

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

**CARRERA DE ECONOMÍA**



**TESIS DE GRADO**

**IMPACTO DEL NIVEL DE ESCOLARIDAD EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EXISTENTE EN EL  
SECTOR PÚBLICO DE BOLIVIA PERIODOS 2001-2005 Y 2015 - 2019**

Mención: Gestión de proyectos y presupuestos

Estudiante: Vera Pinto Neyén Adriana

Tutor: Lic. Humberto Palenque

Relator: Lic. Roberto Aguilar

La Paz – Bolivia  
2023

### **AGRADECIMIENTOS**

*A mi tía Nelly Pinto, quien ha sido la que me ha apoyado moral y económicamente para que esto sea posible.*

*A mis papás Teresa y Ramiro, que me han regalado la oportunidad de estudiar.*

*A todos mis amigos de la carrera de Economía que me dieron gran apoyo de manera desinteresada en estos cinco años de estar compartiendo aulas, en especial a Favio Vega Imaña, quien ha sido una gran guía en esta última etapa.*

*A mi tutor Lic. Humberto Palenque Reyes por su tiempo y paciencia brindados a mi persona para poder concluir este trabajo.*

*A mi docente relator Lic. Roberto Aguilar Gómez gracias por su tiempo, paciencia y conocimientos para hacerme las respectivas correcciones.*

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	vi
CAPÍTULO 1 REFERENCIA METODOLÓGICA .....	1
1.1. DELIMITACIÓN DEL TEMA .....	1
1.1.1. Delimitación Temporal. ....	1
1.1.2. Delimitación Espacial .....	1
1.1.3. Restricción de categoría y variables económicas .....	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN .....	2
1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	3
1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.4.1. <i>Problematización</i> .....	3
1.4.2 <i>Problema Central</i> .....	5
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	5
1.5.1. <i>Justificación Económica</i> .....	5
1.5.2 <i>Justificación Social</i> .....	5
1.5.3 <i>Mención Gestión de Proyectos y presupuestos</i> .....	6
1.6 PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS .....	6
1.6.1 <i>Objetivo general</i> .....	6
1.6.2 <i>Objetivos específicos</i> .....	6
1.7 PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS .....	7
1.7.1 <i>Operacionalización de la Hipótesis</i> .....	7
1.8 METODOLOGÍA.....	7
1.8.1 <i>Tipo de Investigación</i> .....	7
1.8.2 <i>Métodos y Técnicas Utilizadas</i> .....	8

CAPITULO 2 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	9
2.1 MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIONES .....	9
2.2 TEORÍAS QUE FUNDAMENTAN LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.2 POLÍTICAS, NORMAS E INSTITUCIONALIDAD .....	18
2.3.1 Políticas.....	18
2.3.2 Normas .....	21
2.3.3 Institucionalidad .....	29
CAPÍTULO 3 .....	32
FACTORES DETERMINANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.1 ESTADO BOLIVIANO .....	32
3.1.1 Niveles de Gobierno .....	32
3.2 NIVEL DE ESCOLARIDAD POR GÉNERO.....	32
3.2.1 Contexto Social y Educativo .....	33
3.2.2 Nivel de escolaridad .....	35
3.2.3 Nivel secundario años 2011-2019 .....	38
3.2.4 Nivel Titulados Universitarios.....	39
3.3. Ingresos, Utilidad, Grupo Presupuestario de Servicios Personales, Remuneraciones según Género .....	42
3.3.1 La seguridad Social y Reivindicaciones de las Mujeres .....	45
3.3.2 Ingresos y Utilidad .....	46
3.3.3 Presupuesto Remuneraciones.....	50
3.4. Brecha Salarial, Discriminación .....	55
3.5. Brecha Salarial en una entidad del Sector Público. Estudio de caso: Gobierno Departamental de La Paz .....	62

3.6. NIVEL DE ESCOLARIDAD Y BRECHA SALARIAL.....	68
3.6.1 Políticas sociales y económicas Institucionales sobre la brecha salarial de género .....	71
CAPÍTULO 4 .....	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	73
4.1 CONCLUSIONES .....	73
4.2 RECOMENDACIONES .....	77
Referencias Bibliográficas .....	79

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1. Población según nivel de instrucción alcanzado</b> .....	36
<b>Cuadro 2. Nivel de instrucción alcanzado, 2005-2019</b> .....	38
<b>Cuadro 3. Evolución de titulados universitarios</b> .....	39
<b>Cuadro 4. Evolución de matriculados</b> .....	41
<b>Cuadro 5: PIB per cápita en dólares</b> .....	43
<b>Cuadro 6. PIB per cápita por sexo en dólares</b> .....	44
<b>Cuadro 7. Clasificación de los ingresos</b> .....	47
<b>Cuadro 8. Porcentaje de trabajadores según nivel de ingreso comparado con el salario mínimo</b> .....	51
<b>Cuadro 9. Evolución de los ítems en el sector público</b> .....	52
<b>Cuadro 10. Población ocupada según sector público y privado</b> .....	53
<b>Cuadro 11. Población ocupada según sexo</b> .....	54
<b>Cuadro 12. Remuneraciones medias del sector público</b> .....	55
<b>Cuadro 13. Población según condición de actividad</b> .....	58
<b>Cuadro 14. Remuneración promedio según sexo y brecha salarial en bolivianos</b> .....	60
<b>Cuadro 15. Gobernación de La Paz. Funcionarios según Género</b> .....	63
<b>Cuadro 16. Funcionarios según categoría salarial y Género</b> .....	63
<b>Cuadro 17. Brecha salarial según género en la Gobernación de La Paz</b> .....	65

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1. Años de escolaridad</b> .....	35
<b>Gráfico 2. Años de escolaridad</b> .....	37
<b>Gráfico 3. Evolución de titulados universitarios</b> .....	40
<b>Gráfico 4. Evolución de los matriculados en el sistema universitario público</b> .....	42
<b>Gráfico 5. Remuneraciones promedio nominales</b> .....	61
<b>Gráfico 6. Brecha salarial en %</b> .....	61
<b>Gráfico 7, Curva de Lorenz de las remuneraciones de la Gobernación de La Paz</b> .....	66
<b>Gráfico 8. Curva de Lorenz para remuneraciones del personal masculino</b> .....	67
<b>Gráfico 9. Curva de Lorenz del personal femenino de la Gobernación</b> .....	68

## RESUMEN

En Bolivia, las condiciones laborales y la desigualdad de acceso a la educación entre hombres y mujeres han sido temas relevantes que reflejan disparidades de género en el país.

Existe una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres en Bolivia, donde las mujeres suelen ganar menos por el mismo trabajo o puesto. Esta disparidad salarial se debe a múltiples factores, incluidos los roles tradicionales de género, la discriminación y la falta de políticas efectivas para garantizar la igualdad de remuneración.

**Empleo informal:** Las mujeres en Bolivia tienen una mayor participación en el empleo informal, lo que implica la falta de seguridad laboral, protección social y beneficios. Este sector informal tiende a estar menos regulado y ofrece menos oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para las mujeres.

**Discriminación y acoso:** Las mujeres enfrentan discriminación y acoso en el lugar de trabajo en forma de trato desigual, violencia verbal o física, y barreras para acceder a cargos de liderazgo y toma de decisiones. Esto limita su progreso profesional y crea un entorno laboral desfavorable.

A pesar de los esfuerzos realizados en Bolivia para mejorar la alfabetización, todavía existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las tasas de alfabetización son más bajas para las mujeres, especialmente en áreas rurales y entre los grupos indígenas.

Los roles de género tradicionales y los estereotipos culturales aún influyen en las opciones educativas de las mujeres. Esto puede llevar a una falta de acceso a disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y limitar las oportunidades de empleo y desarrollo profesional en áreas dominadas por hombres, además de que, desde siglos pasados, la mujer fue relegada a tareas del hogar y cuidado de los niños, por lo que su desarrollo profesional se ve limitado.

El gobierno boliviano y las organizaciones de la sociedad civil han implementado políticas y programas para abordar estas desigualdades, como leyes de igualdad de género, programas de becas para niñas y mujeres, y campañas de sensibilización. Sin embargo, sigue siendo un desafío lograr una igualdad de género plena en el ámbito laboral y educativo en Bolivia.

## **CAPÍTULO 1**

### **REFERENCIA METODOLÓGICA**

#### **1.1. DELIMITACIÓN DEL TEMA**

Las reivindicaciones de las mujeres en Bolivia históricamente son reclamadas desde antes del año 1951 para conseguir sus derechos; el año 1952, se promulga el Decreto 4315 que contempla el derecho al voto universal para personas mayores a 21 años y 18 si fuesen casados, otorgando el derecho al voto a mujeres, indígenas y analfabetos. (Decreto 4315, 1951).

Actualmente en pleno Siglo XXI, existen aún diferencias sociales que perjudican al desenvolvimiento de la mujer en la sociedad, tal es el caso de la brecha salarial en nuestros días.

Existe brecha salarial cuando el valor del trabajo de un hombre y una mujer es el mismo pero el sueldo no. El derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género es reconocido desde 1919 por la OIT (Organización Internacional del Trabajo). (Economipedia, 2018, pág. 38).

##### **1.1.1. Delimitación Temporal.**

Esta investigación comprende el análisis de 14 años, el período es el comprendido entre los años 2005-2019.

Período plurinacional, cuyo aparato productivo se basa en una economía social comunitaria productiva, que toma en cuenta en sus políticas el enfoque de género.

##### **1.1.2. Delimitación Espacial**

En la investigación se considera el espacio de estudio dirigido a la población general del país mayores de 18 años segmentados por género, en la cual se aplican políticas de empleo y niveles de escolaridad que repercuten en la brecha salarial existente, para hacer este análisis se requerirá un

análisis del comportamiento económico y la incidencia de los ingresos por género identificados a través de los datos nacionales oficiales y lectura de sus resultados.

### **1.1.3. Restricción de categoría y variables económicas**

Categoría Económica:

CE1 = Escolaridad Institucional.

CE2 = Mercado de Trabajo y Presupuesto de Recursos Humanos.

Variables Económicas:

VE 1.1 = Nivel de escolaridad por género.

VE 2.1 = Empleo e ingreso salarial por género.

VE 2.2 = Presupuesto y subvenciones económicas y sociales por género.

VE 2.3 = Brecha salarial.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN**

Cabe destacar que la brecha salarial que se estudia actualmente en Bolivia, está basada en una media de los salarios que perciben hombres y mujeres, sin tomar en cuenta el nivel de escolaridad, las horas trabajadas y los años de experiencia. “En el caso boliviano la brecha salarial es de 26% (BID, Brecha Salarial, 2020, pág. 24).

Entonces, ¿por qué las mujeres reciben menos ingresos que los hombres? Cierta parte de dicha desigualdad salarial percibida por mujeres puede verse explicada por el factor educación, donde, en promedio, las mujeres tienen menos años de educación recibida que los hombres, dicho promedio fue reduciéndose a través de los años, pero todavía se observa una desigualdad respecto a los hombres, asimismo se puede apreciar que en el área rural existe un 3% de mujeres que no tienen ninguna

formación y mientras que solo un 0,5% corresponde a los hombres que no tienen formación. (INE, Encuesta Continua de Hogares, 2017, pág. 12).

La investigación busca identificar el nivel de escolaridad y la consecuencia que representa en el ámbito económico y social de la brecha de género y la resistencia que existe para que las mujeres obtengan un salario igual por un trabajo del mismo valor, esta diferencia será analizada con el nivel de escolarización de género y el impacto que esta representa en la brecha salarial de género en Bolivia del 2005 al 2019.

### **1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

¿En qué nivel influye la escolaridad en la brecha salarial de género?

### **1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### ***1.4.1. Problematicación***

La desigualdad del ingreso entre hombres y mujeres, ha creado polémica en el transcurso del tiempo, mucho más cuando tenemos una Constitución Política del Estado que establece valores de unidad, igualdad, equidad social y de género en el bien estar social.

El Parágrafo II del Artículo 8 de la Constitución Política del Estado, determina que el Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien. (Constitución Política del Estado, 2009, pág. 22).

Los problemas que conlleva la brecha salarial son: dependencia económica, incorporación laboral, calidad de vida, superación personal, familiar y de la sociedad en su conjunto, acentúa las diferencias en cuanto a roles dentro de las familias perpetuando estereotipos en cuanto a los mismos.

El nivel de escolaridad que repercute en la brecha salarial conlleva también una realidad en la que la sociedad se ve limitada en sus ingresos, siendo un factor que afecta a la economía familiar boliviana en razón al género.

### ***Relación de Categorías Económicas***

#### **CE.1 Categoría Escolaridad Institucional**

##### **VE 1.1 Nivel de Escolaridad por género**

Es el nivel de estudio que reciben tanto mujeres como hombres con iguales oportunidades.

#### **CE.2 Mercado de Trabajo y Presupuesto de Recursos Humanos.**

##### **VE 2.1 Empleo institucional, utilidad, e ingreso salarial por género.**

Los niveles de ingreso resultado del trabajo efectuado en el puesto laboral entre hombres y mujeres, deben buscar ser idénticos por los trabajos realizados que tienen el mismo valor.

Así mismo se tratarán aspectos de análisis microeconómicos, como la teoría del valor, teoría de precios, oferta del mercado de trabajo y los cánones legales laborales.

##### **VE.2.3 Brecha Salarial**

La brecha salarial, discriminación y perjuicio que sufren las mujeres por trabajos domésticos o de menor nivel salarial que perjudica a la institución y a la familia.

### **1.4.2 Problema Central**

El nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial de género que acentúa la desigualdad de ingresos en las mujeres respecto a los hombres.

## **1.5 JUSTIFICACIÓN**

### **1.5.1. Justificación Económica**

Son varios los estudios que indican que una reducción en la brecha salarial de género puede reportar importantes beneficios económicos, e incluso a nivel mundial, como es el ingreso per cápita, deducido del Producto Interno Bruto y de población de un país.

Hay estudios que también afirman que, dado que el aumento de los niveles de educación de la mujer encarece el tiempo de las mujeres, las familias tienden a reducir el número de hijos que tienen y a gastar más en ellos. Eso conduce, en promedio, a un mayor ingreso per cápita. (Lagerlof, 2003, pág. 46).

Becker como Mincer, coinciden en que el nivel de escolaridad de las personas influye directamente al ingreso salarial que percibirán más adelante. Mincer, añade a la ecuación el factor experiencia, él explica que la capacitación en el trabajo junto a los años de experiencia son la causa del aumento de los salarios, contribuyendo en parte a que la brecha salarial se agrande. (Mincer & Polachek, 1974, pág. 397).

### **1.5.2 Justificación Social**

Toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

- I. Tienen derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.
- II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución. (CPE, 2009, pág. 54).

Al analizar las causas de la brecha salarial, nos vemos obligados a estudiar los aspectos sociales y culturales, como la división del trabajo a nivel familiar, donde los roles de cada miembro de la familia son bastante marcados, influyendo así al tiempo que estos le dedican al trabajo o a la formación académica.

### ***1.5.3 Mención Gestión de Proyectos y presupuestos***

La mención se desarrolla en base a la manipulación de categorías y variables en el análisis Presupuestario del grupo presupuestario 10000 que trata aspectos salariales de los Recursos Humanos en la Institución Pública y Otras Partidas que traten sobre el beneficio orientado al personal en el desempeño de funciones en el marco de la Institucionalidad Pública. Por otro lado, se hará el análisis del presupuesto unifamiliar que significa el salario relacionado con el nivel de escolaridad, como parte del ingreso desagregado en mujeres y hombres que son parte activa en el desarrollo de las políticas del Estado y el impulso de las inversiones que significan crecimiento económico.

## **1.6 PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS**

### ***1.6.1 Objetivo general***

Estudiar cómo el nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial de género que acentúa la desigualdad social y económica en las mujeres bolivianas, en los períodos 2005 al 2019 en Bolivia.

### ***1.6.2 Objetivos específicos***

a) Evaluar el nivel de escolaridad que influye en la brecha salarial por género.

- b) Determinar el mercado de trabajo por género, los salarios y remuneraciones como fuente de ingresos y la utilidad del ingreso por género.
- c) Comparar la razón en la que el nivel de escolaridad relacionado con los ingresos por género influye en la brecha salarial.
- d) Identificar las políticas sociales y económicas institucionales del Estado que están orientadas a disminuir la brecha salarial de género.

## **1.7 PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS**

El nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial de género que acentúa la desigualdad social y económica por género, en los períodos 2005 al 2019 en Bolivia.

### ***1.7.1 Operacionalización de la Hipótesis***

#### **Variable Dependiente**

Brecha salarial de género.

#### **Variable Independiente**

Nivel de escolaridad.

Ingreso salarial.

## **1.8 METODOLOGÍA**

### ***1.8.1 Tipo de Investigación***

La presente investigación es de tipo no experimental descriptivo con enfoque cualitativo ya que se analizarán datos exactos y sus cualidades sobre las variables.

**Es descriptiva** porque busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis y se mide de manera independiente los conceptos o variables a los que se refiere.

Y es de tipo cualitativa por que medirá la variable sexo, el comportamiento de la escolaridad e ingresos.

#### **Tipo de Información**

**Fuentes Primarias:** estudios realizados en las diferentes fuentes propias.

**Fuentes Secundarias:** se utilizarán libros, compendios, instituciones como INE, BC, UDAPE y otros.

#### **Universo**

Conjunto de funcionarios del sector público en Bolivia.

#### **Población**

Funcionarios del sector público del gobierno departamental.

#### **Muestra**

La muestra es de tipo no probabilística porque es una investigación con mucha restricción a la información e ingreso a las Instituciones Públicas, los datos estadísticos, información se efectúa con restricción, en este contexto se aplicarán los siguientes criterios:

#### **1.8.2 Métodos y Técnicas Utilizadas**

Análisis de la encuesta hogares para nivel de escolaridad por género en el periodo de estudio.

**Lugar de Investigación:** Recopilación de datos Institucionales históricos a través de fuentes secundarias.

**Periodo de la Investigación:** Periodos 2005-2019.

## CAPITULO 2

### MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

#### 2.1 MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIONES

##### **Discriminación laboral**

Se define la discriminación laboral como aquel empleo u ocupación que se trata de diferente forma y menos favorable como consecuencia a determinadas características como el sexo. El Artículo 1ª de la convención sobre discriminación en el empleo y la ocupación – Discrimination (Employment and Occupation) Convention – 1958 define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a raza, color de piel, sexo, religión, pensamiento político, nacionalidad u origen social que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación. (OIT O. I., 2019, pág. 50).

Existen dos formas de discriminación: directa e indirecta. La discriminación directa es cuando las leyes y políticas excluyen de forma explícitamente o ponen en desventaja a aquellas personas que tienen distintas ideologías o características como la opinión política, estado civil, sexo, entre otros; mientras la discriminación indirecta ocurre cuando las normas y practicas aparentemente neutrales generan efectos negativos en un individuo o grupo de individuos que cumplen con las mismas características y misiones que las otras. (OIT O. I., 2019).

##### **Brecha salarial**

“La diferencia salarial de género (también conocida como brecha salarial de género) es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresadas como un porcentaje del salario masculino”. (OCDE, 2018).

“Existe brecha salarial cuando el valor del trabajo de un hombre y una mujer es el mismo pero el sueldo no. El derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género es reconocido desde 1919” (OIT O. I., 2020).

### **Género**

El género es un término técnico específico en ciencias sociales que alude al «conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres». Entonces, al hablar de género se está remitiendo a una categoría relacional y no a una simple clasificación de los sujetos en grupos identitarios; según la Organización Mundial de la Salud, se refiere a «los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres», orientado a visibilizar aquellas diferencias y desigualdades sociales entre hombres y mujeres que provienen del aprendizaje, así como los estereotipos, los prejuicios y la influencia de las relaciones de poder en la construcción de los géneros.

### **Capital humano**

Se define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. La idea de un stock inmaterial imputado a un individuo que puede ser acumulado, usarse. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre gastos iniciales: el costo de los gastos de educación y los gastos correspondientes, versus el costo de productividad, es decir, el sueldo que recibiría si estuviera desarrollando una actividad económica, y sus rentas futuras actualizadas. (Becker, 1993, pág. 71).

### **Escolaridad**

El concepto hace referencia a una práctica educativa institucionalizada surgida en la cultura occidental, producto de una determinada combinación y construcción de sujetos, tecnologías, recursos (humanos, temporales, espaciales, materiales, etc.), saberes, materialidades, intenciones y efectos.

Existe un debate importante entre quienes afirman que la escolarización tiende a producir los mismos efectos en todos los casos, y quienes dicen que la escolarización produce efectos notoriamente diferenciados según los contextos concretos, sobre todo al tomar en cuenta las características nacionales. Entre los primeros se destacan los postulados de la llamada corriente “neoinstitucionalista”

(Meyer y Ramírez, 2002), que plantea que la escolarización es una empresa de carácter universal y universalista, homogénea y homogeneizante, que forma parte de la estrategia de difusión de la “cultura mundial” generada por los centros de poder.

## **2.2 TEORÍAS QUE FUNDAMENTAN LA INVESTIGACIÓN**

### **Teoría del capital humano**

Se inicia reconociendo que para la explicación de ciertos fenómenos macroeconómicos es necesario incluir, además de los factores capital y trabajo, un tercero que considera un conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores.

Se desarrolló una idea de que el gasto en la educación no era básicamente de consumo e identificó a la educación como fenómeno de inversión y financiamiento.

Mayores niveles de educación se traducen en mayores salarios y menos posibilidad de estar desempleado. Los conocimientos y habilidades adquiridas son una forma de capital obtenida como resultado de una inversión en educación. Se trata de explicar el papel que juega la adquisición de conocimientos y habilidades en los procesos de crecimiento y desarrollo económico de las naciones, así como su importancia para el individuo en el logro de una posición profesional.

Para Becker (1964), el individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibir renta actual; sin embargo, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener unos salarios más elevados, pero la productividad de los empleados depende no sólo de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo.

Al igual que Schultz, hace especial énfasis en la educación que recibe cada individuo, según Becker, cuando el nivel de capital humano aumenta por la alta inversión de tiempo y dinero en un buen

centro educativo, también aumentarán sus ingresos futuros y por ende la economía en general también se vería afectada al aumentar el ingreso per cápita de la población.

La fertilidad es un factor importante para Becker, por eso considera que, al aumentar la fertilidad, afecta de forma negativa el crecimiento de capital humano y físico, ya que se deja de invertir lo necesario para tener un adecuado stock de capital humano. Una persona con descendencia, invertirá más en sus hijos que uno que no los tiene.

También demuestra una gran diferencia entre los países desarrollados, donde la tasa de fertilidad es relativamente baja y los ingresos per cápita altos, lo que es contrario a los países en vía de desarrollo.

Hace una diferenciación entre lo que es la formación general y específica, donde la educación general es aquella que es financiada por el individuo y la específica por las empresas, que hacen una inversión en la formación de sus empleados para luego ser retribuidos con mayor productividad. (Becker, 1993).

Según Schultz, hay una heterogeneidad dentro del mundo laboral, donde los trabajadores más calificados suelen demostrar mayor productividad, no obstante, la calidad tiene un valor y se manifiesta por medio de la adquisición en capital humano. En ese sentido, el tipo y monto de calidad adquirida a lo largo del tiempo depende de la relación entre las ganancias obtenidas de la calidad adicional y el costo de adquirirla.

Considera que la calidad de la población consiste en verla como un recurso escaso, lo que implica que tiene un valor económico y un costo, que en el futuro es percibido como los ingresos del individuo.

Schultz (1961) hace énfasis en la economía de la pobreza, donde la clave para contribuir al bienestar humano está en invertir en educación, ya que esto puede contribuir en buena parte a las perspectivas futuras de los individuos. También evidencia la realidad de la pobreza del mundo al plantear que la mayor parte de la gente del mundo es pobre, y además, gasta más de la mitad de sus ingresos en comida, y residen predominantemente en países de bajo nivel de ingresos. En este contexto es donde los factores decisivos para el bienestar son el mejoramiento de la calidad de la población y los adelantos en el conocimiento.

Además, el futuro de la humanidad está determinado por la evolución inteligente y la calidad de la gente, que consiste en diversas formas de capital humano y considera que la calidad de población consiste en verla como un recurso escaso, lo que implica que tiene un valor económico y un costo.

Las personas más educadas, capacitadas o más experimentadas, pueden ser más productivas y recibir un mejor salario. (Schultz, 1961).

Jacob Mincer, sigue el lineamiento de los anteriores autores, donde ve a la educación como factor clave para mejorar la calidad de vida de los individuos mediante mayores retribuciones monetarias. Pero añade otro componente a la ecuación, la experiencia laboral.

Manifestó un marcado interés por el efecto que ejerce el aprendizaje en el trabajo en el aumento de los ingresos. Para él, el entrenamiento formal es mucho más difícil de medir que el entrenamiento proporcionado en la experiencia laboral, por cuanto este último va creciendo en la misma medida que aumenta la experiencia en el mercado laboral, mientras que el primero no.

Mincer fue el primero en realizar un trabajo para analizar la distribución de los ingresos y el capital humano y el concepto de rentabilidad de la educación. También hizo un modelo basado en la racionalidad económica del sujeto en el mercado laboral, que proveía un análisis de cómo la

capacitación en el trabajo es causa de un aumento de los salarios y esto en cierta medida contribuye a agrandar la brecha de desigualdad en los ingresos.

La ecuación de regresión de Mincer, llamada “función de ingresos”, incluye el logaritmo del ingreso como variable explicada y la escolaridad y los años de experiencia como variables explicativas, y como un modelo estadístico. Esta función ha proporcionado las bases para un amplio conjunto de investigación empírica en relación con el nivel y distribución del ciclo vital de ingresos y los rendimientos de la educación.

La función de ingresos de Jacob Mincer es una función uniecuacional, que pretende explicar la relación de los años de escolaridad del individuo y su experiencia respecto al salario percibido. Usualmente el logaritmo de los ingresos es modelado como la suma de años de educación y una función cuadrática de años de experiencia potencial.

La función típica Minceriana es:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon$$

Donde Y son los ingresos en un periodo determinado (salario), S la cantidad de años que el individuo ha dedicado a su propia formación académica, X la experiencia laboral que posee, X<sup>2</sup> la experiencia potencial al cuadrado (que capta la no linealidad del perfil edad-ingresos), además,  $\beta_0$  es el intercepto, y representa el logaritmo del salario de un individuo que no tiene educación ni experiencia. En la literatura clásica, el coeficiente se ha denominado “la tasa de retorno privada de la educación”. Teóricamente,  $\beta_1$  y  $\beta_2$  deben ser positivos, y  $\beta_3$  debe ser negativo. (Mincer J., 1958).

### **Discriminación salarial: Enfoque teórico**

#### **Teoría del capital humano**

Para Becker, la educación y la formación son la inversión más importante del capital humano. Asimismo, se refería a las inversiones en educación y la tendencia a responder racionalmente a los

beneficios, y los costos están claramente indicados por los cambios en la educación de las mujeres, dando como resultado un aumento enorme de las habilidades de mercado. El capital humano, según Becker, es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. (Becker, 1993).

### **Teoría de Mincer**

Mincer introduce el concepto de experiencia en la relación ya expuesta por Becker entre salario y educación. Connota que mientras más educación y experiencia las personas son más productivas y existe la tendencia a recibir mejor salario. Propone una regresión lineal como método para las estimaciones de la relación entre escolaridad y la experiencia con los ingresos de los trabajadores. (Mincer J. , 1974).

Cardozo expone que, en la década de los años 70, la teoría del capital humano de Becker queda estructurada para su contrastación empírica por el modelo de Mincer (Mincer,1974), que permite el cálculo de las tasas de rendimiento interno privadas (TIR), debidas a la inversión en educación. (Cardozo, Fogel , & Molinas, 1974, pág. 26).

### **Metodología de Oaxaca-Blinder**

Fundamenta su teoría afirmando que la discriminación contra las mujeres tiene lugar cuando el salario relativo devengado por los hombres excede el salario relativo que las mujeres hubieran obtenido en el caso de que a hombres y mujeres se les pague solo tomando en cuenta las características técnicas personales que afectan su productividad. Formaliza esta idea proponiendo el concepto de coeficiente de discriminación ( $D$ ) como medida de discriminación.

Según Oaxaca (1973), En un mercado laboral libre de discriminación, este último elemento debiese ser idéntico para hombres y mujeres. Es decir, las diferencias salariales existentes obedecerían únicamente a diferencias en la dotación de capital humano de los trabajadores. En caso que exista discriminación, el premio o retorno de un año adicional de escolaridad es mayor o menor para distintos tipos de personas, siendo la diferencia el factor de discriminación. Existiría discriminación salarial si los hombres, por cada año adicional de escolaridad adquirido, fueran premiados en el mercado laboral en una magnitud mayor que las mujeres, sólo por el hecho de ser hombres, es decir, para un mismo activo (igual cantidad de años de escolaridad), el pago (salario) a los hombres fuera mayor. Una consideración importante al trabajar con salarios de la población femenina, es si existe o no un sesgo de selección en los datos.

El trabajo en el caso de la mujer, involucra un costo de oportunidad dado no solo por el valor de las horas dedicadas a su ocio, sino por el valor que atribuye a otras actividades productivas tales como el cuidado del hogar, tareas de ama de casa, o la crianza de los niños, sobre todo en los primeros años de vida, hasta que alcanzan la edad escolar. Bajo estas consideraciones, el salario promedio de las mujeres corresponde al valor calculado en base a la población que está efectivamente trabajando y no sobre la población total femenina. (Oaxaca, 1973, págs. 639-709).

### **Discriminación salarial por género**

La formalización de la Discriminación Salarial por Género, se presenta cuando los empleadores castigan o premian a un determinado grupo con un menor o un mayor salario.

Esta discriminación no sólo tiene un efecto directo cifrado en la menor remuneración de las mujeres cuando su productividad es la misma que los hombres. Si está además extendida y es persistente, el propio comportamiento de las mujeres se verá adversamente afectado: su incentivo para

invertir en capital humano será menor que en el caso de los hombres. La interrelación de los conceptos referidos anteriormente se puede desarrollar a partir de la siguiente función propuesta por Mincer en 1974 aplicada a muestras de corte transversal:

$$\text{Ln}y_i = \alpha + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + u_i$$

Donde  $\alpha$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_2 > 0$  y  $\beta_3 < 0$

$\text{Ln}y_i$  = logaritmo natural del ingreso

$S$  = Educación.

$X$  = Experiencia.

$X^2$  = Experiencia al cuadrado.

$\beta_1$  = Tasa de retorno a la educación.

$\beta_2$  y  $\beta_3$  = Miden la tasa de retorno a la experiencia.

Como argumenta Mincer (1974), la importancia que tienen los coeficientes de esta ecuación radica en que cuantifican el efecto que tiene el stock de capital humano sobre los ingresos y sobre la distribución de los ingresos laborales. Partiendo de esa función se tiene una ecuación de salarios para hombres (h) y otra para mujeres (m). Por lo tanto:

$$Y_h = X^2_h \beta + u_h$$

$$Y_m = X^2_m \beta + u_m$$

Donde

$Y$  = Vector columna de los ingresos

$X$  = Matriz de variables independientes

$\beta$  = Vector columna de coeficientes a estimar.

$u$  = Términos de perturbación.

Así es posible implementar el método de Oaxaca-Blinder para realizar descomposiciones salariales por género y determinar de esa forma qué parte del diferencial se debe a discriminación y qué parte se debe a diferencias en dotación

Existe una proporción de la población capaz de percibir mayores salarios y que sin embargo no trabaja. La media de los valores observados será menor que la que resultaría si estas mujeres estuvieran incorporadas en el mercado de trabajo. (Mincer J. , 1974).

## **2.2 POLÍTICAS, NORMAS E INSTITUCIONALIDAD**

### ***2.3.1 Políticas***

#### **Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) 2016-2020**

El PDES 2016 - 2020 avanza en la consolidación del Vivir Bien a través del reconocimiento de las siguientes dimensiones interrelacionadas y complementarias:

El Vivir Bien como el conjunto de saberes de las personas y de las comunidades, que constituyen la base de las relaciones armoniosas del individuo consigo mismo, con la comunidad, el cosmos, el Ser Supremo, su familia y la Madre Tierra, comprendiendo los siguientes saberes:

- i) el saber ser y crecer;
- ii) el saber aprender y pensar;
- iii) el saber relacionarse;
- iv) el saber alimentarse;

- v) el saber trabajar;
- vi) el saber danzar, reír, alegrarse y descansar;
- vii) el saber amar y ser amado;
- viii) el saber soñar; y
- ix) el saber comunicarse y escuchar.

En este contexto, el PDES está orientado a consolidar los logros alcanzados desde el año 2006 en la implementación de la Revolución Democrática y Cultural, así como también en los desafíos de construir un Estado Plurinacional que basa su accionar en la construcción del horizonte histórico del Vivir Bien. (Ministerio de Planificación del Desarrollo, 2016. Plan de desarrollo económico y social. En el marco del desarrollo integral para vivir bien. Pag. 4-5).

### **Pilar 3: Salud, Educación y Deporte**

Este pilar aborda dimensiones fundamentales para la vida como la salud, la educación y el deporte, siendo parte esencial para la formación de un ser humano integral. El rol del Estado Plurinacional es el de proveer una salud integral y universal, una educación descolonizadora, despatriarcalizadora, liberadora, intra e intercultural, comunitaria, crítica y transformadora, así como un acceso universal a la diversidad de prácticas deportivas para formar hombres y mujeres saludables.

#### **Educación**

Una vez que se ha desarrollado el Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo, hacia el 2020 es importante avanzar en la consolidación del mismo y en el proceso de universalización de la educación. La prioridad en este período es la de consolidar el modelo educativo en los niveles inicial escolarizado y secundario, así como la ampliación del acceso a la formación superior técnica y universitaria y a la educación alternativa y especial.

### **Educación y equidad de Género**

La educación dentro de la sociedad conforma un papel decisivo para alcanzar la igualdad entre géneros y etnia, según lo reconocen distintos instrumentos de derechos humanos.

En este sentido, el PDES 2016 – 2020 prioriza los siguientes resultados para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito de escolarización en Bolivia:

1. Se ha inscrito el 90% de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes entre 4 y 17 años en el Subsistema de Educación Regular.

2. Se ha incrementado el número de personas que concluyen la post-alfabetización (equivalente al 6° grado del nivel primario).

3. Estudiantes con discapacidad, talento extraordinario y con dificultades de aprendizaje reciben atención oportuna y pertinente.

4. Se incrementará en al menos 40% el porcentaje de jóvenes entre 19 y 23 años inscritos en universidades, institutos técnicos u otros del nivel superior.

5. Personas con 15 años o más acceden a formación técnica tecnológica productiva en la educación alternativa.

6. Se han creado 4 nuevas Escuelas Bolivianas Interculturales (EBI) para la formación artística a nivel licenciatura (teatro, artes plásticas, danza, cine y audiovisuales).

7. Se han atendido a hijas e hijos de privados de libertad a través de Centros de apoyo Integral Pedagógico (CAIP)

Ministerio de Planificación del Desarrollo. (2016). *Plan de desarrollo económico y social. En el marco del desarrollo integral para vivir bien*. Ministerio de Planificación del Desarrollo.

<http://www.planificacion.gob.bo/pdes/pdes2016-2020.pdf>.

La universalización de la educación es tan importante como la calidad de la misma, por lo que el PDES 2016 – 2020 también contempla una mejora en la infraestructura de las escuelas y colegios del Estado, así como también la incorporación de maestros adecuados para el cargo de educador de colegios.

### **Bono Juancito Pinto, 2006**

Es un programa social implementado el año 2006 bajo la presidencia de Evo Morales, consiste en un pago único de 200 Bs a estudiantes de nivel primario, intermedio y secundario de los colegios y escuelas fiscales y de convenio, con el objetivo de bajar la tasa de deserción escolar de los estudiantes.

Al inicio, el programa estaba desinado a estudiantes solamente del nivel primario, sin embargo, en el año 2007 se amplió a 6to de primaria, en 2008 a 2do de secundaria, en 2012 a 3ro de secundaria, en 2013 a 4to de secundaria y desde 2014 la cobertura se amplió a 6to de secundaria.

Si bien el Bono Juancito Pinto no tiene un impacto significativo en la reducción de la pobreza, sí se logró la reducción de la deserción escolar en los estudiantes de escuelas y colegios, así como el aumento de la matriculación, generando así, población con mayor nivel de educación y con más probabilidades de obtener una formación académica post bachillerato.

Sin embargo, es importante destacar que conforme se reduce el número de niños fuera de la escuela, el incentivo que ofrece el BJP pierde fuerza; por lo que no se debería esperar que BJP por sí sólo genere los incentivos necesarios para alcanzar coberturas universales.

### **2.3.2 Normas**

El trabajo de investigación identifica un conjunto de normas que regulan y garantizan aspectos referentes a la problemática de género, que prometen garantizar la igualdad de acceso a la educación y otros aspectos en beneficio a las mujeres, los cuales se detallan a continuación.

### **Constitución Política del Estado Plurinacional**

Artículo 1. Bolivia se constituye en un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. Bolivia se funda en la pluralidad y el pluralismo político, económico, jurídico, cultural y lingüístico, dentro del proceso integrador del país.

La Constitución Política del Estado (2009) establece que el Estado debe garantizar el acceso de las personas a la educación, la salud y el trabajo (Artículo 9).

Artículo 11 Parágrafo I. Bolivia adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres.

Art. 14, Parágrafo II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Artículo 79. La educación incorpora valores de equidad de género, la no diferenciación de los roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos. (Constitución Política del Estado, 2009).

## **Ley General del Trabajo**

### **Capítulo VI, Del Trabajo de Mujeres y Menores**

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

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

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

Si bien los anteriores artículos pretenden beneficiar a la mujer trabajadora, no se toma en cuenta el perjuicio que estos beneficios pueden tener al momento de contratación del personal, ya que, el empleador puede que se vea inclinado a contratar a un varón en vez de a una mujer, para que así no se vea perjudicado el puesto laboral al momento de que la mujer decida tener hijos.

### **Ley de la Trabajadora Asalariada del Hogar**

Promulgado el 2003, incorpora la presunción de contrato indefinido e iguala en 90 días el término de prueba como el resto del trabajador dependiente, dispone salarios indemnización, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, jornada de 8 horas y 10 si la trabajadora vive en el domicilio de la empleadora, esta última con la obligación de facilitar a la trabajadora el acceso a la educación, y la regulación de trabajo de menores dispuestos en la Ley General del Trabajo y el Código Niño, Niña y Adolescente. (Ley de la Trabajadora Asalariada, 2003).

La inclusión de disposiciones sobre la educación y el trabajo es valiosa, ya que refleja la preocupación del gobierno por el bienestar de todos los trabajadores, especialmente aquellos que pueden estar en situaciones vulnerables o explotadoras. Además de darle importancia al papel que tiene la educación en la calidad de vida de las mujeres.

**Ley de Educación Nº 070**

Artículo 1. (Mandatos Constitucionales de la educación). 1. Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación.

5. La educación es unitaria, pública, universal, democrática, participativa, comunitaria, descolonizadora y de calidad.

6. La educación es intracultural, intercultural y plurilingüe en todo el sistema educativo.

7. El sistema educativo se fundamenta en una educación abierta, humanista, científica, técnica y tecnológica, productiva, territorial, teórica y práctica, liberadora y revolucionaria, crítica y solidaria.

8. La educación es obligatoria hasta el bachillerato.

Artículo 5. (Objetivos de la educación). 1. Desarrollar la formación integral de las personas y el fortalecimiento de la conciencia social crítica de la vida y en la vida para Vivir Bien, que vincule la teoría con la práctica productiva. La educación estará orientada a la formación individual y colectiva, sin discriminación alguna, desarrollando potencialidades y capacidades físicas, intelectuales, afectivas, culturales, artísticas, deportivas, creativas e innovadoras, con vocación de servicio a la sociedad y al Estado Plurinacional.

Art. 3 Numeral 13, La educación asume y promueve como principios ético morales de la sociedad. Se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para Vivir Bien.

**Ley Contra el Racismo y toda forma de Discriminación.**

Artículo 2. (PRINCIPIOS GENERALES). La presente Ley se rige bajo los principios de: (...) b) Igualdad. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. El Estado promoverá las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva adoptando medidas y políticas de acción afirmativa y/o diferenciada que valoren la diversidad, con el objetivo de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución Política del Estado, leyes nacionales y normativa internacional de Derechos Humanos. c) Equidad. Entendida como el reconocimiento a la diferencia y el valor social equitativo de las personas para alcanzar la justicia social y el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. d) Protección. Todos los seres humanos tienen derecho a igual protección contra el racismo y toda forma de discriminación, de manera efectiva y oportuna en sede administrativa y/o jurisdiccional, que implique una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto racista y/o discriminatorio. (Ley 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, 2010).

**Bolivia: Decreto Supremo Nº 4401, 26 de noviembre de 2020, Brecha Salarial en Bolivia**

**Artículo 1º.- (Objeto)** El presente Decreto Supremo tiene por objeto impulsar medidas para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

**Artículo 3º.- (Definiciones)** Para efectos del presente Decreto Supremo se aplican las siguientes definiciones:

- a. Brecha Salarial.- Diferencias de remuneración basadas en el sexo de las personas, sin criterios objetivos;

- b. Trabajo de igual valor.- Trabajo que cuente con similitudes sustanciales en funciones, esfuerzo, habilidad y responsabilidad, y que es realizado bajo condiciones análogas;
- c. Discriminación directa.- Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que haya sido, sea o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable, en relación a su remuneración;
- d. Discriminación indirecta.- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular en relación a su remuneración con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**Artículo 4º.- (Principios rectores)** Los principios aplicables con preferencia a la materia son los siguientes:

- a. Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del género o condiciones propias del género, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil en las relaciones de dependencia laboral. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas;
- b. Principio de Transversalidad. Las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal y laboral deberán integrarse en el conjunto de las políticas públicas, para promover la erradicación de la violencia y todo tipo de discriminación contra la mujer;

- c. Principio de Cooperación. Supone la integración de esfuerzos y recursos en el diseño y desarrollo de las medidas de apoyo para la eliminación de la brecha salarial;
- d. Principio de Concientización y Sensibilización Social. Se refiere a la sensibilización social respecto a la democratización de los cuidados y sobre la adopción de medidas tendientes a eliminar la brecha salarial y de discriminación laboral fundadas en el sexo.

**Artículo 5°.- (Igualdad de remuneración)**

- I. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo, así como la misma remuneración de mujeres y hombres, por un trabajo de igual valor.
- II. En los Convenios Colectivos, las Partes estarán obligadas a incluir cláusulas de no discriminación y de igualdad de trato en materia salarial entre mujeres y hombres.

**Artículo 6°.- (Conciliación de la vida personal, familiar y laboral)**

Las y los empleadores promoverán el desarrollo de medidas que permitan a mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, atender sus obligaciones laborales, profesionales y las de cuidado como ser maternidad, paternidad y lactancia, y otras sujetas a reglamentación específica.

**Artículo 7°.- (Prohibición)**

- I. Se prohíbe considerar diferencias o fundamentar la existencia de brecha salarial, en aspectos vinculados directa o indirectamente con el hecho de ser mujer, por embarazo, maternidad, paternidad, lactancia y responsabilidades familiares.

El uso de la tolerancia y flexibilidad de horarios para asistir a actos procesales y otros, por mujeres en situación de violencia y testigos, no justificará la existencia de brecha salarial y no deberá ser empleado para aplicar criterios de discriminación.

En general, estas medidas son positivas, ya que buscan evitar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y garantizar que tengan las mismas oportunidades que los hombres.

En cuanto a la prohibición de considerar diferencias en aspectos vinculados con la maternidad, paternidad y responsabilidades familiares, esto es importante porque históricamente se ha discriminado a las mujeres por su papel en la crianza de los hijos y se les ha negado oportunidades laborales por este motivo. Esta medida busca garantizar que las mujeres no sean penalizadas por tener hijos o por cumplir con sus responsabilidades familiares.

En cuanto al uso de la tolerancia y flexibilidad de horarios para asistir a actos procesales y otros, es importante que se garantice el acceso de las mujeres en situación de violencia y testigos a la justicia. Es importante que las empresas y empleadores entiendan que la flexibilidad de horarios puede ser necesaria en ciertas situaciones, y que esto no debería ser utilizado como un pretexto para discriminar a las mujeres.

### **Ley de Pensiones**

Artículo 78.- (REDUCCIÓN DE EDAD DE JUBILACIÓN PARA LAS MUJERES). I. La Asegurada que tenga al menos ciento veinte (120) aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo y/o al Sistema Integral de Pensiones, por cada hijo nacido vivo podrá solicitar que se le disminuya un (1) año en la edad de acceso a la Prestación Solidaria de Vejez, hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio es excluyente al determinado en el Artículo precedente. II. Por cada hijo nacido vivo, la Asegurada podrá acceder a la Prestación de Vejez con reducción de edad de un (1) año por cada hijo

nacido vivo, hasta un máximo de tres (3) años. Esta reducción aplica a lo dispuesto para los casos establecidos en el inc. c) del Artículo 8 de la presente Ley. (Ley 065 de Pensiones, 2010).

Si bien las leyes expuestas anteriormente fueron promulgadas con la finalidad de otorgar beneficios laborales a las mujeres del país, estas son un arma de doble filo, ya que puede significar una reducción en la posibilidad de incorporación laboral, ya que al otorgarles beneficios que los hombres no poseen, los empleadores pueden preferir contratar a un varón que no exigirá pronta jubilación, ni licencias por parto u horas de descanso por lactancia. Por lo que hay varios estudios que aconsejan otorgar de los mismos beneficios a los hombres, con el objetivo de no hacer distinción entre varones y mujeres a la hora de la contratación de personal.

### ***2.3.3 Institucionalidad***

#### **Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la entidad que protege y defiende 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.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

Los objetivos estratégicos son el producto del análisis de los efectos institucionales que genera del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el marco de su visión institucional y de sus competencias: Los objetivos estratégicos identificados son:

#### **Derechos Fundamentales del Trabajo**

Erradicar la explotación laboral y las determinantes del trabajo infantil, discriminación laboral y reducir las diferencias laborales entre hombres y mujeres niñas, niños y adolescentes trabajadores, trabajadores del campo y trabajadores en situación de vulnerabilidad, desarrollando planes de erradicación progresiva de toda forma de explotación laboral, inequidades de género, racismo y discriminación.

### **Promoción del Empleo**

Promover y generar oportunidades de acceso al empleo para la población boliviana con Pénfasis en grupos vulnerables desarrollando políticas activas de empleo, mejorando la empleabilidad y desarrollando planes y políticas de fomento, promoción y protección de organizaciones cooperativas.

## **Ministerio de Educación**

### **Visión**

El Ministerio de Educación garantiza una educación productiva comunitaria y de calidad para todas y todos, con pertinencia sociocultural, contribuyendo a la construcción de una sociedad justa, en equilibrio y relación armónica con la naturaleza que sustenta el desarrollo plurinacional para vivir bien, a través del fortalecimiento de la gestión educativa.

### **Misión**

Diseñar, implementar y ejecutar políticas, estrategias educativas inclusivas, equitativas, intraculturales, interculturales, plurilingües, científicas, técnica - tecnológica, de calidad, con participación social desde el ámbito territorial, comunitario productivo y descolonizador a través del Sistema Educativo Plurinacional.

## **Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional**

**Misión**

El Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional desarrolla y ejecuta políticas y normas de manera participativa para promover el acceso a la justicia social, el pluralismo, la transparencia de la gestión pública, garantizando el pleno ejercicio de los derechos individuales y colectivos de las bolivianas y los bolivianos para Vivir Bien.

**Visión**

El Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional lidera el proceso de revolución de la justicia social, el pluralismo jurídico y la gestión pública transparente; promoviendo el ejercicio de los derechos humanos, con equidad e igualdad de oportunidades de las bolivianas y los bolivianos, cultura de transparencia e integridad y con servidores públicos idóneos, éticos, competentes y comprometidos que luchan de manera efectiva contra la corrupción, para Vivir Bien.

**Ministerio de Economía y Finanzas Públicas****Misión**

Consolidar y Profundizar el Modelo Económico Social Comunitario Productivo basado en la concepción del Vivir Bien.

**Visión**

El Estado Plurinacional de Bolivia es un Estado fuerte, redistribuidor del ingreso, promotor y protagonista del desarrollo que dirige la Economía.

Los bolivianos y bolivianas, se benefician de una economía soberana estable y en expansión conducida por el Estado Plurinacional.

## CAPÍTULO 3

### FACTORES DETERMINANTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 ESTADO BOLIVIANO

El concepto de Estado difiere según los autores, pero algunos de ellos definen el Estado como el conjunto de instituciones que poseen la autoridad y potestad para establecer las normas que regulan una sociedad, teniendo soberanía interna y externa sobre un territorio determinado.

En el caso de Bolivia, el país se constituye como Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional, Comunitario libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. (Artículo 1. CPE)

Además, adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres. (Artículo 11. CPE)

##### 3.1.1 Niveles de Gobierno

De acuerdo a la Constitución Política del Estado se establecen tres niveles de gobierno: el Gobierno Central, que reúne el órgano ejecutivo y a todos los Ministerios. El segundo nivel está establecido por los gobiernos departamentales y el tercero por los gobiernos municipales.

#### 3.2 NIVEL DE ESCOLARIDAD POR GÉNERO

La educación es un aspecto fundamental para el desarrollo de cualquier país. La educación es importante porque permite a las personas adquirir conocimientos, habilidades y valores que les permiten desarrollarse personal y profesionalmente, y contribuir al desarrollo de su comunidad y del país en general.

La educación, al contrario de lo que se creía antes, no es un gasto, es una inversión a nivel individual y también a nivel social, ya que una sociedad con mayores niveles de educación académica, tiende a un mayor desarrollo a nivel económico y cultural.

En Bolivia, la educación ha sido históricamente un área de preocupación y atención por parte del gobierno y la sociedad en general. A través de los años, se han implementado políticas y programas para mejorar la calidad y la accesibilidad de la educación en todo el país.

La educación es un derecho fundamental y una herramienta clave para reducir la pobreza, la desigualdad y la exclusión social. En Bolivia, la educación es gratuita y obligatoria hasta el nivel primario, y se han desarrollado programas para mejorar la calidad de la educación en zonas rurales y urbanas marginadas.

Además, la educación es fundamental para el desarrollo económico y social de Bolivia. La formación de recursos humanos capacitados y especializados en diferentes áreas es esencial para el crecimiento y la competitividad de la economía boliviana. La educación también es importante para la promoción de la innovación, la ciencia y la tecnología, y para la construcción de una sociedad informada y consciente de sus derechos y deberes.

### **3.2.1 Contexto Social y Educativo**

El periodo comprendido entre 2005 y 2019 en Bolivia estuvo marcado por importantes cambios políticos, sociales y educativos. En 2005, el Movimiento al Socialismo (MAS) liderado por Evo Morales llegó al poder, lo que significó un cambio significativo en la política nacional, incluyendo la educación.

Durante este periodo, se implementaron políticas y programas para mejorar la calidad y la accesibilidad de la educación en Bolivia. En 2007, se promulgó la Ley de Educación "Avelino Siñani-Elizardo Pérez",

que estableció el enfoque de "Educación Comunitaria, Productiva y Transformadora" y el enfoque intercultural bilingüe. La ley también estableció la obligatoriedad de la educación primaria y secundaria y la gratuidad de la educación hasta el nivel secundario.

Además, se implementaron programas para mejorar la infraestructura escolar y la formación docente, y se creó el programa "Mi Primer Empleo" para apoyar a los jóvenes en su ingreso al mercado laboral. Así como también los programas de alfabetización que luego dieron paso a la universalización de la educación.

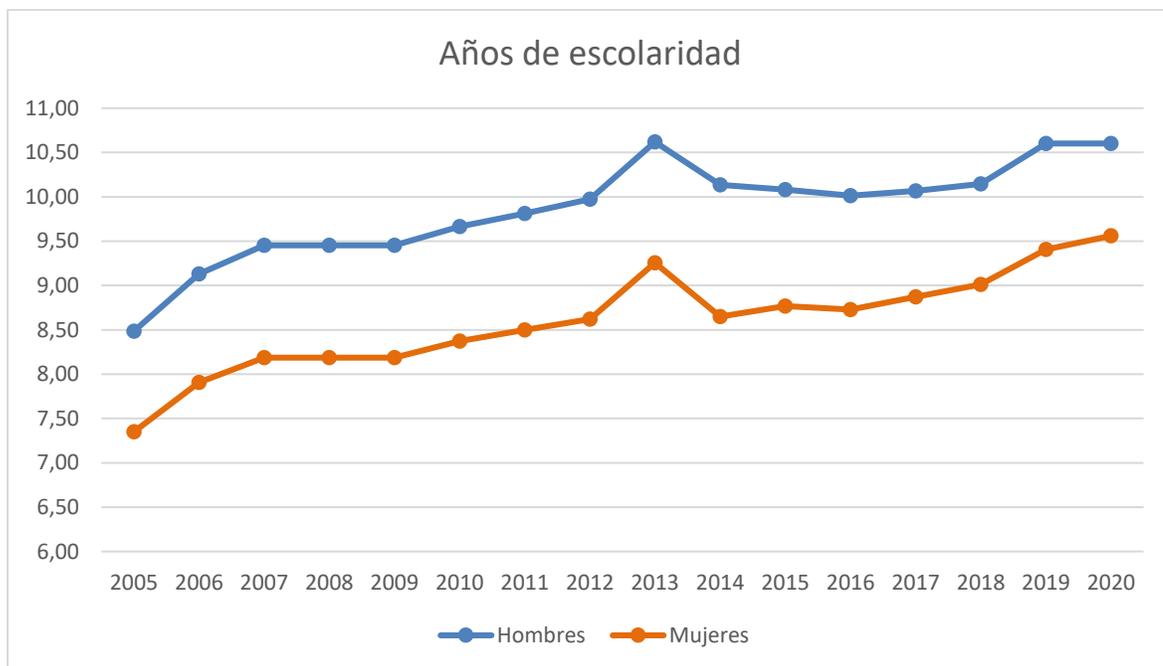
También se implementó políticas para evitar la deserción escolar como el Bono Juancito Pinto, que generó una repuesta positiva en la reducción del abandono escolar, ya que el 2005 era del 6,5% y para el 2010 llegó a 4%, el Censo 2012 da una cifra cercana al 5% y de acuerdo a los datos del 2019 la deserción escolar llegaba apenas al 2,89%.

Sin embargo, el contexto social y político también estuvo marcado por tensiones y conflictos, especialmente en relación a la autonomía de las regiones y la distribución del poder en el país. Estos conflictos también se reflejaron en el ámbito educativo, con protestas y huelgas de estudiantes y maestros reclamando mejoras en la educación y en las condiciones laborales de los docentes.

En 2019, Bolivia vivió una crisis política y social que culminó con la renuncia de Evo Morales y la instalación de un gobierno de transición. Durante este periodo, la educación continuó siendo un tema de importancia nacional, aunque también hubo un clima de incertidumbre y polarización.

### 3.2.2 Nivel de escolaridad

Gráfico 1. Años de escolaridad



Fuente: INE

Elaboración propia

En el gráfico 1 podemos apreciar la evolución de los años de escolaridad en Bolivia desde el año 2005 hasta el año 2020, donde se puede apreciar, en general, una evolución positiva en la misma proporción en hombres y mujeres. Pasando de 7 años en el 2005 a 9,5 años en el 2021 de escolaridad en el caso de las mujeres y de 8,5 años a 11,5 años en el 2021 en el caso de los hombres. Se puede evidenciar que la diferencia de los promedios de los años de escolaridad entre hombres y mujeres, se mantuvo distanciado en todo el periodo estudiado.

**Cuadro 1. Población según nivel de instrucción alcanzado**

POB. DE 19 AÑOS O MAS POR SEXO, NIVEL DE INSTRUCC. ALCANZADOS						
(Distribución Porcentual), CENSOS 2001 Y 2012						
Niveles	Urbana			Rural		
	2001	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre
Ninguna	10,0	3,0	7,0	39,1	15,6	23,5
Primaria	30,4	22,2	8,2	45,9	54,1	- 8,2
Secundaria	36,1	46,4	- 10,3	12,0	25,4	- 13,4
Superior	22,4	27,2	- 4,8	2,7	4,6	- 1,9
Otros	1,1	1,1	-	0,3	0,3	-
2012	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
Ninguna	6,2	2,1	4,1	23,6	8,9	14,7
Primaria	23,3	17,1	6,2	43,2	44,0	- 0,8
Secundaria	39,2	47,0	- 7,8	26,5	38,3	- 11,8
Superior	30,6	33,2	- 2,6	6,3	8,5	- 2,2
Otros	0,7	0,6	0,1	0,3	0,3	-

Fuente: INE: Elaboración Propia

El cuadro 1 refleja a la población de 19 años o más por género, según nivel de instrucción alcanzados, declarados en los dos últimos censos efectuados en Bolivia (2001 y 2012), en el mismo se puede advertir que las mujeres que no tienen ningún tipo de instrucción alcanzada, alcanza a un 10% el 2001 y para el censo 2012 se declara que en porcentaje esta situación ha disminuido a un 6,2%, en cambio los hombres declaran en el censo 2001, que solo existe un 3% que no tienen ningún nivel de instrucción y para el siguiente censo 2012 disminuyen a solo un 2,1%, a diferencia de las mujeres que muestran que han disminuido este parámetro en 4% en cambio los hombres solo el 1%, aproximadamente. Lo cual significa un gran avance en las mujeres que fueron disminuyendo estos parámetros en beneficio de las mismas.

**Gráfico 2. Años de escolaridad**

Fuente: INE

Elaboración propia

El gráfico 2 presenta información respecto a los años de escolaridad, pudiendo verificarse que, a lo largo del período, los hombres mayores de 19 años tienen mayores años de promedio de estudio que las mujeres, ya que, en 2005, los hombres presentaban un promedio de años de estudio de 8.48 años, mientras que las mujeres presentaban 7.35 años, con una diferencia de 15% a favor de los hombres.

En el año 2019, según la información extractada de la encuesta de hogares del INE, los hombres presentan 10.60 años en promedio de estudio, mientras las mujeres informan 9.41 años en promedio de estudio, con una diferencia a favor de los hombres de 13%, es decir que se redujeron en dos puntos porcentuales la diferencia a favor de los hombres.

### 3.2.3 Nivel secundario años 2011-2019

**Cuadro 2. Nivel de instrucción alcanzado, 2005-2019**

BOLIVIA: NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO POR LA POBLACIÓN DE 19 AÑOS O MÁS												
EDAD POR SEXO, SEGÚN ÁREA 2005 - 2019 (En porcentaje)												
ÁREA Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN	2005			2010			2015			2019		
	Total	Hombr	Mujere									
<b>BOLIVIA</b>												
Ninguno	11,7	5,2	17,5	8,6	3,9	13,0	8,2	3,6	12,5	5,6	2,33	8,6
Primaria	41,6	42,1	41,1	29,1	28,2	29,9	27,6	26,7	28,5	24,6	22,5	26,5
Secundaria	26,4	30,6	22,7	34,3	38,7	30,1	38,3	42,3	34,5	38,8	42,2	35,7
Superior	19,9	21,9	18,2	27,7	28,8	26,7	25,9	27,4	24,5	30,3	32,33	28,5
Otros	0,4	0,2	0,5	0,3	0,4	0,3	0,04*	0,03*	0,05*	0,7	0,6	0,7
<b>URBANA</b>												
Ninguno	6,1	2,4	9,4	3,9	1,2	6,4	4,1	1,6	6,5	2,3	0,7	3,7
Primaria	33,0	30,0	35,7	21,1	18,1	23,8	19,5	16,8	22,0	17,5	14,7	20,1
Secundaria	32,8	37,3	28,8	37,8	41,7	34,2	42,1	45,2	39,3	39,9	42,1	37,8
Superior	27,7	30,1	25,5	36,8	38,5	35,3	34,2	36,3	32,2	39,6	41,8	37,6
Otros	0,5	0,3	0,7	0,4	0,5	0,3	0,05*	0,04*	0,05*	0,7	0,7	0,8
<b>RURAL</b>												
Ninguno	23,4	11,1	34,7	19,6	10,1	29,0	17,6	8,1	27,0	14,0	6,2	21,5
Primaria	59,4	66,9	52,6	47,7	50,9	44,5	46,5	48,99	44,0	42,4	41,8	43,0
Secundaria	13,2	16,8	9,9	26,1	32,0	20,4	29,2	35,7	22,8	36,2	42,6	30,0
Superior	3,8	5,1	2,7	6,4	6,8	6,1	6,7	7,3	6,2	7,0	9,1	5,0
Otros	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,3	0,6

(1) Superior: Univ. (Licenciatura y postgrado), Téc. (Medio y superior) Colegio Militar y Academia de Policías

(2) Otros cursos: Estudios técnicos, no se exige el cuarto grado de secundaria concluido

#### Elaboración propia con datos del INE.

El cuadro 2 muestra el nivel de instrucción alcanzada de la población de 19 años o más de edad por sexo, podemos apreciar lo siguiente:

Comparando el primer y último año de la tabla, podemos apreciar una reducción del porcentaje de personas de 19 años o más que no tuvieron ningún tipo de educación académica, mientras que el 2005, la cantidad era del 11,7%, en el año 2019 este se reduce a 5,6% en todo el territorio de Bolivia. También podemos observar que, a lo largo de los años, las mujeres del área rural estaban en notable desventaja

respecto a los varones del área rural y urbana, dicha brecha se ha ido reduciendo, pero aún existen diferencias significativas entre ambos sexos. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres que contaban con educación superior en el área rural, ha sido oscilante en los últimos 15 años, pero sigue siendo bastante bajo para el año 2019.

Se puede apreciar que, en todo el territorio de Bolivia, los hombres tuvieron más años de educación académica que las mujeres, a pesar de que esta brecha se ha ido reduciendo al pasar los años.

### 3.2.4 Nivel Titulados Universitarios

**Cuadro 3. Evolución de titulados universitarios**

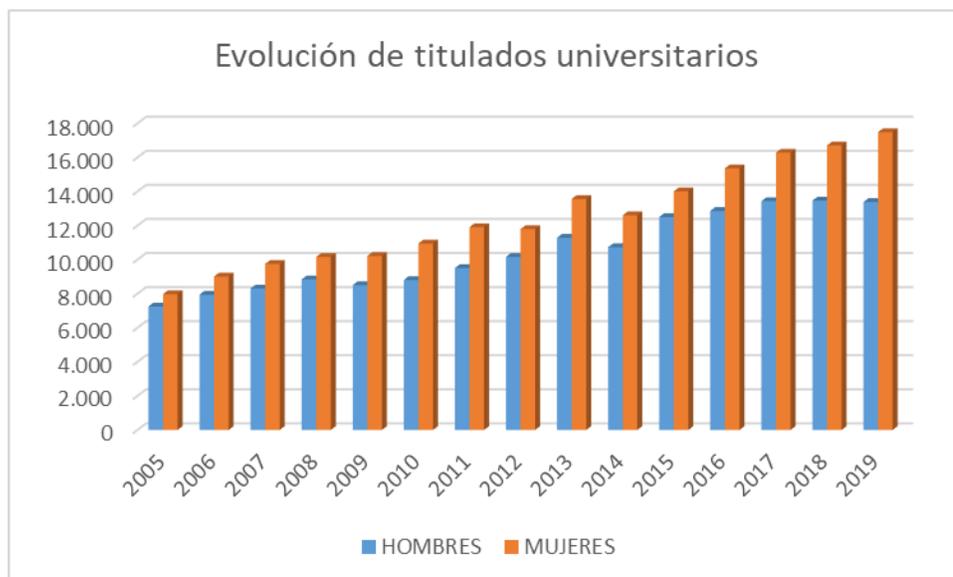
AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2005	7.252	7.972	15.224
2006	7.942	9.011	16.953
2007	8.305	9.749	18.054
2008	8.838	10.159	18.997
2009	8.504	10.219	18.723
2010	8.803	10.951	19.754
2011	9.503	11.907	21.410
2012	10.161	11.795	21.956
2013	11.285	13.558	24.843
2014	10.733	12.604	23.337
2015	12.503	14.010	26.513
2016	12.858	15.356	28.214
2017	13.433	16.279	29.712
2018	13.464	16.703	30.167
2019	13.385	17.483	30.868

**Fuente: INE**

El cuadro 3, expresa la evolución de titulados universitarios del sistema Universitario Público y muestra un ascenso de titulados entre los años 2005 al 2019, y el año 2014, registra una leve disminución respecto al año anterior. En todo el período se registra un crecimiento promedio acumulado de 3.8%.

Tanto hombres como mujeres que se titularon en el sistema público universitario presentan comportamientos ascendentes en el período, excepto en el año 2014, donde la titulación de ambos sexos muestra caída respecto al año anterior. En el período, los varones titulados registran un crecimiento promedio acumulado de 3.3%, mientras que las mujeres que consiguieron titularse en el período en el sistema público universitario registran un crecimiento promedio acumulado de 4.2%, superior a la tasa de crecimiento acumulada de la titulación de los hombres en casi un punto porcentual. Este comportamiento también se puede apreciar en el gráfico 4.

**Gráfico 3. Evolución de titulados universitarios**



Elaboración propia con datos de CEUB

En el gráfico 4, se muestra la evolución de titulados Universitarios del Sistema Público, según género durante el periodo 2005 – 2019, donde se puede apreciar una tendencia ascendente, tanto en hombres como en mujeres tanto en términos relativos. También se puede advertir que las mujeres tienen un mayor ritmo de titulados respecto a los hombres en todo el periodo estudiado.

Este fenómeno se puede ver explicado por temas culturales, como los roles que tiene cada género dentro de la sociedad; ya que el hombre está visto como el proveedor dentro de la familia, el cual tiene que trabajar para poder mantener económicamente a los hijos, y debe elegir entre seguir cursando su carrera u optar por buscar un trabajo remunerado.

Respecto a la evolución de los matriculados universitarios, el cuadro 4 refleja el universo de universitarios matriculados en el sistema de la Universidad Pública, por años.

**Cuadro 4. Evolución de matriculados**

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2005	149.317	132.119	281.436
2006	153.884	138.396	292.280
2007	159.784	148.357	308.141
2008	166.628	160.908	327.536
2009	173.026	167.060	340.086
2010	178.758	172.712	351.470
2011	184.591	180.640	365.231
2012	196.678	199.322	396.000
2013	204.805	211.703	416.508
2014	210.980	216.518	427.498
2015	215.272	223.313	438.585
2016	227.672	234.714	462.386
2017	235.456	240.711	476.167
2018	237.719	247.906	485.625
2019	239.118	252.676	491.794

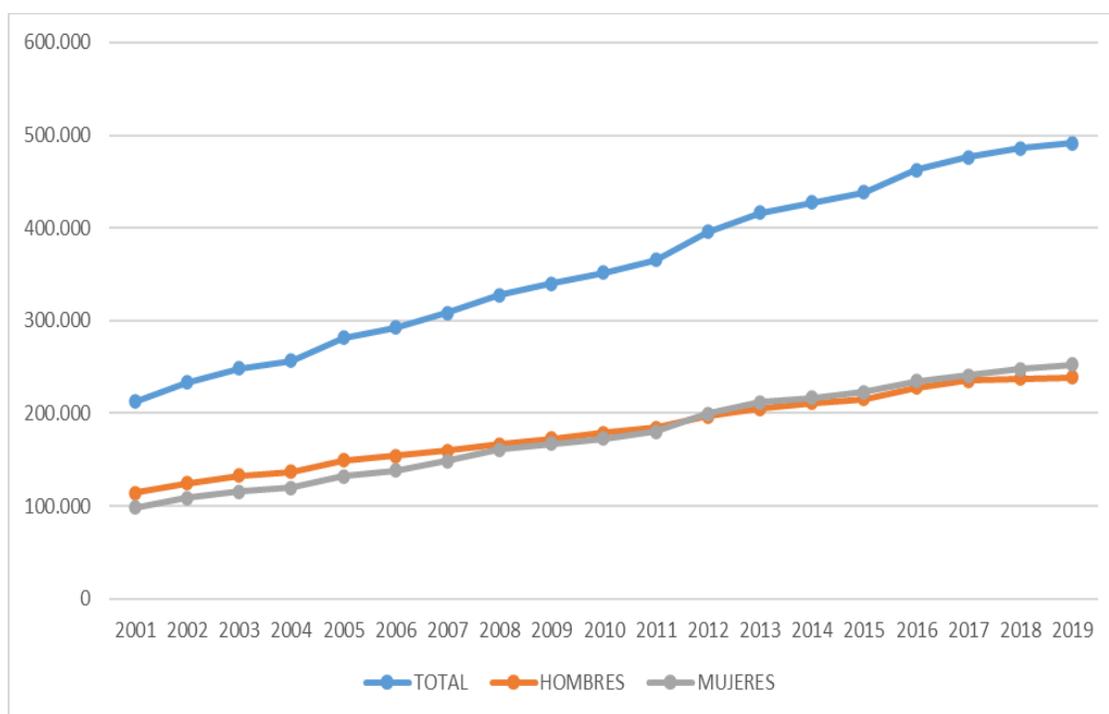
Elaboración propia con datos de CEUB

Tal como se verifica en el cuadro, en el período 2005-2019 se observa que el número de matriculados en ascendente en todo el período, registrando una tasa de crecimiento promedio acumulada de aproximadamente 3%, ya que pasó de 281.436 matriculados en el año 2005 a un total de 491.794 estudiantes en el año 2019 en el sistema público universitario.

Hasta el año 2011 se tenían más hombres matriculados, aspecto que cambió a partir del año 2012, en que el número de mujeres matriculadas superó a la de los hombres. Dicho fenómeno puede

ser explicado por un ajuste estadístico, ya que el censo fue realizado en ese año y no existió contexto social o económico de importancia que haya impactado directamente a la cantidad de matriculados que hubo en Bolivia. En el período, el número de hombres matriculados creció en una tasa promedio acumulada de 2.5%, mientras que el número de mujeres matriculadas creció con una tasa promedio acumulada de 3.5%, superior a la tasa de los varones en un punto porcentual, de forma similar al de los estudiantes titulados en el período de análisis.

**Gráfico 4. Evolución de los matriculados en el sistema universitario público**



Fuente: CEUB

Elaboración propia

### 3.3. Ingresos, Utilidad, Grupo Presupuestario de Servicios Personales, Remuneraciones según Género

Los ingresos nacionales, son aplicadas por las cuentas macroeconómicas y responden al Producto Interno Bruto (PIB), que será todos los bienes y servicios producidos en Bolivia en una determinada

gestión.

El ingreso per cápita será los ingresos PIB sobre el número de población de Bolivia, es también llamada Renta Per cápita, y es el indicador macroeconómico de productividad, crecimiento económico respecto a la visión del rendimiento económico y social del país.

**Cuadro 5: PIB per cápita en dólares**

Año	PIB	Crec. Econ. %	Población	PIB per cápita
2005	26.030.240	4,4%	9.214.084	2.825
2006	27.278.913	4,8%	9.376.296	2.909
2007	28.524.027	4,6%	9.539.172	2.990
2008	30.277.826	6,1%	9.702.189	3.121
2009	31.294.253	3,4%	9.865.535	3.172
2010	32.585.680	4,1%	10.029.115	3.249
2011	34.281.469	5,2%	10.192.885	3.363
2012	36.037.460	5,1%	10.356.978	3.480
2013	38.486.570	6,8%	10.521.247	3.658
2014	40.588.156	5,5%	10.685.994	3.798
2015	42.559.599	4,9%	10.851.103	3.922
2016	44.374.306	4,3%	11.016.438	4.028
2017	46.235.900	4,2%	11.181.861	4.135
2018	48.188.730	4,2%	11.347.241	4.247
2019	49.256.933	2,2%	11.512.468	4.279

**Fuente: Elaboración propia en base a información del INE**

El cuadro 5 refleja el PIB de Bolivia a precios constantes de 1990, al objeto de tener una mayor exactitud en la comparación según años, ya que contempla variaciones de precios y variaciones de la moneda nacional contemplando variaciones del índice inflacionario.

En todo el período ha existido crecimiento del PIB nacional en forma constante, que indica que también el PIB per cápita se ha incrementado. El año que el PIB se ha incrementado en mayor porcentaje fue el año 2013 que registró un crecimiento del 6.8%. A partir de este año el crecimiento

de la economía nacional ha disminuido hasta registrar la menor tasa de crecimiento en el año 2019, con un crecimiento de 2.2% respecto al año 2018.

Asimismo, es necesario puntualizar que el crecimiento del PIB que se ha registrado en el período es mayor al crecimiento de la población, por lo que, en términos comparativos, el PIB per cápita se ha incrementado en forma positiva. El crecimiento promedio acumulado en el período del PIB es de 3.4%, mientras de la población es de 1.18%, por lo que se puede afirmar que, en términos de crecimiento económico, a pesar del crecimiento registrado el año 2019, ha sido positivo para la población boliviana.

**Cuadro 6. PIB per cápita por sexo en dólares**

<b>Año</b>	<b>Población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>PIB per cápita</b>	<b>PIB per cápita hombres</b>	<b>PIB per cápita mujeres</b>
<b>2005</b>	<b>9.214.084</b>	<b>4.460.288</b>	<b>4.753.796</b>	<b>2.825</b>	<b>1.368</b>	<b>1.458</b>
<b>2006</b>	<b>9.376.296</b>	<b>4.537.897</b>	<b>4.838.399</b>	<b>2.909</b>	<b>1.408</b>	<b>1.501</b>
<b>2007</b>	<b>9.539.172</b>	<b>4.616.856</b>	<b>4.922.316</b>	<b>2.990</b>	<b>1.447</b>	<b>1.543</b>
<b>2008</b>	<b>9.702.189</b>	<b>4.697.190</b>	<b>5.004.999</b>	<b>3.121</b>	<b>1.511</b>	<b>1.610</b>
<b>2009</b>	<b>9.865.535</b>	<b>4.778.921</b>	<b>5.086.614</b>	<b>3.172</b>	<b>1.537</b>	<b>1.636</b>
<b>2010</b>	<b>10.029.115</b>	<b>4.862.074</b>	<b>5.167.041</b>	<b>3.249</b>	<b>1.575</b>	<b>1.674</b>
<b>2011</b>	<b>10.192.885</b>	<b>4.946.674</b>	<b>5.246.211</b>	<b>3.363</b>	<b>1.632</b>	<b>1.731</b>
<b>2012</b>	<b>10.356.978</b>	<b>5.209.305</b>	<b>5.147.673</b>	<b>3.480</b>	<b>1.750</b>	<b>1.729</b>
<b>2013</b>	<b>10.521.247</b>	<b>5.290.882</b>	<b>5.230.365</b>	<b>3.658</b>	<b>1.840</b>	<b>1.818</b>
<b>2014</b>	<b>10.685.994</b>	<b>5.372.578</b>	<b>5.313.416</b>	<b>3.798</b>	<b>1.910</b>	<b>1.889</b>
<b>2015</b>	<b>10.851.103</b>	<b>5.454.345</b>	<b>5.396.758</b>	<b>3.922</b>	<b>1.971</b>	<b>1.951</b>
<b>2016</b>	<b>11.016.438</b>	<b>5.536.112</b>	<b>5.480.326</b>	<b>4.028</b>	<b>2.024</b>	<b>2.004</b>
<b>2017</b>	<b>11.181.861</b>	<b>5.617.828</b>	<b>5.564.033</b>	<b>4.135</b>	<b>2.077</b>	<b>2.058</b>
<b>2018</b>	<b>11.347.241</b>	<b>5.699.376</b>	<b>5.647.865</b>	<b>4.247</b>	<b>2.133</b>	<b>2.114</b>
<b>2019</b>	<b>11.512.468</b>	<b>5.780.725</b>	<b>5.731.743</b>	<b>4.279</b>	<b>2.148</b>	<b>2.130</b>

Fuente: elaboración propia en base a información del INE

El cuadro 6 refleja el PIB per cápita, según sexo del período comprendido entre el año 2005 al año 2019, a precios constantes con base 1990, del mismo se aprecia que el PIB per cápita que reciben

los hombres fueron menores hasta el año 2012, donde con los nuevos datos del Censo realizado el 2012, da un vuelco la estructura de la población, y son los hombres que reciben mayor PIB per cápita, ya que en la estructura de la población por sexo, en el último censo desarrollado se observó que existen más hombres que mujeres en la población boliviana.

### **3.3.1 La seguridad Social y Reivindicaciones de las Mujeres**

La seguridad social orientada a mejorar el estándar de vida de las mujeres, son políticas que fueron variando en el tiempo, ya que podemos hablar de las reivindicaciones de las mujeres, cuya exigencia data desde antes del año 1951.

“El voto Universal, fue una conquista al constante reclamo de las reivindicaciones de las mujeres exigiendo sus derechos, que significó el inicio de la mujer en la democracia de Bolivia a partir del año 1951 adelante”. (Decreto 4315, 1951).

El Bono Juancito Pinto, que es la norma a través de la cual se da un incentivo monetario al niño por estar en aulas de estudio, esto se ha ido ampliando hasta el nivel secundario, que es una forma de mantener a los niños y jóvenes en aulas de estudio, este es un beneficio también para las mujeres ya que son las que hacen seguimiento sobre el uso de este bono en beneficio a los niños y jóvenes, no importa el estado civil de las mujeres. (Ministerio de Educación, 2006).

Subsidio Universal prenatal, son beneficiarias del Subsidio Universal Prenatal por la Vida todas las mujeres gestantes que no tengan seguro de salud y que se encuentren inscritas en el Bono Juana Azurduy. El Subsidio Universal Prenatal por la Vida consiste en la entrega a la beneficiaria de 4 paquetes (1 paquete por mes del 5to al 9no mes de embarazo) de productos alimenticios equivalente cada uno a un monto de Bs 300.-, priorizando alimentos de alto valor nutritivo, que contribuyen a mejorar el estado nutricional de la madre gestante. (Bono Juana Azurduy, 2009).

El Bono Juana Azurduy, va en beneficio de las mujeres embarazadas, no importando su estado civil, pueden ser madres solteras, madres abandonadas por su pareja, divorciadas y también casadas.

Asimismo, podemos nombrar otros beneficios que gozan las mujeres cuando se encuentran en sus fuentes de trabajo en estado de gravidez, significa que “toda mujer en periodo de gestación hasta un año de nacimiento del hijo, gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo en Instituciones públicas y privadas” (Ley 975, 1988).

De acuerdo con lo establecido en la Ley General del Trabajo, durante la lactancia, las mujeres tienen derecho a períodos de descanso diarios de una hora. Además, también existe un subsidio por lactancia que deben pagar los empleadores y es equivalente a un salario mínimo nacional en productos lácteos para cada niño durante 12 meses.

### **3.3.2 Ingresos y Utilidad**

Los Ingresos Totales corrientes se dividen en Laboral y No laboral, los Ingresos Laborales contempla los Ingresos Monetarios y No Monetarios, los Ingresos no Laborales son las transferencia e Ingresos por rentas a la Propiedad, (Cuadro 7).

Cuadro 7. Clasificación de los ingresos

<b>I N G R E S O S  C O R R I E N T E</b>	<b>L A B O R A L</b>	<b>Monetario</b>	<b>Remuneraciones Laborales</b>
			Detalle de un salario
			Salario Líquido
			Bono Antigüedad
			Aguinaldo
			Horas Extras
		Prima de producción	
		<b>No Monetario</b>	<b>Ingreso Asalariado</b>
			Subsidio de Lactancia
			Alimentos y bebidas
	Transporte		
	<b>N O  L A B O R A L</b>	Vestido y Calzados	
		Vivienda	
		<b>Ingreso cuenta propia</b>	
		Autoconsumo	
		<b>Ingresos Transferenciales</b>	
		Rentas por Jubilación	
		Benemérito	
		Pensiones por invalidez, viudez y orfandad	
		Asistencia familiar	
Transferencias de otros hogares			
Indeminización por dejar otros trabajos			
<b>I N G R E S O S  C O R R I E N T E</b>	<b>Ingresos por Rentas de la Propiedad</b>		
	Intereses		
	Alquiler de propiedad de inmuebles		
	Alquiler de propiedades agrícolas		
	Dividendos, utilidades empresariales		
Alquiler de maquinaria y/o equipo			
<b>Remesas</b>			

Estos ingresos son resultado del esfuerzo laboral que realiza el ser humano para disponer de su sueldo de manera periódica, puede ser diaria o jornal, por tiempo según un contrato individual o colectivo, o un sueldo mensual de acuerdo a contrato o designación que hacen la Instituciones Públicas del Gobierno Central.

En todo caso existe una diferencia entre salario y remuneración en el léxico público, el cual amerita una aclaración para efectos de análisis en lo posterior de esta investigación.

Salario será la retribución base del contrato que está determinado en función a la ocupación y no incluye ningún otro componente o remuneración adicional. Remuneración será el ingreso monetario total que recibe nominalmente el trabajador durante un mes, sus componentes fundamentales son: salario básico, bono de antigüedad, bono de producción, bono de categoría, comisiones sobre ventas, pagos por horas extraordinarias, pago por horas nocturnas, dominicales y otros pagos corrientes. (INE, Información Institucional, 2019).

Una vez recibido la remuneración mensual el servidor público, podrá disponer de ese ingreso en sus gastos cotidianos, una parte y otra parte podrá reservar como un ahorro, el mismo de acuerdo al comportamiento del consumidor podrá también convertir ese ahorro en inversión después de ahorrar en un lapso de tiempo.

El análisis subjetivo del valor implica cuando el servidor público sienta que ha satisfecho sus necesidades y la dará un valor ordinal a los gastos y será de mayor prioridad los gastos destinados a la canasta familiar, que es la mayor utilidad de todos los gastos ya que ello representa los bienes de primera necesidad que se traducen en alimentos para su familia.

Esta utilidad será resultado de la elección de diversas combinaciones alternativas de bienes y para entender mejor el análisis los vamos a denominar diferentes canastas familiares, estas canastas familiares pueden ser ordenadas en una curva de indiferencia, que serán de mayor alcance en función a la magnitud o cantidad de presupuesto que reciba el servidor público a través de su remuneración mensual; no todos los servidores públicos tienen el mismo nivel de remuneraciones, tampoco no todos los servidores públicos son hombres, están también las servidoras públicas, estas últimas en el análisis

tienen que pasar por todos esos filtros para tener una remuneración digna del trabajo que ejercen.

El primer filtro será, ser contratadas en la función pública, que por ser mujer significa al empleador en este caso el Estado representado por otros servidores públicos, que en el marco de las políticas de personal, requieren trabajo bajo presión, que significa, trabajo sin límite de tiempo para desempeñar sus funciones, aspecto muy preocupante para la mujer que tiene que atender a sus hijos en casa y dependiendo de la edad de ellos, será con mayor dedicación si son aún niños entre 2 a 10 años, que requieren de la protección de la madre, mucho más si la mujer es madre soltera, abandonada o divorciada, inclusive si bien es casada, las responsabilidades de atender a los hijos se suma también la atención al marido.

Un otro filtro es si la mujer está embarazada, no será contratada, toda vez que eso significa a la Institución de mayor presupuesto y mayor tiempo de trabajo no realizado de acuerdo a norma, una mujer en estado de gravidez goza de 1 año de inamovilidad funcionaria y durante el embarazo tiene espacios de tiempo que le concede el Estado desde el inicio de su embarazo hasta que tiene el hijo 1 año posterior al nacimiento con horarios especiales y específicos para la atención al bebé.

El otro filtro será, ¿si ingresa podrá ocupar puestos ejecutivos?

Por estas situaciones expuestas en los párrafos precedentes, el presupuesto de las mujeres en caso de estar en función pública, será menor, lo que implica que su curva de indiferencia será la más baja respecto al hombre.

“Desde el punto de vista de la Teoría Económica, la remuneración equitativa es un pilar fundamental del Desarrollo Económico vinculada con la pobreza que comprometen el crecimiento económico y el Desarrollo”. (Broverman, 1972, pág. 21).

El crecimiento de la fuerza laboral femenina que adicionalmente a la fuerza laboral de los hombres, está dirigido al crecimiento del Producto Interno Bruto y el crecimiento del índice per cápita del PIB, que se asocia con la participación de la mujer en el mercado laboral.

### **3.3.3 Presupuesto Remuneraciones**

La brecha de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres en Bolivia es de 26% a favor de los hombres. Esta diferencia se ve explicada por las responsabilidades en quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos. (Trabajar y ser mujer en Bolivia, 2020). Los roles existentes dentro de la familia aún son bastante marcados, por lo que las mujeres eligen quedarse en la casa al cuidado de los hijos y del hogar, por lo que el ámbito laboral queda relegado, por el contrario, el hombre elige trabajar para proveer económicamente a su familia.

La tasa de desempleo de las mujeres en el área urbana (6.01%) es el doble que la de los hombres (3.28%). La segregación ocupacional por género, entendida como una mayor participación de las mujeres en ciertas ocupaciones (particularmente aquellas con menores ingresos) es una característica común en Bolivia. Por ejemplo, las mujeres están más representadas.

Si bien tal diferencia sigue siendo un reto importante, ésta ha disminuido de manera considerable durante los últimos 25 años. De acuerdo con cifras de encuestas de hogares, en el periodo entre 1993 y 2018, la diferencia salarial disminuyó en 29 puntos porcentuales, al pasar de 39% en 1993 a cerca de 10% en 2018. Sin embargo, la proporción de mujeres con ingresos menores al salario mínimo sigue siendo mucho mayor a la de hombres. (Cuadro N°8).

**Cuadro 8. Porcentaje de trabajadores según nivel de ingreso comparado con el salario mínimo**

Año	HOMBRES					MUJERES				
	Menor a 1 SM	Entre 1 y 2 SM	Entre 2 y 3 SM	Entre 3 y 4 SM	Más que 4 SM	Menor a 1 SM	Entre 1 y 2 SM	Entre 2 y 3 SM	Entre 3 y 4 SM	Más que 4 SM
2005	10	17	25	16	32	32	21	12	8	27
2006	9	25	23	14	29	29	27	11	8	24
2007	11	28	23	14	25	33	26	13	8	19
2008	6	27	22	15	29	20	35	14	7	23
2009	8	28	27	12	25	25	34	14	6	21
2010	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
2011	8	38	26	11	17	23	40	13	5	19
2012	11	49	20	8	12	29	42	11	5	13
2013	10	56	16	6	11	27	46	10	4	13
2014	14	61	13	4	8	32	44	7	2	14
2015	14	66	8	3	7	34	47	6	1	12
2016	17	67	9	2	6	40	43	5	1	12
2017	16	71	6	1	6	37	47	3	1	12
2018	18	74	5	1	4	38	49	3	0	9

**Fuente:** BID, (Trabajar y ser mujer en Bolivia, 2020).

El cuadro 8 refleja los niveles de ingresos por género, comparados con el salario mínimo (SM), y se observa que los ingresos mayores, son aquellos que están por encima de 4 salario mínimos corresponde a los hombres hasta el año 2011, donde se revierte y son las mujeres que en este segmento tienen mayor importancia.

En el segmento de menores ingresos en referencia al salario mínimo, en todo el período se verifica que son las mujeres las que tienen mayor porcentaje llegando en el año 2018 a casi el 50%, mientras de los hombres no llega a un 20%. Es en el segundo segmento, entre 1 y 2 salarios mínimos, que más bien el grueso de los hombres tienen mayor porcentaje que las mujeres, ya que en el 2018 más del 70% de los hombres asalariados se encuentran en este segmento, mientras las mujeres aproximadamente un 50% están en el mismo segmento.

En el período comprendido entre el año 2005 y el año 2017, los ítems del sector público

registran una tasa de crecimiento promedio anual de 5%, ya que pasaron de 237.027 empleados públicos en 2005 a 402.763 empleados en 2017.

**Cuadro 9. Evolución de los ítems en el sector público**

NIVEL INSTITUCIONAL	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 <sup>(p)</sup>
Administración Central	9.989	10.942	10.877	11.169	12.825	14.042	14.817	17.541	18.273	18.318	18.997	19.189	19.140
Administración Departamental y Regional (*)	2.800	3.450	3.824	4.820	5.436	6.645	6.977	7.991	9.501	10.484	10.586	10.265	10.222
Administración Municipal e Indígena Originario Campesino (**)	10.369	11.258	11.504	14.647	13.365	14.042	21.193	21.524	22.865	23.841	24.777	25.879	26.077
Empresa Públicas (***)	792	793	6.150	7.602	8.691	9.371	9.900	11.886	13.667	14.225	14.422	15.416	14.115
Universidades Públicas (****)	14.426	14.848	15.680	16.826	17.765	17.791	18.753	20.312	21.812	22.596	23.644	24.597	24.597
Entidades Descentralizadas	5.247	5.611	5.602	6.103	6.903	7.275	7.799	8.746	9.386	9.675	12.226	12.726	13.075
Instituciones de Seguridad Social	10.431	10.803	11.067	11.237	12.456	12.675	12.725	13.690	14.678	15.425	15.912	15.912	18.933
Instituciones Financieras	595	624	665	700	718	791	803	830	830	830	859	859	856
Salud /1	17.984	19.214	19.980	21.084	21.974	22.669	23.316	24.643	26.078	28.069	29.976	32.374	34.639
Educación (DDE) /2	138.243	142.470	147.782	152.284	156.458	160.458	162.558	166.558	170.564	174.547	177.539	180.546	183.046
Fuerzas Armadas	-	-	-	-	16.578	16.992	17.417	17.758	17.948	18.314	18.324	18.434	18.533
Policía Boliviana /3	26.151	27.529	29.050	29.956	30.912	31.919	32.857	34.384	35.066	36.534	38.034	39.530	39.530
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>237.027</b>	<b>247.542</b>	<b>262.181</b>	<b>276.428</b>	<b>304.081</b>	<b>314.670</b>	<b>329.115</b>	<b>345.863</b>	<b>360.668</b>	<b>372.858</b>	<b>385.296</b>	<b>395.727</b>	<b>402.763</b>
Variación %		4%	6%	5%	10%	3%	5%	5%	4%	3%	3%	3%	2%

(p) Datos preliminares a abril de 2018

**Fuente: MEFP**

Es dado los cambios que se introdujeron en la política de empleo en el país, que en los últimos años va ganando en importancia el empleo del sector público respecto al empleo total del país, ya que en los últimos años se va acercando al 10% del empleo total.

**Cuadro 10. Población ocupada según sector público y privado**

AÑO	POBLACION OCUPADA	SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO	% SECTOR PUBLICO
2005	4.257.151	237.027	4.020.124	5,6%
2006	4.550.309	247.542	4.302.767	5,4%
2007	4.672.361	267.181	4.405.180	5,7%
2008	4.918.877	276.428	4.642.449	5,6%
2009	5.011.137	304.081	4.707.056	6,1%
2010	5.105.230	314.670	4.790.560	6,2%
2011	5.145.679	329.115	4.816.564	6,4%
2012	4.907.360	345.863	4.561.497	7,0%
2013	5.220.916	360.668	4.860.248	6,9%
2014	5.420.658	372.858	5.047.800	6,9%
2015	5.086.135	385.296	4.700.839	7,6%
2016	5.020.169	395.727	4.624.442	7,9%
2017	5.251.756	402.763	4.848.993	7,7%
2018	5.541.496	443.039	5.098.457	8,0%
2019	5.657.696	487.343	5.170.352	8,6%

**Fuente: elaboración propia**

Respecto a la participación de la población femenina en el número total de ocupados en el país, se verifica que en todo el período representan alrededor del 45% del total de la población ocupada, como se aprecia en el cuadro 11.

**Cuadro 11. Población ocupada según sexo**

AÑO	POBLACION OCUPADA	HOMBRES	MUJERES	% de MUJERES
2005	4.257	2.356	1.901	45%
2006	4.550	2.506	2.045	45%
2007	4.672	2.577	2.095	45%
2008	4.919	2.692	2.227	45%
2009	5.011	2.771	2.240	45%
2010	5.105	2.852	2.253	44%
2011	5.146	2.866	2.279	44%
2012	4.907	2.737	2.171	44%
2013	5.221	2.895	2.326	45%
2014	5.421	3.032	2.389	44%
2015	5.086	2.965	2.121	42%
2016	5.020	2.840	2.181	43%
2017	5.252	2.900	2.351	45%
2018	5.541	2.962	2.579	47%
2019	5.658	3.089	2.569	45%

**Fuente: Elaboración propia con datos del INE.**

En lo que refiere a las mujeres que se encuentran en la Administración Pública de acuerdo con el libro “Composición social del Estado plurinacional en Bolivia” (X. Soruco, 2014), plantea que actualmente hay un avance en la equidad de género en las instituciones públicas estudiadas, aunque el porcentaje de mujeres no llega a 50%: 58% son hombres y 42% mujeres.

Otro aspecto relacionado con el empleo en el sector público son las remuneraciones medias del sector público presentadas en el cuadro 12.

### Cuadro 12. Remuneraciones medias del sector público

GRUPO INSTITUCIONAL	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>SECTOR PÚBLICO</b>	2.158	2.306	2.420	2.624	2.890	3.075	3.697	4.237	4.551	4.894	5.015	5.370	5.825	6.359	6.604
<b>GOBIERNO GENERAL</b>															
Administración Central	1.650	1.819	1.908	2.112	2.413	2.600	3.325	3.872	4.129	4.409	4.312	4.666	5.103	5.667	5.877
Administración Descentralizada	5.224	5.249	4.931	4.268	4.681	4.708	4.692	4.548	5.174	5.424	6.632	6.492	7.475	8.252	8.726
<b>GOBIERNOS TERRITORIALES</b>															
Gobiernos Autónomos Departamentales	3.048	3.068	3.042	3.166	3.210	3.463	3.637	3.887	4.104	4.508	4.854	5.026	5.164	5.421	5.608
Gobiernos Autónomos Municipales	3.095	2.968	3.102	3.176	3.264	3.375	3.516	3.766	4.077	4.400	4.715	5.010	5.175	5.448	5.944
<b>INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL Y UNIVERSIDADES</b>															
Instituciones de Seguridad Social	3.521	3.869	4.100	4.354	4.492	4.855	5.336	5.555	6.396	6.875	7.338	7.627	8.395	8.744	9.126
Universidades	5.650	5.661	5.760	6.345	6.595	6.797	6.977	7.508	8.085	8.925	9.872	10.478	11.050	11.510	12.003
<b>EMPRESAS PÚBLICAS NO FINANCIERAS</b>															
Empresas Públicas	4.470	4.118	3.997	2.893	2.860	3.088	3.552	5.876	6.059	6.983	8.643	8.363	8.924	9.450	9.720
<b>SECTOR PÚBLICO FINANCIERO</b>															
Instituciones Financieras Bancarias	6.988	6.725	6.763	6.889	6.921	6.954	6.992	7.347	7.952	8.630	9.588	10.095	10.880	11.555	12.003

**Fuente: INE**

El cuadro 12 muestra que, dentro del manejo del grupo presupuestario de Servicios Personales de la Administración Pública Central, se establece una remuneración media que comprende el Salario Básico que es una partida presupuestaria dentro del grupo 10000 de Servicios Personales y las otras partidas como ser Bono de antigüedad, bono de producción y otros ingresos que hacen a este grupo presupuestario.

Esta Remuneración media para todo el sector público, presenta un crecimiento promedio anual para el período de 8.3%, porque pasó de Bs 2.158 en el año 2005 a Bs 6.604 en el año 2019. Según grupo institucional los crecimientos mayores se registran en las remuneraciones medias de la Administración Central, con un crecimiento promedio anual de 9.5%, ya que pasó de Bs 1.650 en el año 2005 a Bs 5.877 en 2019. Otro grupo que presenta un crecimiento promedio anual superior fue el de las Instituciones de Seguridad Social con una tasa de crecimiento promedio anual de 7%, ya que pasó de tener una remuneración media de Bs 3.521 en 2005 a Bs 9.126 en 2019. (Cuadro 12).

#### **3.4. Brecha Salarial, Discriminación**

En Bolivia, aún se vive la discriminación en los ingresos salariales, además de sostener una dura pelea de una sociedad machista y violencia doméstica que perjudica a la mujer en su desarrollo, que se

reflejarán en las oportunidades de empleo.

En lo que se refiere al ámbito económico, Bolivia se encuentra en el puesto 105 (de 153) en el ámbito de participación y oportunidades económicas dentro del Índice Global de Brechas de Género del Foro Económico Mundial (WEF, 2020), donde destaca particularmente la inequidad en los ingresos entre hombres y mujeres ante trabajos similares, ocupando el puesto 134 de 153. Asimismo, datos del Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) confirman este hecho y muestran que en 2018 las mujeres ganaban en promedio 82 % de lo que gana su contraparte masculina por hora trabajada, siendo que el promedio de la región era de 93. Adicionalmente, alrededor de 50% de las mujeres presenta ingresos laborales mensuales menores al salario mínimo nacional y tienen una mayor probabilidad a tener peores condiciones laborales, a desempeñarse en trabajos informales o estar desempleadas. (BID, Brecha Salarial, 2020, pág. 5).

En la sociedad actual todavía se pueden observar roles dentro de la familia o “división de trabajo a nivel familiar” donde hombre y mujer tiene roles definidos dentro de la familia; el hombre suele ser el jefe de familia y la mujer es la que se hace cargo de las labores del hogar, esta diferenciación de roles se puede ver plasmado en la vida laboral de las mujeres, las cuales obtendrán menos años de experiencia con relación al hombre y menos horas trabajadas en la semana.

La educación es otro factor fundamental en la percepción de salarios de las personas, donde mayores años de escolaridad es traducido a mayores ingresos futuros. La cantidad de mujeres realizando un estudio de post grado en Bolivia es menor con relación a la cantidad de hombres que hay en los mismos, dicha diferencia puede estar ligada a factores sociales o meramente individuales.

La discriminación laboral por género (pagar menos a la mujer solo por su sexo) no es el único factor que puede explicar la brecha salarial existente entre ambos sexos, ya que no toma en cuenta los años de escolaridad, años de experiencia, ni horas trabajadas a la semana.

Por otro lado, se puede indicar a nivel general, las mujeres tienen los peores lugares de trabajo y por lo tanto peor remunerados.

También se presenta un incremento cada vez mayor de las mujeres al mercado de trabajo, pero la responsabilidad en el hogar no es equitativa, ya que sigue siendo la mujer que se hace cargo del cuidado de los hijos en su casa, teniendo en muchos casos que aceptar medias jornadas para cumplir en su hogar y en ocasiones teniendo que renunciar a su carrera laboral, e ingresar al trabajo informal.

En el ámbito profesional, ellas tienen el menor tiempo para su formación profesional de manera continua o buscar ascensos o puestos de responsabilidad, donde la disponibilidad es requisito.

“Bolivia es el País que presenta un mayor índice de informalidad, la tasa de informalidad de empleo de las mujeres alcanza a 75,6%, el mismo parámetro para los hombres es del orden del 71.3%”.

(OIT O. I., 2019).

**Cuadro 13. Población según condición de actividad**

CONDICION DE ACTIVIDAD	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
TOTAL	9.408.006	9.627.078	9.902.633	10.027.973	10.301.614	10.582.722	10.712.073	10.241.111
Población en Edad de Trabajar (PET)	7.167.619	7.233.522	7.606.137	7.799.274	7.958.190	8.120.344	8.366.533	8.087.807
Población Económicamente Activa (PEA)	4.502.353	4.793.841	4.927.369	5.062.831	5.183.183	5.306.396	5.508.191	4.948.505
Ocupados (PO)	4.257.151	4.550.309	4.672.361	4.918.877	5.011.137	5.105.127	5.361.425	4.834.652
Desocupados (PD)	245.202	243.532	255.008	143.954	172.046	205.620	146.766	113.853
HOMBRES	4.613.142	4.792.817	4.786.686	4.853.124	5.087.814	5.333.853	5.324.379	4.979.210
Población en Edad de Trabajar (PET)	3.454.372	3.538.786	3.638.537	3.730.013	3.880.433	4.036.919	4.095.225	3.892.819
Población Económicamente Activa (PEA)	2.468.176	2.624.646	2.699.346	2.749.903	2.842.520	2.938.256	3.057.317	2.740.836
Ocupados (PO)	2.356.037	2.505.590	2.576.952	2.691.930	2.770.911	2.852.209	2.989.332	2.695.955
Desocupados (PD)	112.139	119.056	122.394	57.973	71.609	88.452	67.985	44.881
MUJERES	4.794.864	4.834.261	5.115.947	5.174.849	5.213.800	5.253.044	5.387.694	5.261.901
Población en Edad de Trabajar (PET)	3.713.247	3.694.736	3.967.600	4.069.261	4.077.757	4.086.271	4.271.308	4.194.988
Población Económicamente Activa (PEA)	2.034.177	2.169.195	2.228.023	2.312.928	2.340.663	2.368.731	2.450.874	2.207.669
Ocupados (PO)	1.901.114	2.044.719	2.095.409	2.226.947	2.240.226	2.253.584	2.372.093	2.138.697
Desocupados (PD)	133.063	124.476	132.614	85.981	100.437	117.323	78.781	68.972

Fuente: INE

**Cuadro 13. Población según condición de actividad**

CONDICION DE ACTIVIDAD	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL	10.421.813	10.573.567	10.898.827	11.058.505	11.219.160	11.380.738	11.543.071
Población en Edad de Trabajar (PET)	8.360.075	8.304.281	7.536.430	7.685.049	7.836.901	7.991.612	8.080.393
Población Económicamente Activa (PEA)	5.301.989	5.474.589	4.974.203	5.181.537	5.420.773	5.743.092	5.880.898
Ocupados (PO)	5.151.297	5.347.069	4.803.719	5.020.169	5.251.756	5.541.496	5.657.696
Desocupados (PD)	150.692	127.520	170.483	161.369	169.018	201.595	223.203
HOMBRES	5.092.052	5.219.030	5.432.971	5.519.531	5.530.399	5.604.891	5.736.485
Población en Edad de Trabajar (PET)	4.019.702	4.050.289	3.691.088	3.797.944	3.818.472	3.845.846	3.919.210
Población Económicamente Activa (PEA)	2.921.690	3.041.534	2.847.215	2.925.771	2.980.917	3.063.343	3.198.810
Ocupados (PO)	2.855.487	2.989.536	2.770.225	2.839.585	2.900.422	2.962.209	3.088.659
Desocupados (PD)	66.203	51.998	76.990	86.186	80.495	101.134	110.150
MUJERES	5.329.761	5.354.537	5.465.856	5.538.974	5.688.761	5.775.847	5.806.586
Población en Edad de Trabajar (PET)	4.340.373	4.253.992	3.845.342	3.887.105	4.018.429	4.145.766	4.161.183
Población Económicamente Activa (PEA)	2.380.299	2.433.055	2.126.988	2.255.766	2.439.856	2.679.749	2.682.089
Ocupados (PO)	2.295.810	2.357.533	2.033.494	2.180.583	2.351.333	2.579.288	2.569.036
Desocupados (PD)	84.489	75.522	93.494	75.183	88.523	100.461	113.052

Fuente: INE

De acuerdo con la información contenida en el cuadro 13, se verifica que la población total del país en el período 2005-2019 presenta un crecimiento promedio anual de 1.5%, explicado por el

aumento en la cantidad de hombres que tuvieron un ascenso del 1.6% promedio anual y la población femenina que se incrementó en 1.4% como promedio anual en todo el período.

Respecto a la población ocupada, esta se incrementó en 2.1% como tasa promedio anual, explicada por el crecimiento en la población ocupada masculina que registró una tasa de crecimiento promedio anual de 2% y la población ocupada femenina de 2.2% como tasa de crecimiento promedio anual. Es, pero importante, al considerar la condición de ocupación de la población que en el año 2019, la población ocupada masculina es de 3.088 miles de personas, mientras que la población femenina ocupada es de 2.569 miles de personas que representa el aproximadamente el 80% de la población ocupada masculina se puede decir que indirectamente existe una discriminación laboral hacia las mujeres.

Asimismo, se observa que la relación PEA/PET en el caso de los hombres es de 82%, mientras que, en el caso de las mujeres es de 64%, viendo que la población masculina la mayor parte de la población en edad de trabajar se encuentra ocupada o buscando un empleo, pero en la población femenina la relación es menor, dada una característica de organización familiar de discriminación a la población femenina, que, si bien mejoró en los últimos años, todavía resta para su total superación.

El año 2019 la población ocupada en el caso de las mujeres asciende a 2.6 millones de personas, mientras que en el caso de los hombres asciende a 3.1 millones de personas, mostrando en ambos casos una brecha de desempleo de género que beneficia más a los hombres que a las mujeres.

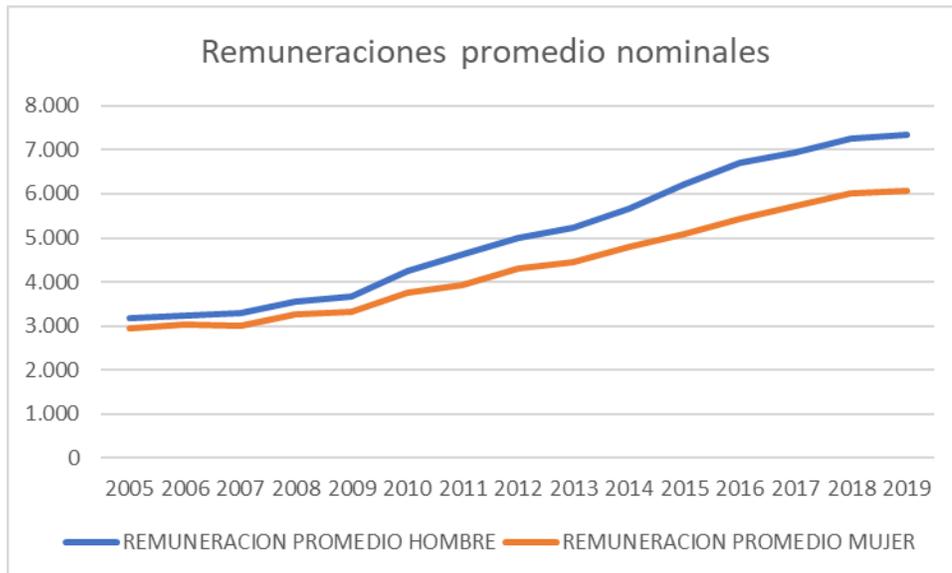
**Cuadro 14. Remuneración promedio según sexo y brecha salarial en bolivianos**

AÑO	REMUNERACION PROMEDIO HOMBRE	REMUNERACION PROMEDIO MUJER	BRECHA SALARIAL %	REMUNERACION MUJER RESPECTO A LA DEL HOMBRE %	BRECHA DE REMUNERACION Bs
2005	3.179	2.943	7,4%	92,6%	235
2006	3.248	3.030	6,7%	93,3%	218
2007	3.281	2.998	8,6%	91,4%	283
2008	3.541	3.273	7,6%	92,4%	269
2009	3.657	3.332	8,9%	91,1%	325
2010	4.242	3.749	11,6%	88,4%	493
2011	4.633	3.938	15,0%	85,0%	695
2012	4.991	4.312	13,6%	86,4%	679
2013	5.230	4.462	14,7%	85,3%	768
2014	5.656	4.787	15,4%	84,6%	869
2015	6.220	5.075	18,4%	81,6%	1.145
2016	6.711	5.443	18,9%	81,1%	1.268
2017	6.947	5.725	17,6%	82,4%	1.222
2018	7.243	6.024	16,8%	83,2%	1.219
2019	7.343	6.058	17,5%	82,5%	1.285

**Fuente: elaboración propia en base a información del INE**

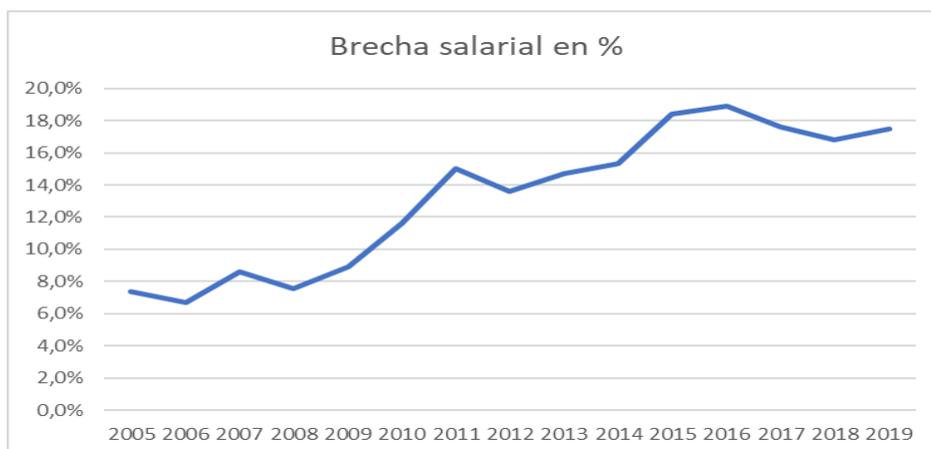
De acuerdo con lo que se aprecia en el cuadro 14, las remuneraciones promedio de los hombres en todo el período son superiores a las de las mujeres, verificándose así la discriminación en las remuneraciones, dado un trato diferente a los hombres que a las mujeres. Se ve que la brecha salarial se incrementa en todo el período, ya que de ser 7.4% el año 2005, pasa a su nivel máximo en el año 2016 donde alcanza a 18.9%, reduciéndose un poco para quedar el año 2019 en 17.5%.

La trayectoria que han seguido las remuneraciones nominales diferenciadas según el sexo Las remuneraciones promedio de los hombres crecieron en el período en 6% promedio anual, mientras que de las mujeres crecieron en 5% promedio, ahondando la diferencia existente entre las remuneraciones según género.

**Gráfico 5. Remuneraciones promedio nominales**

**Fuente: elaboración propia**

Asimismo, la brecha salarial en términos absolutos se incrementó en promedio en 13%, y en promedio la remuneración de las mujeres alcanzó al 87% de la remuneración de los hombres, comprobándose también así la discriminación de la población femenina en lo que respecta a las remuneraciones comparadas con la población masculina.

**Gráfico 6. Brecha salarial en %**

**Fuente: elaboración propia**

### **3.5. Brecha Salarial en una entidad del Sector Público. Estudio de caso: Gobierno Departamental de La Paz**

Con objeto de realizar un trabajo específico acerca la discriminación en términos de remuneración por diferencia de género, se analizó la información referida a las planillas de pago del Gobierno Departamental de La Paz (Gobernación del Departamento).

Se ha podido observar que la información Institucional que se tiene a disposición en Bolivia en temas de brecha salarial, en la mayoría de casos refiere al sector privado y no así al sector público.

La composición del Sector Público contempla a la vez:

- El Gobierno General
  - Administración Central.
  - Administración Descentralizada
- Gobiernos Territoriales
  - Gobiernos Departamentales.
  - Gobiernos Municipales.
- Instituciones de seguridad social.
- Universidades.
- Empresas Públicas no financieras.
- Instituciones financieras bancarias del Estado.

En la investigación se ha tomado en cuenta al Gobierno Territorial, en el marco de la Gobernación de La Paz, en base a la planilla de remuneraciones correspondientes al mes de mayo del año 2020.

El mes con el que se ha realizado el análisis correspondiente, la Gobernación paceña tenía efectivamente 494 funcionarios efectivamente empleados, de los cuales 287 (58%) son hombres y el resto, 207 (42%) son mujeres.

**Cuadro 15. Gobernación de La Paz. Funcionarios según Género**

Sexo	Frec.	%
Hombre	287	58
Mujer	207	42
Total	494	100

**Fuente: elaboración propia**

Si bien en el número de funcionarios que trabajan en la Gobernación del Departamento de La Paz, tienen una composición mayormente masculina, esta situación se acentúa aún más, cuando se considera la remuneración mensual que tienen.

**Cuadro 16. Funcionarios según categoría salarial y Género**

Categoría Salarial	Hombre	Mujer	Total
2.700	35	35	70
2.970	46	44	90
3.150	16	6	22
4.168	18	16	34
4.768	41	22	63
6.300	37	38	75
7.550	45	36	81
8.484	10	4	14
10.374	1	0	1
10.920	27	4	31
11.832	1	0	1
13.512	9	2	11
14.856	1	0	1
Total	287	207	494

**Fuente: elaboración propia**

Como se verifica en el cuadro 16, en casi todos los niveles salariales de la gobernación paceña existen más hombres que mujeres, a excepción de la categoría salarial de una remuneración mensual de Bs 6.300, donde el número de mujeres es ligeramente superior al de los hombres.

Donde se observa mayor equidad en el número de funcionarios es en las categorías de menor remuneración mensual, ya que, a partir de la categoría que tiene una remuneración mensual de Bs 7.550 la brecha en el número de funcionarios masculinos va ganando en importancia respecto de las funcionarias.

Es así que se observa que, el número de funcionarios en las categorías de remuneración menores, el 55% corresponde a hombres y el restante 45% a mujeres. Pero en las categorías salariales mayores, el 67% de los funcionarios empleados en las mismas son hombres y solo el 33% son mujeres, donde ya se nota una discriminación en el empleo debido al género de los funcionarios.

Respecto a la remuneración mensual según género de los funcionarios, el 62% corresponde a la remuneración de los hombres y solo el 38% a la remuneración de las mujeres, donde se confirma una discriminación en las remuneraciones según género, ya que si en el número de funcionarios el 58% son hombres, su participación en las remuneraciones mensuales aumenta en 4 puntos porcentuales, que son los que pierden las mujeres en la remuneración, considerando la participación del número de mujeres contratadas.

Ahora bien, esta diferencia en la participación de las remuneraciones mensuales se acentúa cuando se ve según categoría remunerativa, es así que, en las categorías de remuneración menor a Bs 7.550, la participación de las mujeres alcanza a 45%, siendo el restante 55% explicado por la remuneración de los hombres; en las categorías de remuneración más altas, las remuneraciones al personal femenino sólo representa el 30%, y el resto, 70%, es explicado por las remuneraciones al personal masculino, por lo que la discriminación en las remuneraciones por diferencia de género es muy superior en los cargos jerárquicos y de decisión.

Ahora bien, la brecha salarial, sólo registra equidad en la menor categoría de remuneración y un comportamiento a favor del personal femenino en la categoría de Bs 6.300, registrando en todas las demás categorías, resultados en la brecha salarial a favor del personal masculino en rangos que van desde el 4% al 100%, inclusive, siendo la brecha salarial en la remuneración mensual de los funcionarios de la gobernación paceña de 38%.

**Cuadro 17. Brecha salarial según género en la Gobernación de La Paz**

Hombre	Mujer	Brecha salarial
94.500	94.500	0%
136.620	130.680	4%
50.400	18.900	63%
75.024	66.688	11%
195.488	104.896	46%
233.100	239.400	-3%
339.750	271.800	20%
84.840	33.936	60%
10.374	-	100%
294.840	43.680	85%
11.832	-	100%
121.608	27.024	78%
14.856	-	100%
1.663.232	1.031.504	38%

**Fuente: elaboración propia**

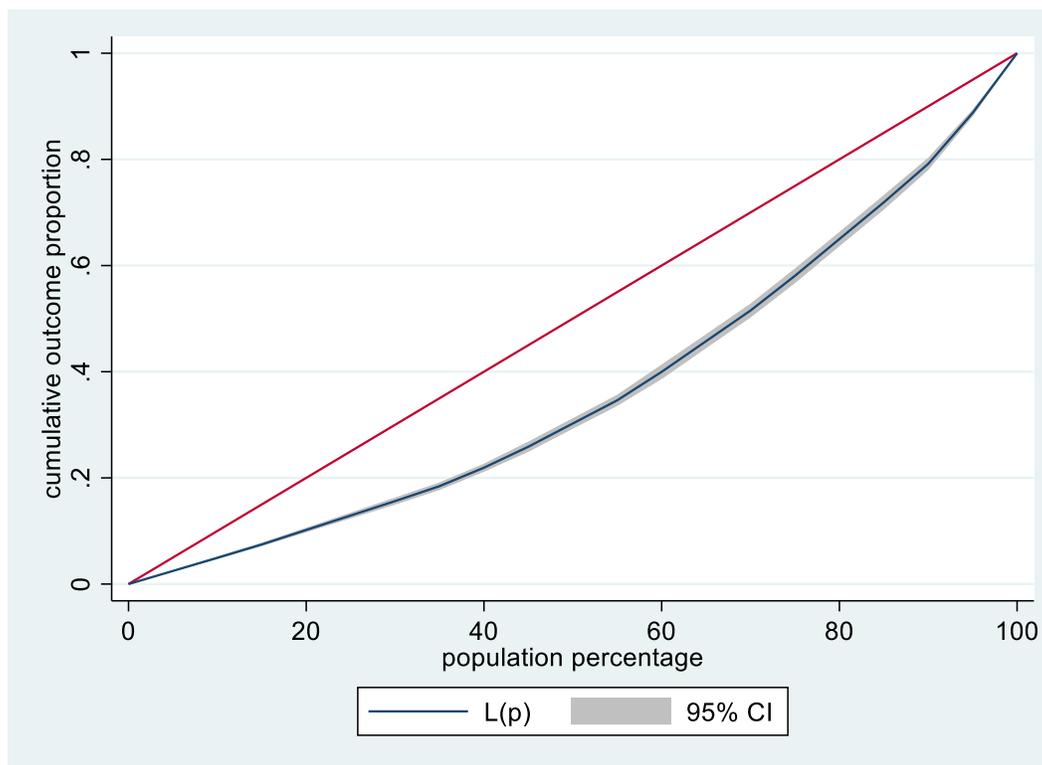
Se verifica entonces que, en promedio en la Gobernación del Departamento de La Paz, las remuneraciones mensuales del personal femenino representan el 62% de las remuneraciones que percibe el personal masculino registrado en las planillas de pago de la entidad paceña.

También se realizó un análisis considerando el coeficiente de Gini que sirve para calcular la desigualdad de ingresos que existe entre los funcionarios de la Gobernación paceña. Los datos de un territorio, normalmente de un país. El valor del índice de Gini se encuentra entre 0 y 1, siendo cero la

máxima igualdad (todos los funcionarios tienen los mismos ingresos) y 1 la máxima desigualdad (todos los ingresos los tiene un solo funcionario). Asimismo, este mismo concepto de desigualdad se vio gráficamente a través de la curva de Lorenz.

Es así que el coeficiente de Gini para la planilla salarial de la Gobernación de La Paz es de 0.27 que denota que la desigualdad en remuneraciones monetarias es significativa. Considerando las remuneraciones según género, el coeficiente de Gini para las remuneraciones para el personal masculino sube un poco a 0.28, mientras que para el personal femenino alcanza a 0.24, verificándose que en las remuneraciones de las mujeres existe menor dispersión y mayor igualdad que en las remuneraciones de los hombres.

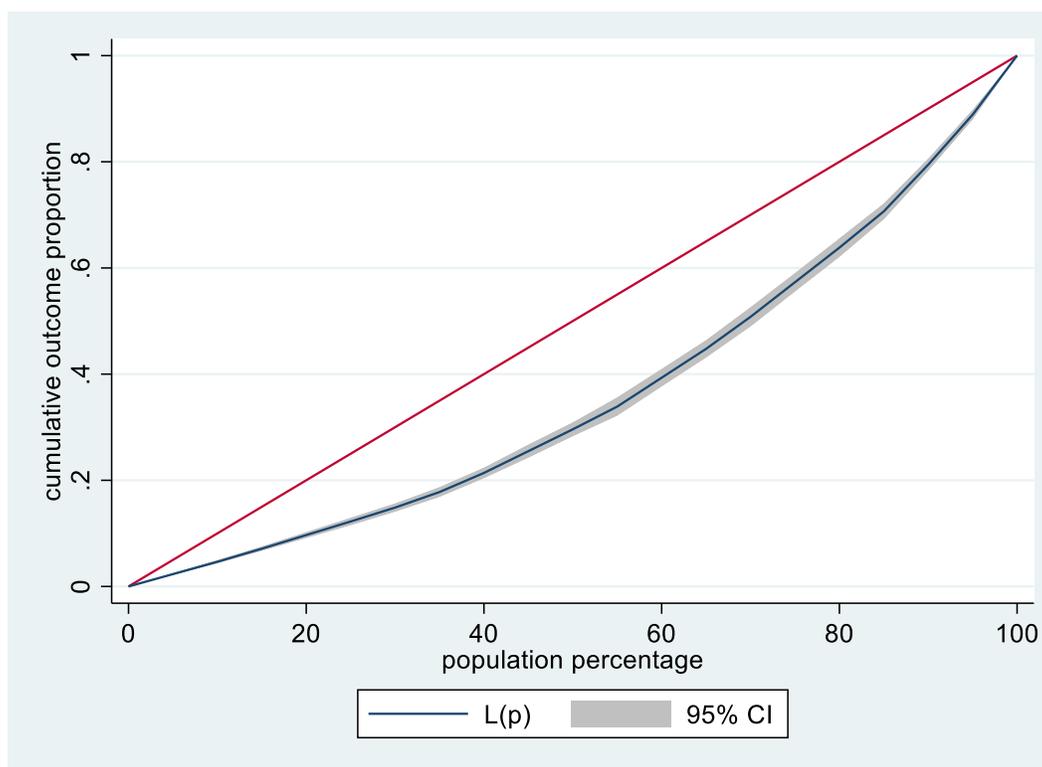
**Gráfico 7, Curva de Lorenz de las remuneraciones de la Gobernación de La Paz**



**Fuente: elaboración propia**

Como se verifica en el cuadro 8, la curva de Lorenz no se encuentra muy distante de la recta que une el 0 con el 1, por lo que gráficamente se observa que no existe una desigualdad marcada en las remuneraciones de la Gobernación paceña.

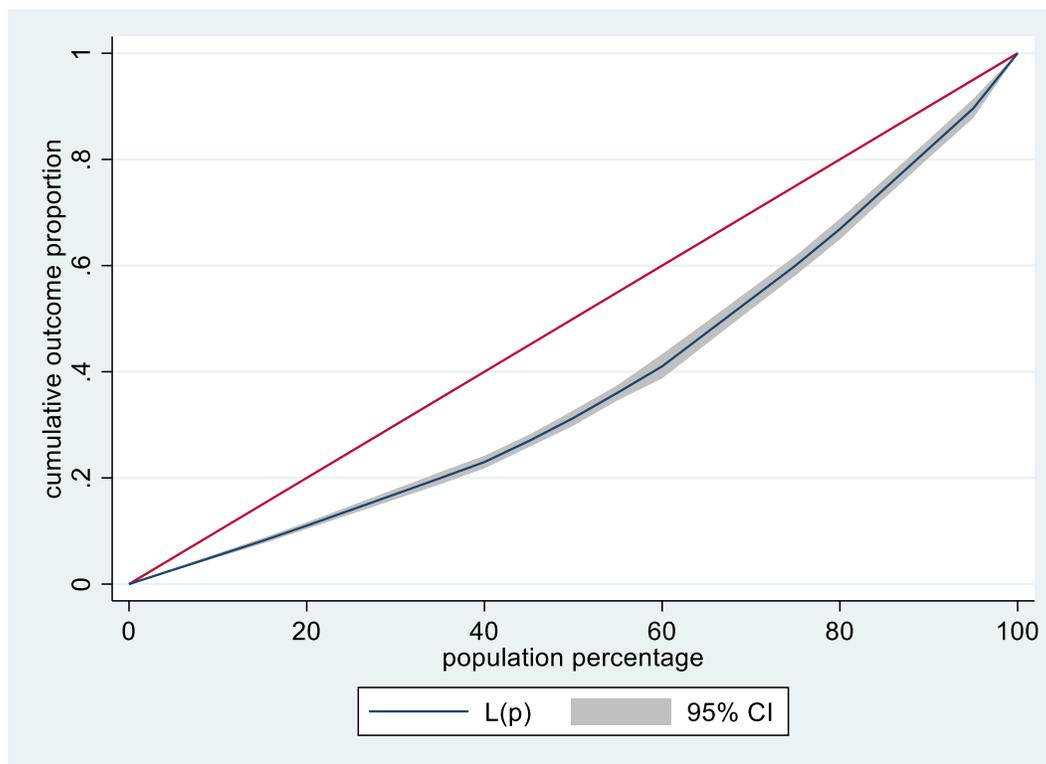
**Gráfico 8. Curva de Lorenz para remuneraciones del personal masculino**



Fuente: elaboración propia

Si se considera las remuneraciones al personal masculino de la Gobernación del Departamento de La Paz, se observa que las mismas no se alejan demasiado de la recta que une el 0 y el 1, como al considerar el total de las remuneraciones de los funcionarios de la gobernación, sin realizar una distinción según el género de los mismos.

**Gráfico 9. Curva de Lorenz del personal femenino de la Gobernación**



Fuente: elaboración propia

### 3.6. NIVEL DE ESCOLARIDAD Y BRECHA SALARIAL

El nivel de ingresos laborales de las mujeres, según la teoría del capital humano (Becker, 1993), viene determinado por los años de educación y de la experiencia laboral, así como de otros determinantes socioeconómicos. Sin embargo, los datos de los ingresos laborales solo estarían disponibles para las mujeres que están ocupadas en el mercado laboral y no para las demás, por lo tanto, no se podría estimar directamente la ecuación de ingresos debido al problema de sesgo de selección.

Por esta razón, Heckman (1979) propone una solución a este problema a través del planteamiento de 2 etapas para que los estimadores sean consistentes. En una primera etapa se estima

la probabilidad de participación en el mercado laboral, debido a la importancia de considerar las características de quienes no tienen ingresos laborales, en una segunda etapa se estiman los ingresos.

Como en el trabajo se tiene la información de las remuneraciones mensuales según género de la gobernación paceña, el modelo de ingreso laboral de las mujeres y su relación con la escolaridad, definida como los años de estudio, se define como:

$$\ln(w_i) = z\alpha + u_t$$

donde  $\ln(w_i)$  es el logaritmo del ingreso laboral de la mujer en la gobernación paceña,  $z$  es un vector de determinantes del ingreso de las mujeres como la escolaridad,  $\alpha$  es el vector de determinantes de la escolaridad y  $u_t$  es la variable de perturbación.

Corriendo el modelo se tiene lo siguiente.

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	207
Model	17.8365494	1	17.8365494	F(1, 205)	=	174.74
Residual	20.9259203	205	.10207766	Prob > F	=	0.0000
Total	38.7624696	206	.188167328	R-squared	=	0.4601
				Adj R-squared	=	0.4575
				Root MSE	=	.3195

salario1	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
escolaridad2	.0048491	.0003668	13.22	0.000	.0041258 .0055723
_cons	7.268654	.0897975	80.94	0.000	7.091609 7.445699

Se observa de los resultados del modelo que los estadísticos son significativos y si bien  $R^2$  es menor a 0.5, tampoco es pequeña.

Es necesario verificar si se cumple con los supuestos de homocedasticidad, con el siguiente planteamiento de hipótesis.

- Hipótesis Nula, Cuando no existe heterocedasticidad, se acepta la hipótesis nula, lo que significa que los niveles de escolaridad influyen directamente en una mayor o menor remuneración mensual de la población femenina empleada en el gobierno departamental paceño.

- Hipótesis Alternativa, cuando existe heterocedasticidad, significa que el modelo propuesto no es eficiente para predecir si un incremento en los años de escolaridad permitirá obtener una mayor remuneración mensual.

Se contempla el valor de significación asintótica que normalmente es  $< 0.05$

White's test for Ho: homoskedasticity  
against Ha: unrestricted heteroskedasticity

chi2(2) = 2.27  
Prob > chi2 = 0.3219

Cameron & Trivedi's decomposition of IM-test

Source	chi2	df	p
Heteroskedasticity	2.27	2	0.3219
Skewness	8.51	1	0.0035
Kurtosis	0.37	1	0.5428
Total	11.15	4	0.0249

Se verifica que el estadístico  $\text{Chi}^2$  es mayor a 5% por lo que se acepta la hipótesis nula de que existe homocedasticidad, y se puede ver que existe una relación directa entre los años de estudio y la remuneración mensual percibida por las mujeres en la gobernación paceña.

Asimismo, utilizando la prueba de Breusch Pagan también da un resultado similar.

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity  
Ho: Constant variance  
Variables: fitted values of salario1

chi2(1) = 1.13  
Prob > chi2 = 0.2871

Respecto a la correlación se verifica que tienen buenos indicadores de correlación entre las variables dependientes e independientes.

	salario1	escola~2
salario1	1.0000	
escolaridad2	0.6990	1.0000

### **3.6.1 Políticas sociales y económicas Institucionales sobre la brecha salarial de género**

De acuerdo a los datos estadísticos e información efectuada en este estudio se ha podido evidenciar que el período 2015-2019, se ha destacado por haber efectuado mucha más políticas de reivindicación para la mujer orientadas a disminuir la brecha salarial por género, que el período 2001-2005, ya que en este período se ha establecido bases sólidas para la confección y aprobación de la norma. (Brecha Salarial, 2020).

Se ha dado continuidad a lo establecido en la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia que establece en el Parágrafo II del Artículo 8 que el Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.

El Artículo 9 numeral 4, establece como un fin y función esencial del Estado, garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados en la Constitución.

Asimismo en el Parágrafo II del Artículo 14 de la Constitución Política del Estado Plurinacional, se prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Por otro lado, existe normativas orientadas a las reivindicaciones, como la Ley N° 045 de octubre 8 del 2010, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, señala que es deber del Estado Plurinacional de Bolivia definir y adoptar una política pública de prevención y lucha contra el racismo y toda forma de discriminación, con perspectiva de género y generacional, de aplicación en todos los niveles territoriales nacionales, departamentales y municipales.

Se establecen bases importantes para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, el objeto es establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, como la persecución y sanción a los agresores, para garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien. (Ley contra la violencia, 2013).

También, “se determina atribuciones a los Ministerios del Órgano Ejecutivo del nivel nacional del Estado para la implementación de la Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas”. (Decreto Supremo N. 3., 2017).

Toda esta normativa ha servido para la emisión del Decreto Supremo N° 4401 mencionado anteriormente teniendo en cuenta que aún persiste una brecha salarial entre mujeres y hombres en Bolivia, incluso se ha acentuado en las remuneraciones del sector privado, por lo que requiere efectuar más acciones de manera tal que la remuneración esté acorde con el trabajo que realizan las personas sin distinción de ningún tipo. Pero la normativa no lo es todo, también debe haber un compromiso social de cumplir con esta normativa.

## CAPÍTULO 4

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 CONCLUSIONES

Concluido el trabajo de investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

##### ***Objetivo General***

Durante la investigación se ha podido observar que no existe información sobre brecha salarial de género en el Sector Público Central, sin embargo, haciendo un muestreo directo se ha podido investigar en la Gobernación del Departamento de La Paz, donde se ha verificado una brecha salarial según distinción de género de 38%.

De acuerdo con la información presentada en el cuadro 14, las remuneraciones promedio de los hombres en todo el período son superiores a las de las mujeres, verificándose así la discriminación en las remuneraciones, dado un trato diferente a los hombres que a las mujeres. Se ve que la brecha salarial se incrementa en todo el período, ya que de ser 7.4% el año 2005, pasa a su nivel máximo en el año 2016 donde alcanza a 18.9%, reduciéndose un poco para quedar el año 2019 en 17.5%.

La trayectoria que han seguido las remuneraciones nominales diferenciadas según el sexo. Las remuneraciones promedio de los hombres creció en el período en 6% promedio anual, mientras que de las mujeres crecieron en 5% promedio, ahondando la diferencia existente entre las remuneraciones según género.

##### ***Objetivo Específico***

- a) Evaluar el nivel de escolaridad que influye en la brecha salarial por género.

Se ha investigado y procesado datos del nivel de escolaridad en Bolivia a objeto de entrar en contexto sobre el nivel de formación de las mujeres respecto a los hombres y se ha establecido que las

mujeres son más preparadas que los hombres ya que los parámetros de tituladas universitarias mujeres es mayor a los titulados universitarios hombres.

Asimismo, se ha establecido información relevante sobre población con nivel de instrucción alcanzados según sexo y formación como: ninguna, primaria secundaria superior y otros cursos, en los dos periodos de estudio y se observa que las mujeres han mejorado notablemente su nivel de formación, aunque el año 2019, las mujeres sin formación constituyen el 8.62% y los hombres el 2.33%. Este avance deja, de todas formas, en una posición mucho más vulnerable a las mujeres sin formación, lo que indica que todavía hay un largo camino por recorrer para lograr una igualdad de oportunidades entre ambos géneros.

- b) Determinar el mercado de trabajo por género, los salarios y remuneraciones como fuente de ingresos y la utilidad del ingreso por género.

Dentro del mercado de trabajo por género, se puede observar que una gran parte de la población desempleada está constituida por el sexo femenino, dicho fenómeno se puede ver explicado por el rol que tiene la mujer dentro de la familia, ya que ella es la que está destinada al cuidado de los niños, por lo que el conseguir un empleo reenumerado quedaría relegado.

El salario ha ido creciendo con el pasar de los años, tanto para hombres como para mujeres, pero la brecha salarial de género ha ido en ascendencia, generando así más desigualdad de ingresos.

- c) Comparar la razón en la que el nivel de escolaridad relacionado con los ingresos por género influye en la brecha salarial.

El estudio ha establecido que en el mercado de trabajo la participación de la mujer es cada vez más preponderante, aunque las cifras nos indican que la población ocupada de los hombres es mayor que de las mujeres; el 2001 la población ocupada de hombres es de 2.1 Millones y de mujeres ocupadas es solo 1.7 Millones; para el 2019 se tiene una población ocupada de hombres de 3 Millones y de

mujeres ocupadas es solo 2.6 Millones, pese a que la población en edad de trabajar de los hombres en este año es de 3.9 Millones y de las mujeres es de 4.2 Millones de mujeres, sin embargo los hombres tienen mayores oportunidades de ingresar a un empleo, lo que implica que existe más mujeres desempleadas que hombres desempleados.

Los Ingresos Totales corrientes se dividen en Laboral y No Laboral, los Ingresos Laborales contempla los Ingresos Monetarios y No Monetarios, los Ingresos no Laborales son las transferencias e Ingresos por rentas a la propiedad.

El análisis subjetivo del valor nos determina que el servidor público que sienta que ha satisfecho sus necesidades es porque tiene ingresos temporalmente asegurados a través de una remuneración por el desgaste de su fuerza de trabajo, y la dará un valor ordinal a los gastos y será de mayor prioridad los gastos destinados a la canasta familiar, que es la mayor utilidad de todos los gastos ya que ello representa los bienes de primera necesidad que se traducen en alimentos para su familia.

Esta utilidad será resultado de la elección de diversas combinaciones alternativas de bienes en diferentes canastas familiares, estas canastas familiares pueden ser ordenadas en diversos niveles de curvas de indiferencia con su correspondiente nivel de presupuestos (Recta de Presupuesto), que serán de mayor alcance en función a la magnitud o cantidad de presupuesto que reciba el servidor público a través de su remuneración mensual; no todos los servidores públicos tienen el mismo nivel de remuneraciones, tampoco no todos los servidores públicos son hombres, están también las servidoras pública, estas últimas en el análisis tienen que pasar por una serie de limitaciones, para llegar a tener un empleo con una remuneración digna del trabajo que ejercen.

- d) Identificar las políticas sociales y económicas institucionales del Estado que están orientadas a disminuir la brecha salarial de género.

Dentro del marco normativo revisado, se identificó leyes dirigidas a evitar la discriminación de salario por cuestión de género, además de promover la educación igualitaria para hombres y mujeres. Sin embargo, todavía persiste una brecha salarial y una diferencia considerable en el nivel de escolaridad que tienen ambos géneros, generando así condiciones menos favorables para las mujeres bolivianas y perjudicando así al desarrollo económico del país.

### ***Hipótesis***

*El nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial de género que acentúa la desigualdad social y económica por género, en los períodos 2005 al 2019 en Bolivia.*

Concluido el proceso de análisis, de las categorías y variables, comparadas y explicadas en este trabajo de investigación, **SE ACEPTA LA HIPÓTESIS.**

Se acepta, porque el nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial.

Procesando los datos y aplicando el análisis Chi cuadrado de Pearson se ha establecido que la significación asintótica es mayor en todos los casos a la significación asintótica estándar de 0.05. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis.

Analizando los datos obtenidos en la investigación, se pudo observar que la brecha salarial con respecto al nivel de escolaridad en el sector analizado es del 17,1%, lo que indica una diferencia significativa en la brecha salarial con relación al nivel de escolaridad de hombres y mujeres.

Mientras más alto sea el nivel de escolaridad, existen más oportunidades de obtener un salario bien remunerado, lo que pone en evidencia la importancia de la formación académica en ambos sexos.

### **Evidencia Teórica**

En base a la Teoría Microeconómica, se ha desarrollado los instrumentos y herramientas que se pueden aplicar a través de la utilidad, que significa las remuneraciones tanto de los hombres como de las mujeres y se pueden asimilar las curvas de indiferencia, homologados a una canasta familiar que significarán un nivel ordinal de importancia, pero estas curvas de indiferencia serán mayores para los hombres que tienen un sueldo o presupuesto mucho mayor que el presupuesto o remuneraciones de las mujeres.

Por otro lado, se ha analizado los presupuestos del grupo 1000 de recursos humanos, las políticas salariales y remuneraciones, relacionando con la teoría del capital humano relacionados con el comportamiento de la brecha salarial de género.

### **4.2 RECOMENDACIONES**

Promover las iniciativas que tienen grupos de mujeres organizadas para hacer que se cumpla la normativa de la Brecha Salarial Decreto Supremo 4401 de fecha 26 de noviembre de 2020, toda vez que la norma no es suficiente, porque para la aplicación de esta norma que ya es una conquista, debe ser digerido por el machismo que aún existe en la sociedad y que esta incrustada inclusive en las mujeres que educan a sus hijos con esa perspectiva.

Fortalecer las políticas de orientadas a las reivindicaciones de las mujeres en temas de género, direccionadas a disminuir la brecha salarial que aún existe en el mercado laboral de Bolivia.

Impulsar a la continua formación académica de las mujeres, ya que, a más años con estudios realizados, la posibilidad de tener un trabajo con mayor remuneración, aumenta.

Los roles que tienen hombres y mujeres en la sociedad, puede ralentizar la incorporación de las mujeres al mercado laboral por el rol que tiene dentro de la familia, ya que esta se dedica al cuidado del esposo y de los hijos, quedando así, sin la posibilidad de tener un trabajo bien remunerado, por lo que cuestionarse acerca de los estereotipos de género que se manejan en la sociedad boliviana, es un primer paso importante para dirigirnos a un camino de igualdad de oportunidades para ambos sexos.

### Referencias Bibliográficas

- Becker, G. (1993). *Capital Humano*. Obtenido de <https://books.google.com.bo>
- BID. (2019). *www.publications.iadb.org*. Obtenido de <https://publications.iadb.org>
- BID. (2020). Brecha Salarial.
- BID. (2020). *Trabajar y ser mujer en Bolivia*. Washington: BID.
- Blackden. (2006).
- Bono Juana Azurduy, S. U. (3 de Abril de 2009). Decreto Supremo 0066. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.
- Brecha Salarial, D. S. (26 de Noviembre de 2020). Brecha Salarial en Bolivia. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.
- Broverman. (1972). Análisi de la Pobreza.
- Cardozo, D., Fogel , K., & Molinas, L. (1974). Efectos de la Educación en los Ingresos.
- Cazau, P. (2006). *Introduccion a las Investigaciones en Ciencias Sociales*. Buenos Aires.
- Clement, N. C., & Pool, J. (1972). *Economía, Enfoque de latinamérica*. México: McGraw-Hill.
- Constitución Política del Estado, e. d. (Febrero de 2009). CPE de Bolivia. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.
- CPE, C. P. (2009). Art. 46 Sección III, Derecho al Trabajo y Empleo. En G. Oficial. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.
- DANHKE, G. C.-C. (1986). *Investigación Comunicación*. Mexico: McGraw-hill .
- Decreto. (1951). Voto Universal. En Gaceta Universal, *Decreto Supremo*. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.
- Decreto Supremo 4401 Brecha Salarial, e. B. (26 de Noviembre de 2020). Brecha Salarial en Bolivia. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.
- Decreto Supremo, N. 2. (7 de Febrero de 2009). Organización del Estado. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.
- Decreto Supremo, N. 3. (8 de Marzo de 2017). La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.
- Economipedia. (2018). *www.economipedia.co*. Obtenido de <https://www.economioedia.com>
- Economipedia. (2018). *www.economipedia.com*. Obtenido de <https://www.economipedia.com>
- Educación, M. d. (2006). Bono Juancito Pinto. *Decreto Supremo N° 28899*. Gaceta Oficial.
- Estado, C. C. (2009). Constitución Política del Estado. En G. Oficial. La Paz.
- Ferguson, J. G. (1990). *Teoría Microeconómica* . Buenos Aires: C.E. Fondo de Cultura Buenos Aires.
- <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/#ixzz5w9GHitWT>. (s.f.).
- INE, I. N. (2017). Encuesta Continua de Hogares. La Paz.
- INE, I. N. (2019). Información Institucional. La Paz Bolivia: INE.
- Lagerlof. (2003).
- Ley 045 Contra el racismo y TF Discriminación, E. P. (8 de Octubre de 2010). Ley 045 Contra el Racismo y TF de Discriminación. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.

Ley 065 de Pensiones, N. L. (10 de Diciembre de 2010). Ley 065 de Pensiones, Estado Plurinacional. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.

Ley 975, i. (2 de Marzo de 1988). Inamovilidad funcional. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.

Ley contra la violencia, h. l. (9 de Marzo de 2013). Ley N° 348. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.

Ley de Educación, L. P. (20 de Diciembre de 20 Dic. 2010). Ley de Educación Lizardo Pérez y Avelino Siñani. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.

Ley de la Trabajadora Asalariada, d. H. (2003). Ley de la Trabajadora Asalariada. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.

LGT, L. G. (1942). Trabajo de Mujeres y Menores. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.

Mincer, & Polachek. (1974). *Family Investments in Human Capital*.

Mincer, J. (1958). Obtenido de <https://es.wikipedia.org>

Mincer, J. (1974). Schooling Experience and Earning. NBER.

Ministerio de Economía, y. F. (2019). Información Institucional. La Paz Bolivia: MEFP.

Ministerio de Educación, D. y. (2004). Información Institucional. La Paz Bolivia: Ministerio de Educación.

Ministerio de Justicia, y. T. (2019). Información Institucional. La Paz Bolivia: Ministerio de Justicia.

Ministerio de Planificación, d. E. (2016). PDES, Plan de Desarrollo Económico y Social. Ministerio de Planificación.

Ministerio de Trabajo, E. y. (2019). Información Institucional. La Paz Bolivia: Ministerio de Trabajo.

Oaxaca, R. (1973). Diferencias Salariales entre Hombres y Mujeres en Mercados Laborales Urbanos. En R. Oaxaca. Wiley Vol 14 N° 3.

OCDE, O. p. (2018). Brecha Salarial. OCDE.

OIT, O. I. (2019). Brecha Salarial. OIT.

OMS, O. M. (2018). Género. OMS.

Schultz, T. (1961). *Investing in people: The Economics of population quality* .

Supremo, D., & Gaceta Oficial. (1951). El Voto Universal. En Gaceta Oficial, *Decreto Supremo*. La Paz Bolivia: Gaceta Oficial.

UDAPE, U. d. (2019). Información Institucional. La Paz Bolivia: UDAPE.

Viceministerio de Género, y. A. (2008). El Perfil de Género. CIDES UMSA.

X. Soruco, D. F. (2014). *Composición social del Estado plurinacional* . La Paz: cis.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

IMPACTO DEL NIVEL DE ESCOLARIDAD EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN BOLIVIA 2005-2019					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	FUENTES DE DATOS	METODOLOGÍA
<p>El nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial de género que acentúa la desigualdad de ingresos en las mujeres respecto a los hombres.</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Estudiar cómo el nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial de género que acentúa la desigualdad social y económica en las mujeres bolivianas, en los períodos 2005 al 2019 en Bolivia.</p> <p><b>Ojetivos específicos:</b> a) Evaluar el nivel de escolaridad que influye en la brecha salarial por género.                      b) Determinar el mercado de trabajo por género, los salarios y remuneraciones como fuente de ingresos y la utilidad del ingreso por género.                      c) Comparar la razón en la que el nivel de escolaridad relacionado con los ingresos por género influye en la brecha salarial.                      d) Identificar las políticas sociales y económicas institucionales del Estado que están orientadas a disminuir la</p>	<p>El nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial de género que acentúa la desigualdad social y económica por género, en los períodos 2005 al 2019 en Bolivia.</p>	<p><b>Categoría Económica:</b>                      CE1: Escolaridad Institucional.                      CE2: Mercado de Trabajo y Presupuesto de Recursos Humanos.</p> <p><b>Variables Económicas:</b>                      VE 1.1: Nivel de escolaridad por género.                      VE 2.1: Empleo e ingreso salarial por género.                      VE 2.2: Presupuesto y subvenciones económicas y sociales por género.                      VE 2.3: Brecha salarial.</p>	<p><b>Fuentes Primarias:</b> estudios realizados en las diferentes fuentes propias.</p> <p><b>Fuentes Secundarias:</b> se utilizarán libros, compendios, instituciones como INE, BC, UDAPE y otros.</p>	<p>Descriptiva porque busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis y se mide de manera independiente los conceptos o variables a los que se refiere.</p>

ANEXO 2, FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

<p><b>TEORÍA ECONÓMICAS</b></p>	<p><b>CATEGORÍA/VAR. ECONÓMICAS</b></p>
<p>T1 Teoría Microeconómica, Utilidad y curvas de indiferencia</p> <p>T2 Teoría Subjetiva del Valor</p> <p>T3 Teoría del Capital Humano</p>	<p><b>Categorías Económicas</b></p> <p>CE1 = <b>Políticas Socio Eco. Institucionales</b> orientados a los Recursos Humanos</p> <p>CE2 = <b>Mercado de Trabajo</b></p> <p><b>Variables Económicas</b></p> <p>VE1.1 = Nivel de escolaridad por género</p> <p>VE1.2 = Presupuesto y salarios y Remuneraciones, utilidad por género</p> <p>VE1.3 = Presupuesto, salarios y Remuneraciones por género</p> <p>VE2.1 = Empleo Institucional por género</p> <p>VE2.2 = Ingresos por género</p> <p>VE2.3= Brecha Salarial, reivindicación social.</p>