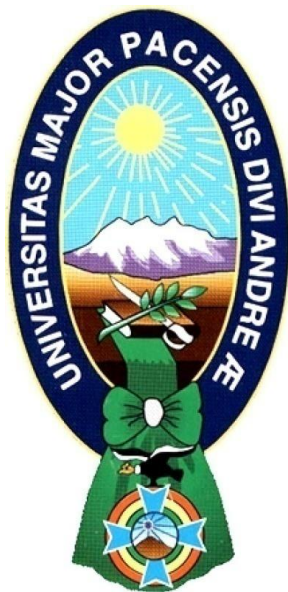


**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ECONOMÍA**



TESIS DE GRADO

MENCIÓN: DESARROLLO PRODUCTIVO

**TEMA: “FACTORES DETERMINANTES SOBRE LA
DESIGUALDAD DE INGRESO LABORAL POR GÉNERO EN EL
MARCO DEL DESARROLLO ECONOMICO DE BOLIVIA:
PERIODO 2000 – 2016”**

**POSTULANTE: MAYUMI ROSSI QUISPE CONDORI
TUTOR: Mg. Sc. BORIS QUEVEDO CALDERÓN
RELATOR: Lic. HUMBERTO PALENQUE REYES**

LA PAZ – BOLIVIA

Dedicatoria

A mis padres Hilarío Quispe y Emiliana Condori, con mucho cariño, quienes me dieron la vida y todo el apoyo incondicional además de su paciencia, a lo largo de toda esta etapa en la vida los amo demasiado papitos.

A mi querida hija Emilu Gal Cruz Quispe, con mucho amor, quien espero sea un ejemplo a seguir mejorando sus conocimientos y que todo en esta vida se puede lograr, que nada te detenga mi niña linda.

A mi hermana Gabriela, quien me hizo ver que nada es difícil, que todo se puede lograr, pase lo que pase te quiero un montón hermana.

A Sergio por estar a mi lado, en la salud y en la enfermedad, en la tristeza y alegría en todo momento cuando te necesite, te amo.

Agradecimientos

Agradecer a Dios todopoderoso que guía e ilumina mi camino.

A toda mi familia por estar en los momentos felices y tristes gracias por su apoyo.

A mi Docente Tutor, Licenciado Boris Quevedo por todo su tiempo y paciencia, para concluir el presente trabajo de investigación, por hacerme conocer tan lindas, cómodas y bien equipadas aulas de nuestra querida carrera.

A mi Docente Relator, Licenciado Humberto Palenque por todos sus conocimientos y las correcciones y el tiempo que me brindo, gracias.

Asimismo, mis sinceros agradecimientos con mucho afecto y respeto al Tribunal Calificador de Defensa, conformado por Docentes distinguidos y meritorios de la Carrera que tuvieron la tarea de calificar el acto académico, muchísimas gracias.

Agradezco a docentes de diferentes materias quienes tuvieron la noble tarea de enseñarme e inculcar valores y principios.

A mis Amigas(os) personales y otros compañeros de la Carrera que compartieron las aulas conmigo durante cinco años, por sus constantes alientos y brindaron apoyo desinteresado.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	i
Agradecimientos.....	ii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS	viii
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO – I.....	5
MARCO METODOLÓGICO REFERENCIAL.....	5
1.1. DELIMITACIÓN DEL TEMA	5
1.1.1. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	5
1.1.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL	5
1.1.3. REFERENCIA HISTÓRICA	6
1.1.4. RESTRICCIÓN DE CATEGORÍAS Y VARIABLES ECONÓMICAS	8
1.1.4.1. CATEGORÍAS ECONÓMICAS	8
1.1.4.2. VARIABLES ECONÓMICAS	9
1.2. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.3.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.3.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.3.2.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	14
1.3.2.2. JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA.....	15
1.3.2.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL	15
1.4. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS.....	16
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.5. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS	16
1.5.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	16
1.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS	16
1.5.2.1. VARIABLE DEPENDIENTE	16
1.5.2.2. VARIABLES INDEPENDIENTES	17
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	17

1.6.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	17
1.6.3.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.6.4.	FUENTES DE INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO – II		19
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL		19
2.1.	MARCO TEÓRICO	19
2.1.1.	TRABAJO DE UNA MUJER: UN PUNTO DE VISTA HISTORICO.....	19
2.1.2.	TEORÍA DE DISCRIMINACIÓN DE BECKER.....	20
2.1.2.1.	LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR	21
2.1.2.2.	LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS EMPLEADOS	23
2.1.2.3.	LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS CONSUMIDORES.....	23
2.1.3.	TEORÍA DEL PODER DE MERCADO O DEL MONOPSONIO	24
2.1.4.	TEORÍA DEL LA DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA.....	25
2.1.5.	TEORÍA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	28
2.1.6.	TEORÍA DE CAPITAL HUMANO.....	30
2.1.7.	TEORÍA DEL MERCADO DUAL DE TRABAJO.....	34
2.2.	MARCO CONCEPTUAL	37
2.2.1.	DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL.....	37
2.2.2.	DIFERENCIA DE INGRESO LABORAL.....	37
2.2.3.	LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL	37
2.2.4.	DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO	38
2.2.5.	DISCRIMINACIÓN OCUPACIONAL.....	39
2.2.6.	DISCRIMINACIÓN EN LA ADQUISICIÓN DE CAPITAL HUMANO	39
2.2.7.	GENERO.....	39
2.2.8.	SEXO	39
2.2.9.	EDUCACIÓN.....	40
CAPÍTULO – III		42
MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL		42
3.1.	MARCO LEGAL	42
3.1.1.	CONVENIOS INTERNACIONALES EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER	42
3.1.1.1.	CONFERENCIA MUNDIAL DE DERECHOS HUMANOS (1993)	42
3.1.1.2.	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)	43
3.1.2.	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.....	44
3.1.3.	LEY GENERAL DE TRABAJO (LGT).....	45
3.1.4.	LA LEY DE LA TRABAJADORA ASALARIADA DEL HOGAR	47

3.1.5.	LA NUEVA LEY DE PENSIONES.....	47
3.2.	MARCO INSTITUCIONAL	48
3.2.1.	MINISTERIO DE JUSTICIA	48
3.2.2.	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS	49
3.2.3.	UNIDAD DE ANÁLISIS DE POLÍTICAS SOCIALES Y ECONÓMICAS (UDAPE)	49
3.2.4.	INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS	50
CAPÍTULO – IV	51
FACTORES DETERMINANTES DE LA INVESTIGACIÓN	51
4.1.	CRECIMIENTO ECONÓMICO PER CÁPITA DE BOLIVIA	51
4.2.	DESIGUALDAD DE INGRESOS POR GÉNERO	52
4.2.1.	INGRESO LABORAL POR TIPO DE OCUPACIÓN	55
4.3.	EDUCACIÓN	58
4.3.1.	TASA DE ANALFABETISMO POR GÉNERO.....	58
4.3.2.	TASA DE POBLACIÓN MATRICULADA	59
4.3.3.	DIFERENCIA LA TASA DE PROMOCIÓN POR GÉNERO	62
4.4.	MERCADO LABORAL	63
4.4.1.	TASA DE DESEMPLEO.....	66
4.5.	MODELO ECONOMÉTRICO.....	67
4.5.1.	METODOLOGÍA DE ESTIMACIÓN	67
4.5.2.	ANÁLISIS DE DATOS	68
4.5.2.1.	INGRESO LABORAL	68
4.5.2.2.	AÑOS DE ESCOLARIDAD	68
4.5.2.3.	EXPERIENCIA LABORAL.....	69
4.5.2.4.	EXPERIENCIA LABORAL AL CUADRADO	69
4.5.2.5.	GENERO	69
4.5.2.6.	SEGURO DE SALUD.....	69
4.5.2.7.	ESTADO CIVIL.....	69
4.5.2.8.	INDÍGENA	70
4.5.2.9.	CAPACITACIÓN	70
4.5.3.	ESTIMACIÓN DEL MODELO	70
4.5.4.	INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	71
4.6.	DIAGNÓSTICO DEL MODELO.....	73
4.6.1.	PRUEBA INDIVIDUAL T-STUDENT	73
4.6.2.	PRUEBA GLOBAL F-ESTADÍSTICO	74
4.7.	PRUEBA DE MULTICOLINEALIDAD.....	74

4.7.1.	PRUEBA DE HETEROCEDASTICIDAD	76
4.7.2.	DISTRIBUCIÓN NORMAL DEL TÉRMINO DE ERROR DEL MODELO	77
CAPÍTULO – V		79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		79
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....		81
ANEXO		84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1. OFERTA Y DEMANDA LABORAL FEMENINA EN PRESENCIA DE DISCRIMINACIÓN A LA BECKER	22
GRÁFICO N° 2. PRODUCTO INTERNO BRUTO PER-CÁPITA DE BOLIVIA, 2000 – 2016.....	52
GRÁFICO N° 3. INGRESOS MEDIO MENSUAL POR GÉNERO, 2000 – 2016.....	53
GRÁFICO N° 4. INGRESO MENSUAL DE LAS MUJERES RESPECTO A LOS HOMBRES, 2000 – 2016	54
GRÁFICO N° 5. INGRESO PROMEDIO MENSUAL SEGÚN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, 2000 – 2016	55
GRÁFICO N° 6. BRECHA DEL INGRESO MENSUAL SEGÚN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, 2000 – 2016 ..	56
GRÁFICO N° 7. INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE LAS MUJERES RESPECTO AL INGRESO MENSUAL DE LOS HOMBRE, 2000 – 2016.....	57
GRÁFICO N° 8. TASA DE ANALFABETISMO POR GÉNERO, 1992 – 2012	59
GRÁFICO N° 9. POBLACIÓN MATRICULADA DE 5 A 39 AÑOS POR SEXO, 2000 – 2016	60
GRÁFICO N° 10. POBLACIÓN MATRICULADA POR NIVEL DE ESTUDIO, 2000 – 2016	61
GRÁFICO N° 11. DIFERENCIA DE LA TASA DE PROMOCIÓN POR GÉNERO, SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN, 2000 – 2016	62
GRÁFICO N° 12. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, 2000 – 2016.....	64
GRÁFICO N° 13. TASA DE DESEMPLEO ABIERTO, 2000 – 2016	66
GRÁFICO N° 13. HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO ECONOMÉTRICO	78
GRÁFICO N° 15. HISTOGRAMA DE LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES	87
GRÁFICO N° 16. HISTOGRAMA DE LOS SALARIOS DE MUJERES	87
GRÁFICO N° 17. HISTOGRAMA DE LOS SALARIOS DE HOMBRES	88
GRÁFICO N° 18. HISTOGRAMA DE EDUCACION DE HOMBRES Y MUJERES.....	88
GRÁFICO N° 19. HISTOGRAMA DE EDUCACION DE HOMBRES	89
GRÁFICO N° 20. HISTOGRAMA DE EDUCACION DE HOMBRES Y MUJERES.....	89

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1. RESTRICCIÓN DE CATEGORÍAS Y VARIABLES ECONÓMICAS	9
CUADRO N° 2. POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2000 – 2016	65
CUADRO N° 3. RESULTADOS DEL MODELO ECONOMÉTRICO	70
CUADRO N° 4. PRUEBA INDIVIDUAL T-STUDENT	73
CUADRO N° 5. PRUEBA GLOBAL F-ESTADÍSTICO	74
CUADRO N° 6. PRUEBA GLOBAL F-ESTADÍSTICO	75
CUADRO N° 7. PRUEBA HETEROCEDASTICIDAD DE BREUSCH-PAGAN	77
CUADRO N° 8. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LAS VARIABLES DEL MODELO	84
CUADRO N° 9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE GÉNERO	84
CUADRO N° 10. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE SEGURO	85
CUADRO N° 11. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE RURAL	85
CUADRO N° 12. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE ESTADO CIVIL	85
CUADRO N° 13. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE INDIGENA	86
CUADRO N° 14. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CAPACITACIÓN	86
CUADRO N° 15. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL SECTOR PÚBLICO	86

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se pretende analizar la estructura del mercado laboral y la distribución de ingresos por género en Bolivia. Para este efecto, se utilizarán dos tipos de datos; i) datos de series temporales que nos permitirán analizar el comportamiento de las principales variables de estudio durante 2000 hasta 2016 y, ii) datos de corte trasversal de la Encuesta de Hogares del año 2016 que se será utilizado para la estimación y diagnóstico del modelo econométrico de Mincer (1974).

Según los resultados obtenidos de la presente investigación podemos considerar que tradicionalmente en el mercado laboral de Bolivia, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, sino que por el contrario, se observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres.

Cabe destacar que las mujeres y hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas: el rasgo básico reside en que el trabajo doméstico recae fundamentalmente sobre las mujeres. Pero las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado. Estas situaciones repercuten directamente en la situación económica y social de las mujeres e incluso en su estado físico y emocional, es decir, en su estado de salud.

De este modo, las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva desigualdades e injusticias sociales graves. Este tema es especialmente preocupante en la medida en que son las mujeres quienes generalmente se ocupan de los hijos, por lo que si su situación familiar, laboral y económica es precaria se enfrentan a dificultades importantes para atenderles adecuadamente.

INTRODUCCIÓN

Bajo el actual entorno laboral cada vez más complejo y dinámico, se ha producido un incremento notable, la participación de las mujeres en el mercado laboral, debido a una mayor igualdad en derechos jurídicos, aumento en su nivel de formación y sobre todo a la lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos en la sociedad. Intuitivamente se tiende a pensar que algunos fundamentos como educación, experiencia laboral, implementación de nuevas leyes, entre otros, estaría asociada a una mejor distribución de ingresos por género, lo cual induciría a la igualdad de oportunidades para hombre y mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo, pese al incremento de la participación de las mujeres, sigue persistiendo la desigualdad de ingresos, tanto vertical como horizontalmente y, por supuesto, ello implica un menor acceso de la mujer a determinados puestos de trabajo, (Kwantes, et al., 2011).

Desde hace décadas, la teoría económica ha constatado que uno de los factores que más contribuye a explicar la discriminación de la que es objeto la mujer en el entorno laboral son los estereotipos de género, (Broverman, et al., 1972). Empero, cabe destacar que la gran parte de las investigaciones, se han centrado casi exclusivamente en estudiar la discriminación de la mujer en posiciones de liderazgo y en los factores que la sustentan, prestando escasa atención a la percepción de hombres y mujeres en roles ocupacionales de bajo estatus o a la existencia de contextos o situaciones específicas que permitan que los hombres sean tan discriminados como las mujeres en su desempeño laboral.

Bolivia se considera, desde el punto de vista económico, como uno de los países con mayor desigualdad de la región de Latinoamérica, la inequidad en la distribución del

ingreso por género no sólo es elevada sino también persistente. Esta desigualdad es considerada como un aspecto contraproducente para el bienestar de la sociedad.

En términos de ingreso per cápita, en el año 2000, Bolivia contaba con \$us998 por año, mientras en 2016 este ingreso ascendió a \$us3.230, sin embargo, esta situación, no significa que haya mejorado la desigualdad de ingresos por género, y reflejan en gran medida una estructura productiva muy heterogénea y poco diversificada en el ámbito laboral. El Índice de Gini, que mide el grado de la desigualdad (el valor cercano a la unidad significa mayor desigualdad y valor cerca a cero represente distribución equitativa de ingresos), en 2000 era de 0,67% y en 2016 este indicador registra 0,46%.

Cabe mencionar que la desigualdad de ingresos, en el mercado laboral, incide en distintas etapas del ciclo de vida de un individuo, sea hombre o mujer. Por tanto, la desigualdad de ingresos en el mercado laboral es uno de los rasgos sobresalientes para la población boliviana y su superación es un desafío clave para el desarrollo económico sostenible.

Con lo mencionado en los párrafos anteriores, en este trabajo de tesis de grado, se pretende analizar los factores determinantes sobre la desigualdad de ingreso laboral por género en Bolivia, debido a que este análisis es de vital importancia al menos por dos razones:

- i) La desigualdad es un fenómeno interesante, puesto que Bolivia tiene mayor desigualdad en comparación con el resto de los países de la región y por lo tanto el estudio de sus determinantes ayuda a la caracterización del fenómeno, al menos en su historia reciente.
- ii) Desde el punto de vista de la política económica, una mejora en la distribución de los ingresos laborales por género presupone un progreso en términos de bienestar social y económico. Por lo tanto, es necesario para los hacedores de política contar con herramientas que le sirvan de guía en el proceso de desarrollo económico.

Después de esta introducción, la presente tesis está constituida por cinco capítulos en los cuales se tratará de realizar un análisis exhaustivo sobre los factores determinantes de la desigualdad de ingreso laboral por género. En el Capítulo 1, se describe el marco metodológico referencial que comprende; planteamiento del problema, hipótesis, objetivos y métodos de la investigación. El Capítulo 2 discute el marco teórico y conceptual, en este capítulo se citarán las principales teorías económicas e empíricas relacionadas con la educación y la desigualdad de ingreso laboral, además, se describirán los principales conceptos relacionados con nuestro tema de investigación. El Capítulo 3 describe el marco legal e institucional. En el Capítulo 4 se presentarán los factores determinantes de la investigación, se describirán los hechos estilizados de la educación e ingresos laborales en Bolivia, además, presentaremos un modelo econométrico en línea de (Mincer, 1974), y en el Capítulo 5, se realizan algunas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO – I

MARCO METODOLÓGICO REFERENCIAL

1.1. DELIMITACIÓN DEL TEMA

1.1.1. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación de tesis de grado, comprende la descripción de los factores determinantes de la desigualdad de ingreso laboral por género, desde años 2000 hasta el año 2016. Los datos, para la descripción de las variables económicas, se presentan en frecuencia anual y para estimación del modelo econométrico se acude a datos corte transversal de la encuesta de hogares de Bolivia del año 2016¹.

1.1.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El presente trabajo de investigación se desarrollará en el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, centrándose básicamente en el mercado laboral que se divide en Población Económicamente Activa (PEA), Población Económicamente Inactiva (PEI). La PEA a su vez se clasifica en ocupada y desocupada o desempleada abierta; en la población ocupada hay personas trabajando (con pago y sin pago) y ausentes temporales (aquellas personas con incapacidad temporal para trabajar).

Por su parte, la PEI se divide en población disponible (no han buscado trabajo en el periodo de referencia inmediato, pero aceptarían uno en el momento que se les ofreciera) y no disponible para trabajar (no han buscado trabajo en el periodo de referencia inmediato y no lo aceptarían si se les ofreciera). El análisis se enfocará primero a la PEA

¹ Los datos de corte trasversal corresponde a la encuesta de hogares que publica cada año el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

y posteriormente a la PEI, y la relación de ambas poblaciones con el trabajo no remunerado.

1.1.3. REFERENCIA HISTÓRICA

Históricamente, la situación del mercado laboral boliviano se ha mantenido en formas precarias y estuvo sujeto a diferentes cambios de política económica. Esta precarización, se atribuye principalmente a la evolución macroeconómica general y la intervención de complejos factores sociales asociados con la eficacia del sistema socioeconómico, los cambios técnicos y tecnológicos, y la legitimidad de las institucionales sociales principalmente. Podemos mencionar que, después de la época de hiperinflación de 1985, se implantó un profundo proceso de reformas estructurales, destinados a modernizar el país, en sus estructuras políticas, económicas y sociales, con el objetivo final de alcanzar el desarrollo y de esta forma eliminar la extrema pobreza que aqueja a una gran parte de la población, (Jemio, 1999).

A partir de esta restructuración económica se promulgó el Decreto Supremo 21060 del 29 de agosto de 1985, a partir de ello, se adoptó un modelo económico de libre mercado el cual incluía entre sus medidas más importantes: liberalización de los mercados, apertura externa, liberalización de las tasas de interés, libre negociación de contratos de trabajos en el sector privado, y la austeridad fiscal. Y periodos más tarde, en 1993, el gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada aplicó una segunda generación de reformas estructurales, incluyendo la capitalización de las principales empresas del estado, descentralización administrativa, reforma de pensiones y reforma educativa.

Con la restructuración económica, también se generó un cambio importante en la estructura del mercado laboral. Desde la capitalización de empresas públicas, el empleo en el sector público disminuyó sustancialmente de 26,0% de la población ocupada en el área urbana en 1985, a solo 12.1% en 1989, como consecuencia de la reducción de la intervención estatal en las actividades económicas.

Durante este periodo, el empleo en las empresas públicas es el que experimenta una mayor contracción, ya que en 1985 este constituía el 6.1% de la población ocupada; en 1996 esta participación se reduce a solo 1,0%. Como contraparte de la caída del empleo en el sector público, el empleo en el sector privado aumenta de un 74,0% de la población ocupada en 1985 a 87.9% en 1996. También es importante señalar que desde la capitalización de empresas públicas y la contracción de empleo en sector público, empieza a aumentar considerablemente la participación del empleo no asalariado (informal), de 47.2% en 1985 a 56.5% en 1989 respectivamente.

Paralelamente a la disminución del empleo en el sector público, en este periodo de libre mercado, se genera la migración poblacional campo ciudad, lo que generó la incorporación de personas menos capacitadas (poco o cero años de educación) en ciudades capitales, aspecto que incidido positivamente en el aumento de la desigualdad dentro del mercado de trabajo. Esta tendencia ha estado presente en los sectores más dinámicos, así como en los menos dinámicos.

Los aspectos mencionado en los párrafos anteriores, como la capitalización de empresas y la migración campo ciudad, influyeron significativamente en la ampliación de la desigualdad de los ingresos laborales en las diferentes ramas de actividad. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, los trabajadores del sector minero, industria manufactura, electricidad, gas y agua, comercio y finanzas aumentaron sus ingresos reales en forma significativa, mientras que los trabajadores del transporte experimentaron reducciones, siendo los trabajadores de la agricultura los que experimentaron los mayores deterioros.

La desigualdad de ingresos se evidencio, por ejemplo, en aquellos individuos con un nivel de enseñanza universitario (educación superior) completo obtenían remuneraciones casi cuatro veces superior a los que alcanzaron a completar la enseñanza media, casi cinco veces el ingreso de los que alcanzaron a completar la enseñanza primaria y más de siete veces superiores a aquellos sin ningún nivel educativo, (Jemio, 1999).

Adicionalmente, el ingreso de los individuos con formación superior tendió a incrementarse más rápidamente que la mayor parte de los individuos con niveles educativos inferiores. En efecto, según Instituto Nacional de Estadísticas, entre 1989 y 1996, los ingresos reales de los profesionales aumentaron en 48.9%; esta tasa es muy superior a la tasa promedio de incremento de los ingresos del conjunto de la población ocupada, que solo se incrementaron en 19,0%. Este comportamiento claramente está asociado a la mayor productividad de los trabajadores con mayores grados educativos, y también indica que el mercado laboral tiende a remunerar a los trabajadores tomando como referencia la productividad de los mismos.

Por otro lado, también es importante destacar en el marco normativo relacionado al ámbito laboral. La Ley General del Trabajo en Bolivia fue aprobada en 1939 y elevada al rango de ley en 1942, sin embargo, las primeras regulaciones fueron emitidas en 1943. Desde entonces se han establecido múltiples modificaciones, excepciones, y ampliaciones a la ley y sus artículos reglamentarios, que han complicado la interpretación y aplicación de la misma. Una de las debilidades de la Ley General de Trabajo, ha sido, el no contar con reglas claras que regulen el funcionamiento del mercado laboral en economía en particular, y de la economía en general, es decir, existían una gran variedad de normas que se contradecían en sus determinaciones. Sin embargo, periodos más tarde, se redujeron las reglamentaciones, y esto fue visto en ciertas áreas como beneficioso, tanto en el nivel promedio de los ingresos laborales, así como sobre el empleo y la distribución de los ingresos laborales, al reducir la segmentación en el mercado del trabajo.

1.1.4. RESTRICCIÓN DE CATEGORÍAS Y VARIABLES ECONÓMICAS

1.1.4.1. CATEGORÍAS ECONÓMICAS

La categoría económica, que se define como un conjunto de variables económicas que describen y explican el objeto de investigación. Para este trabajo de investigación se seleccionaron las siguientes categorías económicas:

- ✚ Política Social
- ✚ Mercado Laboral

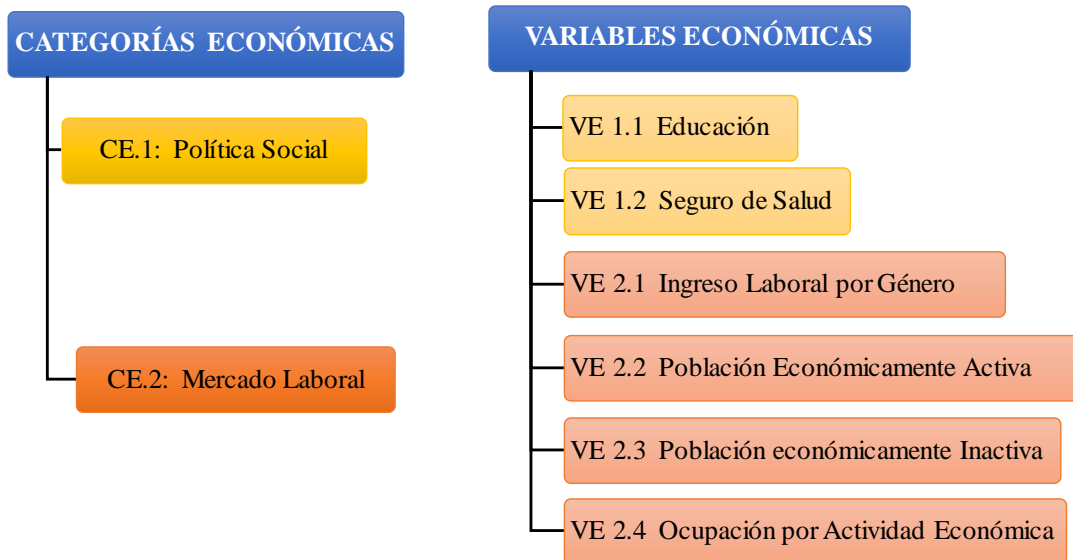
1.1.4.2. VARIABLES ECONÓMICAS

Las variables económicas (VE), definida como un conjunto de indicadores, índices económicos, datos estadísticos económicos, parámetros económicos, entre otros; vista así, en el presente trabajo de investigación se definen las siguientes variables económicas.

- ✚ Educación
- ✚ Seguro de Salud
- ✚ Ingreso Laboral por Género
- ✚ Población Económicamente Activa
- ✚ Población económicamente Inactiva
- ✚ Ocupación por Actividad Económica

Una vez definida nuestras variables categóricas y económicas, en el siguiente cuadro mostramos la operabilización de las mismas.

CUADRO N° 1. RESTRICCIÓN DE CATEGORÍAS Y VARIABLES ECONÓMICAS



Fuente: Elaboración propia del Autor

La investigación tiene su importancia en estudiar la relación de las variables que explican a la estructura del mercado laboral, desde la óptica de la desigualdad de ingreso por género en el mercado laboral de Bolivia.

1.2. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

Análisis de factores determinantes de la desigualdad de ingresos laborales en Bolivia.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La desigualdad del ingreso laboral entre hombres y mujeres es un fenómeno persistente y de difícil reversión, en tanto se encuentra considerablemente asociado a pautas estructurales. En los últimos años, tanto las estadísticas acerca de la desigualdad salarial, así como estudios realizados referentes a este tema, muestran que estas diferencias persisten, a pesar de haberse producido una relativa tendencia a la moderación de la magnitud y profundidad del fenómeno, lo que constituye un avance indiscutible.

En este ámbito, podemos considerar que las mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o por trabajos de igual valor, eso significa que las mujeres son las principales perjudicadas, independientemente del sector en la que se encuentran trabajando, la categoría profesional que ocupen, la modalidad de contrato que tengan, el tipo de jornada que cumplan o el espacio territorial en que residen.

La desigualdad de ingresos laboral ocurre tanto desde el punto de vista vertical así como horizontal. La desigualdad vertical alude a la asimetría jerárquica, es decir, a la representación de un grupo en ocupaciones o sectores que están en el tope jerárquico, y que suelen estar asociados a ciertas características deseables como el prestigio, el poder o los ingresos económicos elevados. Mientras la horizontal se refiere a la concentración de un grupo en una ocupación y está relacionada con los diferentes tipos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres, (Baunach, 2002).

Es decir, para la mujer que se inserta al mercado laboral, la desigualdad de ingresos actuaría vertical y horizontalmente restringiendo su acceso a puestos de poder, y relegándola a los niveles inferiores de la jerarquía profesional en términos de salario, prestigio, capacitación o desarrollo de carrera.

Por tanto, cabe destacar que la estratificación del universo laboral por género, es uno de los principales mecanismos de estructuración de las desigualdades socio – culturales y económicas de la sociedad. En el caso de Bolivia, diversas fuentes de investigación, coinciden en el cálculo general de un ingreso promedio mensual, generado por las mujeres es de aproximadamente, 25,0%² menor al ingreso promedio mensual de los hombres.

Aunque, en los últimos años, las mujeres se han incorporado crecientemente al mercado laboral, alrededor de nuestra sociedad se mantiene la imagen de que los hombres sustentan a las familias, y ellas son consideradas simplemente como aportantes de ingresos complementarios, situación que sin ser una explicación unívoca o exclusiva, forma parte del problema y el telón de fondo de la desigualdad de ingreso laboral.

Sin embargo, es importante mencionar que, a través de la creación de normas, cada vez con mayor fuerza se ha ido instalando la convicción de que la igualdad ingresos laborales es indispensable para alcanzar una verdadera igualdad de género en el mercado laboral, fomentar la equidad social y el trabajo decente es uno de los desafíos importantes en el país. En las empresas específicamente puede por ejemplo mejorar el clima laboral y la productividad e incrementar el valor del trabajo de hombres y mujeres.

La desigualdad del ingreso laboral se traduce en una considerable rebaja de las pensiones a la hora de la jubilación, de ese modo las mujeres son perjudicadas y el Estado debe subsidiar el déficit, por ejemplo a través de bonos de maternidad como la Juana Azurduy.

² Dato publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Desde el punto de vista de la teoría económica, se dice que la remuneración equitativa es un pilar fundamental del desarrollo económico y está estrechamente vinculada a la reducción de la pobreza: la ausencia de equidad remunerativa puede generar pobreza y fragmentación social, fenómenos que comprometen seriamente el crecimiento económico y el desarrollo, (Broverman, et al., 1972). También se considera que es la única forma de lograr el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres. (Carneiro, et al., 2003).

Además, la remuneración equitativa sustentaría la libertad, la dignidad y el bienestar de las personas fomentando la emancipación y autonomía económica, reduciendo la vulnerabilidad y la explotación laboral, (Cornish, 2008). Sin embargo, no es posible mejorar la condición de la mujer, mientras el mercado siga recompensando sus tiempos de trabajo a un nivel inferior que el de los hombres.

El mercado laboral, es la principal vía por la cual las personas pueden obtener recursos y con ello autonomía económica. Esta condición es la que determina en buena medida su estatus socioeconómico y su grado de independencia, libertad y autonomía. Desde el enfoque de género, la participación económica y el trabajo remunerado no pueden analizarse sin su contraparte complementaria: el trabajo doméstico o el trabajo reproductivo, que es no remunerado. La contribución económica de las mujeres a las sociedades a través del trabajo remunerado y del no remunerado, y la necesidad de aplicar medidas orientadas a crear condiciones de mayor igualdad entre mujeres y hombres, son temas que se han posicionado en agendas de varios gobiernos de turno.

Por otro lado, es importante mencionar que las mujeres, en el marco de las oportunidades de empleo, deben aumentar sus posibilidades de acceso al trabajo remunerado y oportunidades de generación de ingreso, además, disminuir la invisibilidad del trabajo realizado en diversas áreas no reconocidas como tal, y lo más importante, mejorar la calidad de sus empleos.

También se debe subsanar los problemas que afectan la calidad del empleo de las mujeres, sin embargo, las acciones adecuadas para superarlos no son precisamente las mismas para todas las ocupaciones y sectores. En otras palabras, la dignificación del empleo y, específicamente, la igualdad de ingresos requieren de acciones diferenciadas para los diversos tipos de ocupación e inserción laboral en el seno de un marco común de políticas.

1.3.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La incorporación creciente de las mujeres en actividades generadoras de ingresos ocurre en condiciones específicas de desventaja, como el acceso desigual de derechos y beneficios sociales, oportunidades desiguales de desarrollo personal y laboral así como remuneraciones inferiores por trabajos equivalentes. Las relaciones étnicas interactúan con las relaciones de género en la estructuración de las oportunidades diferenciadas en la sociedad y la economía boliviana. Las mujeres indígenas, migrantes se insertan en las actividades más precarias y peor remuneradas en el área y urbana del país.

Además, cabe descartar que las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas que desempeñan para el mercado laboral y las de tipo doméstico, determinan algunas de las desigualdades de género más importantes. Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción laboral y su participación en otros ámbitos, como el de la política, situándolas en condiciones de desventaja con respecto a los hombres y limitando su autonomía económica.

¿Cuáles son los factores determinantes de la desigualdad de ingreso laboral por género en Bolivia?

1.3.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.2.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Desde el punto de vista teórico; la importancia de llevar a cabo la investigación sobre la desigualdad de ingresos por género, es con la finalidad de conocer el ¿Por qué? Las mujeres siguen siendo objeto de la discriminación ante la sociedad en el aspecto laboral aun cuando los hombres y mujeres cuentan con un nivel académico igualitario. Las mujeres han participado en el desarrollo económico de Bolivia de diversas formas siendo las dos principales: el trabajo doméstico y el empleo de actividades referidas al mercado económico. Esa participación femenina ha estado condicionada por los cambios generales en ese desarrollo socioeconómico boliviano, en relación con su propia condición de género.

La tendencia a concebir a las mujeres fuera de la actividad económica procede también de viejas concepciones culturales que establecen una determinada división sexual del trabajo, según la cual se atribuye a las mujeres la responsabilidad del quehacer doméstico y a los hombres la actividad considerada pública en general y económica en particular, es cierto como sucede en toda la región de Latinoamérica, esta división se ha flexibilizado, actualmente se supone que las mujeres deben realizar el cuidado del hogar participen o no en el mercado laboral. A nivel mundial se ha promovido la igualdad de género en la finalidad de dar un lugar a las mujeres, esta ha sido a través de congresos y conferencias realizadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y por representantes de los congresos de cada país, también por asociaciones de gubernamentales quienes a través de diferentes actividades promueven la participación de la mujer en el ámbito laboral.

Sin embargo, a nivel nacional los proyectos dirigidos a la población no ha sido del todo satisfactorio para arraigar la igualdad, dicha problemática se puede observar, tanto en la área urbana como en rural ya que en el ámbito laboral los hombres con quienes ocupan

los puestos de mayor importancia, siendo también el principal portador económico familiar.

1.3.2.2. JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA

Desde el punto de vista económico, el ingreso es uno de los rubros donde más se marca la desigualdad de género. Entre las principales razones de estas diferencias se encuentran que una proporción considerable de mujeres trabaja sin recibir pago alguno (trabajadoras no remuneradas); por tanto, las mujeres cuentan con menos tiempo disponible para el trabajo en el mercado – en la medida que el trabajo doméstico para la reproducción de los hogares consume buena parte de su tiempo, porque está distribuido de forma desigual con los hombres – y el hecho de que existe discriminación salarial por motivos de género por realizar el mismo trabajo.

1.3.2.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Desde el punto de vista social, la presente tesis de grado tiene interés de realizar la investigación de los factores determinantes de la desigualdad de ingresos, puesto que en la actualidad aún persiste el problema de desigualdad de género en términos económicos, lo cual, perjudica de sobremanera, al desempeño normal de la actividad cotidiana de las mujeres, además, cabe destacar que la respecto, las autoridades gubernamentales, hicieron poco o nada, en reducir desigualdad de ingreso laboral de género. Por lo cual es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de esta investigación.

1.4. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de la investigación es identificar la evolución de la desigualdad de ingresos por género en el país, caracterizando los factores asociados como la educación, experiencia y revisar la contribución de la norma legal y su aplicación procedimental, para la generación de cambios virtuosos en favor de la equidad salarial entre géneros.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el comportamiento del crecimiento del Producto Interno Bruto per cápita de Bolivia.
- Analizar la desigualdad de ingreso laboral por género.
- Analizar la formación profesional por género.
- Analizar el comportamiento del mercado laboral por género.
- Determinar los factores determinantes de la desigualdad de ingresos laboral a través de un modelo econométrico en línea de (Mincer, 1974).

1.5. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

1.5.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

La educación, experiencia y la cultura serían los factores determinantes de la desigualdad de ingreso laboral por género en Bolivia.

1.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

1.5.2.1. VARIABLE DEPENDIENTE

- ✓ Ingreso Laboral por Género

1.5.2.2. VARIABLES INDEPENDIENTES

- ✓ Años de Formación Académica
- ✓ Experiencia Laboral
- ✓ Rendimientos Decrecientes del Trabajo (experiencia al cuadrado).
- ✓ Seguro de Salud
- ✓ Región Geográfica (área rural y urbana)

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación se utiliza el método **deductivo**, debido que se parte de un análisis general para llegar al análisis particular.

1.6.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación en este trabajo es de carácter descriptivo, correlacional y causal. El primero, nos permitirá conocer las variaciones que sufren las variables, mientras el segundo, permite identificar la relación que existe entre las variables, y el último método, nos permite averiguar la existencia de causa – efecto entre la variable dependiente y las independientes.

1.6.3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para el objeto de estudio se emplearan técnicas de fichaje cuyos instrumentos serán fichas textuales y de resumen, también se utilizara como técnicas auxiliares relacionadas a la econometría y técnicas computacionales.

1.6.4. FUENTES DE INVESTIGACIÓN

Las fuentes de investigación en las que se sustenta el presente trabajo de investigación se clasifican en dos: primaria y secundaria; fuentes primarias se refiere a la recopilación de

datos estadísticos, informes económicos y memorias económicas y las fuentes secundarias son: libros, internet, papers, proyectos de investigación, instituciones públicas como el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Rural, Viceministerio de Producción Industrial a la Mediana y Gran Escala, de Instituto Nacional de Estadística, entre otros.

CAPÍTULO – II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. MARCO TEÓRICO

En esta sección se presenta una revisión de la teoría económica existente en relación la desigualdad salarial por género en el Mercado de Trabajo de Bolivia. Así también, se muestran otros enfoques relativos al mercado de trabajo.

2.1.1. TRABAJO DE UNA MUJER: UN PUNTO DE VISTA HISTORICO

En las sociedades preindustriales, las actividades productivas y las del hogar no estaban separadas, puesto que la producción se realizaba en el interior del hogar, o cerca de él. Las mujeres solían tener una importante influencia dentro del hogar, aunque se viesan excluidas de temas masculinos como la política y la guerra. No obstante con la llegada de la industria moderna, que da lugar al paso de una sociedad preindustrial a una sociedad industrial, se produce una separación entre el lugar del trabajo y el hogar. El inició al trabajo en industrias mecanizadas, supone que no se contraten a familias, sino a individuos. Este cambio en lo social marcó una distinción entre la vida pública y la vida privada, las mujeres se situaron dentro de la vida privada, donde se las empezó a asociar a valores domésticos, mientras que los hombres se situaban en la vida pública, por el hecho de tener un empleo fuera del hogar.

Con la primera guerra mundial en 1914, se produce otro cambio, y es que como muchos hombres se fueron a la guerra a luchar, se produjo una escasez de la mano de obra, lo que produjo que muchas mujeres saliesen de sus hogares, para trabajar en las fábricas, y en otras actividades. Y así fueron las mujeres adentrándose en el mundo laboral. Otro

aspecto importante, es el cambio en la familia, hoy día no se tienen tantos hijos como antes, el tamaño de las familias se ha reducido, e incluso se ha retrasado la gestación del primer hijo, pues cada vez más son las mujeres con carreras universitarias. También se han mecanizado muchas tareas del hogar, como la lavadora, licuadoras, lavavajillas, entre otros que ahorran tiempo en la realización de dichas tareas, generalmente llevadas a cabo por las mujeres.

Así que podemos afirmar que la participación de la mujer en la población activa remunerada, ha ido aumentando más o menos continuamente a lo largo del siglo XX. No obstante esto no significa que no haya desigualdades en el mercados laboral, pues a pesar que hoy en día los hombres también realizan tareas del hogar, este avance es muy lento y aún, en muchos hogares son las mujeres las que realizan estas tareas, lo que supone que en vez de trabajar una jornada completa, generalmente las mujeres acceden a trabajos de tiempo parcial, lo que implica sueldos más precarios, (Giddens, 2009).

De todo esto cabe resaltar la importancia que tuvo el surgimiento de la industria y con ella la sociedad industrial, donde se discriminó de manera importante a la mujer. Se separó el lugar de trabajo, pues antes de la sociedad industrial el trabajo y el hogar eran uno mismo y con la industrialización se separaron y la mujer quedó confinada a este. Luego con la primera guerra mundial que no hay mal que por bien no venga, se empezaron a adentrar en el mundo laboral, y hoy en día es normal que las mujeres trabajen, de hecho cada vez son más con el cambio de familia en la que se ha reducido y retrasado la gestación de hijos y cada vez son más mujeres que estudian una carrera para tener un buen trabajo.

2.1.2. TEORÍA DE DISCRIMINACIÓN DE BECKER

Esta teoría fue desarrollada por (Becker, 1971)³, y se basa en la idea de que hay personas a quienes les desagrada trabajar, contratar o compartir el lugar de trabajo con personas

³ Para más información véase: BECKER, G. S. El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación, Madrid, 1983, Alianza Editorial, 2ª ed. p. 166

del grupo minoritario y están dispuestas a pagar por no hacerlo. La teoría de discriminación al estilo Becker se puede originar en una de tres fuentes principales: los empleadores, los trabajadores o empleados y los consumidores.

2.1.2.1. LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR

Esta discriminación se presenta cuando hay empleadores que tienen prejuicios contra miembros del grupo minoritario. De esta forma, dichos empleadores están dispuestos a pagar mayores salarios al grupo mayoritario que a los miembros del grupo minoritario, aunque sus productividades sean iguales. Lo anterior implica que, los empleadores que discriminan obtienen menores beneficios que los que no discriminan, ya que los que no discriminan pagarán menos por su fuerza laboral debido a que contratan trabajadores del grupo minoritario. Así mismo, los hombres ganan con la discriminación (están protegidos frente a las mujeres por parte de los empresarios discriminadores) porque sus salarios serán más altos, por el contrario, las mujeres salen perdiendo ya que sus salarios serán más bajos.

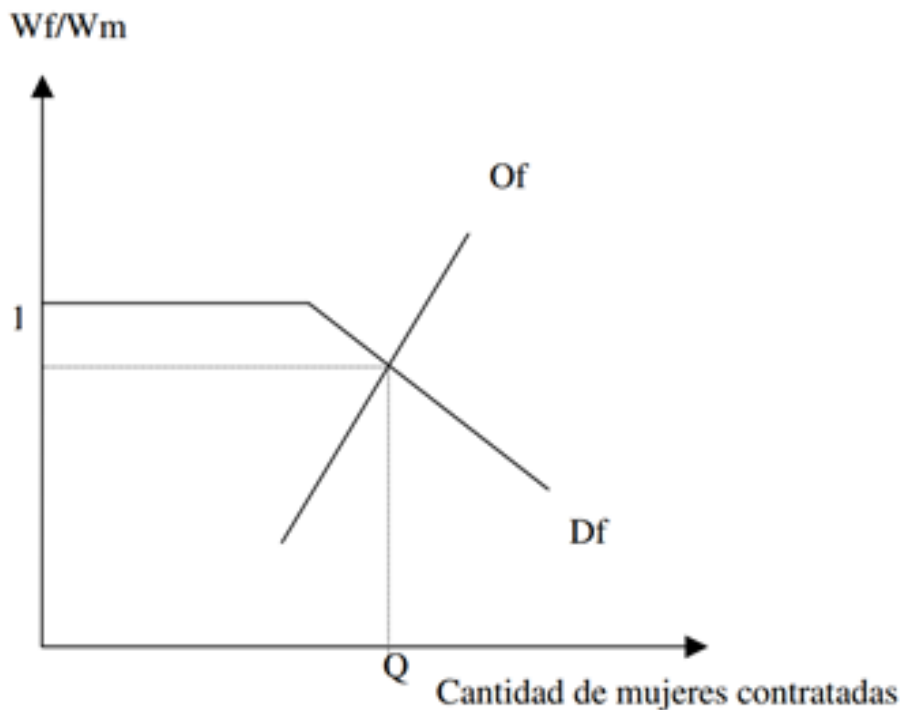
Si la estructura del mercado laboral es competitiva la brecha salarial producida por este tipo de discriminación tiende a desaparecer con el tiempo, debido a que la competencia termina sacando del mercado a los empleadores que discriminan, produciendo así una equidad en los salarios.

Cuando los mercados no son competitivos sino, por ejemplo, monopólicos existe la posibilidad de discriminación más duradera, debido a dos características principales: primero, una definitiva uniformidad en gustos, ya que hay un solo empleador y, segundo, porque sus ganancias están por encima de las competitivas, lo cual les permite sacrificar parte de las mismas a cambio de emplear miembros del grupo mayoritario que son más costosos, aunque igualmente productivos que los del grupo minoritario. Sin embargo, cuando el periodo de tiempo es suficientemente largo, el valor de mercado de estas empresas tendería a caer, lo cual las haría atractivas para que aquellos empresarios

que no posean el gusto por la discriminación las puedan comprar, minimizando de esta forma los costos de contratación y eliminando las diferencias salariales.

Si los hombres y las mujeres son igualmente productivos, un empresario no discriminador los considerará sustitutos perfectos y los contratará de manera aleatoria si sus salarios son idénticos. Según Becker, la intensidad del prejuicio del empleador contra las mujeres se mide por el coeficiente de discriminación d . De esta forma, para un empresario con prejuicios, el costo de enganchar un hombre es simplemente su salario W_m ; por el contrario, el costo de contratar a una mujer es el salario W_f más el valor monetario del costo psíquico, es decir, el coeficiente de discriminación d (el cual mide la intensidad del prejuicio) de contratar a un trabajador del sexo femenino. Los empresarios con prejuicios serán indiferentes entre contratar hombres y mujeres cuando: $W_m = W_f + d$. Así por ejemplo, el empleador discriminador sólo enganchará mujeres si su salario es inferior al de los hombres.

GRÁFICO N° 1. OFERTA Y DEMANDA LABORAL FEMENINA EN PRESENCIA DE DISCRIMINACIÓN A LA BECKER



Fuente: (Becker, 1971)
Elaboración propia

Respecto al Gráfico 1, la demanda de mujeres se forma ordenando a los empresarios de menor a mayor coeficiente de discriminación. De esta forma, el segmento horizontal de la curva de demanda (D_f) está compuesta por los empresarios no discriminadores. El tramo decreciente está formado por los empresarios discriminadores de menos a más. La intersección de la curva de oferta (Of) y la demanda de trabajo femenino determina la diferencia salarial y el número de mujeres contratadas.

Así por ejemplo, un cambio en las actitudes sociales o de la legislación antidiscriminación alarga el tramo horizontal de la curva de demanda hacia la derecha y reduce la pendiente del segmento de pendiente negativo restante, lo cual aumentará el coeficiente W_f/W_m de equilibrio, es decir, se reduce la diferencia salarial discriminatoria y aumenta el empleo de equilibrio de mujeres. Por otra parte, si la oferta de trabajo es tan pequeña que corta al segmento horizontal de la curva de demanda, entonces no habría una diferencia salarial discriminatoria.

2.1.2.2. LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS EMPLEADOS

Este tipo de discriminación se basa en la premisa que existen algunos miembros del grupo mayoritario que tienen prejuicios contra los del grupo minoritario y no les gusta trabajar con éstos. Este tipo de discriminación termina en la segregación⁴ de la fuerza de trabajo y no en diferencias salariales.

2.1.2.3. LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS CONSUMIDORES

Desde este punto de vista teórico, se modela una situación en la cual, los consumidores del grupo mayoritario obtendrán menos utilidad si compran al grupo minoritario que al mayoritario. En consecuencia, ellos comprarán al grupo minoría si el precio que éstos piden es reducido. Los pagos en el mercado laboral son menores para los miembros del

⁴ Segregación de la fuerza laboral implica en el caso extremo, que todas las mujeres se concentren en algunas actividades y los hombres en otras. En un caso menos extremo implicaría que la mayoría de las mujeres se concentren en unas actividades diferentes a las de los hombres. Sin embargo, segregación no necesariamente implica diferencias salariales.

grupo minoría que tienen contacto con los clientes. El efecto de tal discriminación sobre los salarios es disminuido hasta tal punto que los miembros del grupo minoritario solo pueden servir a los clientes del minoritario y a los del grupo mayoría que no tienen prejuicios, o hasta el punto en que puedan trabajar en ocupaciones que no tengan contacto con los clientes. El efecto será de nuevo la segregación del mercado laboral y no brechas salariales fruto de este tipo de discriminación.

2.1.3. TEORÍA DEL PODER DE MERCADO O DEL MONOPSONIO

De acuerdo con esta teoría al empresario le sale rentable práctica una discriminación de salarios. Le resultara rentable pagar un salario desigual entre mujeres y hombres igualmente productivos. Y esto recae sobre la mujer porque son las que presentan una curva de oferta de trabajo menos elástica. Y este factor de inelasticidad se debe a su reducida movilidad tanto ocupacional como geográfico, las mujeres suelen viajar menos, pues son las que principalmente cuidan de los hijos y si están casadas y su marido tiene un trabajo en la ciudad A es muy difícil que una mujer acepte un trabajo en una ciudad B, por no hablar de países o comarcas.

Pues se considera el salario de la mujer como complementario y es ésta la que está dispuesta a sacrificar su vida profesional para hacerla más compatible con su vida doméstica. Luego tenemos la reducida movilidad ocupacional y esto se debe a la segregación horizontal que se da en el mercado laboral, debido a esto las mujeres tienen menos trabajos para optar. Pues esto significa que las mujeres son menos sensibles a las variaciones salariales que los hombres.

El empresario de esta teoría, a diferencia de la teoría de Becker donde no le es rentable la discriminación, a este le sale bastante rentable el discriminar, y más suponiendo que haya competencia en el mercado de productos, si todas las empresas discriminan y una empresa no, esta tendrá unos costes más elevados que las otras y no podrá hacer frente a su competencia. No obstante esta teoría también recibe algunas críticas, como el hecho de que si el salario de una mujer es bajo y se entiende como un complemento al del

hombre esta podría considerar más importantes sus tareas y renunciar a su puesto de trabajo.

2.1.4. TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA

Esta teoría, cuyos pioneros fueron: (Arrow, 1971), (Arrow, 1972), (Phelps, 1972), (Oaxaca, 1973) y (Aigner & Cain, 1977), que criticaron abiertamente la teoría de Becker. Para Arrow, los axiomas tradicionales para garantizar la convexidad de las curvas de indiferencia en la teoría del consumo y la producción son inaplicables en el estudio de la discriminación racial y de género en el mercado laboral, (Arrow, 1971). En un ambiente social discriminatorio es inevitable que existan patrones de segregación y aglomeración en la determinación de los salarios, lo que es un claro ejemplo de no convexidad. Dado que los trabajadores no son sustitutos y que los empleadores no saben cuál es su productividad real, deben incurrir en costos de búsqueda para reducir los márgenes de incertidumbre. Y cuando no incurren en esos gastos, los salarios se determinan recurriendo a cierto tipo de información, de raza, color o género.

Por otro lado, (Phelps, 1972) considera, además, que una falla de la teoría de Becker es su descripción walrasiana del funcionamiento del mercado laboral. Argumenta que las diversas características de los agentes, el desconocimiento de la productividad real de los trabajadores, las fallas de información, entre otros, son tan marcadas en este mercado que es erróneo suponer la perfecta fluidez de la información. Plantea entonces que el único tipo de información que reduce la incertidumbre sobre la productividad de la mano de obra empleada es el de las características demográficas de su grupo de trabajadores. El salario así determinado termina siendo consecuencia de los juicios de valor de los empleadores sobre la productividad de los trabajadores.

Por tanto la idea general de esta teoría radica en que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales. La razón de esto es que la información es imperfecta: la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un

promedio de un grupo es (o se cree que es) relativamente completa, y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc. Aunque es posible que se equivoque algunas veces, está seguro de que el promedio de las veces está tomando la decisión correcta.

En este sentido se puede decir que paga un coeficiente de discriminación equivalente al del modelo de Becker, que se desprende de la productividad promedio de cada grupo. Pero en general, el empresario sale beneficiado ya que la recolección de información más específica le resultaría muy costosa, mientras que tomar en consideración la característica promedio observada del grupo es más barato e implica un riesgo menor en el momento de seleccionar un trabajador, lo que de todas formas implica para él cierto grado de incertidumbre.

Por otro lado, (Aigner & Cain , 1977) formularon una función de utilidad del empleador en la que incluyeron la aversión al riesgo, y racionalizaron un salario promedio menor para los trabajadores discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada. Más adelante, en esta misma línea (Rothschild & Stiglitz, 1982) sugieren una racionalización más convincente, especificando una función de producción que depende directamente de la forma como encaja la productividad de un trabajador con el trabajo que le es asignado.

La discriminación basada en información imperfecta debería probar ser un fenómeno temporal. Una vez contratados los individuos cuyos jefes esperan un bajo nivel de productividad, tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y al probar que son tan productivos como los mejor pagados, los empresarios deben eliminar la brecha salarial o se enfrentaran a las correspondientes sanciones que impone el mercado: la salida de este. El empresario debe combinar, por lo tanto, la información disponible con las señales que envían los trabajadores al mercado.

No obstante, la discriminación puede persistir ya que no todos los trabajadores tienen los medios para transmitir dichas señales al mercado o para hacer notar su desempeño sobresaliente frente a los demás miembros del grupo al cual pertenecen. Sobre este punto, (Cain, 1986) se hace el cuestionamiento de si la menor remuneración a un grupo constituye, entonces, una discriminación hacia este por tener menos información disponible en el mercado laboral, y sugiere que el mejoramiento en la transmisión de dicha información puede ser un bien público, dada la importancia de la participación del gobierno en la educación, entrenamiento y certificación de los trabajadores.

En términos generales, según esta teoría, hay discriminación cuando hay información imperfecta acerca de las características de los trabajadores, el mercado laboral opera de manera imperfecta y los empleadores se basan en características visibles de los trabajadores, tales como raza y sexo para tomar decisiones en cuanto al salario para ofrecer, además de predicciones imperfectas de la productividad como edad, nivel de estudios, experiencia, etcétera. Lo anterior debido a que en muchas ocasiones obtener información adicional sobre la productividad, confiabilidad, entre otras, de los individuos es muy costoso.

También esta teoría señala que la existencia de discriminación estadística surge cuando se juzga a una persona en función de las características medias del grupo al que pertenece y no en función de sus propias características personales. En este caso, los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido que el grupo tiene, de hecho, las características atribuidas, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al mismo. Así por ejemplo, el sexo puede proporcionar información sobre el grado de compromiso con el puesto de trabajo, debido a que las mujeres en promedio tienen mayores tasas de abandono voluntario de las empresas.

Por lo general, podemos mencionar que; la discriminación contra la mujer es un caso representativo de esta teoría. Generalmente se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación, el cual, si se tiene en cuenta la relación directa entre educación y

productividad, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece. La educación está asociada también con el control de la fecundidad y considerando que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, se asume que hay una mayor tendencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres.

2.1.5. TEORÍA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Esta teoría también llamada Modelo Overcrowding. Éste analiza las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres producida a partir de la segregación en el empleo propuesta por (Bergmann, 1974). Cuando se habla de segregación en el empleo, se alude a determinados procesos en los cuales algunos grupos son separados y escasamente se relacionan entre ellos. En 1968, se introdujo el concepto de segregación ocupacional por razones de género. Esta segregación se da, cuando las mujeres y los hombres realizan diferentes tipos de trabajos, y, por tanto, estas dos fuerzas no entran en competición⁵. La segregación puede ser de dos tipos:

- ✚ **Segregación Horizontal:** esta se produce, cuando las personas encuentran dificultades para el acceso a ciertas profesiones. Puede verificarse en los obstáculos que tienen las mujeres para introducirse en sectores predominantemente masculinos⁶. También la sufren los hombres, aunque es menos frecuente, en el acceso a trabajos o cargos considerados como femeninos⁷.
- ✚ **Segregación vertical:** se presenta cuando se encuentran dificultades para poder ascender en la carrera profesional. La sufren especialmente las mujeres, puesto que no suelen ocupar los cargos más elevados y de mayor importancia, así como

⁵ Una fuente adicional de segregación es la que se produce en la división entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial. (Rubery & Fagan, 1996) afirmaban que una mujer con mayores estudios, tienen mayores posibilidades de encontrar trabajo a tiempo completo que una mujer con menor educación, incluso aunque cuente con responsabilidades domésticas.

⁶ Albañiles, herreros, mecánicos, entre otros.

⁷ Enfermería, Administración, entre otros.

con poder decisorio. Suelen verse también más afectadas en las condiciones laborales⁸.

La segregación ocupacional que existe, a ambos niveles, se verá más reforzada si la persona pertenece a otra religión o tiene un grupo étnico diferente al nuestro, limitándose aún más la progresión profesional.

La segregación ocupacional es un fenómeno muy desarrollado y permanente en los mercados de trabajo, lo que conlleva una serie de consecuencias. En primer lugar, perjudica al movimiento de los mercados de trabajo puesto que se produce una rigidez causada por la movilidad entre ocupaciones femeninas y masculinas. En segundo lugar, afecta negativamente a las mujeres ya que se reducen sus ocasiones y produce diferencias de ingresos con respecto a los hombres. Estas consecuencias deterioran la condición social y económica de las mujeres y, por tanto, mantiene las desigualdades existentes entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo, (Lago Peñas, 2002).

En resumen, esta teoría explica las diferencias salariales por sexo basándose en la segregación ocupacional, combinando los factores de oferta y de demanda. Según este modelo, los empleadores discriminan a las mujeres excluyéndolas de las ocupaciones consideradas masculinas. Estos trabajos están reservados para hombres y pocas mujeres tienen la oportunidad de conseguir empleo en ellos. Las mujeres están concentradas en otras ocupaciones consideradas femeninas. Los salarios en estos empleos son menores debido a la creciente oferta laboral femenina y a los relativamente escasos empleos femeninos. El modelo supone que las mujeres y los hombres tienen la misma productividad marginal y que sin discriminación tendrían los mismos salarios; debido a la discriminación están segregados en diferentes tipos de ocupaciones. Las que son primariamente consideradas femeninas pagan menos que las masculinas a pesar de que todos los trabajadores estén calificados para el mismo tipo de ocupaciones.

⁸ Las mujeres, aunque ocupen el mismo cargo y desarrollando las mismas funciones que un hombre, suelen percibir por ello un salario más bajo. Así, también son las que más trabajan a tiempo parcial o con jornada continua.

2.1.6. TEORÍA DE CAPITAL HUMANO

La hipótesis central de esta teoría es que la educación aumenta la productividad de las personas. Se considera que el rendimiento de una persona que posea un nivel de estudios más alto y una formación mejor es mayor que la de otra que posea menos estudios y formación, es decir, que cuanto mayor es el nivel educativo existe mayor productividad.

Cualquier actividad que mejore la calidad del trabajo se considera una inversión en capital humano. Los trabajadores acuden al mercado con niveles diferentes de cualificaciones que responden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano.

De la misma manera que los gastos de una empresa en equipo capital se consideran una inversión en capital fijo, así los gastos en educación y formación se pueden considerar una inversión en capital humano. Si la inversión en capital físico de una empresa aumenta los ingresos futuros de esa empresa, cuando una persona (o su familia, o el estado) realiza en el momento presente un gasto en educación o en formación, se prevé que mejorarán sus conocimientos y cualificaciones y, por lo tanto, sus ganancias futuras. Según la teoría neoclásica, en equilibrio, los salarios se corresponden con la productividad de una persona.

Y si una empresa decide llevar a cabo una inversión en capital sólo cuando los ingresos esperados o el rendimiento de esa inversión supera su coste, de igual forma una persona elegirá unos estudios u otros y prolongará más o menos tiempo estos estudios (a partir del período general de educación obligatoria) en función de las ventajas⁹. Que esperan obtener de su inversión y de sus costes¹⁰. Por lo tanto, para esta teoría no es sólo la

⁹ Se admite que el rendimiento de una inversión en capital humano puede adoptar una forma no monetaria, por ejemplo un trabajo más agradable o una mayor apreciación del arte, por ejemplo.

¹⁰ Los costes de la educación son de dos tipos: coste directos (pago de matrícula, compras de libros...) y coste indirecto o coste de oportunidad (ganancias a las que se renuncia no entrando en ese momento en el mercado laboral). Por lo tanto, en el momento de tomar las decisiones

cantidad de trabajo ofrecida la que es resultado de un conjunto de decisiones individuales sino también su calidad. En este sentido, la teoría del capital humano encaja perfectamente en la forma neoclásica de ver el mundo.

Una de las principales consecuencias de la teoría del capital humano es su explicación de las diferencias salariales. En un mundo de perfecta certidumbre y perfectos conocimientos, las diferencias salariales reflejarán las diferencias de inversión en capital humano y así esta teoría parece sugerir que en el caso de los pobres y los que no encuentran trabajo, el problema reside en su inadecuado nivel de capital humano. De igual manera las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explicarían por el hecho de que éstas acumulan menos capital humano debido a que mujeres y hombres tienen distintas expectativas en relación a su participación en la población activa a lo largo de la vida. En este argumento existe un problema evidente de causalidad: no se sabe con certeza si las posibilidades de menores ingresos de las mujeres son la causa de que inviertan menos en capital humano, o bien si sus menores ingresos son consecuencia precisamente de haber invertido menos en capital humano.

Otro aspecto tratado por la teoría del capital humano es el de la depreciación. Al igual que el capital físico, también el capital humano se deprecia y la depreciación disminuye la productividad y por consiguiente también lo harán los salarios de los trabajadores. La pérdida de valor del capital humano es especialmente intensa en los períodos de ausencia del lugar de trabajo. Esto afecta directamente a las mujeres que abandonan el mercado de trabajo en los períodos de maternidad y que solicitan más excedencias laborales que los hombres en la época de crianza de niños. Además la depreciación disminuye la productividad de los trabajadores. Desde una perspectiva feminista se ha criticado esta idea de productividad por ser un concepto sexista, ya que se atribuye exclusivamente a las cualificaciones retribuidas en el mercado, sin reconocer otras más propias de las mujeres adquiridas en el hogar. Además, no está muy claro que algunos trabajadores en

sobre los estudios se decide entre ganar más a corto plazo o asumir los costes de la educación con el objeto de ganar más en el futuro.

activo los años de servicio aumenten la productividad. Al contrario, se podría argumentar que el capital humano se deprecia si se realizan trabajos monótonos y repetitivos.

En la versión inicial de la teoría la inversión en capital humano depende de decisiones individuales y en un mundo perfecto las diferencias en capital humano responderían (además de las diferencias de capacidad) a diferencias en las preferencias temporales de los individuos (en su tasa de impaciencia) de modo que en competencia perfecta las personas pobres son pobres porque no han invertido en capital humano, lo cual se debe a su vez a sus gustos, tratándose básicamente de individuos impacientes.

En el mundo real, muchas de las diferencias en inversión en capital humano se explicarían por la existencia de imperfecciones del mercado y se considera a las instituciones que actúan en el mercado de trabajo como imperfecciones del mercado. Así, por ejemplo, (Feldstein, 1983) señala que los grupos principales sin trabajo son los jóvenes, las mujeres y las minorías étnicas, los cuales están parados a causa de la existencia de algunas instituciones del mercado de trabajo, y, en concreto, la ley de salario mínimo, que impiden que puedan aceptar trabajos mal pagados a cambio de recibir de las empresas formación útil para el futuro, es decir, que les impiden invertir en capital humano.

Cabe destacar que las elaboraciones más progresistas de esta teoría admiten que las decisiones de inversión en capital humano pueden estar influidas por las circunstancias sociales, como las diferencias en el acceso a los recursos financieros necesarios para invertir en educación. Para esta teoría, el problema de la pobreza, en general, y del paro (desempleo), en particular, quedaría muy aminorados si se dotara a las personas del capital humano necesario. Algunas políticas de igualdad de oportunidades se basan en esta interpretación de la teoría del capital humano: al considerar la educación como la clave para mejorar la productividad se justifican políticas de enseñanza superior gratuita y becas para las personas de baja condición social.

No obstante, esta teoría ha sido criticada desde diferentes posiciones. Las críticas empezaron a surgir en la década de 1970, a medida que la teoría del capital humano empezaba a adquirir peso e importancia. Bajo la perspectiva de la sociología del trabajo las críticas más importantes han sido las realizadas por (Piore, 1973) y posteriormente por (Blaug, 1976) critica la teoría del capital humano por ser completamente deductiva y mostrarse indiferente a la correspondencia entre los supuestos teóricos y las conductas reales de los agentes económicos, es decir, por partir de supuestos cuyo realismo no se cuestiona para deducir hipótesis empíricamente contrastables.

La crítica de Piore no es sólo metodológica, sino que sostiene que los supuestos de partida contravienen la realidad como consecuencia de no considerar elementos importantes que afectan a los procesos de formación de las personas. En última instancia, lo que está poniendo en cuestión es el supuesto de conducta de la teoría del capital humano según el cual el individuo es capaz de distinguir entre medios y fines, y capaz de seleccionar los medios que satisfacen más eficazmente los fines, independientemente de la conducta de los demás individuos. En definitiva, sostiene que el mercado de trabajo no es susceptible de ser analizado como cualquier otro mercado. En efecto, no es lo mismo considerar las instituciones como meras imperfecciones del mercado que considerar que estas instituciones alteran la conducta de las personas.

Una segunda aportación crítica procede de (Blaug, 1976) y constituye en cierta manera una autocrítica de la teoría. Blaug llega a la conclusión de que la teoría del capital humano es un programa de investigación que presenta signos típicos de degeneración. Para sostener esta afirmación se basa en el fracaso del poder explicativo de la teoría en aplicaciones empíricas. Pero el mismo Blaug apunta que, al no existir otro programa rival de alcance similar, es difícil desechar el único existente si bien la inexistencia de alternativas no justifica la continuidad del programa del capital humano.

2.1.7. TEORÍA DEL MERCADO DUAL DE TRABAJO

Esta teoría encabezado por (Piore, 1973), se construyó sobre los cimientos de las aportaciones de los economistas neoinstitucionalistas de los años cincuenta, fundamentalmente de autores como (Kerr, 1950) y (Dunlop, 1957), de quienes tomaron, entre otros aspectos, conceptos como la división entre mercados estructurados y desestructurados, o entre mercados internos y externos, los planteamientos relativos al proceso de determinación de los salarios a través de mecanismos ajenos al mercado, o la idea, en general, de que los procesos de asignación a los distintos puestos y de fijación de las remuneraciones están condicionados por factores institucionales y de demanda.

Por tanto, según la teoría dual del mercado de trabajo, parte de la idea de que el mercado laboral está dividido en dos grandes segmentos o sectores diferentes entre sí: el mercado primario (que englobaría los puestos buenos del mercado de trabajo, es decir, aquellos que presentan salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros.) y el mercado secundario (en el que quedarían confinados, por el contrario, los puestos de trabajo menos deseables, al ofrecer salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, entre otros.).

Por otro lado, (Bluestone, 1970), partiendo de la división existente en la estructura industrial americana, propone una concepción tripartita del mercado de trabajo, si bien ésta resulta fácilmente reconducible hacia la concepción dual al identificar como tercer sector de la economía y del mercado de trabajo (junto al del centro y el de la periferia) el relativo a la economía irregular. Además, con el fin de justificar el estado de atrapamiento en el sector periférico en el que se encontraban muchos trabajadores, Bluestone resaltaba el papel ejercido dentro este contexto por las barreras a la movilidad de los trabajadores entre unos segmentos y otros, proponiendo una clasificación tentativa de las mismas.

No obstante, cabe destacar que las primeras aproximaciones del dualismo se limitaron, en líneas generales, a enumerar diversos factores que podrían justificar las divisiones

existentes, o bien a destacar alguno de ellos en particular, pero sin generar una verdadera articulación teórica de los mismos que permitiese dotar de consistencia al análisis de sus orígenes y evolución. Empero, se puede afirmar que estos autores situaron fundamentalmente – aunque no de forma exclusiva – las fuentes del dualismo del mercado de trabajo en factores por el lado de la demanda, heredando varios argumentos y puntos de vista de los neoinstitucionalistas de los años cuarenta y cincuenta y de la literatura sobre dualismo industrial.

Es decir, el aspecto más resaltado como causante último de la dualidad ha sido el de la variabilidad e incertidumbre de la demanda en las economías modernas, así como las distintas respuestas que la tecnología y la organización de la producción ofrecen (en un momento dado y a lo largo del tiempo) para afrontar esa situación (Piore, 1980a, 1980b); las discontinuidades así generadas permiten explicar por qué algunos trabajadores se han convertidos en factores cuasi-fijos de producción (bien por las inversiones en formación específica efectuadas por la empresa o por la presión ejercida por los propios trabajadores) y gozan, por tanto, de estabilidad y salarios elevados, mientras que otros están destinados a ser el factor variable que absorbe las fluctuaciones experimentadas en la demanda o producción.

De cualquier forma, aunque estos autores pusiesen un mayor acento en estos aspectos como causantes del dualismo, tampoco rehusaron considerar las conexiones existentes entre el proceso de segmentación y varios factores relacionados con la oferta de trabajo; de hecho, aunque de sus trabajos parece desprenderse la idea de que los factores de oferta desempeñan un papel secundario como generadores del dualismo, su consideración tiene una gran relevancia a efectos de caracterizar esta visión, especialmente por el hecho de abrir el camino para el estudio de la influencia ejercida en todo este proceso por distintos elementos sociológicos y psicológicos. En este sentido, quizás el aspecto principal fue el análisis de los efectos que, sobre el proceso de dualización, parecía tener la interacción de los trabajadores con su entorno social y, sobre todo, con las propias características del puesto de trabajo que cada uno ocupase.

También es importante mencionar que, desde este enfoque dual de la literatura de la segmentación se sostiene que existe un paralelismo entre el comportamiento y las características de los trabajadores (o sus gustos por el trabajo), por un lado, y las características de los puestos que ocupan, por otro, de forma que, por ejemplo, los puestos del sector secundario suelen estar ocupados por trabajadores que exhiben elevada rotación e inestabilidad laboral, alto absentismo, tendencia a la impuntualidad, mayor insubordinación, entre otros. No obstante, lo más significativo de esta perspectiva es el reconocimiento de que esa relación se produce no sólo porque los trabajadores que presentan de antemano esas características acaben ocupando puestos del sector secundario, sino también porque se produce un efecto de retroalimentación que hace que las propias características del puesto terminen influyendo y modelando las pautas de comportamiento del trabajador; de esa forma, el entorno de trabajo refuerza las características que presentan los trabajadores secundarios o, incluso, las generan en aquellas personas que inicialmente no las poseían.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

En economía, la desigualdad se entiende como aquella situación en la cual el mercado ofrece distintas oportunidades a personas similares, que sólo difieren por género, raza, grupo étnico u otras características personales (Arrow, 1972 y 1973); de esta forma, si la productividad de los trabajadores fuera perfectamente medible, en un grupo de personas con igual productividad, pero con distintos salarios, sería posible identificar a aquellos correctamente remunerados (a quienes se les paga el valor de su productividad) de aquellos que no y éstos últimos sufrirían discriminación.

2.2.2. DIFERENCIA DE INGRESO LABORAL

La brecha salarial de género es la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, expresados como porcentaje de los ingresos de los hombres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que: el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, (OIT, 2012).

Según varios estudios, las desigualdades de ingresos por razones de género han experimentado un incremento en el siglo XX, y está ligada a una serie de factores sociales y económicos cuya importancia se extiende mucho más allá que el solo tema de igualdad salarial por un trabajo de igual valor.

2.2.3. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Existe, cuando una persona percibe por su trabajo menos salario que otra sin que haya diferencias de productividad. Este tipo de discriminación afecta principalmente a las mujeres, que perciben inferiores ingresos que los hombres por hacer el mismo trabajo.

Pese a un cierto grado de convergencia, sigue habiendo una diferencia sustancial entre los ingresos medios de hombres y mujeres en la Bolivia, un concepto conocido comúnmente como brecha salarial entre hombres y mujeres.

Diversos aspectos pueden contribuir a estas brechas salariales entre hombres y mujeres, como son: las diferencias en los índices de participación de la población activa, las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres, las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, así como la actitud de los departamentos de personal de los organismos públicos y privados hacia el desarrollo de carreras profesionales y las excedencias o los permisos de maternidad.

Entre los factores subyacentes que pueden explicar, al menos en parte, la brecha salarial entre hombres y mujeres, figuran la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación, la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa. La brecha salarial refleja asimismo otras desigualdades, en especial la parte, con frecuencia desproporcionada, de responsabilidades familiares que recaen sobre las mujeres y las dificultades a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos: si bien esto les permite seguir integradas en el mercado laboral mientras hacen frente a las responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel salarial, la evolución de su carrera, sus perspectivas de ascenso y sus pensiones.

2.2.4. DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

La discriminación por empleo tiene lugar cuando una persona es tratada de forma diferente por razón de su religión, raza, género, etc. Todas las personas tienen que tener igualdad de oportunidades para llevar a cabo las actividades económicas que deseen. El colectivo más afectado ha sido el de las mujeres, sin embargo, en las últimas décadas, la reducción del tamaño de las familias y la conciliación de la vida familiar y laboral han favorecido la creciente participación de ésta en el mercado de trabajo.

2.2.5. DISCRIMINACIÓN OCUPACIONAL

La discriminación ocupacional aparece cuando se piensa que las mujeres no tienen capacidad para desarrollar ciertos puestos de trabajo por ser éstos tradicionalmente de hombres, y son excluidas de los mismos estando incluso mejor preparadas, esto da lugar a que sean contratadas en puestos de trabajo para los que están excesivamente cualificadas.

2.2.6. DISCRIMINACIÓN EN LA ADQUISICIÓN DE CAPITAL HUMANO

Surge cuando hay dificultades para el acceso a la enseñanza reglada o a la formación en el trabajo. Este tipo de discriminación se da, sobre todo, en las mujeres, ya que tradicionalmente su rol principal se encuentra en el ámbito doméstico.

2.2.7. GENERO

El género se define como el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres. Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera masculino o femenino mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión¹¹.

2.2.8. SEXO

Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer. El sexo viene determinado por la naturaleza, es una construcción natural, con la que se nace.

¹¹ <https://www.aboutspanol.com/definicion-de-sexo-genero-y-sexismo-1271572>

2.2.9. EDUCACIÓN

La educación es un proceso humano y cultural complejo. Para establecer su propósito y su definición es necesario considerar la condición y naturaleza de las personas y de la cultura en su conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto.

Las personas, a pesar de ser parte de la naturaleza, son distinto a los demás seres del medio natural. Es diferente de los vegetales, de los minerales, de las rocas, de los demás seres vivos y de los demás animales. El hombre, a pesar de compartir características biológicas, químicas y psicológicas con los animales se diferencia de ellos por la imposibilidad de determinar y predecir su conducta. El comportamiento general humano es imposible de predecir. No dispone de instintos que le aseguren la supervivencia y la economía de sus esfuerzos. El hombre debe aprender usando, en principio, los andamiajes de la cultura para adaptarse y transformar su medio y su propia historia individual. El hombre necesita aprender lo que no le es innato, lo que no se le ha dado por nacimiento y potenciar lo que se le ha dado por herencia genética. Por eso necesita de otros y de la cultura para garantizar su tránsito por el mundo. Ese es el proceso educativo.

La cultura, en cambio, es todo lo que cosas que las personas han creado apoyándose en lo que la naturaleza le ha provisto para crear. La creación es individual y colectiva a la vez. El hombre crea tecnología, religión, ciencia, mitos, artes, lenguaje, costumbres, la moral, formas de pensar y de hacer, simbolismos y significados. Los modos simbólicos son compartidos por la comunidad, también son conservados, elaborados y pasados de una generación a otra para así mantener la identidad y forma de vida de la cultura. La expresión individual es sustancial a la creación de significado. La creación de significado supone situar los encuentros con el mundo en sus contextos culturales apropiados... aunque los significados están en la mente, tienen sus orígenes y su significado en la cultura en la que se crean.

Por tanto, La educación busca la perfección y la seguridad del ser humano. Es una forma de ser libre. Así como la verdad, la educación nos hace libres. De allí la antinomia más intrincada de la educación: la educación busca asegurarle libertad al hombre, pero la educación demanda disciplina, sometimiento, conducción, y se guía bajo signos de obligatoriedad y a veces de autoritarismo, firmeza y direccionalidad¹².

¹² <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603903.pdf>

CAPÍTULO – III

MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

3.1. MARCO LEGAL

En el ámbito legal en relación a la discriminación laboral, Bolivia cuenta con una Constitución Política del Estado que es garantista de derechos equitativos de las mujeres así como de hombres. A continuación se describe las principales leyes y normas relacionadas con la igualdad de oportunidades, en el mercado laboral, entre mujeres y hombres.

3.1.1. CONVENIOS INTERNACIONALES EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER

3.1.1.1. CONFERENCIA MUNDIAL DE DERECHOS HUMANOS (1993)

En la conferencia mundial de derechos humanos de 1993 se determinó que todos los derechos humanos son indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos de forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales¹³.

¹³ Declaración y Programa de Acción de Viena, parte I, párrafo 5, capítulo III, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 25 de junio de 2005.

Desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, las obligaciones de los Estados son tanto positivas – es decir, de hacer, como por ejemplo tomar las medidas necesarias para promover que las mujeres accedan a ingresos propios – como negativas; es decir de abstención, como respetar la libre expresión o no penalizar el aborto. A su vez, estas obligaciones se agrupan en las obligaciones de respetar, proteger y cumplir los derechos. Sin embargo, el marco de derechos humanos no especifica, el tipo de acciones que deben desarrollar los Estados; éstos tienen un amplio margen de actuación, siempre que cumplan con las obligaciones mencionadas.

3.1.1.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)

La OIT establece que la obligación de los Estados es garantizar los derechos al trabajo, al empleo en condiciones dignas y satisfactorias y a la seguridad social. A continuación mencionamos los convenios más importantes realizadas por la OIT.

- ✓ El Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración, de 1951, establece la obligación de los Estados de adoptar las medidas para garantizar igual remuneración por distintos trabajos de similar valor. Se debe definir los medios para hacer efectiva la evaluación que permita establecer esta equivalencia. Esto abre la posibilidad para que trabajos típicamente femeninos, y por tanto desvalorizados, pasen por una evaluación que permita incrementar su remuneración estándar.
- ✓ El Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958, que abarca obligaciones al respecto no solo en el acceso, sino también las condiciones de trabajo e incluso en la formación profesional.
- ✓ El Convenio 1034, relativo a la Protección a la Maternidad, 1952, que establece 12 semanas como período mínimo de descanso maternal, mismo que se cumple en Bolivia. El fuero maternal también se cumple, al igual que la disposición que establece que la prestación entregada a la trabajadora durante el permiso maternal debe ser cubierta por la Seguridad Social. Aquí hay que destacar la

conveniencia de que el financiamiento de la maternidad en el empleo, aun siendo cubierto por la seguridad social, provenga de contribuciones generales y no de las específicamente realizadas por quienes contratan a las empleadas embarazadas.

- ✓ El Convenio 156, relativo a la Igualdad de Oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, ha sido ratificado por Bolivia. Este convenio abarca a todas las categorías de trabajadores y conmina a los Estados a incluir en sus políticas el objetivo de posibilitar que los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares ejerzan sus derechos sin discriminación ni conflicto, y sin que estas responsabilidades obstaculicen su derecho a la libre elección de ocupación.
- ✓ El Convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, que finalmente, y en una conquista histórica, iguala los derechos de estas trabajadoras, mayoritariamente mujeres en todos los países, al resto del trabajo dependiente. Ese convenio ha sido ratificado por Bolivia pero aún no ha entrado en vigor.

3.1.2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

La Constitución establece el derecho irrestricto a la seguridad social, cuya organización debe responder a los principios de solidaridad, universalidad, unidad y equidad, garantizando la jubilación Derechos económicos de las mujeres en Bolivia. La brecha entre la ley y la realidad y la asistencia durante los períodos pre y postnatal. En cuanto al empleo, reconoce este derecho en condiciones de igualdad y sin discriminación; establece también la libre elección de ocupación y la protección estatal para el trabajo por cuenta propia y de pequeñas unidades productivas, con la asignación preferente de recursos financieros para incentivar su producción (arts. 46 y 47). Con estos artículos se recogen los Convenios 100, 103, 111 y 156 de la OIT.

Por otro lado, los principios bajo los cuales se interpretará la aplicación de la ley, la prelación de los salarios y remuneraciones frente a otras deudas del empleador, y su inembargabilidad¹⁴. También dispone que el Estado promueva la incorporación de las mujeres al empleo, garantizando igual remuneración por trabajo de igual valor, y la prohibición de discriminación por estado civil, embarazo o número de hijos, así como la estabilidad de padres y madres durante el embarazo y hasta un año después del nacimiento del hijo o hija. Con estas disposiciones, cumple con el Convenio 100 de la OIT.

Por otro lado, sobre el acceso a la tierra, el artículo 402, inciso B, de la CPE se dispone que el Estado está obligado a promover políticas dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres en el acceso, tenencia y herencia de la tierra. En términos generales, la Constitución Política del Estado de Bolivia ha ratificado todos los convenios internacionales relevantes para los derechos económicos de las mujeres y, en esta materia, la CPE es totalmente coherente con el marco internacional de derechos humanos.

3.1.3. LEY GENERAL DE TRABAJO (LGT)

La LGT promulgada en 1942 se ha ido convirtiendo en letra muerta en el ámbito de regulación laboral para las mujeres, debido a que instituye una protección diferenciada en función de género que resulta discriminatoria y distante de la realidad. La protección diferenciada observada en la regulación del trabajo femenino en regímenes especiales en las legislaciones laborales, como sucede en el caso boliviano, nace como respuesta del derecho laboral a la sobreexplotación de las mujeres en la época de la revolución industrial en Europa. Esta protección diferenciada se instituye también basándose en el estereotipo de mujer débil y, de cierta manera, incapaz.

El artículo 3 de la LGT establece que: el personal femenino tampoco podrá pasar del 45 por ciento en las empresas o establecimientos que, por su índole, no requieran usar del

¹⁴ Vale decir que el salario no puede ser embargado por deudas del trabajador.

trabajo de éstas en una mayor proporción. Asimismo, establece una jornada laboral diferenciada para las mujeres y de la prohibición del trabajo nocturno para ellas, aspectos que son otra manifestación de discriminación. En este sentido, el artículo 46 de la LGT dispone que: la jornada de mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas.

Los aspectos mencionados en el párrafo anterior, nuevamente subyace la imagen de la mujer como sujeto débil, pero también puede interpretarse que una jornada inferior permitirá que éstas destinen más tiempo al trabajo no remunerado que desarrollan en sus hogares. Sin embargo, lo más llamativo, es que se exceptúa de la prohibición de trabajos nocturnos a las labores de enfermería y servicio doméstico, típicamente femeninas y que bien pueden considerarse trabajos duros: las mujeres y los menores de 18 años, solo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán, art. 60 de la LGT.

Otro aspecto de tratamiento diferenciado se da con la prohibición de los trabajos peligrosos, penosos e insalubres, que regula la LGT (art. 59); aunque queda claro que éstos debieran quedar prohibidos para mujeres y varones, pero la norma va más allá, extendiendo la prohibición – una vez más solo para las mujeres – a aquellos trabajos inmorales y que atenten contra las buenas costumbres.

En términos generales, la LGT contiene diferentes formas de discriminación directa – es decir, contempla estereotipos, limitaciones y diferencias – e indirecta, pues ejercen un efecto perjudicial en la contratación y remuneración de mujeres. Estos aspectos de limitación laboral para las mujeres son utilizadas como pretexto por los empleadores para pagar un salario inferior a sus trabajadoras aduciendo los mayores costos de su contratación.

3.1.4. LA LEY DE LA TRABAJADORA ASALARIADA DEL HOGAR

La Ley de la Trabajadora Asalariada del Hogar promulgado en 2003 incorpora la presunción de contrato indefinido e iguala en 90 días el término de prueba, tal como en el resto del trabajo dependiente. Asimismo, dispone el pago de salarios, indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas. También estipula la jornada laboral de 8 horas o de 10 en caso de que la trabajadora resida en el domicilio de la parte empleadora, obligación esta última de facilitar a la trabajadora el acceso a la educación y la regulación del trabajo de menores según las disposiciones de la Ley General del Trabajo y el Código Niño, Niña y Adolescente.

3.1.5. LA NUEVA LEY DE PENSIONES

La ley de Pensiones promulgada en 10 de diciembre de 2010, establece que el asegurado dependiente, hombre o mujer, durante su relación de dependencia laboral, se encuentra obligado a pagar las contribuciones a favor de su cónyuge o conviviente, siempre y cuando éste último no se encuentre en relación de dependencia laboral. Estas contribuciones se realizarán por salarios cotizables equivalentes al menos a un Salario Mínimo Nacional vigente en el periodo correspondiente.

Asimismo, establece que: la asegurada que tenga al menos ciento veinte (120) aportes al sistema de reparto, al seguro social obligatorio de largo plazo o al sistema mixto de pensiones, por cada hijo nacido vivo podrá solicitar que se le disminuya un (1) año en la edad de acceso a la pensión solidaria, hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio es excluyente al determinado en el artículo precedente.

Los beneficios de esta normativa se extiende no solamente a las mujeres de escasos recursos, sino que tiene la intención de reconocer el trabajo de crianza y los efectos de éste sobre la discontinuidad en las cotizaciones, aunque lo ideal hubiera sido que los

aportes no se reconozcan en función de los hijos tenidos sino a todas las mujeres por igual, sin mediatizar el derecho, pues está demostrado que todas cuidan no solo hijos, también padres, hermanos menores y parejas adultas, y se dedican a las labores del hogar, lo que perjudica su trayectoria laboral.

3.2. MARCO INSTITUCIONAL

3.2.1. MINISTERIO DE JUSTICIA

El ministerio de trabajo es una institución pública que tiene la visión de Garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones sociolaborales de las trabajadoras y trabajadores y de las servidoras y servidores públicos; promovemos y defendemos el trabajo y empleo digno; erradicando progresivamente toda forma de explotación, exclusión y discriminación laboral en el marco de la construcción de la economía plural.

Por otro lado tiene la visión de proteger y defender los derechos sociolaborales y fundamentales del trabajo; así como el acceso al trabajo y al empleo digno de la población boliviana con equidad, inclusión y priorizando grupos vulnerables, en alianza con las y los trabajadores y las organizaciones sociales.

Sus objetivos son: i) proteger y garantizar los derechos sociolaborales en el marco del trabajo digno, promoviendo el derecho a la sindicalización, desarrollando e implementando normativa sociolaboral, de seguridad ocupacional y de seguridad social, asimismo, promoviendo la formulación de políticas, programas y proyectos para el servicio civil, ii) erradicar la explotación y la discriminación laboral en trabajadores del campo y en situación de vulnerabilidad, eliminar las determinantes del trabajo infantil y reducir las diferencias laborales entre hombres y mujeres mediante el desarrollo de planes de erradicación progresiva de toda forma de explotación laboral, inequidades de género, racismo y discriminación, iii) promover y generar oportunidades de acceso al empleo en beneficio de la población boliviana con énfasis en grupos vulnerables a través del desarrollo de planes y políticas de fomento como también la promoción y protección de organizaciones cooperativas

3.2.2. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas es una institución pública que tiene la misión de consolidar y profundizar el Modelo Económico Social Comunitario Productivo, basado en la concepción del Vivir Bien, a través de la formulación e implementación de políticas macroeconómicas soberanas que preserven la estabilidad como patrimonio de la población boliviana, y promuevan la equidad económica y social; en el marco de una gestión pública acorde con los principios y valores del nuevo Estado Plurinacional.

Por otro lado, el MEFP cumple con la visión de redistribuidor del ingreso, promotor y protagonista del desarrollo, que dirige la economía, goza de estabilidad macroeconómica como instrumento de desarrollo económico y social, y avanza en la consolidación y profundización del Modelo Económico Social Comunitario y Productivo, que contempla el interés individual con el Vivir Bien. Con relación a la Sociedad, las bolivianas y bolivianos se benefician de una economía soberana, estable y en expansión, conducida por un estado que promueve políticas de producción, distribución y redistribución justa de los ingresos y de los excedentes económicos con políticas sociales de salud, educación, cultura, medio ambiente y en la reinversión en desarrollo económico productivo.

3.2.3. UNIDAD DE ANÁLISIS DE POLÍTICAS SOCIALES Y ECONÓMICAS (UDAPE)

UDAPE es una institución pública descentralizada, dedicada al análisis e investigación especializada en temas económicos, sociales y sectoriales, que otorga soporte técnico al Órgano Ejecutivo y desempeña sus funciones con:

- ✓ Responsabilidad,
- ✓ Imparcialidad y
- ✓ Transparencia,

Su desafío es la búsqueda permanente de la excelencia, con personal calificado y comprometido con la institución, el cual desarrolla sus funciones de manera ética y solidaria, sobre la base de la colaboración y la confianza.

Como una institución pública del Estado Plurinacional de Bolivia, su visión es ser líder en diseño, análisis, monitoreo y evaluación de políticas, planes y programas económicos, sociales y sectoriales con recursos humanos altamente calificados

3.2.4. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) es una institución que genera información para nuestro objeto de investigación; la misión de esta institución es generar información estadística oportuna y de calidad, para la planificación integral de los diferentes niveles y sectores del Estado y las necesidades de los actores de la sociedad plural.

Los principales objetivos del INE son: i) sistematizar la demanda de información y avanzar en el diagnóstico de capacidades, fortalezas y debilidades del Sistema Estadístico, ii) promover información estadística y categórica estadística a los actores institucionales y sociales públicos, privados y organismos internacionales, iii) optimizar el uso de los registros administrativos en un entorno de sistema de información interoperables aplicando buenas practicas, iv) lograr mayor participación en los foros internacionales de desarrollo de metodologías y generación de conocimientos.

CAPÍTULO – IV

FACTORES DETERMINANTES DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se analizan sintéticamente los elementos relevantes del comportamiento de la desigualdad de ingresos por género en el mercado laboral. En primera instancia empezamos realizando una descripción sobre los datos de crecimiento económico per-cápita de Bolivia, luego se analizaremos la evolución de la desigualdad de ingresos entre hombre y mujeres, además de años de educación, en línea de los objetivos planteados en nuestra investigación, y finalmente se presenta el modelo econométrico.

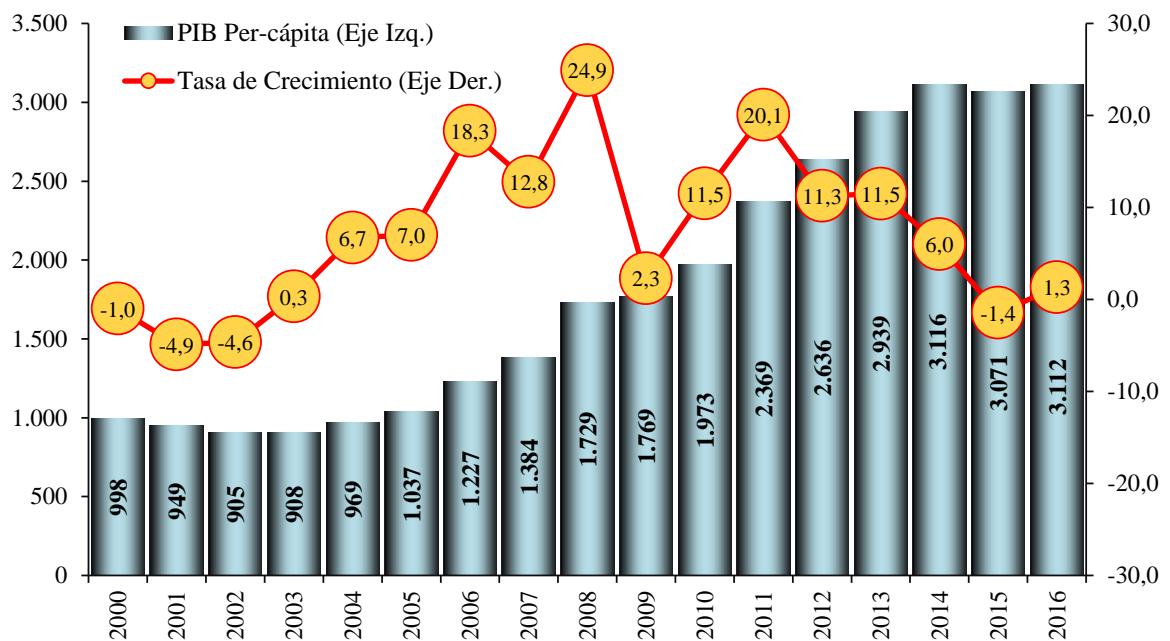
4.1. CRECIMIENTO ECONÓMICO PER CÁPITA DE BOLIVIA

En el gráfico 2, se muestra la evolución del crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) per cápita de Bolivia. Entre el 2000 – 2005 el ingreso per-cápita alcanzó 961 dólares con un crecimiento promedio de 0,6%, mientras desde 2006 hasta 2016, el ingreso per-cápita ha sido de 2.302 dólares manteniendo un crecimiento promedio de 10,8%. Comparando entre el primer periodo (2000 – 2005) y el segundo (2006 – 2016), el ingreso per cápita en términos absolutos se incrementó en 1.341 dólares; es decir, el segundo periodo presenta valores mayores, aunque en términos de crecimiento, desde 2014, se empieza a ralentizar.

Si bien en casi todo el periodo de estudio existe una tendencia creciente del PIB per-cápita, en los últimos años registra una caída consecutiva, inclusive registrando valores negativos. En la época 2002 y 2008, se constituyó en la mayor expansión continua del

ingreso per – cápita; este crecimiento significativo se debe a las circunstancias externas favorables como el incremento de los precios de los productos de materias primas (entre ellos Gas Natural que se exporta a Brasil y Argentina) lo cual ha ocasionado un influjo favorable de financiamiento además de la reducción de la dependencia de recursos de endeudamiento, entre otros. Estos factores incidieron positivamente en los ingresos de las personas elevando el nivel de bienestar económico y social, empero, el dato del crecimiento del ingreso per–cápita no garantiza la disminución de la brecha de ingresos por género.

GRÁFICO N° 2. PRODUCTO INTERNO BRUTO PER-CÁPITA DE BOLIVIA, 2000 – 2016
(En dólares y en porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

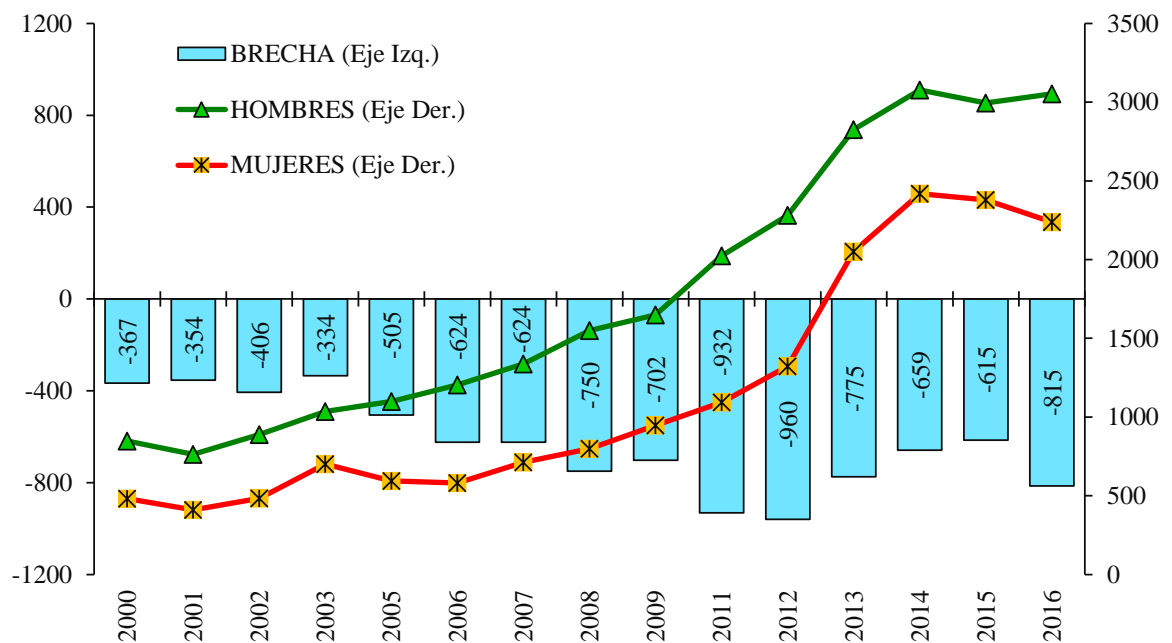
4.2. DESIGUALDAD DE INGRESOS POR GÉNERO

En el gráfico 3 se muestra la evolución histórica del ingreso mensual por género para Bolivia; según el gráfico, en términos absolutos, se observa una tendencia creciente de la brecha salarial por género llegando a su punto máximo durante 2011, 2012. Durante 2000 hasta 2005, en promedio, los hombres llegan a recibir Bs 927 de ingreso mensual,

mientras las mujeres alcanzan recibir Bs 534 promedio por mes; en este periodo la brecha del ingreso mensual ha sido de Bs 393. Desde 2006 hasta 2016, el ingreso mensual de los hombres como de las mujeres muestra un incremento significativo.

Por otro lado, los ingresos mensuales de las mujeres están disponibles en una escala que van de Bs 410 hasta 2.418, mientras de los hombres van desde Bs 764 hasta Bs 3.077. En relación al primer periodo (2000 – 2005), entre 2006 – 2016, en términos absolutos, la brecha de ingresos se incrementa, sin embargo, en términos de porcentaje respecto al total de ingresos de hombres, es decir, $(Brecha\ salarial/Ingreso\ de\ hombres) * 100$ disminuye de 42,7% en (2000 – 2005) a 37,4% desde 2006 hasta 2016.

GRÁFICO N° 3. INGRESOS MEDIO MENSUAL POR GÉNERO, 2000 – 2016
(En dólares y en porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

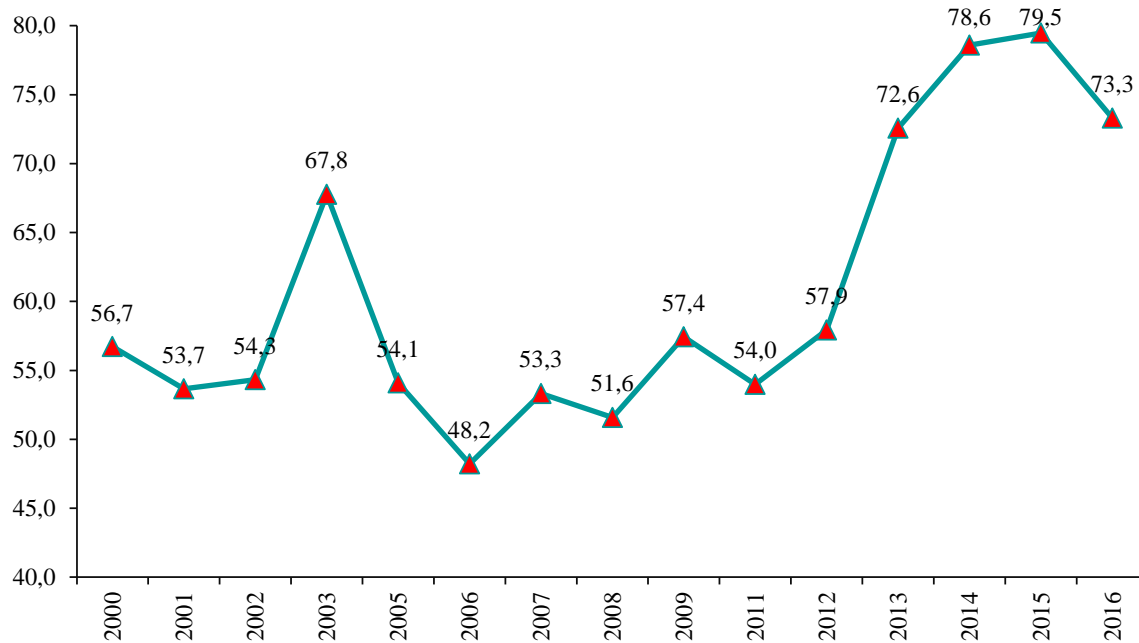
Para complementar la afirmación del párrafo anterior, sobre la disminución de la brecha salarial, en la gráfica 4 presentamos el comportamiento del ingreso medio mensual de las mujeres respecto al ingreso medio de los hombres, los datos muestran que

evidentemente la situación de las mujeres, en términos de ingreso mensual ha mejorado, aunque la diferencia aún sigue siendo significativa.

Entre 2000 – 2005, las mujeres recibían solamente el 57,3% del ingreso medio de los hombres; por ejemplo, si un hombre recibía Bs 927 en un mes, la mujer solo podía alcanzar a recibir Bs 531, mientras desde 2006 hasta 2016, la situación parece haber mejorado, aunque la desigualdad de ingresos entre hombre y mujer sigue existiendo, es decir, las mujeres reciben 62,6% del salario que reciben los hombres.

En períodos recientes hay una reducción general de la desigualdad frente a los primeros años del periodo de estudio, salvo para el 2016, en el cual, la desigualdad de ingresos por genero empieza a aumentar. Empero, en líneas generales, se ha logrado reducir la desigualdad de ingresos a comparación a los primeros años.

GRÁFICO N° 4. INGRESO MENSUAL DE LAS MUJERES RESPECTO A LOS HOMBRES, 2000 – 2016
(En porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

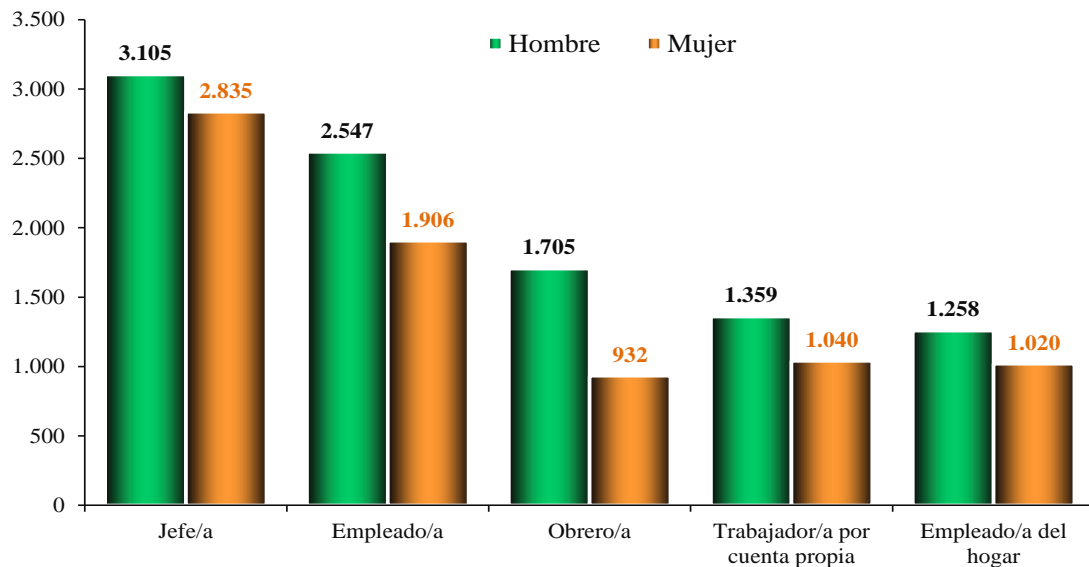
En períodos recientes la tendencia se ha observado disminución de la brecha de ingreso mensual por genero está relacionado principalmente a la implementación de las nuevas

normas que regulan el mercado laboral bajo el lema *todos somos iguales ante la ley*, mismo que fue implementada por el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Justicia.

4.2.1. INGRESO LABORAL POR TIPO DE OCUPACIÓN

En el gráfico 5 se pueden observar los resultados del ingreso promedio por tipo de ocupación desde 2000 hasta 2016. Mientras los jefes (hombres) reciben un ingreso medio mensual de Bs 3.015, las mujeres (jefas) reciben un ingreso promedio de Bs 2.385 por mes. En el caso de los empleados/as, los hombres tienden a recibir Bs 2.547 por mes, mientras las mujeres alcanzan a recibir Bs 1.906 por mes. Los trabajadores que pertenecen al sector obrero – es el sector con mayor cantidad de la población económicamente activa – muestra una brecha más significativa en términos de ingresos mensual por género; es decir, los hombres reciben Bs 1.705 por mes y las mujeres Bs 932, generando una brecha de Bs 772. Las otras ocupaciones como: trabajadores por cuenta propia o empleado/a del hogar, también muestran diferencias en términos de ingreso promedio mensual.

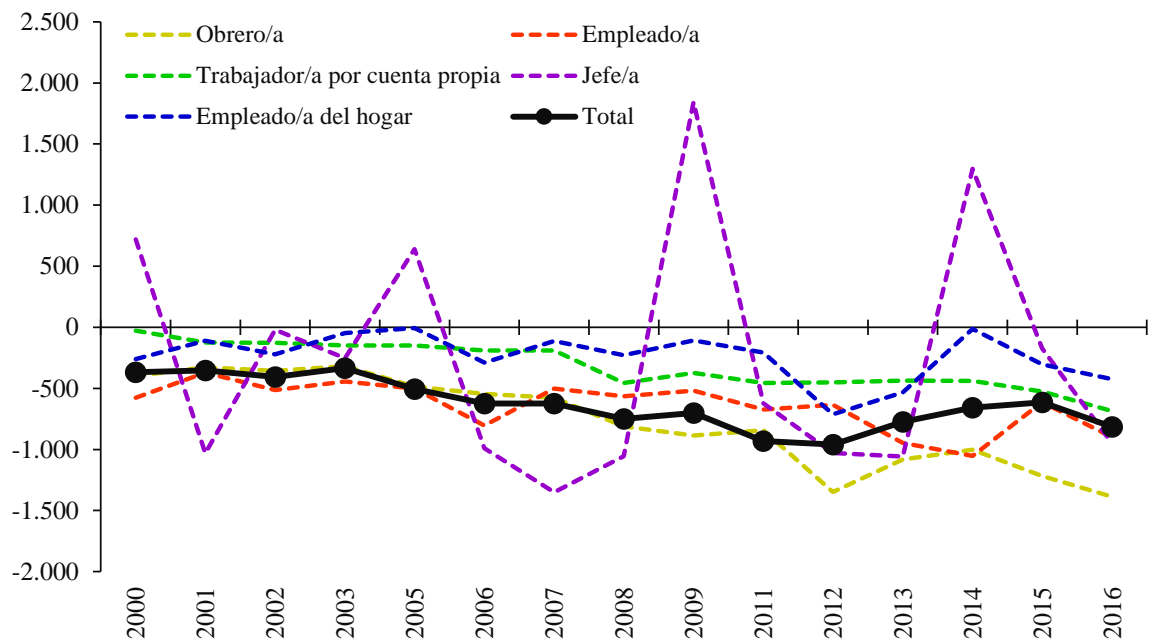
GRÁFICO N° 5. INGRESO PROMEDIO MENSUAL SEGÚN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, 2000 – 2016
(En bolivianos)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

Si bien en el gráfico 5, se puede observar, que la brecha en algunas ocupaciones parece insignificantes a primera vista, hay un par de observaciones que merece la pena subrayar. Primeramente, la brecha salarial de los jefes/as es altamente volátil, registrando en algunos periodos aspectos favorables para las mujeres (las mujeres recibieron un ingreso mensual mayor a los hombres). En segundo lugar, la brecha de ingresos por mes de los obreros/as, empleado/a ha aumentado durante el periodo de estudio, mientras que los ingresos mensuales de los trabajadores por cuenta propia y de empleado/a del hogar se ha mantenido ligeramente constante, ver gráfico 6. Es interesante indicar por tanto que el diferencial de ingresos por tipo de ocupación sigue aumentando durante el periodo del estudio.

GRÁFICO N° 6. BRECHA DEL INGRESO MENSUAL SEGÚN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, 2000 – 2016
(En bolivianos)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

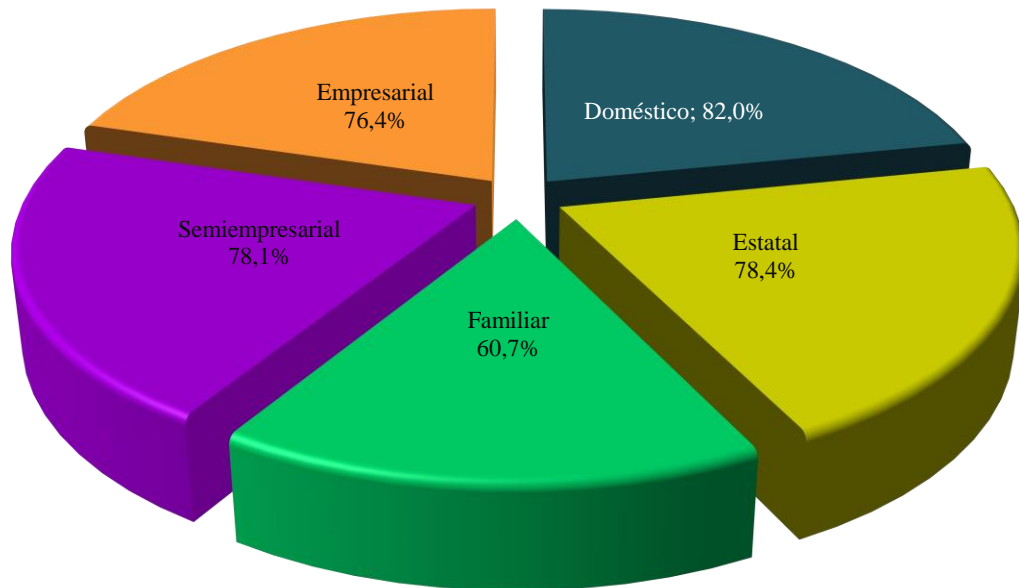
Por otro lado, en el gráfico 7 se puede apreciar que los hombres en Bolivia, históricamente reciben un ingreso mensual mayor a las mujeres. Comparando los datos de hombres y mujeres de la misma edad y del mismo nivel de educación, el ingresos que reciben las mujeres no alcanza al de los hombres; esto demuestra nuevamente que en

Bolivia los hombres ganan más que las mujeres, independientemente de la edad, del nivel de educación, del tipo de empleo (por cuenta propia, obrero, empleador y empleado) y del tamaño de la empresa.

Los datos del grafico 7 indica que en el área de trabajo familiar, las mujeres son peor remunerados, alcanzando solamente el 60,7% del ingreso de los hombres, seguido por sector empresarial donde las mujeres reciben el 76,4% del salario de los hombres, en sector semiempresarial alcanzan a recibir 78,1%, mientras en el sector Estatal alcanza a recibir 78,4% y finalmente el sector donde reciben la mejor remuneración es el doméstico con 82,0%. Sin embargo, al respecto cabe resaltar que, en todos los sectores del mercado laboral, las mujeres reciben un salario inferior al de los hombres.

Según los datos, en Bolivia las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres aun no fueron erradicadas; la más alta brecha de ingresos se encuentra entre los promedios estimados para mujeres trabajadoras familiares y semiempresariales. En promedio, un trabajador de sexo femenino gana 24,9% menos que los hombres.

GRÁFICO N° 7. INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE LAS MUJERES RESPECTO AL INGRESO MENSUAL DE LOS HOMBRE, 2000 – 2016
(En porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

Los estudios recientes sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres como de (Yáñez, 2015) refleja que en 2012 el salario promedio por hora de los hombres era entre el 20% y 40% más alto que el de las mujeres, teniendo ambos un mismo nivel educativo, el estudio también menciona que la brecha disminuye en los niveles de educación más altos e incluso tiende a revertirse, de manera que a mayores niveles de educación, mayor igualdad en los salarios entre hombres y mujeres.

4.3. EDUCACIÓN

Desde la teoría económica, la forma de lograr exitosas transiciones en el mercado de trabajo es a través de la acumulación de capital humano, es decir mediante la inversión en educación, capacitación y otras formas de incrementar las destrezas laborales. Desde esta perspectiva, la educación es uno de los factores más importantes asociados al desempeño laboral, por lo que mayor inversión en educación debería reflejarse en mayores ingresos.

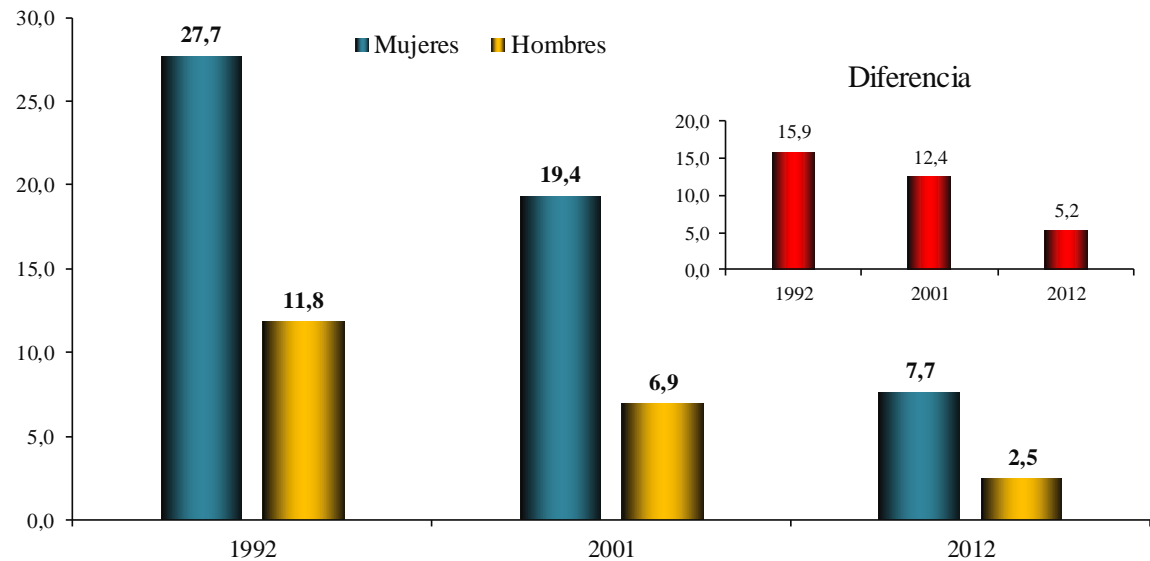
4.3.1. TASA DE ANALFABETISMO POR GÉNERO

Durante los últimos años la tasa de analfabetismo, tanto de hombre como de mujeres, en Bolivia ha disminuido notablemente, ver gráfico 8. En primer lugar, se observa una reducción significativa de la tasa de analfabetismo de los hombres: del 11,8% en 1992 al 2,5% en 2012, mientras para las mujeres disminuyó de 27,7% en 1992 a 7,7% en 2012. Otro aspecto importante que nos sirve para analizar sobre a la tasa de analfabetismo, es la diferencia de analfabetismo entre hombres y mujeres; esta diferencia disminuyó de 15,9% en 1995 hasta 5,2% en 2012, es decir, actualmente, los hombres como las mujeres reciben casi el mismo nivel de educación.

Por otro lado, si bien los datos muestran la disminución de la tasa de analfabetismo de ambos sexos, los avances en educación no han logrado cerrar las brechas de género y Bolivia sigue siendo uno de los pocos países latinoamericanos donde, en promedio, las

mujeres siguen ingresando al mercado de trabajo con niveles de capital humano – educación – mucho más bajos que los hombres.

GRÁFICO N° 8. TASA DE ANALFABETISMO POR GÉNERO, 1992 – 2012
(En bolivianos)

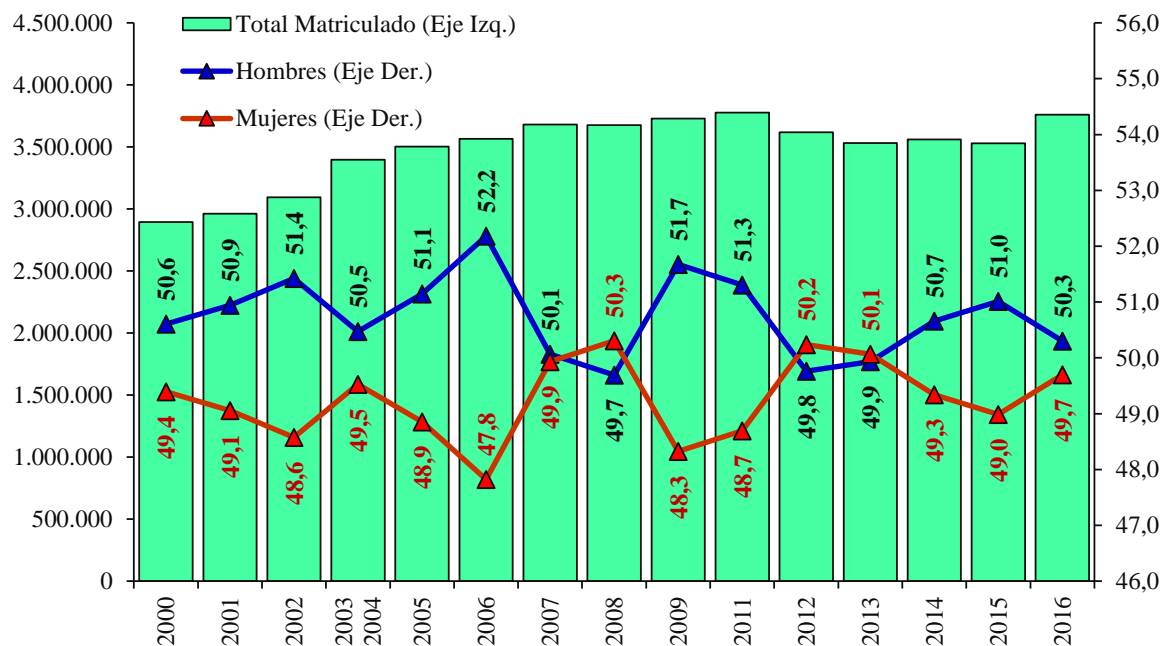


Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

4.3.2. TASA DE POBLACIÓN MATRICULADA

La población matriculada de 5 a 39 años de edad entre hombres y mujeres (incluye desde el curso pre-escolar hasta técnico superior, licenciatura y posgrado) ha mostrado un comportamiento relativamente creciente. En todo el periodo de estudio se puede apreciar que los hombres registraron mayor porcentaje de matriculación respecto a las mujeres, es decir, en promedio, 50,7% pertenece a la matriculación de los hombres y 49,3% a las mujeres respectivamente, aunque en los últimos periodos de estudio esta brecha parece haber disminuido, ver gráfico 9.

GRÁFICO N° 9. POBLACIÓN MATRICULADA DE 5 A 39 AÑOS POR SEXO, 2000 – 2016
(En número de personas y en porcentaje)

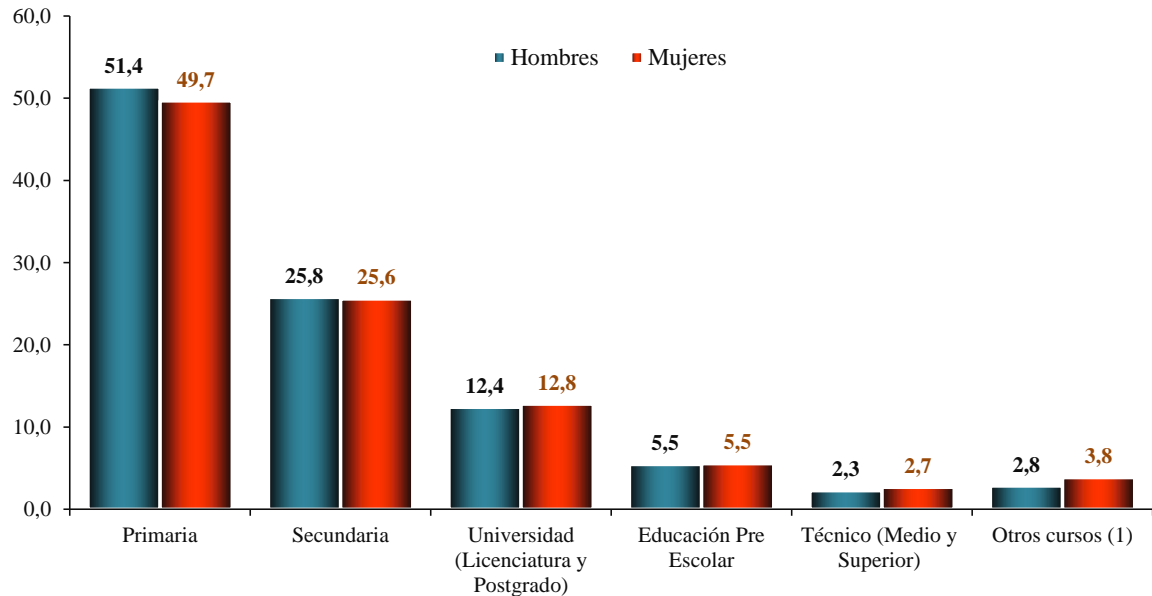


Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

En el gráfico 10, podemos observar en promedio, desde 2000 hasta 2016, que la población matriculada en nivel primario es la más representativa respecto al total; los hombres matriculados representan el 51,4%, mientras las mujeres 49,7%. En nivel secundario la diferencia entre hombres y mujeres matriculados es mínima; a nivel licenciatura y posgrado, las mujeres superan el porcentaje de matriculación en relación a los hombres.

Esta reducción de la brecha de matriculación entre hombres y mujeres, refleja un significativo cambio respecto a lo observado en décadas pasadas, cuando la mayoría de las y los trabajadores solo habían culminado la educación primaria (en especial las mujeres).

GRÁFICO N° 10. POBLACIÓN MATRICULADA POR NIVEL DE ESTUDIO, 2000 – 2016
(En porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

Respecto a los resultados observados, muchos estudios sobre empleo, educación e ingresos, han demostrado que existe una relación entre mayores niveles de educación, mejores oportunidades de empleo y mayores ingresos. Sin embargo, la relación no necesariamente se cumple en todos los grupos ocupacionales, ni para hombres y mujeres por igual. Un estudio realizado por Jiménez, (2009) ha encontrado que en cualquier nivel de educación, los retornos en educación de las mujeres son más bajos que de los hombres. En promedio, la inversión en un año de educación para las mujeres se refleja en un incremento del 2,6% en sus ingresos, mientras que para los hombres este aumento llega al 5,1% respectivamente.

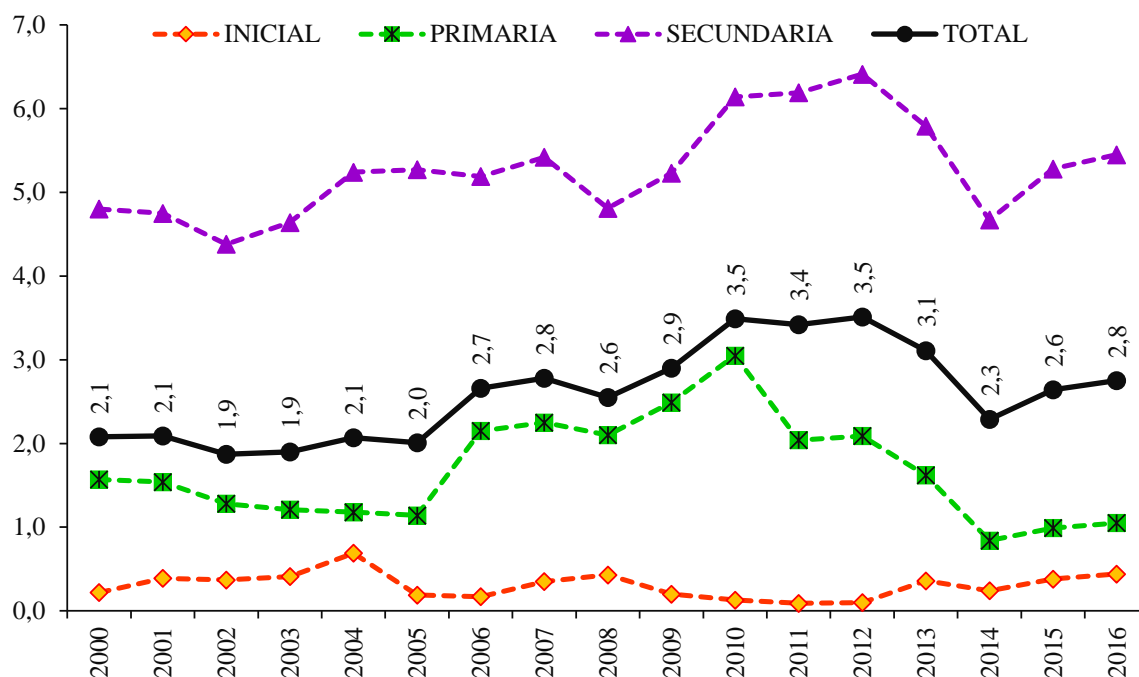
Por otro lado, es importante destacar que los retornos no son continuos y hay un umbral a partir del cual, una mayor educación parece no tener efecto sobre en mayores ingresos; por ejemplo, comparando dos individuos, independientemente del sexo, si uno de ellos decide realizar un posgrados (por decir, una maestría), mientras el otro decide realizar varios cursos de posgrado (3 maestrías, en cual invierte su tiempo y los costos del curso), si más años de educación tiende a aumentar sus ingresos, a la persona que obtuvo

3 maestrías se le debería remunerar el triple a comparación que obtuvo solamente una, sin embargo, la ocurrencia de esa situación es muy poco probable, por lo cual se cumple el supuesto del umbral..

4.3.3. DIFERENCIA LA TASA DE PROMOCIÓN POR GÉNERO

La diferencia de la tasa de promoción se define como la diferencia entre la tasa de promoción correspondiente a mujeres y la correspondiente a hombres. El grafico 11 se muestra el comportamiento de esta diferencia; se puede observar que en el nivel inicial, la diferencia de la tasa de promoción entre hombre y mujer es menor a comparación del resto (0,3% promedio), mientras en el nivel secundario, la diferencia de la tasa de promoción entre hombre y mujer representa alrededor de 5,3% en promedio.

GRÁFICO N° 11. DIFERENCIA DE LA TASA DE PROMOCIÓN POR GÉNERO, SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN, 2000 – 2016
(En porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

En el nivel primario, las diferencias de la tasa de promoción ha disminuido desde 2010; en 2014 se puede observar un patrón de menor desigualdad de la tasa de promoción

entre hombres y mujeres, empero, luego en los últimos dos años tendieron a subir casi a mismos niveles de gestiones pasadas.

Al respecto, hay dos posibles causas que explican este hecho. Por un lado, podría ser que el mercado de trabajo ha perdido la capacidad de distinguir la productividad de los trabajadores y, por lo tanto, los ingresos no reflejan las diferencias en productividad laboral. Otra explicación radica en el hecho de que el rol de la educación haya, efectivamente, disminuido la capacidad de señalar la productividad. En ambos casos, se podría concluir que en la actualidad solamente la inversión en educación no parecería garantizar el acceso a mejores oportunidades laborales y a mayores ingresos.

Por otro lado, cabe mencionar que las tendencias del nivel de educación no son muy alentadores, por lo cual se deberán analizarse con mayor profundidad y a lo largo del tiempo. En todo caso, resulta preocupante que los avances en educación logrados en la última década no se estén traduciendo en mejoras en la calidad de vida de los trabajadores, en general, y particularmente de las mujeres. Los logros en educación obtenidos por las mujeres en la última década no se están traduciendo en mejoras de sus salarios.

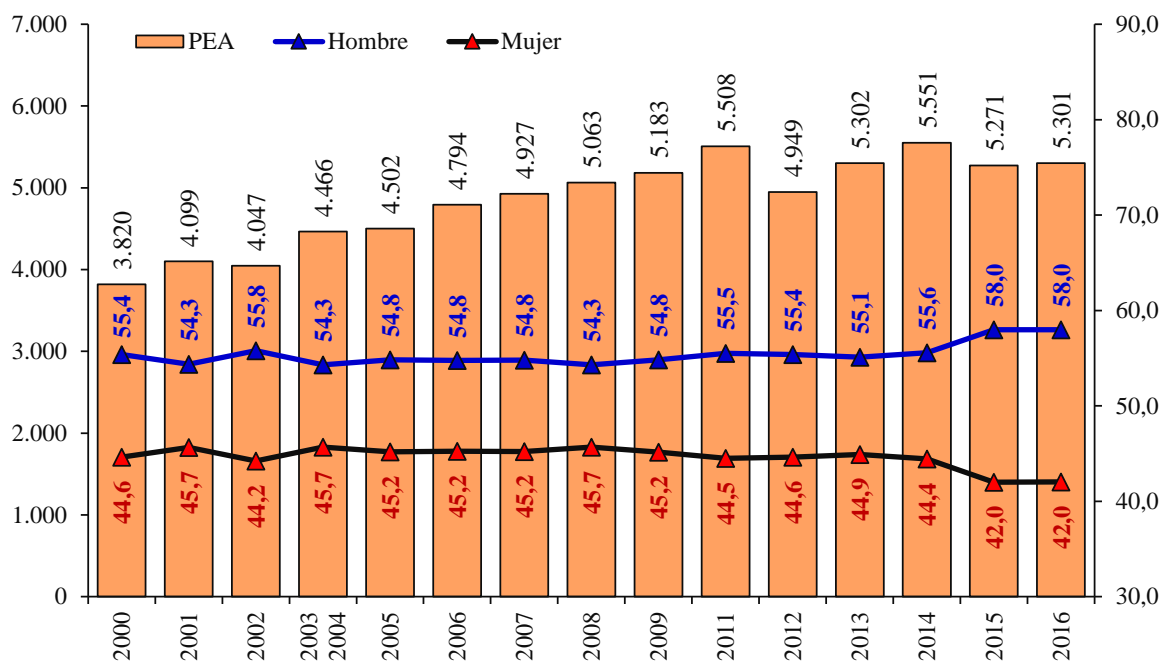
4.4. MERCADO LABORAL

Es importante mencionar que el empleo genera fuentes de ingresos propios; de tal manera que el empleo debe ser de prestigio, espacio de socialización y, en algunos casos, de realización personal. Además, el empleo, trae autonomía económica, siempre y cuando se cumpla con una serie de condiciones, como la calidad del empleo, las circunstancias de ejercicio del derecho al trabajo, las características y el alcance de las políticas sociales y las dinámicas familiares, entre otros factores.

A continuación presentamos los datos del comportamiento de la población económicamente activa a lo largo del periodo del estudio (2000 – 2016). En el gráfico 12, se puede observar que la tasa de participación masculina se mantiene alrededor de

55,4% del total de la población económicamente activa, mientras las mujeres representan 44,6% respectivamente. La diferencia entre hombres y mujeres de la población económicamente activa es de 10,8%. Esta diferencia puede deberse básicamente de que estas mujeres salen y entran al mercado laboral precisamente según las coyunturas, evitando que sus hogares caigan bajo la pobreza.

GRÁFICO N° 12. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, 2000 – 2016
(En millones de personas y en porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

Como vemos en el gráfico 12, mientras que la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral es menor a los hombres, cabe mencionar que la población económicamente activa muestra una tendencia positiva. Al respecto cabe mencionar que, existen varios documentos para explicar las causas sobre la disminución de la participación económica femenina a lo largo del periodo de estudio, se debe principalmente, al incremento en los niveles educativos. La proporción de hogares con jefatura femenina, el cambio en la composición de los hogares, los procesos de urbanización y, por supuesto – quizás con mayor fuerza en el país que en otros de la región – las consecuencias de los programas de ajuste estructural implementados desde

los años ochenta y noventa, hicieron que muchas mujeres salieran al mercado en busca de ingresos.

Por otro lado, mostramos la población ocupada según sexo y por actividad económica. El sector con mayor participación de las mujeres es comercio, restaurantes y hoteles con 47,7%, mientras los hombres representan 22,7%; el segundo sector con mayor participación de mujeres es la administración pública y servicios sociales y comunales con 27,6% y los hombres con 16,5%, el sector de industria manufacturera se ubica en el tercer lugar con 13,9% de participación de las mujeres y 17,4% de hombres. Sin embargo, al respecto, es importante hacer notar que el incremento en la participación de las mujeres en el empleo no es en sí mismo y aisladamente una noticia positiva. Por una parte, porque empleo no equivale a ejercicio de los derechos económicos, y por otra, porque este crecimiento del empleo se da en condiciones de discriminación (la gran parte de las mujeres que insertaron al mercado laboral, pertenecen a sectores de menor jerarquización), como se puede apreciar en el cuadro 2.

CUADRO N° 2. POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2000 – 2016

(En millones de bolivianos y en porcentaje)

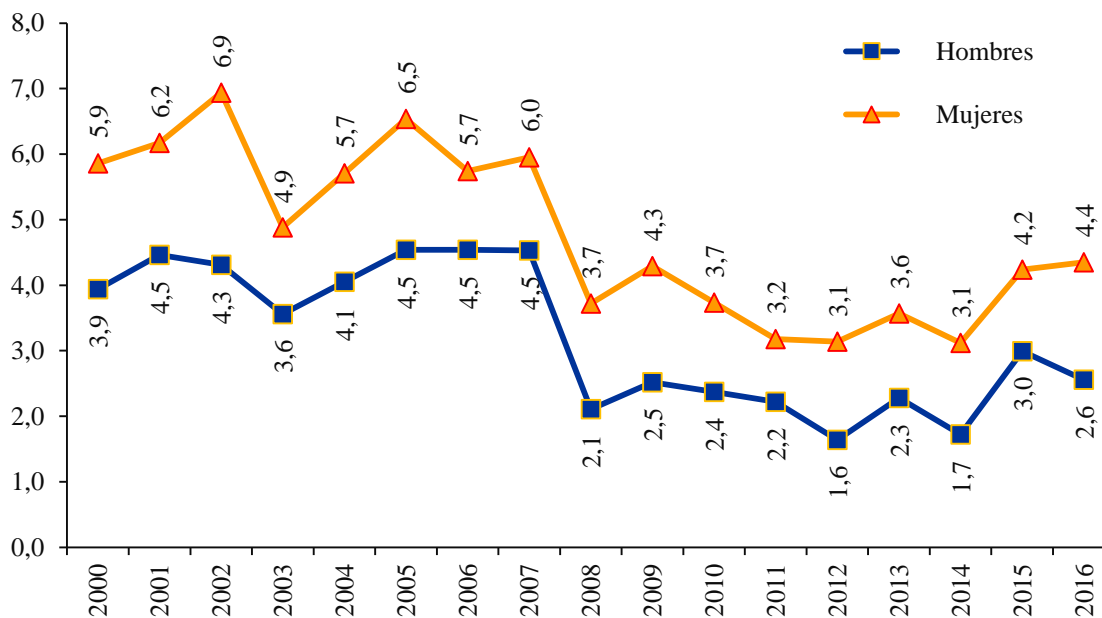
Sector Económico	Hombres	Mujeres
Comercio, Restaurant y Hoteles	22,7	47,7
Administración Pública, Servicios Sociales y Comunales	16,5	27,6
Industria Manufacturera	17,4	13,9
Actividades Financieras y Empresariales	7,4	5,2
Transporte y Comunicaciones	16,0	2,6
Agropecuaria	2,5	1,6
Construcción	15,2	1,0
Explotación de Minas y Extracción de Hidrocarburos	1,5	0,2
Electricidad, Gas y Agua	0,6	0,1
No sabe/No responde	0,1	0,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia.

4.4.1. TASA DE DESEMPLEO

Durante el periodo de estudio, la tasa de desempleo abierto es y ha sido siempre mayor entre las mujeres que entre los varones. En la gráfica 13, se puede observar el comportamiento de la tasa de desempleo de mujeres y hombres; en general, se observa una disminución en la tasa de desempleo abierto, que se reduce desde el 5,9% en 2002 al 4,4% en 2016 para el caso de las mujeres y para los hombres disminuye de 3,9% en 2000 a 2,6% en 2016. La brecha del desempleo entre hombres y mujeres a lo largo del periodo de estudio se mantiene; es decir, siempre hubo más mujeres desempleadas que hombres. Esto persiste en 2016, cuando el desempleo abierto entre las mujeres llega al 4,4%, mientras que entre los varones la tasa es del 2,6%.

GRÁFICO N° 13. TASA DE DESEMPLEO ABIERTO, 2000 – 2016
(En porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Elaboración propia

De acuerdo a los datos del grafico 12, la brecha del desempleo por género estimada para Bolivia es del 1,6%, muy por debajo de la estimada para Latinoamérica que en 2015 llega al 2,6% (fuente banco mundial). En realidad la menor brecha en el desempleo estimada para Bolivia puede reflejar varios aspectos, incluyendo el hecho de que en

Bolivia el subempleo o desempleo disfrazado es un indicador mucho más relevante que el desempleo abierto. En efecto, las bajas tasas de desempleo abierto podrían indicar que la tasa del desempleo abierto no es un buen indicador del desempeño del mercado de trabajo. Los menores niveles encontrados en países como Bolivia reflejan sobre todo el hecho de que para la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras el desempleo abierto no es una opción. El desempleo disfrazado, es decir el empleo en trabajos precarios, inestables y con bajos niveles de productividad es la única alternativa que tienen.

4.5. MODELO ECONOMETRICO

En este apartado se busca, mediante método econométrico analizar las relaciones entre el nivel de ingreso laboral y las variables independientes como: años de escolaridad, experiencia, experiencia al cuadrado, Seguro de Salud y variables dummies de género (Mujer=1 y Hombre=0), Indígena, Capacitación en el lugar de trabajo y personas que trabajan en sector Publico.

4.5.1. METODOLOGÍA DE ESTIMACIÓN

Las relaciones entre las variables descritas en la sección anterior han sido ampliamente estudiadas y tienen asidero en las teorías estudiadas por (Becker, 1971) y (Mincer, 1974), las cuales establecen, respectivamente, que las desigualdades de ingresos se manifiestan a través de mecanismos de herencia social, material, cultural y genética, y que el propio capital humano acumulado por cada individuo.

A continuación, desarrollaremos una exposición analítica sobre la relevancia de adoptar el enfoque de igualdad de oportunidades para analizar disparidades salariales, contrastando los resultados que brinda este enfoque con los que se obtienen a partir de las teorías clásicas mencionadas.

$$Y_i = f(X_i, D_i) \quad (1)$$

Aplicando logaritmos se tiene.

$$y_i = f(x_i, d_i) \quad (2)$$

Linealizando la ecuación 2 se tiene:

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 x_i + \beta_i d_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

Donde, y_i es el logaritmo del ingreso laboral y x_i representa todas las variables mencionadas en la sección anterior, d_i representa la descripción de las variables dummies y ε_i es el término de error que tiene distribución normal con media cero y varianza constante.

4.5.2. ANÁLISIS DE DATOS

4.5.2.1. INGRESO LABORAL

Para poder realizar del modelo econométrico, seleccionamos como variable dependiente al logaritmo natural del salario por hora de cada individuo. La selección de esta variable y de las variables independientes fue hecha a partir de los trabajos originales de (Mincer, 1974), (Becker, 1971), (Oaxaca, 1973), (Oaxaca & Ransom, 1999), (Borjas, 2005), (Heckman, et al., 2003), (Nogales, 2008), (Molina, 2010), entre muchos más autores, que sugieren las siguiente variables independientes:

4.5.2.2. AÑOS DE ESCOLARIDAD

Esta variable representa los años de educación del individuo y se espera siempre un signo positivo en la relación con el ingreso laboral. Es decir, a mayor años de educación, mayor ingreso. La relación entre estas variables fue lo que durante mucho tiempo se llamó los retornos a la educación como lo señalan (Mincer, 1974) y (Heckman, et al., 2003).

4.5.2.3. EXPERIENCIA LABORAL

La experiencia laboral que se define como años trabajados de una persona y se espera siempre un signo positivo en la relación. Es decir, que a mayor experiencia aportada por el individuo se espera que su ingreso laboral se vaya incrementando.

4.5.2.4. EXPERIENCIA LABORAL AL CUADRADO

De la variable de la experiencia laboral al cuadrado se espera siempre un signo negativo en la relación. La explicación radica en los rendimientos decrecientes así como lo señalan (Mincer, 1974) y (Heckman, et al., 2003).

4.5.2.5. GENERO

La variable género, es una variable dummy que se encuentra entre: Mujer =1 y Hombre=0. Diversos estudios, en Bolivia como en otros países, escogen esta variable para determinar la desigualdad de ingreso laboral por género, por tanto, el signo que se espera de esta variable es negativa, haciendo cuenta que las mujeres acceden a un ingreso laboral inferior a la de los hombres.

4.5.2.6. SEGURO DE SALUD

Es una variable dummy que se define como persona asegurada=1 y persona no asegurada=0. De esta variable se espera un signo positivo, puesto que las personas aseguradas tienen mayor oportunidad de generar mayor ingreso laboral.

4.5.2.7. ESTADO CIVIL

Es una variable dummy que se define como persona soltero/a=1 y persona casada/o=0. De esta variable se espera un signo negativo.

4.5.2.8. INDÍGENA

Es una variable dummy que se define como persona indígena=1 y persona no indígena=0, este grupo de la sociedad boliviana ha sido excluido y ha presentado siempre salarios más bajos que el resto de la población, por tanto el signo que se espera es negativo.

4.5.2.9. CAPACITACIÓN

Es una variable dummy que se define como persona que se capacita=1 y persona que no se capacita=0. De esta variable se espera un signo positivo.

4.5.3. ESTIMACIÓN DEL MODELO

A partir del análisis realizado en la sección anterior, en este apartado presentamos los resultados del modelo econométrico con las variables mencionadas.

CUADRO N° 3. RESULTADOS DEL MODELO ECONOMÉTRICO

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	1,050
Model	244.140602	8	30.5175753	F(8, 1041)	=	36.50
Residual	870.382509	1,041	.836102314	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.2191
				Adj R-squared	=	0.2131
Total	1114.52311	1,049	1.06246245	Root MSE	=	.91439

salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
educacion	.0609898	.0081722	7.46	0.000	.044954	.0770256
experiencia	.0281546	.0081279	3.46	0.001	.0122055	.0441036
experiencia2	-.000518	.000152	-3.41	0.001	-.0008163	-.0002196
genero	-.2109081	.0745026	-2.83	0.005	-.3571006	-.0647156
soltero	-.1408399	.082697	-1.70	0.089	-.3031118	.021432
seguro	.3858915	.0977334	3.95	0.000	.1941145	.5776685
capacitacion	.2000569	.0950455	2.10	0.036	.0135542	.3865595
indigena	-.1376202	.0908863	-1.51	0.130	-.3159613	.0407209
_cons	2.434463	.1465717	16.61	0.000	2.146854	2.722073

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

4.5.4. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La salida de los resultados del modelo econométrico fue realizada en STATA 15 para una muestra 1.050 observaciones, los signos de los coeficientes de variables independientes son los esperados, por tanto, la interpretación de coeficientes es la siguiente:

- **Años de Escolaridad (Educación).**- esta variable que indica los retornos de educación, es decir, si una persona invierte por un año más de educación, la probabilidad de que los ingresos se incrementen (disminuyan) se reflejara en el coeficiente de la variable. En el modelo estimado en la sección anterior, este coeficiente es 0,06, lo que significa que: si un individuo decide aumentar un año más de educación, la probabilidad de que aumente la elasticidad de ingresos laboral es de 6,0%. Este coeficiente se encuentra en el rango de los trabajos realizado por otros autores, mismos que bordean, para Bolivia, entre 5,0% hasta 8,0% y para países desarrollados se encuentra entre 7,0% hasta 12,0% respectivamente.
- **Experiencia Laboral.**- esta variable representa la experiencia de los años trabajados. El coeficiente de esta variable es 0,028, lo que significa que si un individuo cuenta con un año más de experiencia, la probabilidad de que los ingresos laborales se incrementen para ese individuo es 2,8%.
- **Experiencia Laboral al cuadrado.**- muestra que su coeficiente es negativo de 0,0005, por tanto, si bien la experiencia incrementa las expectativas de aumentar el ingreso laboral, cuando esto se duplica, se cumple la ley de rendimientos decrecientes.
- **Género (sexo).**- esta variable es de vital importancia para comprobar nuestra la hipótesis de desigualdad de ingreso entre hombre y mujer en el mercado laboral de Bolivia. El resultado del coeficiente, en el modelo estimado, refleja que evidentemente existe la diferencia de ingresos entre hombre y mujer en el mercado laboral de Bolivia, puesto que la elasticidad es de -21,0%, lo que

significa que las mujeres aspiran en obtener un ingreso laboral de 21,0% menor a la de los hombres, por tanto, se evidencia nuestra de hipótesis de desigualdad de ingresos, entre hombre y mujer, en el mercado laboral de Bolivia.

- **Estado Civil.-** el estado civil es importante para determinar la remuneración de un individuo, sin embargo, en la teoría económica aún no existe consenso en el signo de esta variable. Para nuestro modelo en particular, consideramos que las personas casadas/os aspiran a tener un ingreso laboral más elevado en relación a las personas solteras/os, suponiendo que las mismas son las más responsables en sus puestos de trabajo, puesto que ellos tienen mayores compromisos con sus familias y arriesgan muy poco para ser despedido. El signo de esta variable de -0,14, lo que significa que los individuos solteros/as tienen un ingreso laboral en 14,0% menor respecto a las personas casadas/os.
- **Seguro de Salud.-** el coeficiente es esta variable es 0,38, lo que se traduce que los individuos que cuentan con un seguro de salud, independientemente de que si pertenece al sector público o privado, tienen la probabilidad de generar ingresos laborales de 38,0% mayor respecto a aquellas personas que no cuentan con un seguros de salud.
- **Capacitación.-** el signo de esta variables de 0,20, lo que significa que los individuos que reciben capacitación en sus puesto de trabajo, tienen la probabilidad de generar ingresos laborales en 20,0% mayor respecto a aquellas personas que no reciben ningún tipo de capacitación en sus puesto de trabajo.
- **Indígena.-** la variable indígena muestra un coeficiente de -0,13 lo que representa que los indígenas, en Bolivia, ganan, en promedio, 13,0% menos que los no indígenas, manteniendo constante todo lo demás variables.

4.6. DIAGNÓSTICO DEL MODELO

4.6.1. PRUEBA INDIVIDUAL T-STUDENT

Los resultados modelo econométrico anterior, requieren un diagnostico a partir de la inferencia estadística. Por tanto, es necesario averiguar el nivel de significancia de los coeficientes son significativo, para ello, se presenta la prueba clásica de t-student. Esta prueba postula la relevancia o no de las variables consideradas en el modelo, a continuación se presenta las principales características de esta prueba.

$$t^e = \frac{\hat{\alpha}_i - \alpha}{\sigma_\alpha} ; \text{denomidado como } t - \text{estimado}$$

- Hipótesis nula: $\hat{\alpha}_i = 0$
- Hipótesis alterna: $\hat{\alpha}_i \neq 0$

Para observar la significancia de los parámetros, es necesario comparar el valor de t-estimado (t^e) con valores críticos de t-tablas ($t^t \rightarrow 1.96$ cuando $T \rightarrow \infty$). Si el valor de t^e es mayor a t^t , entonces se rechaza la hipótesis nula ($\hat{\alpha}_i = 0$) caso contrario no se rechaza. En el modelo estimado, los coeficientes de toda las variables independientes son significativas al 1%, 5% y 10% nivel de significancia, es decir, $|t^e| > |t^t|$, ver cuadro 4.

CUADRO N° 4. PRUEBA INDIVIDUAL T-STUDENT

salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t
educacion	.0609898	.0081722	7.46	0.000
experiencia	.0281546	.0081279	3.46	0.001
experiencia2	-.000518	.000152	-3.41	0.001
genero	-.2109081	.0745026	-2.83	0.005
soltero	-.1408399	.082697	-1.70	0.089
seguro	.3858915	.0977334	3.95	0.000
capacitacion	.2000569	.0950455	2.10	0.036
indigena	-.1376202	.0908863	-1.51	0.130
_cons	2.434463	.1465717	16.61	0.000

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia.

4.6.2. PRUEBA GLOBAL F-ESTADÍSTICO

La prueba F proporciona un método general, es decir, mediante esta prueba, se desea probar si los coeficientes del grupo de variables independientes seleccionados para el modelo son estadísticamente significativos para las variables dependientes. La hipótesis nula, es que el conjunto de variables independientes no son significativos sobre la variable dependiente, es decir:

$$\text{Hipótesis nula: } \hat{\alpha}_1 = \hat{\alpha}_2 = \hat{\alpha}_3 = \hat{\alpha}_4 = \hat{\alpha}_5 = \hat{\alpha}_6 = 0$$

Hipótesis alterna: $\hat{\alpha}_i \neq 0$, al menos uno de los coeficientes debe ser diferente al otro.

CUADRO N° 5. PRUEBA GLOBAL F-ESTADÍSTICO

Number of obs	=	1,050
F(8, 1041)	=	36.50
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.2191
Adj R-squared	=	0.2131
Root MSE	=	.91439

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, la probabilidad de aceptar la hipótesis nula es 0.000%, lo que significa que las variables consideradas en el modelo son globalmente significativas, ver cuadro 5.

4.7. PRUEBA DE MULTICOLINEALIDAD

Es importante realizar la prueba de multicolinealidad, puesto que a la hora de estimar un modelo econométrico, los datos disponibles sobre las variables independientes pueden presentar un alto grado de correlación. A este fenómeno se le conoce como multicolinealidad.

Cuando dos o más variables independientes de un modelo están altamente correlacionadas en la muestra, es muy difícil separar el efecto parcial de cada una de

estas variables sobre la variable dependiente. La información muestral que incorpora una de estas variables es casi la misma que el resto de las correlacionadas con ella. En el caso extremo de multicolinealidad exacta no es posible estimar separadamente estos efectos sino una combinación lineal de ellos.

Sin embargo es importante mencionar que en general es difícil tener en un modelo econométrico con variables independientes que no presenten cierta correlación muestral. Para detectar la multicolinealidad se puede detectar de diferentes maneras, una de ellas es la metodología utilizada por (Neter, et al., 1990), esta metodología consiste en determinar el Factor de Inflación de Varianza (VIF).

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Donde R_i^2 es el coeficiente de determinación de la del modelo econométrico. La interpretación de VIF consiste en: mientras más alto sea su valor, la presencia de multicolinealidad es mayor. Según (Neter, et al., 1990), para que el modelo no presente problemas de multicolinealidad, el VIF se debe posesionar entre $1 \leq VIF \leq 10$, $VIF > 10$, entonces concluiremos que la multicolinealidad es alta.

CUADRO N° 6. PRUEBA GLOBAL F-ESTADÍSTICO

Variable	VIF	1/VIF
experiencia	15.79	0.063325
experiencia2	14.61	0.068469
educacion	2.12	0.472689
indigena	1.72	0.580104
genero	1.68	0.596806
seguro	1.53	0.655558
soltero	1.34	0.743821
capacitacion	1.32	0.758233
Mean VIF	5.01	

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

Los resultados estimados del VIF, indican que las independientes del modelo estimado se encuentran en el rango $1 \leq VIF \leq 10$ puesto que su valor es de 5,01, por tanto, la multicolinealidad en el modelo es mínima, ver cuadro 6.

4.7.1. PRUEBA DE HETEROCEDASTICIDAD

El problema de heterocedasticidad se presenta, en un modelo econométrico, cuando la varianza condicional del término de error no es constante, es decir, es aleatoria. Esta situación generalmente se presenta cuando, una o varias las variables independientes del modelo presenten una distribución asimétrica, o cuando de omiten variables relevantes en el modelo econométrico, inclusive, existe heterocedasticidad cuando la forma funcional está planteada incorrectamente.

Para detectar el problema de heterocedasticidad, existen varias formas, entre ellas, la prueba de Breusch-Pagan. La idea de esta prueba es comprobar si se puede encontrar un conjunto de variables x_i que sirvan para explicar la evolución de la varianza de las perturbaciones aleatorias, estimada ésta a partir del cuadrado de los errores del modelo inicial sobre el que se pretende comprobar si existe o no heterocedasticidad.

El proceso a seguir para llevar a cabo este contraste es el siguiente:

- Estimar el modelo inicial, empleando el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y determinar los términos de error.
- Calcular una serie con los errores del modelo anterior al cuadrado estandarizados.
- Estimar una regresión del error calculado, y obtener R_i^2 de este modelo y la varianza de la estimada.
- En definitiva, si la varianza de la variable endógena estimada en este segundo modelo es muy pequeña, estaremos afirmando que el poder explicativo del conjunto de variables x_i sobre la varianza del término de error es mínima, entonces afirmando la ausencia de heterocedasticidad.

La prueba de Breusch-Pagan postula bajo la hipótesis nula: ausencia de heterocedasticidad, y la alterna es lo contrario.

CUADRO N° 7. PRUEBA HETOROCEDASTICIDAD DE BREUSCH-PAGAN
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of salario

chi2(1) = 23.80
Prob > chi2 = 0.0000

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

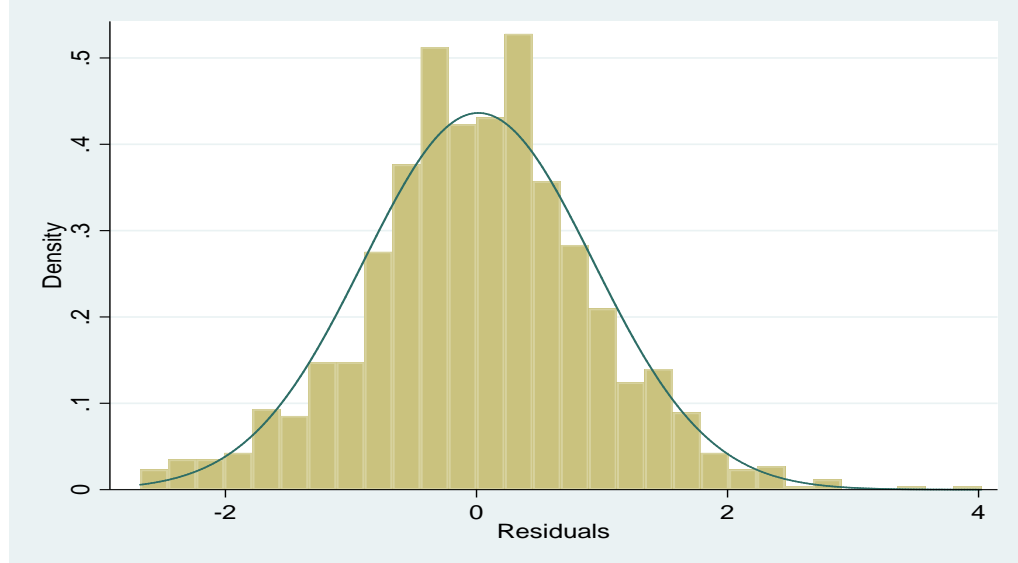
Como se puede apreciar, según la prueba de Breusch-Pagan, el modelo estimado, no presenta heterocedasticidad, puesto que la probabilidad de rechazar la hipótesis nula (ausencia de heterocedasticidad) es 0,0%, ver cuadro 7.

4.7.2. DISTRIBUCIÓN NORMAL DEL TÉRMINO DE ERROR DEL MODELO

Una de las condiciones, quizás la más importante de todos, es la distribución normal de los residuos, es decir, en un modelo econométrico debe cumplirse los supuestos básicos de Gaus – Markov (supuestos del modelo clásico de regresión lineal). Para tal efecto se grafica el histograma de los residuos del modelo econométrico.

Si el histograma de los residuos se acerca a la distribución normal de Jarque Bera (JB), entonces el modelo es viable, es decir, los residuos del modelo no estarían correlacionados con la variable dependiente.

GRÁFICO N° 14. HISTOGRAMA DE LOS RESIDUOS DEL MODELO ECONÓMICO



Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

Según grafica 13, el histograma de los residuos se ajusta a los a la distribución normal de JB, por tanto, los residuos del modelo no estarían correlacionados con la variable dependiente.

CAPÍTULO – V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente trabajo se ha realizado un análisis sobre las causas de la desigualdad salarial por género en el mercado laboral de Bolivia, puesto que la desigualdad en la remuneración que reciben hombres y mujeres en el mercado laboral es un fenómeno que cada vez tiene más importancia en el ámbito académico, empresarial y social. Si analizamos los datos en el mercado laboral boliviano, la brecha salarial entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo ligeramente durante los últimos años, desde un 43,3% en 2000, hasta un 26,7% en el año 2016, y según los resultados del modelo econométrico, con datos de la encuesta de hogares de 2016, podemos indicar que señalar que las mujeres perciben 21,0% menor a los hombres por la misma función y puesto que ocupan en el mercado laboral.

Al respecto podemos señalar que uno de los factores explicativos de dicha brecha es la desigualdad en el tiempo de trabajo remunerado. Así, los hombres están ocupados mayoritariamente a tiempo completo y hacen jornadas de trabajo más largas, mientras que las mujeres son las principales protagonistas del trabajo a tiempo parcial. Una desigual presencia en el mercado laboral que se explica por la incidencia de una división sexual del trabajo que favorece la disponibilidad laboral masculina y unas culturas organizacionales que premian el presentismo y las largas jornadas.

Otro de los factores que explican la desigualdad salarial es el menos-valoración del trabajo realizado por las mujeres. Unas diferencias en la valoración de los empleos que se materializan a través del desigual prestigio social de las categorías profesionales. La construcción de estas categorías no es neutra, sino construida sobre la base de imaginarios sociales que asocian determinados empleos al género femenino o masculino. De ahí que los sectores más feminizados, y menos valorados, sean los que incluyen las

actividades más asimilables al trabajo doméstico y de cuidado realizado dentro del hogar-familia.

De este modo, mientras que las habilidades asociadas a los lugares de empleo masculinos (esfuerzo físico, peligrosidad, carga de trabajo) son valoradas y premiadas monetariamente, las capacidades más vinculadas a la fuerza de trabajo femenina (minuciosidad, destreza, polivalencia) no son reconocidas en la construcción de las categorías profesionales. Todo ello conlleva, finalmente, una menos-valoración social y salarial de los empleos femeninos. Este menos-valoración se traduce en una mayor desigualdad salarial en aquellos sectores de actividad más feminizados, como son las actividades sanitarias y servicios sociales, actividades administrativas y servicios auxiliares, labores domésticos, entre otros.

Si la desigualdad ocupacional horizontal explica la mayor presencia de mujeres en los sectores menos prestigiados y precarios, la segregación vertical hace evidente las barreras que encuentran las mujeres a la hora de acceder a los sectores más cualificados y masculinizados. Unas barreras que perviven en las llamadas culturas organizacionales, donde nuevamente el presentismo (trabajos de tiempo completo) y las largas jornadas laborales perjudican la promoción laboral de las mujeres. Se trata de unas culturas marcadas por normas no necesariamente escritas pero siempre favorecedoras del mundo masculino, y donde las decisiones se toman en espacios y tiempos donde las mujeres no suelen estar. Finalmente, se trata de sectores donde la remuneración basada en los complementos salariales suele ser muy habitual, además de discrecional, provocando fuertes perjuicios a las mujeres. Para hacer frente a esta desigualdad salarial, es necesario implementar una serie de actuaciones que vayan en la línea de promover una mayor centralización de la negociación colectiva, la revisión exhaustiva de las categorías profesionales y la transparencia en los procesos de promoción. Y, finalmente, sean capaces de acabar con la tendencia a fomentar el presentismo y las largas jornadas laborales, por parte de las empresas y otras instituciones involucradas.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Aigner, D. & Cain , G., 1977. Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), pp. 175-187.

Arrow, K., 1971. The theory of discrimination. *Industrial Relations Section, Princeton University*, Issue 30a.

Arrow, K., 1972. Models of job discrimination. *Lexington, Anthony H. Pascal*.

Baunach, D., 2002. Trends in occupational sex segregation and inequality, 1950 to 1990. *Social Science Research*, 31(10), pp. 77-98.

Becker, G., 1971. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. *National Bureau of Economic Research*.

Bergmann, B., 1974. Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, Volumen 1, pp. 103-110.

Blaug, M., 1976. El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.

Bluestone, B., 1970. The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor. *Poverty and Human Resources Abstracts*, 5(4), pp. 15-35.

Borjas, G., 2005. Labor Economics. *Boston: Harvard University Press*.

Broverman, I., Vogel, S., Broverman, D. & Rosenkrantz, P., 1972. Sex-Role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues*, 28(j.1540), pp. 59-78.

Cain, G., 1986. The Economic Análisis of Labor Market Discrimination: a Survey. *Handbook of Labor Economics*, Volumen 1.

- Carneiro, P., Hansen, K. & Heckman, J., 2003. Estimating distributions of treatment effects with an application to the returns to schooling and measurement of the effects of uncertainty of college choice. *NBER Working Paper*, Issue 9546.
- Cornish, M., 2008. Asegurando la igualdad de pago para el trabajo femenino, beneficio para todos. *Seminario Internacional "Igual pago para trabajo de igual valor"*.
- Dunlop, J., 1957. The Task of Contemporary Wage Theory. *New Concepts in Wage Discrimination*, pp. 117-139.
- Feldstein, M., 1983. La teoría económica del nuevo desempleo. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.
- Giddens, A., 2009. Sociología - Economía. *Madrid - Alianza editorial*.
- Heckman, J., Lochner, L. & Todd, P., 2003. Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. *NBER Working Paper*, Volumen 9732.
- Jemio, L., 1999. Reformas, Crecimiento, Progreso Técnico y Empleo en Bolivia. *Reformas Económicas-CEPAL*, 33(1224), pp. 1-59.
- Kerr, C., 1950. Labor Markets: Their Character and Consequences. *American Economic Review*, 40(2), pp. 278-291.
- Kwantes, C., Lin, I. & Schmidt, K., 2011. The effect of attire on expected occupational outcomes for male employees. *Psychology of Men and Masculinity*, 10(a0020872), pp. 166-180.
- Lago Peñas, I., 2002. La Discriminación Salarial por Razones de Género: Un Análisis Empírico del Sector Privado en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas - Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones*, Issue 98, pp. 171-196.
- Mincer, J., 1974. The Human Capital Earnings Function. *NBER Chapters, in: Schooling, Experience, and Earnings*, pp. 83-96.

Molina, O., 2010. Comercio Internacional y Diferencias Salariales en Bolivia. *Universidad Politecnica de Valencia*.

Neter, J., Wasserman, W. & Kutner, H., 1990. Applied Linear Statistical Models. 3a edn *M.A: Irwin*.

Nogales, R., 2008. La Profundidad del Sistema Financiero Boliviano: ¿Cuál es la Contribución del Sistema Microfinanciero?. *Centro de Investigaciones Económicas y Empresariales: Universidad Privada Boliviana*, 1(1), pp. 1-28.

Oaxaca, R., 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, Volumen 14, pp. 693-709.

Oaxaca, R. & Ransom, M., 1999. Identification in Detailed Wage Decompositions. *The Review of Economics and Statistics*, 81(1), pp. 154-157.

OIT, 2012. Informe Mundial Sobre Salarios. <http://nadaesgratis.es/cabrales/evidencia-experimental-sobre-genero-y-mercados-laboralesv>.

Phelps, E., 1972. The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), pp. 659-661.

Piore, M., 1973. La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.

Rothschild, M. & Stiglitz, J., 1982. A model of employment outcomes illustrating the effect of the structure of information on the level and the distribution of income. *Economics Letters*, Volumen 10.

Rubery, J. & Fagan, C., 1996. Gender segregation in societal context. *Work, Employment and Society*, 9(2), pp. 213-240.

ANEXO

CUADRO N° 8. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LAS VARIABLES DEL MODELO

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
salario	1,050	3.210261	1.030758	.1288051	6.122493
educacion	22,412	10.07951	4.599105	0	23
experiencia	22,412	16.86735	14.93974	-3	55
experiencia2	22,412	507.6933	678.5902	0	3025
sexo	22,413	.5166644	.4997334	0	1
seguro	22,413	.1471914	.3543045	0	1
rural	22,413	.2049257	.4036563	0	1
soltero	22,413	.3969125	.4892685	0	1
indigena	22,413	.1777986	.3823516	0	1
capacitacion	22,413	.1060991	.3079713	0	1
publico	22,413	.0740195	.2618085	0	1

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016

Elaboración propia

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE VARIABLES DUMMYS

CUADRO N° 9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE GÉNERO

(hombre=0, mujer =1)

sexo	Freq.	Percent	Cum.
0	10,833	48.33	48.33
1	11,580	51.67	100.00
Total	22,413	100.00	

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016

Elaboración propia

CUADRO N° 10. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE SEGURO
(asegurado=1, no asegurado=0)

seguro	Freq.	Percent	Cum.
0	19,114	85.28	85.28
1	3,299	14.72	100.00
Total	22,413	100.00	

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

CUADRO N° 11. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE RURAL
(urbano=1, rural=0)

rural	Freq.	Percent	Cum.
0	17,820	79.51	79.51
1	4,593	20.49	100.00
Total	22,413	100.00	

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

CUADRO N° 12. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE ESTADO CIVIL
(soltero=1, casado=0)

soltero	Freq.	Percent	Cum.
0	13,517	60.31	60.31
1	8,896	39.69	100.00
Total	22,413	100.00	

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

CUADRO N° 13. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE INDIGENA
(indígena=1, no indígena=0)

indigena	Freq.	Percent	Cum.
0	18,428	82.22	82.22
1	3,985	17.78	100.00
Total	22,413	100.00	

Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

CUADRO N° 14. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CAPACITACIÓN
(recibe capacitación=1, no recibe capacitación=0)

capacitacio n	Freq.	Percent	Cum.
0	20,035	89.39	89.39
1	2,378	10.61	100.00
Total	22,413	100.00	

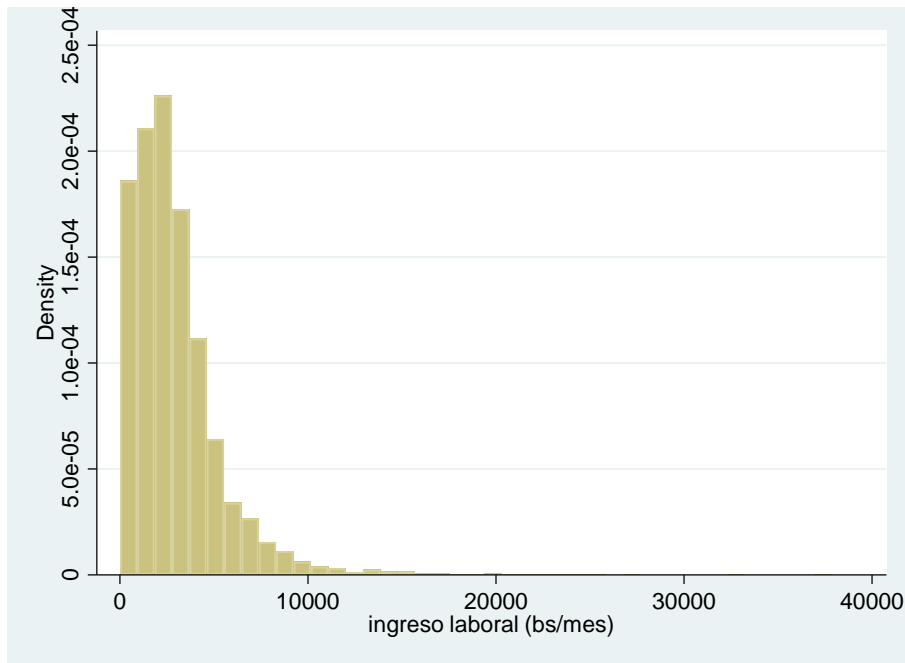
Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

CUADRO N° 15. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL SECTOR PÚBLICO
(trabaja en sector publico=1, no trabaja en sector publico=0)

publico	Freq.	Percent	Cum.
0	20,754	92.60	92.60
1	1,659	7.40	100.00
Total	22,413	100.00	

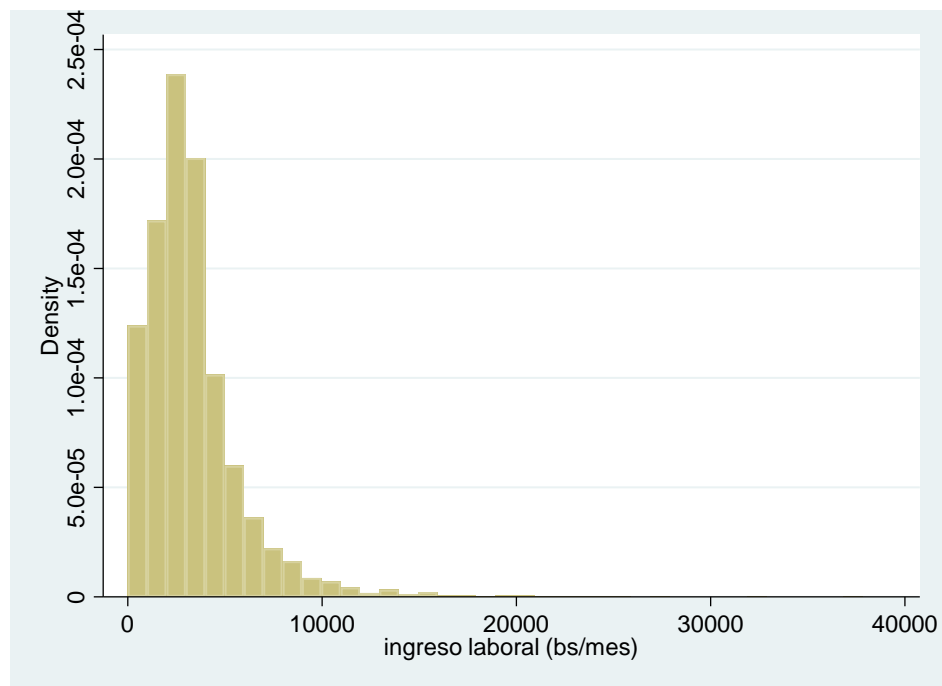
Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

GRÁFICO N° 15. HISTOGRAMA DE LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES



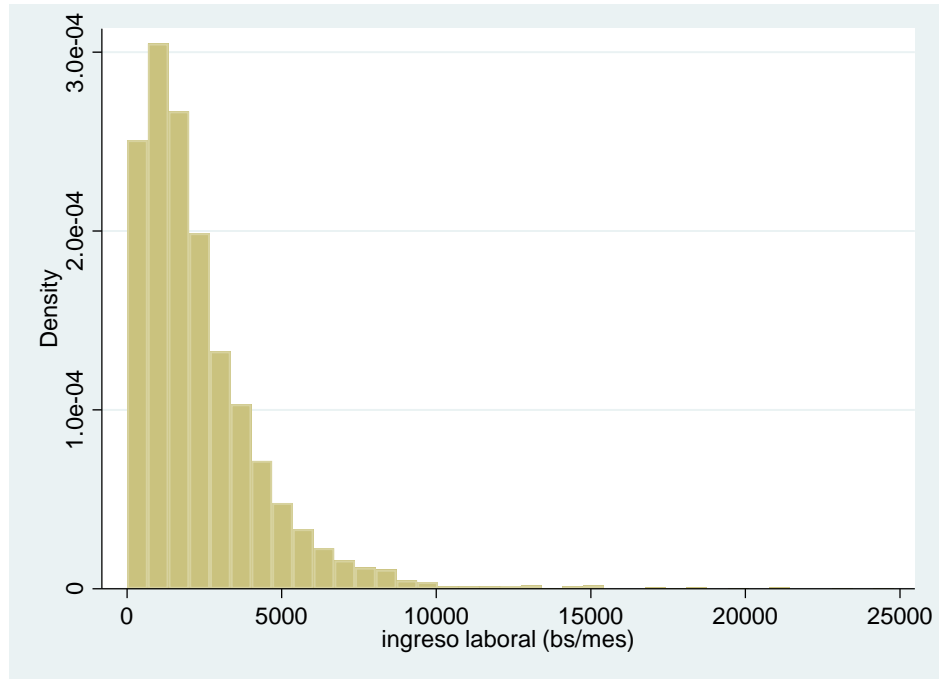
Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

GRÁFICO N° 16. HISTOGRAMA DE LOS SALARIOS DE MUJERES



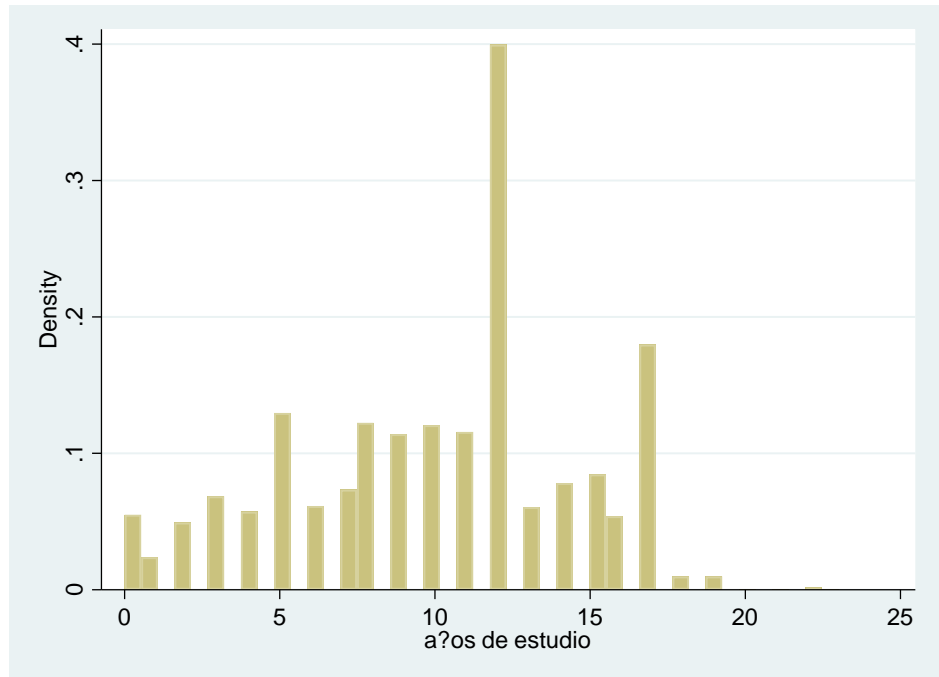
Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

GRÁFICO N° 17. HISTOGRAMA DE LOS SALARIOS DE HOMBRES



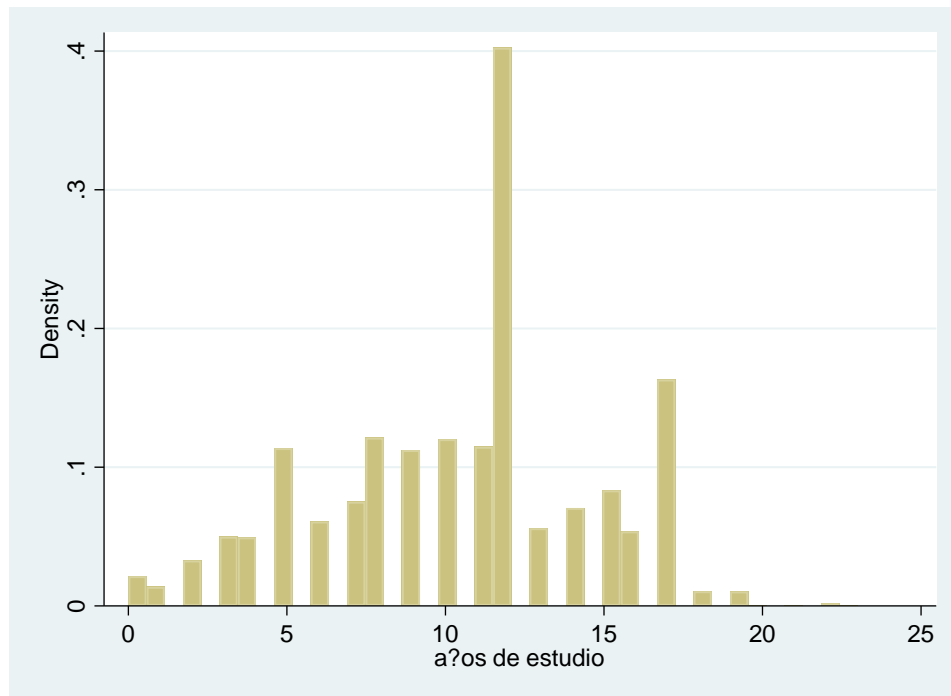
Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

GRÁFICO N° 18. HISTOGRAMA DE EDUCACION DE HOMBRES Y MUJERES



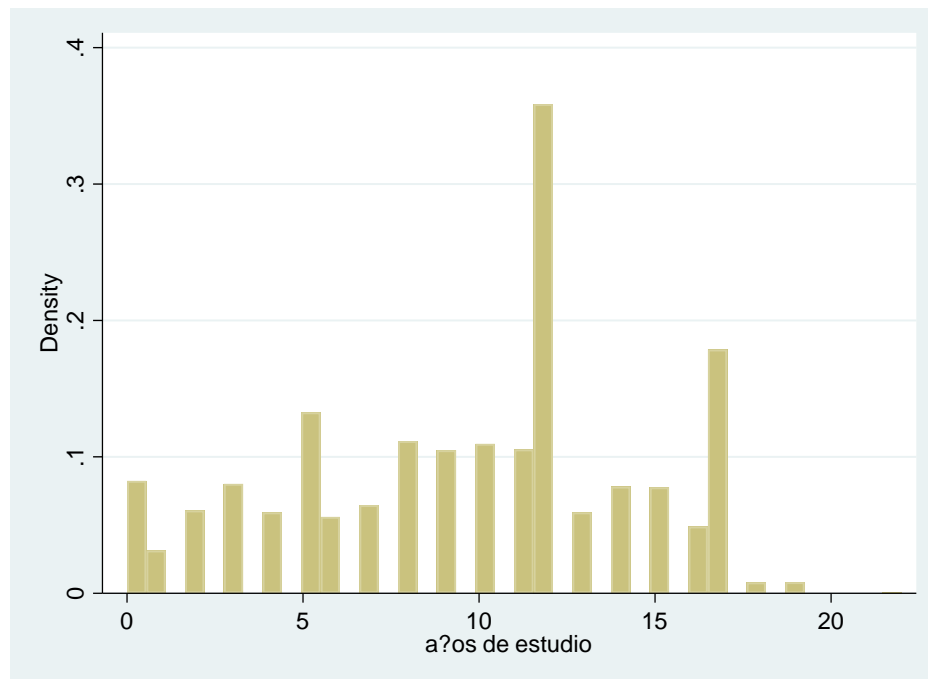
Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

GRÁFICO N° 19. HISTOGRAMA DE EDUCACION DE HOMBRES



Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia

GRÁFICO N° 20. HISTOGRAMA DE EDUCACION DE HOMBRES Y MUJERES



Fuente: salida en STATA 15 con datos de Encuesta de Hogares 2016
Elaboración propia