varones, los que incluso se benefician con incrementos salariales.

## **5.2 SITUACION LABORAL Y SALARIAL DE LA MUJER EN LA BANCA.-**

La educación, uno de los elementos principales en la vida del hombre, presenta una fuerte tendencia - desde hace algunos años - hacia la igualdad; no ocurre lo mismo, con el empleo y los salarios o el acceso de la mujer a los medios de producción sin restricciones.

El análisis de la situación ocupacional de la mujer en la Banca ( Cuadro 23) nos permite observar que en los cargos jerárquicos todavía existe un predominio de los varones; siendo evidente que las mujeres se encuentran en una situación de desventaja: La proporción de varones que se encuentran en cargos jerárquicos es de 2% y de las mujeres 0%; en otros cargos de dirección, los hombres están con un 26% y las mujeres con un 7% del total de cada grupo consultado.

Hasta ahora se ha visto que las mujeres son poco valoradas como mano de obra, no se las considera como seres productivos sino como seres reproductivos; pero, son ellas las que constituyen el sector más numeroso de la población económicamente activa. Según datos proporcionados por el INE las mujeres trabajadoras conforman un total de 986.697

y son varones 1.475.183, y durante la gestión 1992 al 2002, la participación de la mujer en el mercado laboral se ha incrementado de un 39% a 41% y la de los hombres ha disminuido de 61% a 59%. marcándose claramente la diferencia y el ascenso femenino entre ambos periodos.

Es más, según el cuadro 19 tenemos que del total de 139.924 mujeres profesionales trabajando, sólo el 10% se encuentra desenvolviéndose como profesional y el 48% se desempeña en cargos de apoyo; en tanto que el varón de un total de 184.769, el 19% esta desenvolviéndose profesionalmente y el 19% como personal de apoyo.

En el sistema bancario existe similitud en su conjunto; en donde la inserción de la mujer al mercado del trabajo y por ende a su ocupación en cargos de dirección no se da, porque prima el sexo, a pesar de constituir un grupo significativo - como se dijo anteriormente - en la población económicamente activa y por ende ser parte contribuyente a los ingresos del país.

Entonces, la situación de la mujer con respecto al trabajo no ha mejorado significativamente, no se le reconoce el derecho a trabajar y ganar igual que el hombre; pues, todavía se tiene el pensamiento de que ella no aporta, sino que solamente es un apoyo en las actividades que el hombre realiza, siendo que la jornada femenina como lo indica Mirian Suarez, Directora de la Casa de la Mujer, es mas sacrificada, porque las labores de casa suma al trabajo fuera del hogar.

La mujer boliviana sigue soportando una aguda discriminación laboral, pese a los avances en educación y formación técnica de la mujer, ya que sigue teniendo escasas posibilidades para lograr un empleo asalariado adecuado en el país.

En el sector bancario estudiado, las mujeres constituyen el 39% del total de los encuestados y los hombres el 61%. De la población femenina el 21% son profesionales tituladas y otro 21% egresadas, y ninguna de ellas desenvolviéndose en cargos

jerárquicos. El uso de mano de obra femenina cubre sectores de imagen externa en su mayoría, ellas están sujetas a bajos salarios y jornadas de trabajo y con exigencias en muchos casos superiores a la del sector masculino, con relación al cargo en el cual se encuentran ubicados ambos. El 28% de los varones esta en cargos de dirección y el 7% el de las mujeres, es una diferencia abismal y junto a ella los salarios de las mujeres son inferiores a la de los varones, constituyendo el 9% de varones que se encuentran bien remunerados, con salarios superiores a los 10.000 Bs., situación en la que no se aprecia la presencia femenina en dichos niveles de remuneración; la presencia de la mujer recién se hace notar en los niveles de remuneración que alcanzan de 6.000 Bs. para abajo, confirmando que es ella víctima de una desigualdad que no considera el nivel educativo, ni mucho menos el desempeño que tiene en el puesto que ocupa.

La brecha salarial entre hombres y mujeres persiste hoy en día pese a la sensación de avance de nuestro país. Las mujeres ganan un promedio mucho menor de lo que se le paga a un hombre, casi la misma desigualdad de hace años atrás.

La brecha salarial se atribuye a diferentes patrones de trabajo entre sexos. Las mujeres como sé a mencionado en el presente trabajo juega un doble papel, el de responsables del hogar y la familia y el de trabajadoras, característica que le pone en desventaja frente a los hombres.

### **5.3 DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS.-**

La situación laboral de la mujer ha venido cambiando favorablemente en los últimos años, nuevos empleos son destinados a las mujeres, que se distribuye en áreas predeterminadas y características femeninas; aunque los ingresos de las mujeres siguen siendo inferiores, aun teniendo la misma preparación que el hombre.

Con respecto a la educación se ha convertido en más equitativa, por lo menos en el primer y segundo nivel de educación, existiendo todavía diferencias en la educación superior.

La situación de la mujer ha cambiado en sentido positivo; pero no de una manera completa.

La investigación que se ha realizado a partido de la hipótesis: En el sector de la Banca privada, específicamente de la ciudad de La Paz, se observa la existencia de la desigualdad laboral en la mujer profesional, siendo una situación predominante cuando ella desea incorporarse en el mercado laboral gozando de igualdad de oportunidades, es decir con las mismas ventajas y porque no decirlo desventajas que el varón.

En este sentido, la investigación desarrollada con la presente tesis, demuestra que tal desigualdad laboral y de oportunidades subsiste, aunque con una marcada tendencia a su disminución; aspectos estos que son ratificados por los resultados obtenidos en las encuestas pertinentes, realizadas en cinco Bancos privados de la ciudad de La Paz, estableciendo lo siguiente:

- Del total de las personas encuestadas según sexo el 38.7% están representadas por mujeres, lo que indica que no se permite el acceso equitativo a la mujer en el ámbito laboral bancario, para ello se deben tomar muchos aspectos como la debilidad con la que se caracteriza a la mujer, el aspecto del seguro social en caso de maternidad, y de diferenciación en las cuales se ve las ventajas y desventajas de tener personal femenino.
- De las personas encuestadas, según estado civil, las mujeres casadas constituyen el 32%, es decir del total de la población casada de 44 personas 14 son mujeres, situación en la que la mujer debe realizar un papel de doble rol, como trabajadora y madre de familia en la mayoría de los casos. En el caso de las



divorciadas la situación es de mayor responsabilidad, se convierten en jefas de hogar, y constituyen el 80% del total de personas divorciadas.

- Según el nivel educativo se observa una tendencia creciente de la participación de la mujer hacia los niveles de educación superiores.

Existe una tendencia de estudiar más en la Universidad privada.

- Según carreras u oficios, se podría decir que las mujeres están abarcando cada vez más carreras que los varones.

Por ejemplo el 32% de mujeres que optan por una profesión en Administración de Empresas, en contaduría Pública el 35% son mujeres y definitivamente en diferentes actividades como lo es en Derecho con el 75% de población femenina.

- Subsisten todavía impedimentos para llegar a un nivel de igualdad de género en las oportunidades laborales; esto se traduce en el hecho de que el 86% de las mujeres cree que sí, con mejores niveles de educación, sus oportunidades laborales serían mejores y el 14% dice que no.

Quiere decir, de que el criterio de la mujer crece sobre el tema de que con mejor educación tiene más oportunidades.

- Entre las mujeres que opina que con mayor nivel de educación pueden acceder a mejores oportunidades salariales, sólo opina que sí el 35%; pero es claro que se encuentran enmarcadas en puestos de características femeninas.
- En el caso del cuestionamiento de las mejores oportunidades si fuera del sexo opuesto, el 72% de las mujeres opinan que no les afecta en sus oportunidades

laborales, esto quiere decir que hay una identificación muy fuerte con el sexo propio de uno mismo.

- Un elemento definitivo es que queda demostrado el hecho de que la educación es un factor elemental para el acceso a mejores oportunidades laborales y salariales, y cuya oportunidad para la mujer ha ido creciendo cada vez más.
- Si, existe todavía algún grado de discriminación de género, pero con tendencia a disminuir de manera cada vez más rápida, debido a la educación de la mujer.

## **CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES**

### **1. CONCLUSIÓN.-**

En el aspecto educativo es claro que el número de personas matriculadas en las universidades privadas de Bolivia va incrementándose cada vez más por gestión; en donde el número de mujeres es menor que el de varones. La población egresada también ha ido incrementándose por gestión con una leve variación en el 2000; pero lo interesante es que la población femenina crece en mayor proporción, es superior a la masculina en cada gestión. Por último con respecto a la población titulada se ha incrementado significativamente en cada gestión, con leves variaciones, siendo de resaltar que las mujeres sobrepasan a la población masculina en alcanzar la titulación.

Con respecto al sistema universitario público, la población estudiantil ( nuevos, matriculados, egresados y titulados ) ha ido en constante crecimiento, con leves variaciones.

Lo que corresponde a la Universidad Mayor de San Andrés, en la ciudad de La Paz, la población estudiantil ha ido en constante crecimiento; la población femenina, a pesar de incrementarse, no ha dejado de ser menor que la población masculina.

La mujer tropieza con una serie de contratiempos para poder alcanzar un nivel académico superior, desde desenvolverse en el rol de madre, madre y padre en algunas oportunidades, enfrentar a los hombres que encasillan a las mujeres en ocupaciones como la cocina, el hogar, el cuidado de los hijos, etc., u otras profesiones que están netamente seleccionadas para ellas, como lo es la enfermería, secretarias, auxiliares, etc., situaciones que a la mujer no le es fácil superar.

Dentro de todo esto también existe la desventaja ante el estudio cuando la mujer se encuentra en la maternidad algo que la impide en cierto momento el poder asistir a los centros educativos, donde en muchos casos no es comprendida su situación, lo que ocasiona un perjuicio para ella.

A pesar de toda la lucha que ella presenta es constante y no muere, es su deseo el de poder conseguir una educación superior, de modo que pueda ser reconocida como profesional competente, existe un interés admirable por conseguir la educación y llegar al final.

Si se observa los datos obtenidos de las universidades públicas y privadas vemos que la mujer ha tenido una presencia alentadora con respecto a la población egresada y titulada; pero al comparar con la opinión que hace el P. Gregorio Iriarte, en su libro “Análisis Crítico de la Realidad”, él opina que la mujer siempre ha estado en desventaja que ella no ha tenido las oportunidades de conseguir en muchos casos instrucción primaria con las mismas ventajas que el varón, eso es cierto pero hay que entender también que nuestra gente al menos en las áreas rurales todavía tiene la mentalidad de que la mujer no puede aspirar a más que no sea el hogar y sus responsabilidades, para ello ella no necesita instrucción educativa, si ese no fuera el caso, las posibilidades económicas tampoco lo permiten como la ubicación de su residencia, pero también se hace referencia a datos trabajados en 1992, hoy por hoy la situación no está en un cien por ciento mejorada pero se trabaja en ello y los logros a los que se ha llegado por cambiar la situación de la mujer van avanzando poco a poco, aún así el índice de analfabetismo de la mujer baja lentamente con relación al del varón.

La educación de la mujer no se da en las mismas condiciones que en las del varón y lo mismo ocurre con la profesionalización como tal, intervienen una serie de factores que hacen que la mujer no llegue a la profesionalización con las mismas oportunidades y facilidades o dificultades que el varón.

Las mujeres con más educación habitualmente gozan de autonomía y son más capaces en tomar decisiones por sí mismas. Según la mujer va adquiriendo mayores niveles académicos, es ella misma quién decide lo que pasará con su vida y hasta que punto quiere llegar, situación que al varón no le agrada.

La familia constituye parte importante en tal relación, es ahí donde se van desarrollando las diferencias que más tarde van en perjuicio de la mujer. En el campo laboral ocurre lo mismo, el hombre no permite que la mujer se encuentre ocupando lugares de mayor responsabilidad que ellos, apenas una mujer logra un avance, la presentan como un favor a la sociedad y por que no decirlo a las mujeres.

La situación del trabajo para la mujer, es un campo en el cual no tiene las mismas oportunidades que el varón. Como ya se mencionó anteriormente a la mujer se le ha asignado profesiones y tareas exclusivas para ellas, en labores en las cuales sólo ellas deben desenvolverse y son características de ellas.

Por causa de las diferenciaciones que se hacen desde edad temprana, éstas tienen repercusión en la etapa adulta, haciéndose siempre la distinción entre azul y rosa, quién puede llorar y quien no, se determina que los niños jueguen con cochecitos y las niñas con muñecas, así como el rol de jefe de hogar y el ama de casa. Es por éstas razones que se tiene la concepción de que la mujer no puede cumplir con las obligaciones laborales, ni aportar recursos económicos; pero, cuando sucede lo contrario, se contradicen los esquemas establecidos y de alguna manera se pierde el orden.

Las mujeres tienen habilidades propias, por lo que no necesita adoptar conductas o estilos masculinos para lograr alcanzar el éxito como líder.

La mujer da gran importancia a su desarrollo intelectual y profesional, siendo también ésta situación una de las causas para que postergue su maternidad.

Las cualidades y características propias de la mujer, las hacen incapaces de desenvolverse en algunos campos y desarrollar ciertas tareas según opinión de los varones, por ser delicadas, cuidadosas y débiles, no las hacen aptas para algunas tareas que no sean las preestablecidas para ellas, como enfermera, cocinera, trabajadora social, etc. o también sólo el de mamá y responsable de su hogar y todo lo que ello significa; tales características también le dan las ventajas para ser una buena líder, al ser capaz de entablar relaciones con mayor facilidad y ganar la confianza de los que le rodean.

A pesar de todo, la mujer también es hábil para manejar tales características en función de su interés, que hace muy bien cuando ve que es conveniente para su persona y de manera contraria cuando ve que va en contra de sus intereses.

Es muy cierto que existe una tendencia general a considerar a las mujeres económicamente inactivas, pensamiento que viene desde el pasado y por razones CULTURALES, las mismas que consolidaron una división sexual del trabajo; según la cual, se atribuye a ellas, la responsabilidad del trabajo doméstico y a los hombres la actividad propiamente económica. A pesar de la división del trabajo se ha flexibilizado con el transcurrir del tiempo, pero la mujer todavía es considerada sólo para la realización de las labores domésticas, participe o no en el mercado laboral.

A pesar de todo, es una proporción elevada de la población femenina la que ha trabajado siempre en el mercado económico, Esta circunstancia a ido incrementándose conforme las mujeres bolivianas incrementan su ocupación como asalariadas, aumentan también su actividad mercantil tanto en zonas rurales y urbanas, logrando así un cambio en los registros estadísticos.

El cambio de la elevada participación femenina sólo ha cambiado levemente la segmentación sexual que existe en los distintos ámbitos ocupacionales y en remuneración salarial. Las bolivianas que trabajan en el sector bancario, a pesar de que

su trabajo en muchos casos es mejor, siguen desenvolviéndose en los puestos tradicionales femeninos.

La participación de la mujer en el desarrollo nacional adquiere visibilidad fundamental cuando puede medirse como actividad económica. Pero en la mayoría de los casos es difícil; porque, la mayoría esta dedicada al hogar, entre otras actividades y ese aporte no es medido, al ser consideradas económicamente inactivas.

En la banca, la mujer esta presente en los cargos más rutinarios. Los mandos medios son donde más se destacan, además de ser a los únicos que pueden acceder y trabajando en equipo; pero, hay que aclarar que la remuneración salarial a pesar de ello es menor con relación a la del varón.

El sector bancario de La Paz, que es el grupo de estudio, se ha evidenciado que tiene mucho cuidado en el manejo de su personal al no dejar hacer sentir a la mujer misma la discriminación existente, porque ésta es evidente si se analiza la escala salarial y los puestos que ocupan. Los mismos encuestados declararon sólo en dos casos que la mujer profesional tiene sueldos altos y está cumpliendo funciones de importancia; pero, en el varón es más, porque incluso existe uno que es técnico superior, y ocupa un puesto importante cuyo sueldo es mucho más alto que el de la mujer.

Casos así se presentan, los varones ocupan en número superior cargos de responsabilidad con mayores ingresos, y las mujeres en su mayoría están cumpliendo funciones, de menor relevancia, dentro de los cargos “ femeninos “, como secretarias, auxiliares, etc. y con ingresos menores.

También es cierto que existen casos, en donde la diferencia salarial no es muy alta; situación que se presenta sólo en cargos inferiores.

Como resultado de la encuesta se observa que en las áreas que trata sobre las desventajas que como mujeres se tiene, ellas declararon en su mayoría que no sienten las desventajas y que su situación de mujer no constituye ningún impedimento para su vida en general, más bien fueron los varones que en algunos casos mencionaron que las mujeres tienen desventajas con relación a ellos. Es una forma de como dichas instituciones trabajan excelentemente al no hacer percibir a la mujer la discriminación existente, lo que denota una actitud conformista de parte de las mujeres.

Es una especie de auto discriminación, interna al seno de las mujeres, como consecuencia de las costumbres que han colocado a la mujer sólo en ciertas labores y con ciertas responsabilidades exclusivas para que ellas se desempeñen sin poder aspirar a nada más.

La Encuesta ha sido un instrumento muy importante para poder determinar que:

- La mujer no siente la ventaja por el mayor nivel educativo.
- La mujer casi no siente la discriminación laboral, dentro de la institución bancaria en la que trabaja.
- Existe una auto discriminación interna, que hace que ella misma realice actos de desigualdad en contra de su propia persona.
- Sólo dos mujeres son reconocidas en posiciones de alta jerarquía de un total de cinco instituciones encuestadas; el restante de las mujeres, son ocupadas en cargos de características femeninas.
- El varón tiene más claro que la mujer sufre de desventajas cuando se encuentra en etapa de gestación y parto.



- Se advierte que la mujer es egoísta con personas de su mismo sexo.
- El varón observa más las desigualdades existentes en contra de la mujer, que la misma mujer.
- La mujer sufre de discriminación profesional y laboral, la que se refleja en su remuneración salarial y el ascenso jerárquico.

## **2. RECOMENDACIONES.-**

Es necesario hacer a un lado los estereotipos y considerar que tanto varones como mujeres son seres humanos provistos con las mismas capacidades de convertirse en dirigentes de alguna empresa, grupo social o llegar a conseguir sus metas educativas; por lo tanto, no existen motivos para discriminar.

La mujer necesita de centros totalmente confiables y seguros, donde se les de la opción de dejar a sus ( hijos en caso de las mujeres madres ), para poder continuar con sus estudios superiores y continuar con su vida laboral; entonces, se debe considerar que las instituciones tengan ( dentro de su estructura ) un centro para el cuidado de los niños de muy corta edad, en especial.

Se espera que la educación llegue a todas las mujeres y no es una meta inalcanzable; pero sí difícil, porque va en contra de los márgenes en el que se la ha colocado a la mujer. Además de que debe cumplir otras obligaciones más, como es el hogar, del cual, en la mayoría de los casos, no puede escapar. Entonces, es tarea de las mujeres, una concientización entre ellas, de que se puede alcanzar todas las metas trazadas.

Otro aspecto es que la entidad encargada de velar por la igualdad de género organice algunos talleres de corto plazo, en donde se toquen temas como el de igualdad de

género y la importancia que tienen ambos sexos en el desenvolvimiento de cada empresa; pues, ambos se complementan para que exista equilibrio en el trato y en el mismo manejo empresarial, de modo que se saque provecho a todos los aspectos en los cuales cada grupo ( masculino y femenino ) se caracterice y lo propio las habilidades de cada persona.

En el sector bancario, el grupo de estudio, sus instituciones han tenido el debido cuidado en no hacer tan evidente a primera vista la discriminación y que incluso las mismas mujeres no están concientes de la existencia de tal discriminación. Entonces, será conveniente que con la intervención de su entidad superior, la Superintendencia de Bancos, se realicen talleres con los responsables de dichas instituciones para que se cree un ambiente de igualdad con los mismos derechos y oportunidades.

Igualmente, deben realizarse políticas cuyo tema central sea la mujer y en el cual se establezcan medidas para hacer que la mujer goce de las mismas oportunidades que el varón y cuyo trato no sea discriminatorio, trabajando a un mismo nivel y sin hacer distinciones de ninguna índole, ya sea salarial o laboral, peor aún colocándola como un ornamento con el cual se tenga una imagen ante el público al cual se atiende. Que la mujer se sienta protegida y donde el hecho de su maternidad no sea causa de impedimento de ningún tipo.

También, es necesario organizar talleres dirigidos hacia las mujeres, con el tema de relaciones humanas y de relaciones con su propio sexo, siendo que se observa mayores síntomas de egoísmo entre mujeres y no así entre varones o de varones con las mujeres.

Realizar campañas de concientización para que la mujer misma no sea objeto de su propia discriminación, ya que, es ella quien debe darse su lugar y oportunidades en cualquier campo desde el educativo, profesional, el hogar, etc., siendo capaz de conseguir lo que quiere; pero también eso implica respeto a los que le rodean.

## **BIBLIOGRAFÍA.-**

ELEMENTOS DISCRIMINATORIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO  
BOLIVIANO

Jiménez Soto Juan Patricia, Tesis UMSA – La Paz Bolivia, 2001

EL TRABAJO PARA LAS MUJERES EN EL MUNDO GLOBAL, Paradojas y  
promesas.

Centro de promoción de la Mujer Gregoria Apaza – CID: NB1283 – 1987

LA IDENTIDAD FEMENINA Y LOS CAMBIOS EN LOS ESTEREOTIPOS DE  
GÉNERO

Wilma Amusquivar - Investigación en la carrera de Ingeniería Civil-UMSA, CID: NB07

LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS ÉLITES, Apuntes sobre Género y Educación  
superior.

Guillermo Mariaca Iturri

PEDAGOGÍA SISTEMÁTICA

J.L. Castillejo – A.J. Colem

Ediciones CEAC Perú, 164-08020 Barcelona – España

EL CONSTRUCTIVISMO EN LA EDUCACIÓN

1997 CEBIAE

LA EDUCACIÓN EN EL DESARROLLO ECONÓMICO ( Bolivia 1985 – 1995 )

Dorys Lucy Perales Ordoñez, Tesis 1998 UMSA

REVISTA ELECTRÓNICA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Vol 3, N1,2001

LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO, CIUDAD DE LA PAZ

Rolando Terrazas Salinas, documento de trabajo #02/79 – Julio de 1979 UCB

LEY DE LA REFORMA EDUCATIVA

Ley No. 1565 de 7 de Julio de 1994

( Modificación del Código de la Educación Boliviana )

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Volumen 116, Número 3

OIT, ginebra (1997/3)

“ La segregación Profesional entre Hombres y Mujeres. “

( Richard Anker )

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – PRENALC

Prenalc/272, Noviembre 1985

“ Enfoques alternativos sobre el Mercado del Trabajo: Un examen de los Modelos Neoclásico, Keynesiano, Neomarxista y de Segmentación “

NACIONES UNIDAS

“ Informe de Desarrollo Humano en Bolivia “ 2002

P. GREGORIO IRIARTE O.M.I.

“ Análisis Crítico de la Realidad “

13ª. Edición, Cochabamba – Bolivia

CENTRO DE ESTUDIOS DE GÉNERO

file://C: Mis%20documentos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
FOR MUJER – BOLIVIA

MODELOS MODERNOS DE MERCAEDO LABORAL  
<http://www.eumed.net>

BOLIVIA CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN  
Instituto Nacional de Estadística, Censo Nacional de Población y Vivienda 2001

ESTADÍSTICAS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA 1999, 2000 Y  
2001  
Viceministerio de Educación Superior, ciencia y Tecnología

VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA Y  
TECNOLOGÍA

**[www.minedu.gov.bo/viceminedu](http://www.minedu.gov.bo/viceminedu)**

ESTADÍSTICAS DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA 1990 – 2000  
Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana - CEUB  
Secretaría Nacional de Planificación Académica

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
CPDI - La Paz , Bolivia

MINISTERIO DE TRABAJO

# **ANEXOS**

**TOTAL DE ALUMNOS MATRICULA NUEVA  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1996			1997			1998		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	5,520	4,102	9,622	5,722	4,511	10,233	5,606	4,046	9,652
CHUQUISACA	147	65	212	215	104	319	121	50	171
LAPAZ	2,412	1,679	4,091	2,379	1,963	4,342	2,490	1,701	4,191
COCHABAMBA	1,076	729	1,805	1,393	940	2,333	1,209	831	2,040
ORURO	101	121	222	79	89	168	18	32	50
POTOSI	28	20	48	-	-	-	-	-	-
TARIJA	77	21	98	67	31	98	72	39	111
SANTA CRUZ	1,526	1,415	2,941	1,508	1,332	2,840	1,607	1,347	1,954
BENI	153	52	205	81	52	133	89	46	135

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS MATRICULA NUEVA  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1999			2000			2001		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	7,660	6,451	14,111	7,979	6,370	14,349	9,638	8,728	18,416
LA PAZ	3,530	2,856	6,386	3,936	3,026	6,962	4,634	3,607	8,241
SANTA CRUZ	2,262	1,983	4,245	2,149	1,859	4,008	3,361	3,761	7,122
COCHABAMBA	1,352	1,219	2,571	1,295	1,162	2,457	1,237	1,072	2,309
ORURO	37	59	96	54	25	79	34	22	56
SUCRE	283	143	426	342	128	470	235	119	354
TARIJA	21	37	58	21	24	45	39	22	61
BENI	178	154	329	182	146	328	148	125	273

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS POBLACIÓN MATRICULA  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1996			1997			1998		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	15,072	11,829	26,901	16,232	12,616	28,848	17,812	14,441	32,253
CHUQUISACA	515	190	705	723	289	1,012	776	306	1,082
LA PAZ	5,459	3,865	9,324	5,091	3,689	8,780	5,787	4,603	10,390
COCHABAMBA	2,888	1,986	4,884	3,630	2,520	6,150	4,045	2,933	6,978
ORURO	209	292	501	249	326	575	146	231	377
POTOSI	58	45	103	-	-	-	-	-	-
TARIJA	136	65	201	227	102	329	384	195	579
SANTA CRUZ	5,519	5,253	10,772	6,007	5,517	11,524	6,423	6,028	12,451
BENI	288	123	411	305	173	478	251	145	396

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS POBLACIÓN MATRICULA  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1999			2000			2001		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	22,212	18,192	40,404	24,080	19,105	43,185	26,766	22,874	48,840
LA PAZ	8,166	6,498	14,664	9,988	6,685	16,673	11,820	9,063	20,883
SANTA CRUZ	8,089	6,535	14,624	8,427	7,902	16,329	8,672	8,030	16,702
COCHABAMBA	4,750	4,393	9,143	4,602	3,955	8,557	5,153	4,336	9,489
ORURO	105	204	309	-	-	-	88	47	135
SUCRE	795	311	1,106	767	366	1,133	761	433	1,194
TARIJA	60	64	124	64	55	119	83	59	142
BENI	247	187	434	232	142	374	189	106	295

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS EGRESADOS  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1996			1997			1998		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	471	513	984	634	691	1,325	669	759	1,428
CHUQUISACA	12	4	16	-	-	-	55	29	84
LA PAZ	297	240	537	428	368	816	413	396	809
COCHABAMBA	78	74	152	75	71	146	74	96	170
DRURO	-	-	-	15	30	45	14	33	47
TARIJA	2	4	6	2	7	9	-	-	-
SANTA CRUZ	82	191	273	114	195	309	113	205	318

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS EGRESADOS  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1999			2000			2001		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	935	1,046	1,981	919	975	1,894	961	1,206	2,167
LA PAZ	502	524	1,026	396	443	839	338	439	776
SANTA CRUZ	219	292	511	276	311	587	392	530	922
COCHABAMBA	113	159	272	183	181	364	148	165	313
ORURO	8	15	23	-	-	-	5	3	8
SUCRE	77	40	117	58	37	95	70	63	133
TARIJA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BENI	16	16	32	6	3	9	8	7	15

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS TITULADOS  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1996			1997			1998		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	318	353	671	178	299	477	347	411	758
CHUQUISACA	-	3	3	-	-	-	6	4	10
COCHABAMBA	70	48	118	63	57	120	160	67	227
DRURO	-	-	-	-	-	-	2	14	16
TARIJA	-	-	-	2	6	8	-	-	-
SANTA CRUZ	112	193	305	113	232	345	137	291	428
BENI	-	-	-	-	-	-	31	20	51

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS TITULADOS  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1999			2000			2001		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	693	830	1,523	697	1,148	1,846	1,831	2,109	3,940
LA PAZ	61	157	218	188	357	545	853	1,262	2,115
SANTA CRUZ	282	467	749	290	410	700	586	566	1,152
COCHABAMBA	302	173	475	169	361	530	348	258	606
ORURO	6	8	14	-	-	-	-	-	-
SUCRE	23	13	36	35	15	50	36	20	56
TARIJA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BENI	19	12	31	15	6	21	8	3	11

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001



**TOTAL DE ALUMNOS POSTGRADO MATRÍCULA NUEVA  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1999			2000			2001		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	637	530	1,167	527	432	959	778	425	1,203
LA PAZ	167	176	343	230	148	378	220	123	343
SANTA CRUZ	21	70	91	13	12	25	39	19	58
COCHABAMBA	448	284	733	284	272	556	519	283	802
ORURO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SUCRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TARIJA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BENI	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS POSTGRADO POBLACIÓN MATRICULADA  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1999			2000			2001		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	972	764	1,736	862	804	1,666	1,078	680	1,756
LA PAZ	229	193	422	251	132	383	357	177	534
SANTA CRUZ	73	98	171	74	100	174	63	44	107
COCHABAMBA	670	473	1,143	537	572	1,109	656	459	1,115
ORURO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SUCRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TARIJA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BENI	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS POSTGRADO EGRESADOS  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1999			2000			2001		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	146	236	382	195	185	380	213	127	348
LA PAZ	94	135	229	105	68	173	130	75	205
SANTA CRUZ	9	59	68	9	65	74	2	-	2
COCHABAMBA	43	42	85	61	52	133	81	52	133
ORURO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SUCRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TARIJA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BENI	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

**TOTAL DE ALUMNOS POSTGRADO TITULADOS  
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE BOLIVIA**

DEPARTAMENTO	1999			2000			2001		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLIVIA	75	167	242	82	110	192	45	27	72
LA PAZ	70	123	193	58	49	107	3	1	4
SANTA CRUZ	-	41	41	-	8	8	2	5	7
COCHABAMBA	5	3	8	24	53	77	40	21	61
ORURO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SUCRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TARIJA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BENI	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Veceministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología  
Estadísticas de Universidades Privadas de Bolivia 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN FRANCISCO XAVIER  
EN NÚMERO DE PERSONAS POR GESTIONES

CONCEPTO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var %
NUEVOS	3,014	3,418	3,104	3,412	3,090	4,199	5,743	4,959	3,853	3,545	3,948	4.03
MATRCULADOS	11,490	12,632	12,883	13,756	14,904	16,203	18,849	20,145	19,372	19,758	11,614	7.16
EGRESADOS	1,013	995	937	1,222	1,575	1,445	1,832	1,860	1,189	1,955	2,110	10.80
TITULADOS	612	679	876	779	779	799	938	1,004	1,119	1,697	1,969	13.59

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
EN NÚMERO DE PERSONAS POR GESTIONES

CONCEPTO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var %
NUEVOS	7,820	6,937	6,675	6,688	7,072	4,009	5,702	7,797	7,613	6,866	6,307	0.53
MATRCULADOS	35,969	36,400	37,123	38,734	42,085	39,141	41,130	47,362	52,432	55,861	58,850	5.20
EGRESADOS	996	1,209	1,174	1,366	1,298	1,575	2,033	2,003	2,394	2,956	2,687	11.30
TITULADOS	884	883	845	929	1,072	1,062	1,223	1,628	1,622	2,008	3,323	15.72

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN SIMÓN  
EN NÚMERO DE PERSONAS POR GESTIONES

CONCEPTO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var %
NUEVOS	4,879	4,139	5,951	2,134	2,850	4,151	3,644	4,190	6,009	7,214	8,422	13.22
MATRCULADOS	19,792	22,565	24,486	22,067	23,282	26,334	26,611	27,960	33,917	36,801	38,594	7.20
EGRESADOS	911	1,028	991	1,486	1,393	1,716	1,877	2,017	2,125	1,918	1,424	6.28
TITULADOS	446	470	564	622	679	900	956	1,339	1,552	1,763	2,177	17.66

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA TOMÁS FRÍAS  
EN NÚMERO DE PERSONAS POR GESTIONES

CONCEPTO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var %
NUEVOS	1,381	1,546	1,546	2,720	1,344	1,667	1,805	1,640	2,034	2,377	2,429	10.39
MATRCULADOS	5,558	6,028	6,028	7,275	6,614	7,477	7,592	7,798	8,256	9,431	10,063	6.42
EGRESADOS	391	362	365	437	366	371	373	387	320	221	125	8.91
TITULADOS	74	07	03	108	138	115	163	171	196	585	1,142	40.67

Fuente: ESTADÍSTICAS DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA 1990 - 2000, Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana -  
Secretaría Nacional de Planificación Académica

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE ORURO  
EN NÚMERO DE PERSONAS POR GESTIONES

CONCEPTO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var %
NUEVOS	2,473	2,304	2,354	2,474	2,286	2,706	2,296	2,426	2,609	2,926	2,829	1.81
MATRICULADOS	8,487	8,939	9,135	9,533	9,661	10,360	10,403	10,860	11,653	12,607	13,734	5.07
EGRESADOS	302	511	523	578	541	468	483	671	919	759	902	14.27
TITULADOS	154	189	176	244	304	299	273	391	425	1,171	1,142	29.37

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA GABRIEL RENE MORENO  
EN NÚMERO DE PERSONAS POR GESTIONES

CONCEPTO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var %
NUEVOS	4,544	1,820	3,838	4,019	2,075	4,167	2,907	3,709	4,373	7,939	6,976	19.16
MATRICULADOS	13,118	12,821	16,958	20,422	21,055	21,448	22,240	22,517	23,507	28,873	35,844	10.80
EGRESADOS	443	432	400	543	534	1,896	1,076	1,500	1,614	2,396	2,095	20.26
TITULADOS	498	308	430	417	515	691	902	1,146	1,258	1,544	1,640	16.28

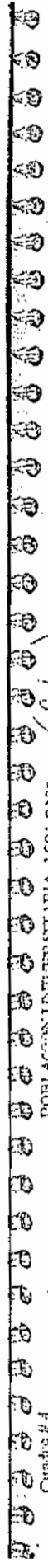
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO  
EN NÚMERO DE PERSONAS POR GESTIONES

CONCEPTO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var %
NUEVOS	1,676	1,940	1,150	1,603	1,604	1,463	1,728	1,981	1,676	1,572	2,537	7.60
MATRICULADOS	4,789	5,363	5,800	6,282	6,845	7,148	7,992	8,378	8,690	9,308	10,507	8.24
EGRESADOS	339	379	373	376	415	403	452	520	501	496	632	7.38
TITULADOS	155	169	140	181	188	225	229	272	300	1,104	646	30.19

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL BENI  
EN NÚMERO DE PERSONAS POR GESTIONES

CONCEPTO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var %
NUEVOS	370	500	534	630	662	1,072	746	848	986	1,120	1,051	13.39
MATRICULADOS	1,032	680	1,459	1,654	1,784	2,324	2,319	2,537	2,891	3,454	3,653	17.97
EGRESADOS	72	74	66	71	181	131	137	144	144	214	248	14.67
TITULADOS	22	41	39	50	38	74	110	61	105	105	112	26.33

Fuente: ESTADÍSTICAS DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA 1990 - 2000, Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana -  
Secretaría Nacional de Planificación Académica



Cuadro # 4

POBLACION UNIVERSITARIA 1991-2002  
ALUMNOS INGRESADOS POR CARRERAS

cpd0490

FRE-GRADO

FACULTAD/CENTRO	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS</b>												
Administración de Empresas	501	507	514	527	535	547	557	566	574	581	588	595
Contaduría Pública	527	663	360	425	586	872	591	474	523	763	529	529
Economía	266	182	137	188	285	263	256	346	280	277	210	210
<b>TOTAL</b>	<b>1,294</b>	<b>1,150</b>	<b>744</b>	<b>795</b>	<b>850</b>	<b>1,256</b>	<b>1,253</b>	<b>1,157</b>	<b>1,173</b>	<b>1,501</b>	<b>1,501</b>	<b>765</b>
<b>CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS</b>												
Carreteras Políticas	58	88	133	65	64	278	196	83	61	94	98	53
Derecho	509	492	641	472	513	231	1,171	1,240	717	498	727	1,220
<b>TOTAL</b>	<b>567</b>	<b>580</b>	<b>776</b>	<b>537</b>	<b>577</b>	<b>509</b>	<b>1,367</b>	<b>1,328</b>	<b>778</b>	<b>592</b>	<b>825</b>	<b>1,315</b>
<b>HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>												
Edicología y Cuidado de la Info	29	25	28	37	16	12	41	22	33	55	45	101
Cs. de la Educación	78	104	125	1,434	1	124	237	399	304	152	361	217
Filosofía	20	14	8	13	2	3	14	22	28	24	37	61
Historia	10	12	13	62	9	25	47	27	38	47	67	57
Lingüística e Idiomas	200	185	156	198	1	114	119	231	193	209	244	331
Literatura	19	26	20	53	25	23	59	46	47	56	69	69
Psicología	241	279	238	405	239	310	352	426	322	339	309	209
Turismo	250	181	163	149	93	106	189	167	167	167	189	198
<b>TOTAL</b>	<b>817</b>	<b>826</b>	<b>753</b>	<b>2,316</b>	<b>4</b>	<b>613</b>	<b>846</b>	<b>1,341</b>	<b>1,213</b>	<b>1,612</b>	<b>1,316</b>	<b>1,253</b>
<b>PLAN MAESTRO</b>												
Plan Magistero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>MEDICINA</b>												
Enfermería	20	51	47	47	40	5	37	62	147	85	81	547
Medicina	413	535	345	388	439	51	550	555	280	264	280	244
Neurología y Dietética	16	33	26	28	30	3	31	15	149	41	23	33
Tecnología Médica	48	104	66	87	98	24	70	168	171	171	80	80
<b>TOTAL</b>	<b>517</b>	<b>723</b>	<b>484</b>	<b>545</b>	<b>607</b>	<b>88</b>	<b>676</b>	<b>762</b>	<b>741</b>	<b>563</b>	<b>453</b>	<b>437</b>
<b>CIENCIAS FARMACÉUTICAS Y BIOTECNOLÓGICAS</b>												
Biología	155	122	115	155	125	91	57	51	51	51	29	29
Biología y Farmacia	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Farmacia y Bioquímica	138	153	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Química Farmacéutica	66	6	62	94	32	56	65	40	72	72	63	63
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>155</b>	<b>179</b>	<b>6</b>	<b>184</b>	<b>167</b>	<b>181</b>	<b>136</b>	<b>97</b>	<b>128</b>	<b>128</b>	<b>93</b>
<b>ODONTOLOGIA</b>												
Odontología	104	339	300	122	238	186	161	146	153	115	115	306
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>359</b>	<b>309</b>	<b>0</b>	<b>124</b>	<b>328</b>	<b>186</b>	<b>146</b>	<b>198</b>	<b>115</b>	<b>115</b>	<b>306</b>
<b>TOTAL FRE-GRADO</b>	<b>6,937</b>	<b>6,075</b>	<b>4,655</b>	<b>7,072</b>	<b>4,679</b>	<b>3,749</b>	<b>7,597</b>	<b>7,613</b>	<b>6,866</b>	<b>8,387</b>	<b>7,931</b>	<b>7,812</b>

Nota: Comunicación Social no contuvo la matriculación 2002



POR CARRERAS

PRE-GRADO	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
FACULTAD/Carrera	1256	1609	1679	1473	1433	1384	1744	1765	1807	1836	1628	1773
ODONTOLÓGIA	1256	1609	1679	1473	1433	1384	1744	1765	1807	1836	1628	1773
Odontología												
TOTAL	1256	1609	1679	1473	1433	1384	1744	1765	1807	1836	1628	1773
TOTALES PRE-GRADO	56499	57123	38724	41085	39141	41138	47362	57452	55661	58859	59974	69433

Nota: Con. Social no candidato a rearmar en el año 2002

cpd10200

FOR CARRERAS

opdi0200

PRE-GRADO	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>FACULTAD/Carrera</b>												
<b>CIENCIAS SOCIALES</b>												
Antropología	91	121	148	149	155	172	188	218	227	271	273	322
Arqueología	59	60	64	72	66	70	94	111	124	136	143	171
Comunicación Social	1,961	2,122	2,292	2,456	2,235	3,363	2,472	2,475	2,629	2,819	2,944	1,197
Sociología	367	358	401	445	412	420	432	456	547	703	636	827
Trabajo Social	1,312	1,212	1,275	1,345	1,116	1,335	1,472	1,497	1,631	1,807	1,886	2,163
<b>TOTAL</b>	<b>3,790</b>	<b>3,873</b>	<b>4,181</b>	<b>4,438</b>	<b>3,555</b>	<b>4,366</b>	<b>4,658</b>	<b>4,757</b>	<b>5,158</b>	<b>5,736</b>	<b>5,882</b>	<b>4,682</b>
<b>CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS</b>												
Admin. De Empresas	2,959	1,930	1,961	2,687	1,787	2,059	2,421	2,716	2,992	3,266	3,244	3,124
Contabilidad Pública	3,322	3,195	2,927	3,098	2,921	3,273	4,128	4,854	5,267	5,244	5,439	5,370
Economía	1,569	1,649	1,500	1,692	1,477	1,680	1,903	2,040	2,427	2,760	2,692	2,715
<b>TOTAL</b>	<b>6,990</b>	<b>6,774</b>	<b>6,388</b>	<b>6,787</b>	<b>6,185</b>	<b>7,012</b>	<b>8,452</b>	<b>9,610</b>	<b>10,686</b>	<b>11,204</b>	<b>11,375</b>	<b>11,207</b>
<b>CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>												
Ciencias Políticas	491	470	523	565	418	643	661	703	671	674	678	629
Derecho	4,223	4,445	4,729	4,839	4,851	4,274	5,771	6,986	7,347	7,557	7,473	8,006
<b>TOTAL</b>	<b>4,714</b>	<b>4,915</b>	<b>5,252</b>	<b>5,404</b>	<b>5,269</b>	<b>4,917</b>	<b>6,432</b>	<b>7,689</b>	<b>8,018</b>	<b>8,231</b>	<b>8,151</b>	<b>8,756</b>
<b>PLANTEAMIENTO</b>												
Plan Alzastano							524	502	394	420	398	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>524</b>	<b>502</b>	<b>394</b>	<b>420</b>	<b>398</b>	<b>1</b>
<b>HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b>												
Bibliotecología y Cede Int.	222	236	235	252	225	228	265	303	315	355	386	479
C. de la Educación	480	510	575	2,033	1,960	1,143	994	1,707	1,595	1,662	1,940	2,659
Filosofía	109	106	97	97	79	62	93	118	133	163	190	243
Historia	113	110	110	178	98	99	150	178	182	202	260	308
Lingüística e Idiomas	801	843	800	886	704	772	883	1,000	1,148	1,317	1,469	1,750
Literatura	85	109	115	157	115	127	156	204	191	212	234	278
Psicología	974	1,142	1,224	1,522	1,231	1,279	1,716	1,938	2,243	2,385	2,514	2,560
Turismo	1,123	1,037	1,032	1,019	852	751	861	1,045	1,072	1,149	1,249	1,337
<b>TOTAL</b>	<b>5,899</b>	<b>6,143</b>	<b>6,192</b>	<b>6,151</b>	<b>4,582</b>	<b>4,503</b>	<b>5,095</b>	<b>6,235</b>	<b>6,879</b>	<b>7,434</b>	<b>8,242</b>	<b>9,024</b>
<b>MEDICINA</b>												
Enfermería	425	539	362	361	331	329	322	361	391	404	431	440
Medicina	2,465	2,717	2,680	2,750	2,792	2,567	2,945	3,275	3,156	3,002	2,925	2,887
Nutrición y Dietética	163	131	146	158	152	151	158	187	341	296	265	279
Tecnología Médica	637	538	565	570	542	515	507	504	693	844	806	858
<b>TOTAL</b>	<b>3,690</b>	<b>3,835</b>	<b>3,754</b>	<b>3,839</b>	<b>3,331</b>	<b>3,382</b>	<b>3,942</b>	<b>4,267</b>	<b>4,531</b>	<b>4,534</b>	<b>4,487</b>	<b>4,465</b>
<b>CIENCIAS FARMACÉUTICAS Y QUÍMICA</b>												
Bioquímica			398	358	333	370	731	855	914	859	776	695
Bioquímica y Farmacia			355	230	204	175	142	100	44	29	16	11
Farmacia Bioquímica	1,955	1,634	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Química Farmacéutica	431	400	482	518	521	521	521	521	521	521	521	637
<b>TOTAL</b>	<b>1,955</b>	<b>1,634</b>	<b>1,184</b>	<b>988</b>	<b>1,164</b>	<b>1,263</b>	<b>1,414</b>	<b>1,494</b>	<b>1,533</b>	<b>1,499</b>	<b>1,509</b>	<b>1,343</b>

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>FACULTAD/Carrera</b>												
<b>AGRONOMIA</b>												
Agrotecnia	1859	1817	2025	2151	2043	2096	2169	2276	2166	2055	2058	2107
Ingeniería Agronómica									180	216	264	276
T.S. Agropecuaria									2286	2271	2332	2383
<b>TOTAL</b>	<b>1859</b>	<b>1817</b>	<b>2025</b>	<b>2161</b>	<b>2043</b>	<b>2096</b>	<b>2169</b>	<b>2276</b>	<b>2166</b>	<b>2055</b>	<b>2058</b>	<b>2107</b>
<b>ARQUITECTURA Y ARTES</b>												
Arquitectura	1459	1517	1969	2336	2749	2438	2764	2885	2667	2755	2859	2847
Artes Plásticas	111	99	143	177	161	183	224	244	216	245	253	249
<b>TOTAL</b>	<b>1570</b>	<b>1616</b>	<b>2112</b>	<b>2503</b>	<b>2410</b>	<b>2621</b>	<b>2928</b>	<b>3129</b>	<b>2883</b>	<b>3001</b>	<b>3112</b>	<b>3096</b>
<b>CIENCIAS GEOLÓGICAS</b>												
Geografía	44	41	51	69	72	91	109	130	165	187	202	256
Geología	162	157	141	139	143	136	153	155	171	161	172	155
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>198</b>	<b>192</b>	<b>208</b>	<b>215</b>	<b>227</b>	<b>262</b>	<b>285</b>	<b>336</b>	<b>348</b>	<b>374</b>	<b>385</b>
<b>CIENCIAS PURAS Y NATURALES</b>												
Cs. Biológicas	171	154	176	212	241	270	314	333	372	385	386	357
Cs. Químicas	109	126	103	74	69	75	80	95	106	122	135	141
Estadística	125	132	119	117	112	103	118	115	129	153	175	186
Física	86	81	76	75	69	79	86	92	86	91	109	113
Informática	2317	2281	2545	2598	2527	2777	2964	3147	3230	3376	3483	3669
Matemática	69	93	93	91	78	71	92	92	115	151	187	230
<b>TOTAL</b>	<b>2868</b>	<b>2837</b>	<b>3112</b>	<b>3167</b>	<b>3296</b>	<b>3375</b>	<b>3654</b>	<b>3864</b>	<b>4038</b>	<b>4278</b>	<b>4445</b>	<b>4690</b>
<b>INGENIERIA</b>												
Ing. Civil	347	336	362	810	685	1017	1052	1115	1135	1234	1158	1169
Ing. Eléctrica	161	140	143	169	184	211	218	231	297	387	394	434
Ing. Electromecánica									51	128	164	229
Ing. Electrónica	971	731	753	782	839	909	1038	1022	1061	1230	1073	1136
Ing. Química	155	147	156	167	184	195	215	233	277	333	362	465
Ing. Mecánica	394	330	305	313	319	325	326	366	368	411	381	346
Ing. Industrial	384	409	453	512	581	639	705	815	933	985	950	941
Ing. Petrolera	83	82	84	87	77	81	79	90	110	146	161	178
Ing. Metalúrgica	43	57	41	49	41	38	44	45	61	75	94	83
<b>TOTAL</b>	<b>2322</b>	<b>2452</b>	<b>2600</b>	<b>2889</b>	<b>3101</b>	<b>3415</b>	<b>3717</b>	<b>3907</b>	<b>4311</b>	<b>4919</b>	<b>4685</b>	<b>4958</b>
<b>TECNICA</b>												
Construcción Civil	154	136	167	187	221	221	233	253	332	424	419	450
Electricidad	127	119	128	144	143	132	136	148	148	168	165	192
Electromecánica	121	119	134	151	172	153	180	217	261	303	352	388
Electrónica y Telecomunic.	310	435	512	558	614	539	611	674	670	765	819	1030
Máquinas y Herramientas												
Mecánica Industrial	77	79	91	89	93	109	115	126	130	133	145	155
Mecánica Automotriz	683	567	505	442	426	387	418	450	454	476	486	504
Mecánica de Aviación	165	139	124	123	103	95	97	147	165	179	221	286
Química Industrial	255	233	278	280	294	309	345	334	325	361	359	363
Topografía y Geodesia	127	112	116	130	155	146	185	245	276	298	328	352
<b>TOTAL</b>	<b>2189</b>	<b>1940</b>	<b>2055</b>	<b>2084</b>	<b>2227</b>	<b>2123</b>	<b>2370</b>	<b>2664</b>	<b>2751</b>	<b>3107</b>	<b>3314</b>	<b>3670</b>

epc10200



**ENCUESTA SOBRE DESCRIPCIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE LA  
BANCA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LA PAZ**

FECHA ...../...../2002

1. EDAD

2. SEXO

M	<input type="checkbox"/>
F	<input type="checkbox"/>

3. ESTADO CIVIL.....

4. NÚMERO DE HIJOS.....

5. CUÁL ES SU NIVEL EDUCATIVO ( MARCAR CON UNA X, Y MENCIONE EL AÑO DE CONCLUCIÓN O EN QUE SE ENCUENTRA CURSANDO )

BACHILLER .....	EGRESADO .....
UNIVERSIDAD .....	TITULADO .....
TÉCNICO MEDIO .....	MAESTRÍA .....
TÉCNICO SUPERIOR .....	OTRO .....

6. PARA LA PREGUNTA 5 COMPLEMENTAR CON SI FUE UNA INSTITUCIÓN

PÚBLICA  PRIVADA  OTRO

7. QUÉ CARRERA U OFICIO.....

8. INSTITUCIÓN BANCARIA EN LA QUE ACTUALMENTE TRABAJA.....

9. CARGO QUE OCUPA.....

10. TIEMPO EN EL CARGO AÑOS..... MESES..... DÍAS.....

11. SUELDO PROMEDIO MENSUAL INICIAL Bs..... ACTUAL Bs.....

12. CARGOS OCUPADOS LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

CARGO	INSTITUCIÓN
1.....	.....
2.....	.....
3.....	.....
4.....	.....
5.....	.....
6.....	.....

13. ASCENSOS OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

ASCENSOS	INSTITUCIÓN
1.....	.....
2.....	.....
3.....	.....
4.....	.....
5.....	.....
6.....	.....

14. ¿ CREE QUE CON UN MAYOR NIVEL DE FORMACIÓN EDUCATIVA Y ACADÉMICA TENDRÍA MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES ?

SI NO

15. ¿ CREE QUE CON UN MAYOR NIVEL DE FORMACIÓN EDUCATIVA Y ACADÉMICA TENDRÍA MEJORES OPORTUNIDADES SALARIALES ?

SI NO

16. ¿ CREE QUE SI FUERA DEL SEXO OPUESTO AL QUE PERTENECE USTED TENDRÍA MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES ?

SI NO

17. ¿ CREE QUE LA SITUACIÓN DE SU ESTADO CIVIL INFLUYE EN SUS OPORTUNIDADES LABORALES ?

SI NO

18. ¿ EN EL CASO DE LAS MUJERES EN ETAPA DE GESTIÓN MATERNAL, INFLUYE ÉSTE EN SUS OPORTUNIDADES LABORALES ?

SI NO