

# La evolución del empleo de las mujeres en Bolivia: avances y desafíos (2001-2012)

Elizabeth Jiménez Zamora





---

# **La evolución del empleo de las mujeres en Bolivia: avances y desafíos (2001-2012)**

---

Elizabeth Jiménez Zamora

Serie: Cuaderno de trabajo N° 22

**LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE LAS MUJERES EN BOLIVIA:  
AVANCES Y DESAFÍOS (2001-2012)**

**Autora:**

Elizabeth Jimenez Zamora

Docente e investigadora del CIDES UMSA. Es economista, licenciada en economía de la Universidad Tomás Frías de Potosí, Doctora en desarrollo económico de la Universidad de Notre Dame (EEUU).

**Editora:** Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE)

Av. 20 de Octubre esq. J.J. Pérez N° 1948, Edificio Terranova, Piso 5, Of. 5 A

Telef. 2423069

[www.remte-bolivia.org](http://www.remte-bolivia.org); [remtebolivia@yahoo.es](mailto:remtebolivia@yahoo.es); @REMTEBOLIVIA

**Responsables de:**

**Coordinación:** Graciela Raquel López

**Edición y corrección de estilo:** Helen Álvarez Virreira

**Diseño y diagramación:** Pilar Montesinos

**Impresión:** Punto de Encuentro ([encuentro@entelnet.bo](mailto:encuentro@entelnet.bo)).

**Depósito Legal:** 4-1-2360-15

ISBN: 978-99974-50-65-4



Junio, 2015.

La Paz, Bolivia.

Esta publicación cuenta con el apoyo de OXFAM

# ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	9
<b>PRIMERA PARTE: La teoría y las tendencias mundiales</b>	<b>11</b>
1.1 Participación laboral y crecimiento	13
1.2 Los cambios en la participación laboral de las mujeres en Latinoamérica	15
<b>SEGUNDA PARTE: La participación laboral de las mujeres en Bolivia</b>	<b>19</b>
2.1 Tendencias y cambios en la tasa global de participación	21
2.2 La tasa de ocupación y el ciclo de vida	24
2.3 Las características y evolución del desempleo abierto	28
2.4 La evolución de la brecha en los ingresos	29
2.5 Educación: ¿hasta qué punto mayor educación se traduce en mejores oportunidades laborales y mayores ingresos?	32
<b>TERCERA PARTE: La vulnerabilidad, segregación e informalidad del empleo</b>	<b>37</b>
3.1 Las características y evolución del empleo familiar y por cuenta propia	39
3.2 Las tendencias a la segregación ocupacional	41
3.3 El empleo informal	46
<b>CUARTA PARTE: Los cambios en la calidad del empleo en los últimos 10 años</b>	<b>53</b>
4.1 El perfil de los trabajadores: ¿quiénes son y dónde están?	59
4.2 Entre el trabajo y el “cuidado” de la familia	63
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>65</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>71</b>

# GRÁFICOS

Gráfico 1	La relación entre la participación laboral de las mujeres y el crecimiento económico	14
Gráfico 2	Bolivia: Tasa de participación laboral (2001-2012)	21
Gráfico 3	La brecha de género en la fuerza de trabajo (1999-2011)	22
Gráfico 4	La brecha de ocupación entre hombres y mujeres (1999-2011)	23
Gráfico 5	Los cambios demográficos de la población boliviana	25
Gráfico 6	Cambios en la brecha en ocupación a lo largo del ciclo de vida	26
Gráfico 7	La evolución de la brecha del desempleo entre hombres y mujeres	29
Gráfico 8	La evolución de los ingresos en Bolivia	30
Gráfico 9	La brecha salarial en Bolivia (2012)	31
Gráfico 10	Bolivia: Los avances en educación (1976 – 2012)	33
Gráfico 11	Los retornos a la inversión en educación	34
Gráfico 12	Evolución del empleo asalariado por género en Bolivia (1999-2011)	39
Gráfico 13	La participación del empleo asalariado, por cuenta propia y familiar por regiones (2012)	40
Gráfico 14	Los cambios en el empleo por grupo de ocupación (2001-2012)	42
Gráfico 15	La concentración de las mujeres en el trabajo en el hogar, servicios y ventas (2012)	43
Gráfico 16	Los cambios en el empleo sectorial por género (1999-2009)	44
Gráfico 17	La evolución de la informalidad en Bolivia	49
Gráfico 18	La calidad del empleo en 2001	56
Gráfico 19	La calidad del empleo en 2012	58
Gráfico 20	Tipología de los trabajadores en 2001	60
Gráfico 21	Tipología de los trabajadores el 2011	61

# PRESENTACIÓN

Ivonne Farah H.

Abundante literatura de los últimos años nos habla de los importantes avances normativos y también legales a favor del reconocimiento y promoción de los diversos derechos de las mujeres en Bolivia; también da cuenta de los significativos cambios y saltos en su participación, representación política y numerosa presencia en los diferentes ámbitos y niveles territoriales de los poderes públicos, como producto de las importantes reformas económicas, políticas y culturales que impulsa el país en la última década. Sin embargo, poco se advierten las preocupaciones sobre cómo están impactando tales reformas en la dinámica de los mundos del trabajo y, en particular, en las actividades y condiciones laborales de las mujeres. Por ello, debe destacarse el valor de esta investigación de Elizabeth Jiménez sobre “la evolución del empleo de las mujeres en Bolivia: avances y desafíos (2001 – 2012)”, realizado por encargo de la REMTE<sup>1</sup>.

Para dar cuenta de esa evolución, la autora realiza un exhaustivo y sistemático análisis de la información estadística disponible en el ámbito nacional (censos de población y encuestas de hogares) de los años 2001, 2011 y 2012, con base en un procesamiento propio que echa mano –desde una perspectiva crítica– del arsenal teórico y metodológico sobre empleo y mercado laboral, desarrollado a nivel internacional y latinoamericano, y que pone énfasis en el capital humano acumulado vía educación, como medio de mejor inserción laboral, y en las regulaciones estatales como dispositivo para alcanzar calidad en el empleo. Las diferentes categorías y variables utilizadas (tasa global de participación, tasa de ocupación, desempleo abierto, ingresos, segregación horizontal y vertical, informalidad y categorías de empleo, y calidad del empleo) son analizadas en tendencia histórica bajo una doble clave comparativa: Latinoamérica y Bolivia, mujeres y hombres.

Las tendencias comunes de carácter general que se advierten entre países se refieren, de manera principal, al progresivo incremento de la participación laboral

---

<sup>1</sup> En este campo destacan los trabajos de Fernanda Wanderley, del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) y de la autora del presente texto, así como el persistente esfuerzo de la REMTE por visibilizar e incidir en este ámbito.

de las mujeres, a su inserción relativamente creciente en sectores de actividad donde antes estaban ausentes (sobre todo en el sector público vinculado a la salud y la educación), con base en paulatinos logros educativos a nivel universitario en especial, a un tenue cierre de las brechas de ingreso. Esto, en conjunto, se manifiesta en una movilidad tendencial hacia arriba o hacia niveles de mayor calidad del empleo<sup>2</sup>.

Para el caso boliviano, se observa el aumento del trabajo asalariado de hombres y mujeres (aunque por debajo del promedio latinoamericano), a la par que el aumento de los niveles de educación y que una reducción de la desigualdad salarial entre trabajadores calificados y no calificados. En este último caso, la teoría supondría disminución de los retornos de la educación en la mejora del empleo y el ingreso. Asimismo, se advierte una reducción en la proporción general y de las mujeres en los empleos de “mala” y “regular” calidad a favor del aumento de empleos de “buena calidad”, que es resultado sobre todo de un cambio en los términos de la segregación ocupacional horizontal con una inserción laboral importante en ámbitos públicos (las mujeres en los sectores de salud y educación, aunque en los niveles más bajos de las jerarquías de cargos y oficios).

En la misma categoría de la segregación otro cambio significativo es la disminución del empleo en las actividades primarias a favor de aquel en los sectores de servicios, comercio y transporte. Se observa una predominante presencia de mujeres sobre todo en el comercio informal (65% frente a 35% de varones) y, a la vez, una incursión interesante de mujeres en manufactura y construcción. Donde no hay ningún cambio evidente es en la concentración de mujeres en el trabajo asalariado del hogar (95 % del total).

Esto habla de las condiciones precarias de la ocupación, que poco se han modificado en el país en los últimos años, y que afectan mayoritariamente a las mujeres.

El estudio muestra que en cada una de las variables analizadas persisten las brechas entre hombres y mujeres; las mujeres están sobrerrepresentadas en las condiciones de precariedad del empleo informal y por cuenta propia, en el empleo de “mala calidad” y en la segregación sobre todo vertical. Este es el fruto de la inamovilidad de la responsabilidad femenina casi exclusiva del trabajo doméstico no remunerado

---

2 La calidad del empleo es estimada con base en tres criterios: acceso a jubilación (afiliación a AFP), estabilidad en el empleo (contrato de trabajo) y capacidad de negociación (sindicalización); y según su gradación se establece una estratificación entre buena, regular y mala calidad.



(y también remunerado, como se señaló) a causa de la no democratización de las relaciones en el hogar y de la debilidad de las regulaciones estatales, tanto para dar protección al empleo como para asumir corresponsabilidad en los cuidados.

La profundidad de estas condiciones en Bolivia<sup>3</sup> marca sus especificidades en relación con la situación y evolución del empleo en la región, y es responsable por la mayor proporción relativa en que las diversas formas de empleo precario y de “subempleo” se manifiestan como “alternativas” de las mujeres bolivianas para conciliar su trabajo generador de ingresos con su trabajo de cuidados; y en que una mayor proporción de ellas se declare “amas de casa”. De este modo, en relación con las categorías y variables que dan cuenta de la evolución del empleo de las mujeres en Bolivia, la necesidad de esa conciliación está en la base de los hallazgos que realiza la autora, y muestran la concentración de las mujeres en los espacios laborales de mayor informalidad y precariedad organizados principalmente sobre la base de la unidad y el trabajo familiar.

Claramente, bajo las circunstancias señaladas, la necesidad –para las mujeres– de conciliar su inserción laboral con los trabajos domésticos y de cuidados genera y reproduce sus desigualdades en el empleo, manteniendo las brechas con sus pares varones. Se trata por tanto de evitar la trampa de la conciliación, a partir de la desnaturalización de la división del trabajo por la vía de la democratización de la división del trabajo y corresponsabilidad por los cuidados y el trabajo doméstico al interior de la familia, y por la vía de las regulaciones estatales que asuman el cuidado como derecho socioeconómico fundamental de las mujeres, mediante obligaciones de prestaciones de servicios de protección institucionalizados.

---

3 Entre otras que hacen a su particular historia de desarrollo económico y político.



## INTRODUCCIÓN

Mucho se ha escrito en Bolivia sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sus características, sus desafíos y sus limitaciones. Una gran mayoría de estos estudios coincidieron en demostrar la segregación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, las brechas salariales y la mayor representación de las mujeres en los sectores de servicios y en el sector informal (Escobar, 2001; Farah y Sanchez, 2008, Wanderley, 2006).

Por otro lado la literatura en este tema se ha enriquecido a partir de la producción desde las ONG´s, fundaciones y plataformas de la sociedad civil que han orientado la discusión y debates de la sociedad hacia conquistas específicas de las mujeres en sus relaciones laborales. La REMTE ha sido y es parte de estos esfuerzos.

El análisis y debate de los últimos años ha sido muy rico y muy diverso, y debe continuar en un contexto económico caracterizado por altas tasas de crecimiento, cambios significativos en la distribución de los ingresos (Escobar, 2014; Revela, 2015) y donde no queda claro cómo y a través de que mecanismos el crecimiento económico podría beneficiar la participación laboral de las mujeres.

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano, el factor que determina exitosas integraciones laborales, tanto de hombres como de mujeres, es el capital humano acumulado a través de educación, experiencia de trabajo, capacitación y otras formas de mejorar las capacidades y destrezas. En Bolivia, los niveles de educación formal y capacitación laboral de las mujeres han mejorado de forma significativa en los últimos diez años. De hecho el último censo revela que, en promedio, en 2012 ha subido el nivel de educación de las mujeres hasta casi alcanzar el de los varones, en particular en educación superior (INE, 2014). Aun así, Bolivia sigue siendo uno de los pocos países en Latinoamérica que todavía no puede cerrar la brecha en educación entre hombres y mujeres (Gaunli, et al, 2014), sobre todo en poblaciones rurales, donde las diferencias en este ámbito son incluso mayores.

A los avances en educación logrados en Bolivia se añade el impacto de las reformas sociales y políticas orientadas a la inclusión y al empoderamiento de las mayorías étnicas, implementadas en los últimos diez años. Las reformas institucionales incluyeron leyes constitucionales, tales como la ley contra la violencia hacia las mujeres, la ley contra la discriminación y varias regulaciones laborales que reconocen las necesidades de conciliar la vida laboral con la familiar. ¿Hasta qué punto estos cambios han logrado impactar en la forma en que las mujeres se

integran y participan en actividades laborales en el país? ¿Están logrando subir la escalera ocupacional y alcanzar las mismas oportunidades que los varones? Es decir, ¿cómo se pueden caracterizar los avances de las mujeres bolivianas en términos de empleo?

Este trabajo tiene por objetivo responder a estas preguntas mediante un análisis de los patrones y tendencias de empleo entre 1999 y 2011, a partir de la información provista por las encuestas de hogares y por los censos de población y vivienda 2001 y 2012. Los patrones y tendencias encontrados para Bolivia han sido estudiados en el marco de las tendencias observadas en Latinoamérica y de los estudios sobre el mercado de trabajo realizados en Bolivia.

# 1

## PRIMERA PARTE: LA TEORÍA Y LAS TENDENCIAS MUNDIALES





## 1.1 PARTICIPACIÓN LABORAL Y CRECIMIENTO

Un indicador que suele usarse para medir la participación laboral es la tasa global de participación o tasa de participación, que es un indicador de la fuerza de trabajo medida como la relación entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar<sup>4</sup>. La tasa de participación de las mujeres en el ámbito mundial es heterogénea y no necesariamente se incrementa como resultado del crecimiento económico. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la tasa de participación laboral mundial fluctúa entre el 16% en la República de Jordania y el 90% en la República de Tanzania (OIT, 2012: 15). Según este estudio, otros países con tasas altas son Holanda y Suecia donde la participación de las mujeres llega al 70%<sup>5</sup>. La baja participación laboral de las mujeres en Jordania puede explicarse por razones culturales y religiosas que, de manera deliberada, limitan la integración de las mujeres al mercado de trabajo. En el caso de Tanzania, el elevado porcentaje refleja una integración laboral de sobrevivencia, en empleos precarios, inestables y muy vulnerables. La situación en Suecia y Holanda se debe a mejores oportunidades laborales y cambios en la regulación laboral y en el sistema social, que dan lugar a que las mujeres puedan entrar al mercado de trabajo por “elección” más que por sobrevivencia.

Un reciente estudio que vincula la participación laboral de las mujeres con el producto interno bruto (PIB) *per cápita* (Ganculi, et al., 2014) encuentra lo que podría caracterizarse como una relación de “U” entre ambas variables (ver Gráfico 1). Las tasas de alta participación laboral están en ambos extremos de la “U”. En el extremo izquierdo estas tasas están relacionadas con bajos niveles de crecimiento en países como Ruanda (RW), Ghana (GH) y Camboya (CN), mientras que en el extremo derecho altas tasas de participación están relacionados a altos niveles de crecimiento y se presentan en países como EEUU (US), Francia (FR) y Canadá (CA). La mayoría de países con ingresos medios tiene tasas de participación laboral de las mujeres menores al 60%. De acuerdo a este estudio, Bolivia tiene una tasa estimada de participación de las mujeres de 55%, cerca de Panamá y Venezuela, pero todavía muy distante de Brasil y Argentina, que en Latinoamérica tienen las más altas tasas de participación femenina (Ganculi, et al., 2014).

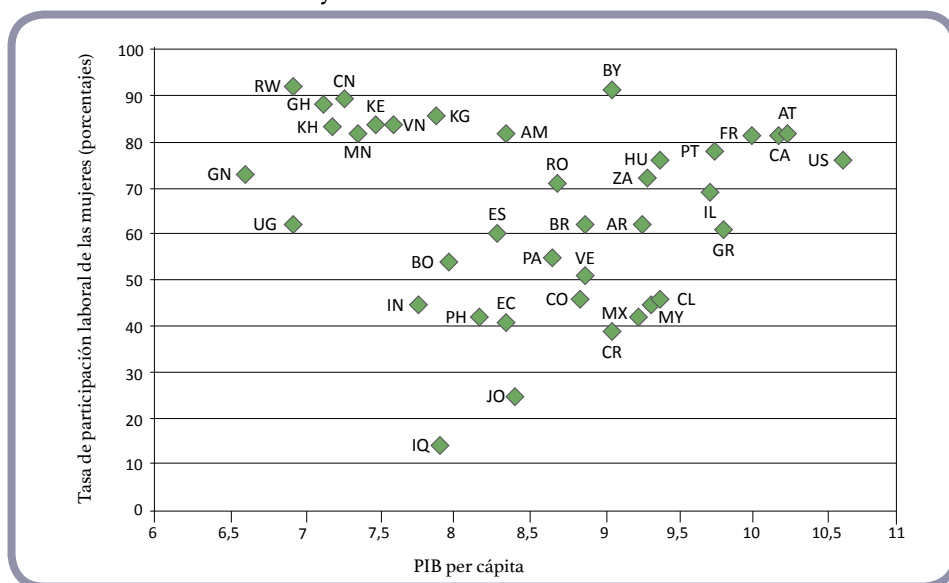
---

4 Tasa global de participación = PEA/PET.

5 Es importante notar que la participación laboral de las mujeres en economías industrializadas ha sido afectada de manera negativa por la reciente crisis financiera (OIT, 2012).

La relación observada refleja un proceso de transformación social y económico que resulta del crecimiento económico. Las primeras etapas del desarrollo económico coinciden con el abandono de una economía agrícola, la reducción del empleo en la agricultura y la expansión del sector urbano, donde se generan mayores oportunidades laborales, aun cuando estas sean precarias e inestables, en su mayoría. La participación laboral de las mujeres aumenta como resultado de mejores condiciones laborales y también de cambios sociales e institucionales que facilitan su presencia en el mercado de trabajo y les permiten conciliar la vida laboral con la familiar.

**Gráfico 1**  
**La relación entre la participación laboral de las mujeres**  
**y el crecimiento económico**



Fuente: Ganculi, et al., 2014.

Así, la mayor integración de las mujeres en el mundo laboral puede deberse a mejoras en las oportunidades laborales y a incrementos del capital humano, y a las capacidades laborales que las integran cada vez más en actividades fuera del hogar y en similares condiciones a la mano de obra masculina. La mayor participación laboral de las mujeres puede también responder estrictamente a necesidades económicas familiares que, en un contexto de bajos ingresos, las empujan hacia tareas asalariadas o por cuenta propia “de subsistencia”. El grado en que las tareas



de reproducción y de cuidado son asumidas casi de manera exclusiva por las mujeres, es un factor determinante de su integración en espacios de trabajo fuera del hogar. Es decir, la mayor integración laboral de las mujeres también implica un cambio en las percepciones y actitudes dentro del hogar, y de la sociedad en su conjunto que asocia las tareas de reproducción familiar y del cuidado de la familia al trabajo no remunerado de las mujeres.

## **1.2 LOS CAMBIOS EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LATINOAMÉRICA**

El primer estudio sobre la participación laboral de las mujeres en Latinoamérica (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992) reporta un incremento del 24% en 1950 al 33% en los años ochenta. En las últimas dos décadas millones de mujeres latinoamericanas ingresaron al mercado laboral y se estima que su participación subió al 53% en 2007 (Duryea, Cox Edwards y Ureta 2001; Pagés, 2009, 2010). Recientes estimaciones confirman que la participación laboral de las mujeres siguió en ascenso a lo largo de la década del 2000 aun cuando, en promedio, se observa que sigue siendo inferior a la participación masculina (Pagés, 2009 y 2010).

En Latinoamérica las décadas de los noventa y del 2000 han sido caracterizadas como de relativamente altos niveles empleo (Duryea, Cox Edwards y Ureta, 2001). Sin embargo, este crecimiento no ha sido acompañado por un incremento en la productividad de la mano de obra; esto explica el hecho de que, en promedio, los ingresos laborales en la región no hayan subido de manera significativa y no se hayan observado mejoras importantes en el nivel de vida promedio de los trabajadores y de las sociedades en su conjunto.

Una gran mayoría de estudios sobre empleo e ingresos afirma que la mejora de la productividad laboral es una condición necesaria para que un incremento en el empleo vaya acompañado de aumentos sostenidos en los salarios y en el nivel de vida de las y los trabajadores. Empero, esta no es una condición suficiente, porque puede mejorar la productividad sin que esto implique aumento en los ingresos. Para lograr este resultado es necesaria, además, una normativa y regulación laboral que asegure que las mejoras en productividad se reflejen de manera positiva en la calidad de los empleos (mayores beneficios sociales, por ejemplo, entre otros aspectos) y mayores ingresos. Por otro lado, es importante notar que cambios en la regulación laboral no podrán lograr por sí solos que los beneficios laborales

sean sostenibles en el largo plazo. Es decir, apropiadas y certeras regulaciones laborales que se orienten a la protección de los trabajadores, difícilmente podrán concretizarse en el largo plazo si no son acompañadas de medidas que eleven la productividad laboral.

¿Cuáles fueron los patrones de integración de las mujeres en Latinoamérica? Varios estudios parecen confirmar que, en promedio, las mujeres subieron sus niveles de educación y acumulación de capital humano, lo que les permitió acceder a mejores empleos y oportunidades (Pages et al., 2009). Se integraron también mujeres con menores niveles de educación que la media y otras con un promedio mayor de hijos. Ambas observaciones parecen confirmar la hipótesis de que la mayor inserción laboral de las mujeres se explica por factores “de empuje”, asociados a los apremios económicos familiares y a la necesidad de diversificar los ingresos.

Sin embargo, es importante notar que se ha demostrado también que, en el caso latinoamericano, las mujeres han incursionado en nuevos sectores de empleo y esta tendencia parece profundizarse aún más a lo largo de la última década (Pagés, 2009, 2010). Se estima que solo un 30% del incremento en la participación laboral de las mujeres se debe a empleos donde ya estaban concentradas las mujeres, el restante 70% corresponde a sectores donde tradicionalmente se empleaban pocas mujeres (Pages, 2009: 140). Entonces, se puede afirmar que la integración de las mujeres latinoamericanas al mercado de trabajo refleja significativos cambios en la participación tradicional de las mujeres, puesto que se incorporaron de forma mayoritaria a sectores donde antes estaban ausentes.

A pesar de estos progresos, en general, la segregación laboral de las mujeres es una característica que se ha mantenido presente y de acuerdo a algunas estimaciones podría ser la más alta del mundo (Blau y Ferber, 1992; Deutch y otros, 2005). Se estima también que la segregación ocupacional es todavía mayor en mujeres con los más bajos niveles de educación (Deutsch y otros, 2005), lo que reforzaría las limitaciones de la efectiva integración laboral de los grupos más vulnerables.

El problema de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ya no tiene que ver con su “inclusión”, es decir con la necesidad de que puedan integrarse al mercado de trabajo de manera efectiva. El problema más bien tiene que ver con la forma en que se integran, los tipos de empleo en los que tienden a concentrarse, las características asociadas a la calidad de estos empleos y las posibilidades de movilidad laboral “hacia arriba”, es decir avanzar en la escalera ocupacional para acceder a mejores oportunidades laborales.

Mientras el trabajo de cuidado siga siendo asumido de manera casi exclusiva por las mujeres, y mientras el Estado no asuma la necesidad de democratizar las tareas de cuidado en la sociedad en su conjunto, la participación de las mujeres en espacios laborales estará siempre condicionada por la necesidad de conciliar su vida laboral con las demandas de cuidado de su familia.



# 2

## SEGUNDA PARTE: LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN BOLIVIA

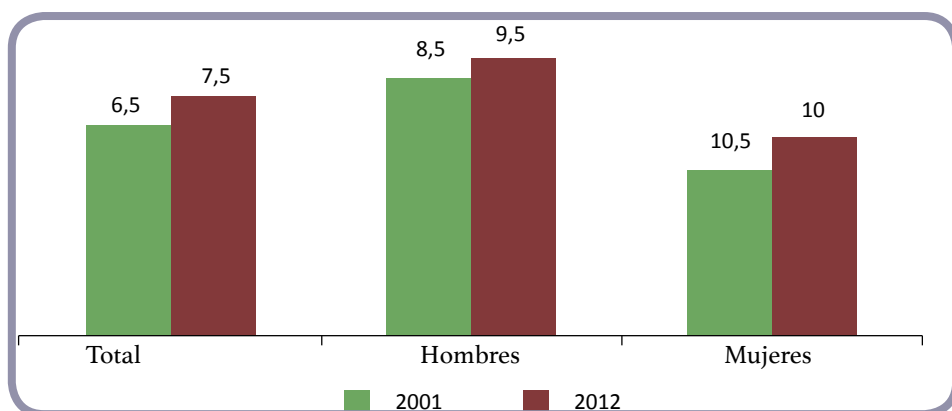




## 2.1 TENDENCIAS Y CAMBIOS EN LA TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN

Bolivia es uno de los países latinoamericanos con las más bajas tasas de participación laboral para las mujeres (Ganculi, 2014). Los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2012 demuestran que la tasa de participación laboral, en general, y la de las mujeres, en particular, han aumentado en casi diez puntos en los últimos diez años (Gráfico 2); sin embargo, la participación de las mujeres sigue siendo inferior a la de los varones. En 2012, la brecha de participación laboral en Bolivia alcanza los 20 puntos (49,5 y 69,7) y su reducción en la última década no es significativa, lo que demuestra la gran distancia todavía en la efectiva integración de las mujeres al mercado de trabajo.

Gráfico 2  
Bolivia: Tasa de participación laboral (2001-2012)



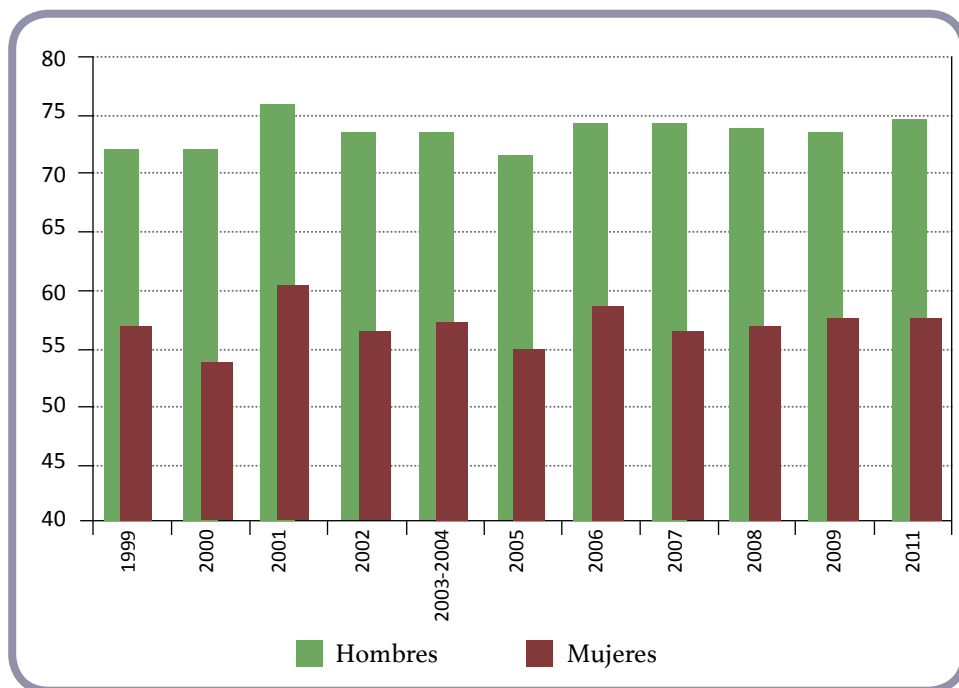
Fuente: Elaboración propia basada en los censos nacionales 2001 y 2012.

Utilizando la información de las encuestas de hogares se puede evaluar los cambios de este indicador en poblaciones urbanas a lo largo de la última década. Como se puede observar en el Gráfico 3, la tasa de participación laboral en Bolivia es y ha sido siempre menor entre las mujeres que entre los hombres: 51% en mujeres y 69,5% en varones del sector urbano en 2011<sup>6</sup>. Con relación al promedio latinoamericano

<sup>6</sup> La diferencia de este indicador con relación al estimado por los datos del censo revela que la participación laboral de las mujeres en el área urbana es un poco más alta que en el área rural.

que llega al 53%, la participación laboral de las mujeres bolivianas es menor en dos puntos, lo que refleja que están menos integradas al mercado de trabajo que en el resto de la región

**Gráfico 3**  
**La brecha de género en la fuerza de trabajo (1999-2011)**



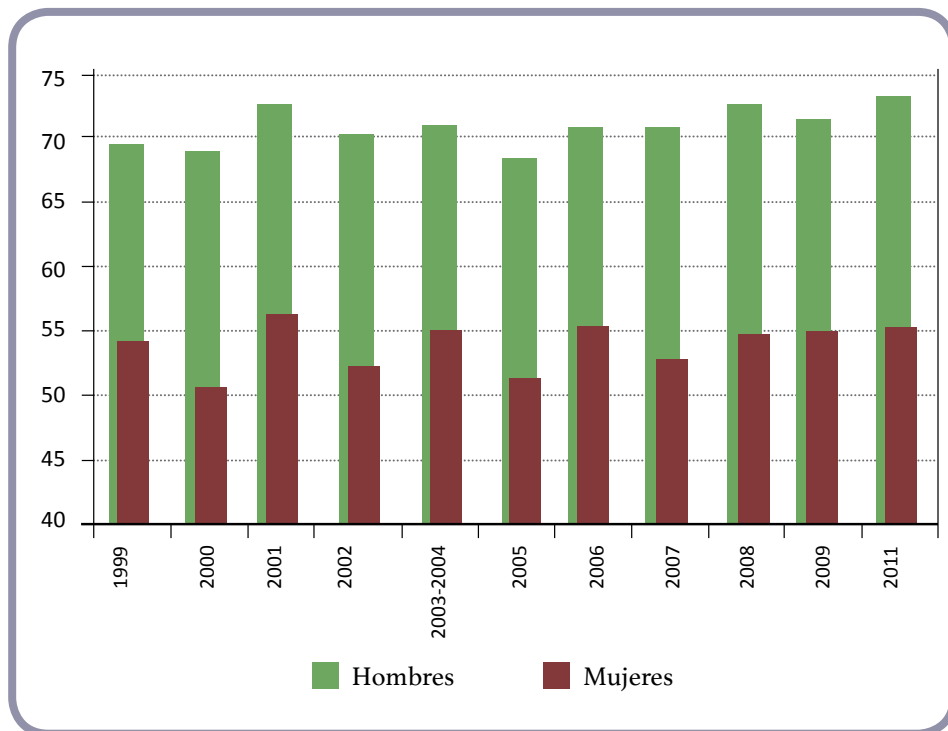
Fuente: Mecovi, 1999-2011.

Estas observaciones coinciden con algunos estudios realizados sobre las tendencias generales de empleo en Latinoamérica (Ganculi, 2014), que identifican a Bolivia como uno de los países donde no hay un incremento significativo de la participación laboral de las mujeres en las últimas dos décadas.

La misma tendencia se observa en la tasa de ocupación, definida como la razón entre la población efectivamente ocupada y la población en edad de trabajar. Como se puede observar en el Gráfico 4, a lo largo de la última década este indicador no sufre cambios significativos y en 2011 el nivel de ocupación entre las mujeres sigue siendo menor al de los varones (48,5% y 69,5% respectivamente).



**Gráfico 4**  
**La brecha de ocupación entre hombres y mujeres (1999-2011)**



Fuente: Mecovi, 1999-2011.

¿Qué se puede concluir de estas tendencias? Una primera conclusión es que en Bolivia a lo largo de la última década no se han observado cambios significativos en la fuerza de trabajo y tampoco en los niveles de ocupación. La brecha en ocupación entre hombres y mujeres se mantiene y, por lo tanto, en Bolivia siempre hubo y continua habiendo menos mano de obra femenina disponible para trabajar y menos mujeres trabajando. Con relación al promedio latinoamericano (Pages, 2010), Bolivia todavía carece de avances significativos en la mayor integración laboral de las mujeres.

Sin embargo, esta conclusión puede ser engañosa, porque refleja la subestimación de la participación laboral de las mujeres que resulta de la forma convencional de medir fuerza de trabajo y ocupación. En efecto, en Bolivia el hecho de que tanto

la fuerza de trabajo y la ocupación entre las mujeres sea mucho menor que entre los hombres se explica sobre todo por la forma en que se define a la población económicamente activa y ocupada. Es decir, las “amas de casa” son incluidas dentro de lo que se conoce como población inactiva<sup>7</sup> y, por lo tanto, no cuentan en la estimación de fuerza de trabajo ni de población ocupada, que es parte de la PEA. Esta forma de medir la fuerza laboral y la ocupación subestima el grado de participación económica de las mujeres en sociedades como la boliviana, donde ellas continúan asumiendo de manera casi exclusiva las tareas de reproducción y de cuidado de las familias (Jiménez, 2010 y 2011; Salazar, 2010).

La brecha de fuerza de trabajo y participación laboral entre hombres y mujeres refleja que en Bolivia aún no hay avances en la democratización de las tareas de reproducción y de cuidado, y que una parte importante de la fuerza laboral (cerca del 50% en 2011) se dedica de forma casi exclusiva a estas tareas.

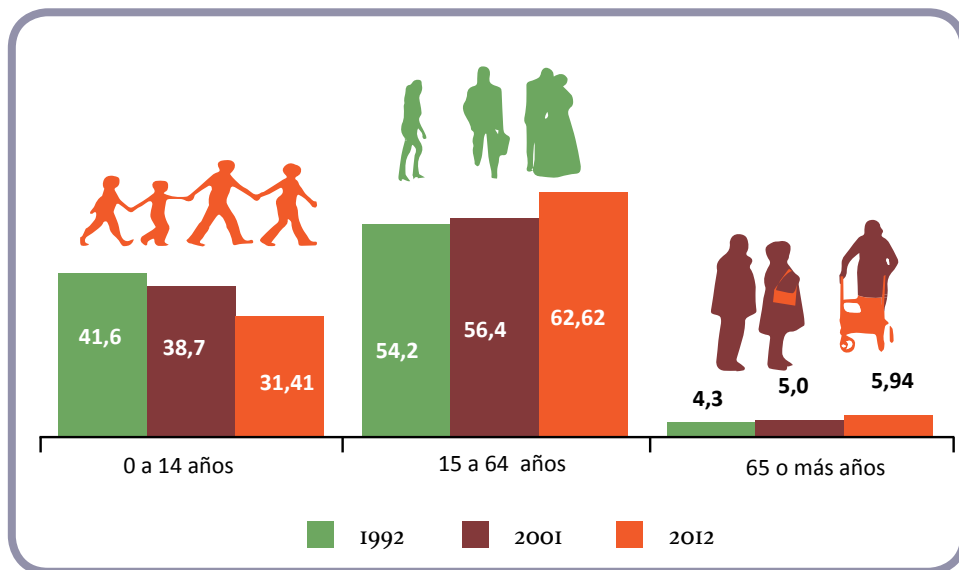
## 2.2 LA TASA DE OCUPACIÓN Y EL CICLO DE VIDA

Bolivia está pasando de ser una sociedad “joven” a una sociedad “madura”. Queda todavía mucho tiempo antes de que el país adquiera las características de las sociedades viejas de Europa occidental, donde la población de la tercera edad representa un porcentaje muy significativo de la población total. Tal vez es más apropiado decir que la población boliviana está en tránsito hacia una población madura y que esto representa una ventana de oportunidad demográfica en la que la PEA aumenta, por lo que deberían incrementarse las tasas de la fuerza laboral dando lugar a la generación de ingresos y ahorros de la población en su conjunto. Esta ventana de oportunidad demográfica puede impulsar el crecimiento productivo de una economía si al mismo tiempo crecen las oportunidades de empleo y existen los mecanismos para asegurar las crecientes necesidades de una población madura. El incremento de la PEA también dará lugar a que en el futuro aumente la población de la tercera edad y que, por lo tanto, haya mayor demanda en servicios de salud y en la provisión de rentas de vejez. En consecuencia, la oportunidad demográfica tiene que asegurar la generación de rentas que incrementen y mejoren los servicios de salud, y que aseguren el acceso a pensiones a una creciente población de la tercera edad.

---

7 La categoría “amas de casa” incluye también a niñez, personas incapacitadas y de la tercera edad.

Gráfico 5  
Los cambios demográficos de la población boliviana



Fuente: INE, 2014.

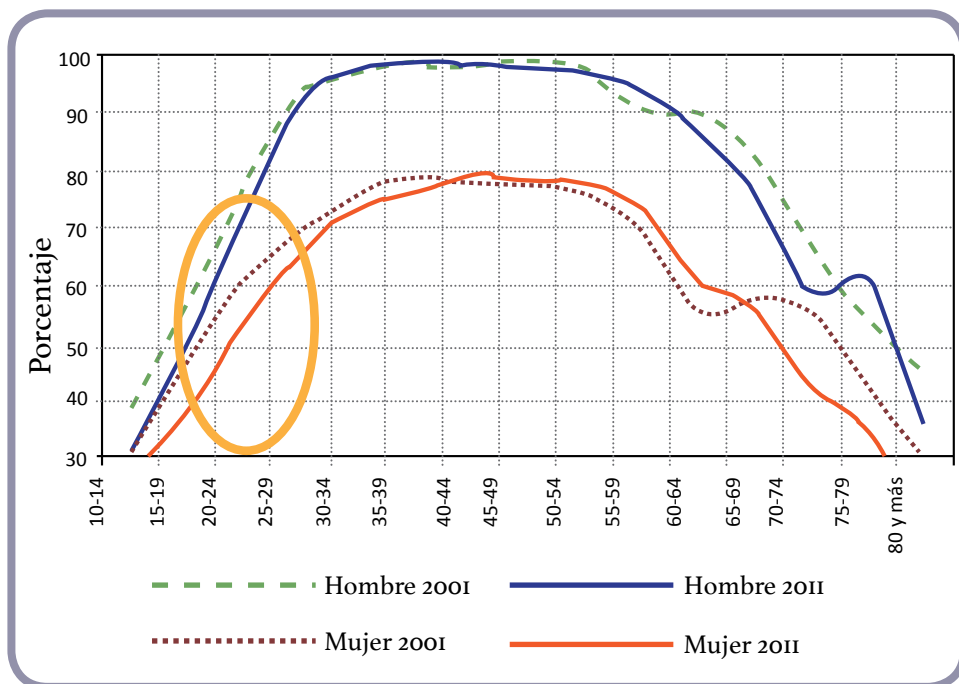
Los recientes datos del censo 2012 confirman la transición de la población boliviana hacia una sociedad madura (Gráfico 5). En los últimos 20 años la población menor a 14 años ha disminuido de manera paulatina, mientras que la población mayor a los 65 años ha crecido, aunque no de manera significativa. La población que sí registra aumentos importantes es la PEA, situada entre los 15 y los 64 años, y que representa la fuerza de trabajo potencial de la economía.

La forma en que este grupo poblacional se integre al mercado de trabajo depende de las efectivas oportunidades que este le brinde; pero también obedece a reformas institucionales y sociales que garanticen no solo que estas oportunidades sean “de calidad”, sino que también propicien cambios en las percepciones, actitudes y prácticas de democratización de las tareas de reproducción y de cuidado. Por lo tanto, las diferencias de género reflejadas en la forma en que mujeres y hombres entran al mercado de trabajo son importantes.

La tasa de participación y ocupación está en función al ciclo de vida, ya que tanto la oferta de mano de obra como la efectiva participación laboral (ocupación) cam-

bian a lo largo de la vida. En teoría, se esperaría que los niveles de ocupación suban a medida que las personas llegan a ser parte de la PEA (30 a 55 años), para luego disminuir reflejando la reducción en la participación laboral a medida que entran a formar parte de la población pasiva.

**Gráfico 6**  
**Cambios en la brecha en ocupación a lo largo del ciclo de vida**



Fuente: Elaboración propia basada en Mecovi, 2001 y 2011.

¿Hasta qué punto se observa esta tendencia en la población ocupada en Bolivia? La tasa de ocupación promedio para la población urbana boliviana con relación al ciclo de vida muestra que se cumple la tendencia esperada, tanto para hombres como para mujeres (Gráfico 6). Es decir que la ocupación es menor entre los jóvenes (entre 10 y 14 años) y entre la población de la tercera edad (mayores a 65 años). Las tasas de ocupación suben paulatinamente a medida que la fuerza de trabajo entra a formar parte de la PEA, para luego bajar cuando la población envejece.

Llama la atención la brecha entre el ciclo de participación laboral de hombres y el de mujeres. Pese a que ambos grupos entran al mercado de trabajo al mismo tiempo, los niveles de ocupación de las mujeres siempre son menores a lo largo de todo su ciclo de vida. Esta brecha es más profunda todavía en el período de mayor productividad de la mano de obra, es decir entre los 30 y 55 años.

Los menores niveles de ocupación de las mujeres al inicio y al final del ciclo de vida pueden explicarse por las obligaciones impuestas a las mujeres para asumir casi exclusivamente las tareas de cuidado de la familia. En la primera parte del ciclo de vida, como hijas, ayudan con el cuidado de los hermanos y al final, como abuelas, se hacen cargo de los niños y niñas para facilitar la participación laboral de las mujeres más jóvenes de la familia.

Si comparamos las tendencias del ciclo de vida entre 2001 y 2011 (Gráfico 6) encontramos que estas brechas se mantienen; se puede concluir entonces que no hay cambios significativos en la forma en que tanto hombres como mujeres participan en actividades laborales a lo largo de su vida. Lo que sí puede observarse son pequeños cambios de las pendientes y puntos de inflexión en los niveles de ocupación a lo largo del ciclo de vida de las mujeres. Así, y con relación al 2001, en 2011 hay menos mujeres ocupadas en ambos extremos del ciclo de vida. Es decir, hay menos mujeres “jóvenes” (menores a 20 años) que entran al mercado de trabajo y hay menos mujeres “de la tercera edad” (mayores a 65 años) que se encuentran trabajando. ¿Cómo pueden interpretarse estos cambios?

Las tendencias estimadas en la última década sugieren que las mujeres en Bolivia están postergando un poco más su entrada al mercado de trabajo y tienden a salir un poco más temprano. Esta reducción en la tasa de ocupación de las mujeres al inicio y al final del ciclo de vida parecería compensarse con un incremento de su participación en los años de mayor productividad, específicamente entre los 45 y los 60 años (Gráfico 6). Se debe notar que los cambios identificados son reducidos y a partir de estas observaciones no se podría concluir que, en efecto, está cambiando el patrón de inserción laboral de las mujeres a lo largo del ciclo de vida.

Una interpretación preliminar podría articular estos cambios al incremento de la cobertura en educación de las mujeres. Es decir, el hecho de que en los últimos diez años las mujeres tarden un poco más en entrar al mercado de trabajo se puede explicar —por lo menos parcialmente— por su mayor inversión en formación de capital humano. Pasar más tiempo en el colegio e ingresar a centros de formación laboral, incluyendo la universidad, implica postergar la entrada al mercado de tra-

bajo. Por otro lado, la relativa temprana salida del mercado laboral de las mujeres parece reflejar muchos factores, desde un impacto de las normativas en relación con la edad de jubilación, hasta la reducción de oportunidades laborales para mujeres más allá de los 60 años.

En definitiva, lo encontrado es solo una tendencia, cuyas causas y consecuencias tendrán que ser estudiadas con información de largo plazo.

## **2.3 LAS CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO ABIERTO**

En general, el desempleo abierto es y ha sido siempre mayor entre las mujeres que entre los varones. Un reciente estudio en Latinoamérica estima que, en promedio, el desempleo entre las mujeres adultas en América Latina (entre 25 y 64 años de edad) fue del 6,3% en 2009 (Pagés, 2010: 21), aproximadamente la misma tasa registrada para Bolivia.

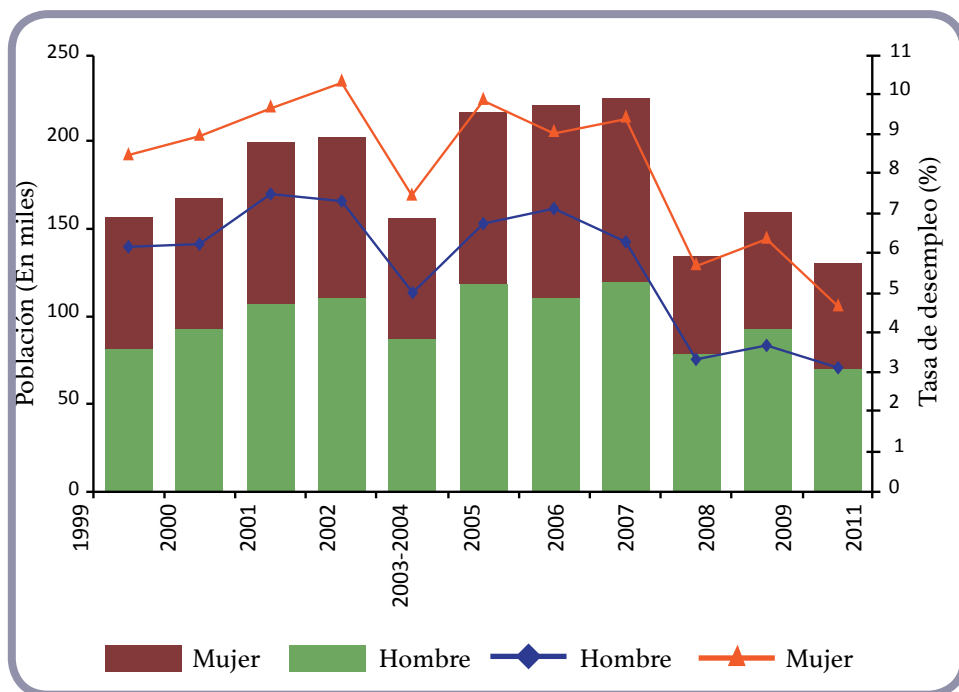
La evolución de la brecha del desempleo por género estimada para Bolivia se presenta en el Gráfico 7. En general, se observa una disminución en la tasa de desempleo abierto, que se reduce desde el 8,5% en 2001 al 3,8% en 2011. La brecha del desempleo entre hombres y mujeres a lo largo de esta década se mantiene; es decir, siempre hubo más mujeres desempleadas que hombres. Esto persiste en 2011 cuando el desempleo abierto entre las mujeres llega al 4,74%, mientras que entre los varones la tasa es del 3,13%.

De acuerdo a estas estimaciones, la brecha del desempleo por género estimada para Bolivia es del 1,61%, muy por debajo de la estimada para Latinoamérica que en 2011 llega al 2,6%. ¿Se puede interpretar esto como una mejora en los niveles de desigualdad por género en Bolivia?

En realidad la menor brecha en el desempleo estimada para Bolivia puede reflejar varios aspectos, incluyendo el hecho de que en Bolivia el subempleo o desempleo disfrazado es un indicador mucho más relevante que el desempleo abierto. En efecto, las relativamente bajas tasas de desempleo abierto en Latinoamérica, en general, y en Bolivia, en particular, demuestran que la tasa del desempleo abierto no es un buen indicador del desempeño del mercado de trabajo. Los menores niveles encontrados en países como Bolivia reflejan sobre todo el hecho de que

para la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras el desempleo abierto no es una opción. El desempleo disfrazado, es decir el empleo en trabajos precarios, inestables y con bajos niveles de productividad es la única alternativa que tienen.

**Gráfico 7**  
**La evolución de la brecha del desempleo entre hombres y mujeres**



Fuente: Mecovi, 2001 y 2011.

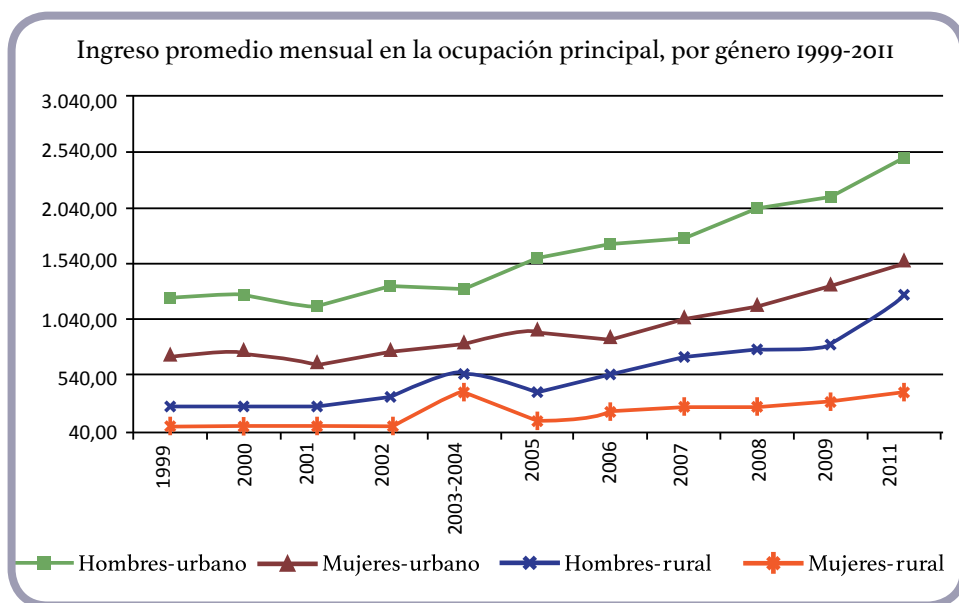
## 2.4 LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA EN LOS INGRESOS

En Latinoamérica, las mujeres ganan menos que sus homólogos varones. Un reciente estudio estima que, en promedio, los hombres en Latinoamérica ganan un 10% más que las mujeres. Comparando a hombres y mujeres de la misma edad y del mismo nivel de educación, la brecha de ingresos de las mujeres aumenta del 10% al 17%; esto demuestra que en la región los hombres ganan más que las mujeres, independientemente de la edad, del nivel de educación, del tipo de empleo (por

cuenta propia, empleador y empleado) y del tamaño de la empresa. Según este estudio, solo las mujeres de áreas rurales perciben, en promedio, lo mismo que sus homólogos varones (Pagés, 2010: 22).

¿Hasta qué punto esta tendencia está presente en la evolución de los ingresos entre hombres y mujeres en Bolivia? El Gráfico 8 presenta un resumen de la evolución de los ingresos nominales en los sectores urbano y rural en Bolivia. Una primera observación es la tendencia al incremento de los ingresos, que es notoria a partir de 2005, y que se confirma con resultados publicados hace poco: entre 1999 y 2011 los ingresos reales de las personas crecieron a un ritmo anual del 3,2%, lo que en términos acumulados representa un aumento del 45% (Revela, 2015).

**Gráfico 8**  
**La evolución de los ingresos en Bolivia**



Fuente: Mecovi, 1999-2011.

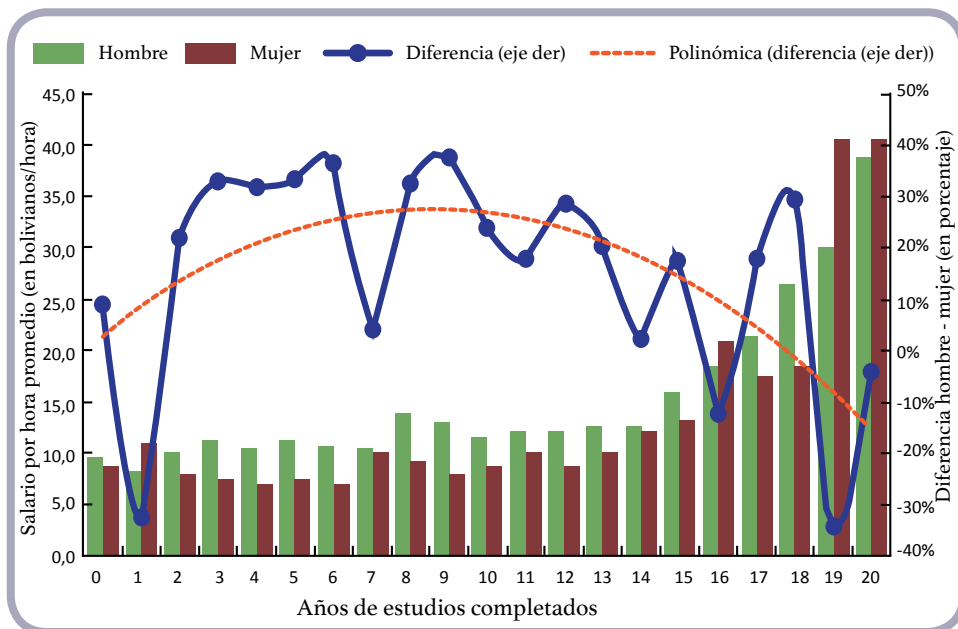
La evolución de los ingresos nominales durante este periodo refleja dos importantes resultados. Por un lado, las estimaciones demuestran la presencia de una significativa brecha en los ingresos entre hombres y mujeres. En 2011, en las poblaciones urbanas de Bolivia los hombres ganan 15% más que las mujeres, de



manera que las diferencias en los ingresos en Bolivia son mayores a las encontradas en promedio en Latinoamérica. La otra característica fundamental es que además existen diferencias significativas entre los ingresos promedio de poblaciones urbanas y los de poblaciones rurales; en oposición a lo encontrado en otros países latinoamericanos (Pagés 2010), en Bolivia las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en poblaciones rurales son también importantes. La más alta brecha de ingresos se encuentra entre los promedios estimados para mujeres trabajadoras rurales y hombres trabajadores urbanos. En promedio, un trabajador urbano gana 50 veces más que una trabajadora rural.

La más reciente estimación sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres (Yáñez, 2015) refleja que en 2012 el salario promedio por hora de los hombres era entre el 20% y 40% más alto que el de las mujeres, teniendo ambos un mismo nivel educativo (Gráfico 9). Es importante notar que la brecha disminuye en los niveles de educación más altos e incluso tiende a revertirse, de manera que a mayores niveles de educación, mayor igualdad en los salarios entre hombres y mujeres.

Gráfico 9  
La brecha salarial en Bolivia (2012)



Fuente: Yáñez, 2015.

## **2.5 EDUCACIÓN: ¿HASTA QUÉ PUNTO MAYOR EDUCACIÓN SE TRADUCE EN MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES Y MAYORES INGRESOS?**

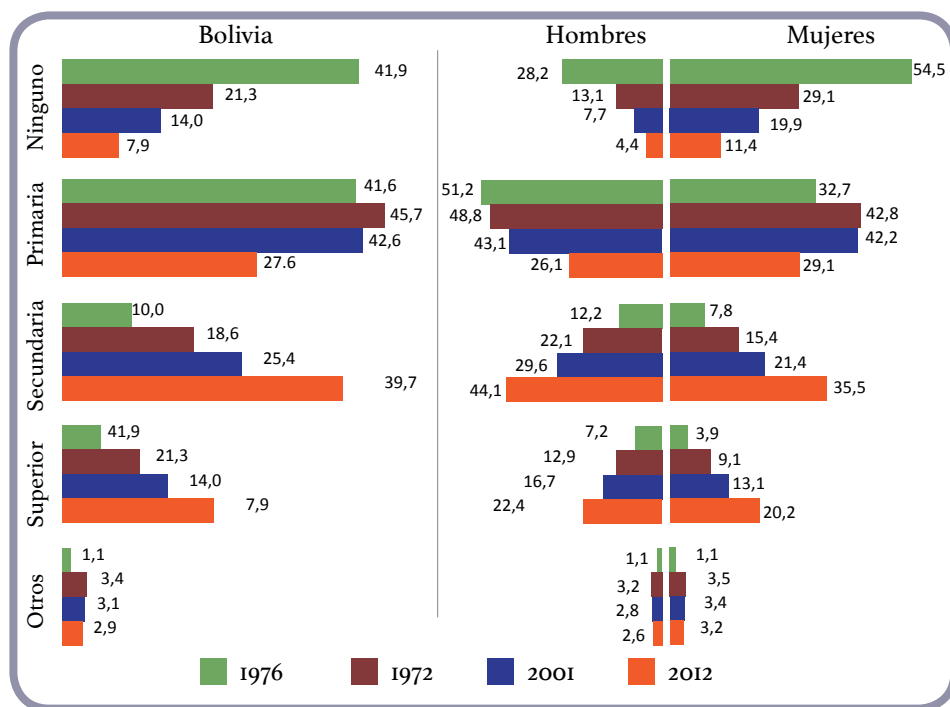
Desde la teoría económica, la forma de lograr exitosas transiciones en el mercado de trabajo es a través de la acumulación de capital humano, es decir mediante la inversión en educación, capacitación y otras formas de incrementar las destrezas laborales. Desde esta perspectiva, la educación es uno de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

Para comenzar, es importante hacer énfasis en los avances de la educación que se han logrado en Bolivia en los últimos diez años (Gráfico 10). En primer lugar, se observa una reducción significativa del porcentaje de mujeres sin escolaridad: del 19,9% en 2001 al 11,4% en 2012. Aun así, en 2012 las mujeres duplican en cantidad a los hombres no escolarizados, lo que revela una gran desventaja que caracteriza a más del 10% de mujeres que participan en el mercado de trabajo. Los avances en educación no han logrado cerrar las brechas de género y Bolivia sigue siendo uno de los pocos países latinoamericanos donde, en promedio, las mujeres siguen ingresando al mercado de trabajo con niveles de capital humano mucho más bajos que los varones (Ganguli, 2014).

La población de hombres y mujeres que solo ha concluido primaria ha descendido y esta reducción parece haberse compensado con un incremento de hombres (44%) y mujeres (35,5%) que han completado su educación secundaria, es decir que participan en el mercado de trabajo con el título de bachiller. Esto refleja un significativo cambio respecto a lo observado en décadas pasadas, cuando la mayoría de las y los trabajadores solo habían culminado la educación primaria.

Es interesante notar que en el nivel de educación superior las diferencias de género se reducen de manera significativa hasta acercarse a la paridad. De hecho, en 2012 se estima que el 20,2% de las mujeres tiene un grado de educación superior concluido frente al 22,4 de los varones.

Gráfico 10  
Bolivia: Los avances en educación (1976 – 2012)

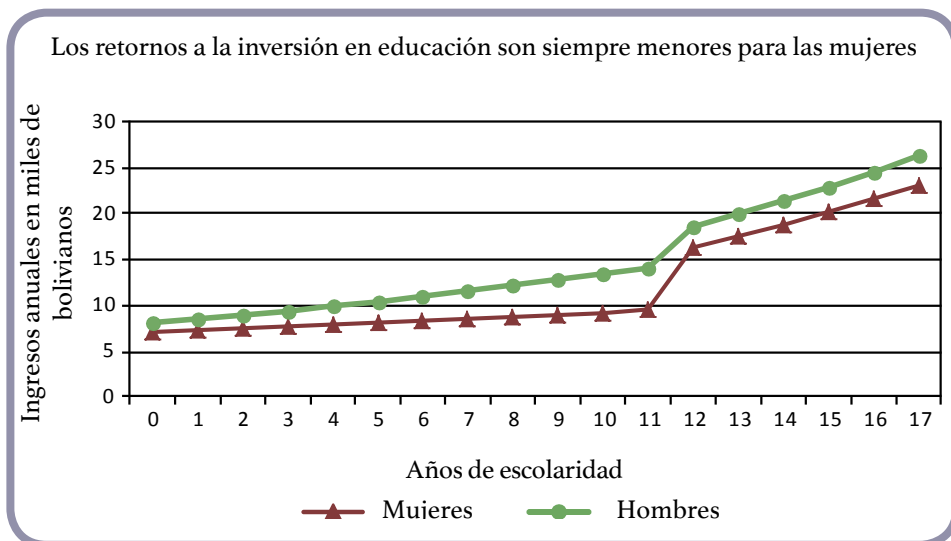


Fuente: INE, 2014.

¿Hasta qué punto la educación mejora las oportunidades laborales y los ingresos en Bolivia? Muchos estudios sobre empleo, educación e ingresos han demostrado que existe una relación entre mayores niveles de educación, mejores oportunidades de empleo y mayores ingresos (Yáñez, 2012). Sin embargo, la relación no necesariamente se cumple en todos los grupos ocupacionales, ni para hombres y mujeres por igual. Un estudio del 2006 (Jiménez E., 2009) ha encontrado que en cualquier nivel de educación, los retornos en educación de las mujeres son más bajos que los de los hombres (Gráfico 11). En promedio, la inversión en un año de educación para las mujeres se refleja en un incremento del 2,6% en sus ingresos, mientras que para los hombres este aumento llega al 5,1%.

Otra observación importante es que los retornos no son continuos y hay un umbral a partir del cual mayor educación parece traducirse efectivamente en mayores ingresos. Por debajo del umbral, no hay impactos significativos.

**Gráfico II**  
**Los retornos a la inversión en educación**



Fuente: Jiménez, E., 2006.

Una reciente estimación sobre ingresos y nivel de educación (Yáñez, 2015) demuestra que la diferencia salarial entre una persona con 20 años de educación y otra con 5, 8 o 10 es tan solo de 2,5 veces<sup>8</sup>. De acuerdo al autor, esto refleja las últimas regulaciones laborales implementadas, lo que incluye topes salariales en el sector público e incrementos inversamente proporcionales (Yáñez, 2015).

Al parecer, las diferencias en los ingresos han disminuido, en particular en los extremos de la distribución y entre diferentes niveles de educación (Jiménez W., 2014; Revela, 2015; Yáñez, 2013; Wanderley, 2015). En 2015 se puede observar un patrón de menor desigualdad salarial entre trabajadores calificados y no calificados, un reflejo de que aun cuando en promedio los ingresos aumentaron para todos, la proporción de este incremento es mayor para trabajadores no calificados que para aquellos calificados.

De acuerdo a un estudio (Jiménez, W., 2014), hay dos posibles causas que explican este hecho. Por un lado, podría ser que el mercado de trabajo ha perdido la

8 Ver Gráfico 9.

capacidad de distinguir la productividad de los trabajadores y, por lo tanto, los ingresos no reflejan las diferencias en productividad laboral. Otra explicación radica en el hecho de que el rol de la educación haya, efectivamente, disminuido la capacidad de señalar la productividad. En ambos casos, se podría concluir que en la actualidad solamente la inversión en educación no parecería garantizar el acceso a mejores oportunidades laborales y a mayores ingresos.

Sin duda estas tendencias deberán analizarse con mayor profundidad y a lo largo del tiempo. En todo caso, resulta preocupante que los avances en educación logrados en la última década no se estén traduciendo en mejoras en la calidad de vida de los trabajadores, en general, y de las mujeres, en particular. Los logros en educación obtenidos por las mujeres en la última década no se están traduciendo en mejoras en los salarios de las mujeres.



# 3

## **TERCERA PARTE: LA VULNERABILIDAD, SEGREGACIÓN E INFORMALIDAD DEL EMPLEO**





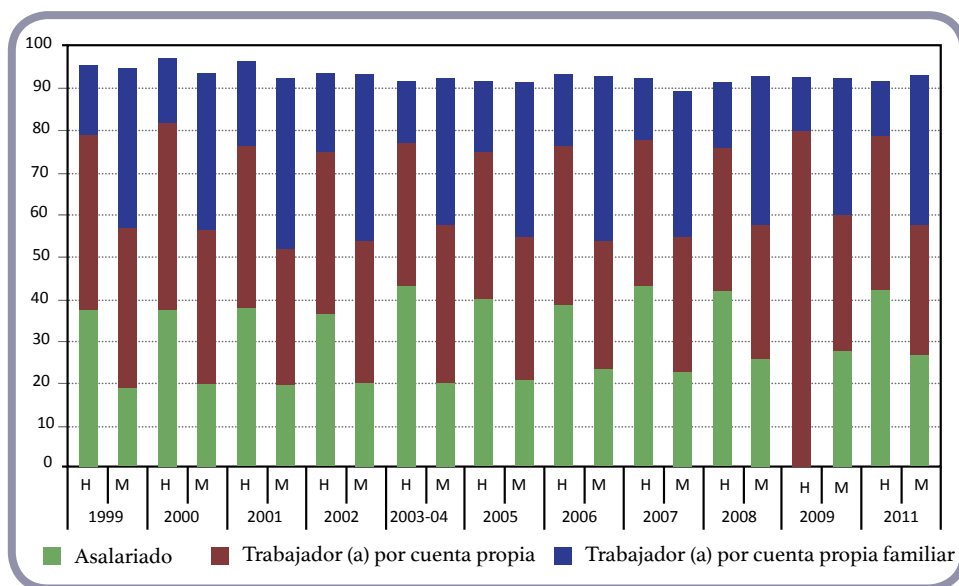


### 3.1 LAS CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FAMILIAR Y POR CUENTA PROPIA

Una forma de analizar el grado de vulnerabilidad en el empleo es diferenciando el empleo por cuenta propia y el empleo como trabajador familiar (sin remuneración) del empleo asalariado. El supuesto es que en un contexto donde los empleos como trabajador familiar y por cuenta propia son, por lo general, de “sobrevivencia”, el empleo asalariado está asociado a mayor estabilidad laboral y menor vulnerabilidad económica (OIT, 2012).

En los últimos diez años en Bolivia el empleo asalariado se ha elevado en unos cinco puntos (Gráfico 12). La brecha del empleo asalariado entre hombres y mujeres se ha mantenido casi constante. Así, mientras que en 1999 el 37% de los varones tenían empleos asalariados, en 2011 este porcentaje sube al 42%. De igual manera, el empleo asalariado entre las mujeres sube del 19% al 27% en este mismo periodo. Sin embargo, en 2011 el empleo asalariado sigue siendo menor entre las mujeres.

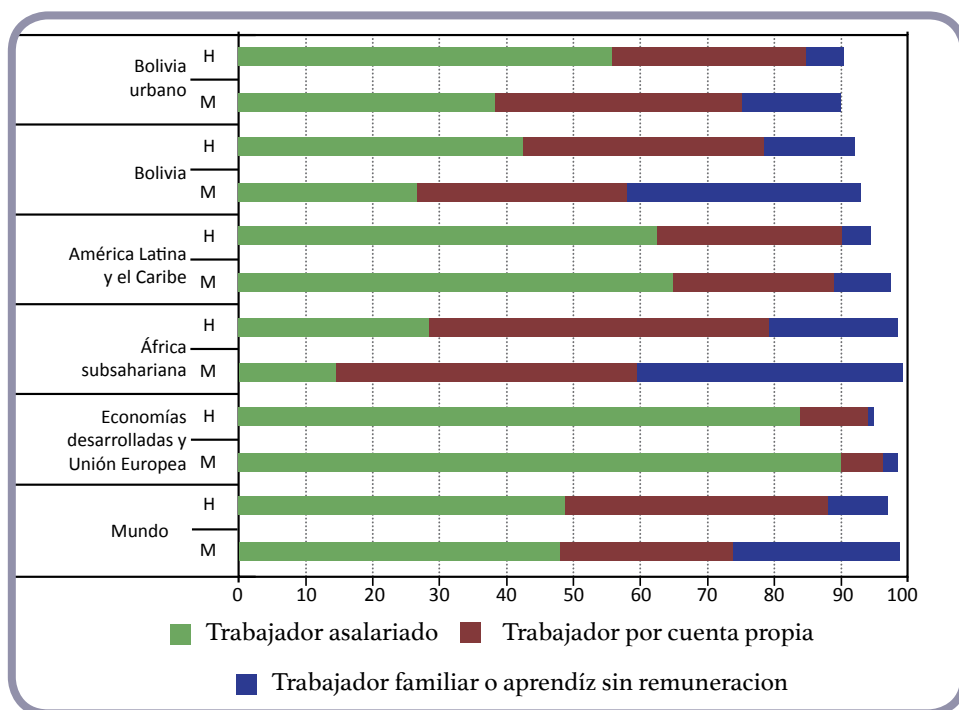
Gráfico 12  
Evolución del empleo asalariado por género en Bolivia (1999-2011)



Fuente: Mecovi, 1999-2011.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es mucho más representativa como “trabajadoras familiares o aprendices sin remuneración”. Así, en 2011, más de un tercio de las mujeres ocupadas (35%) se encuentran empleadas bajo esta categoría que, seguramente, incluye el trabajo de las pequeñas y medianas empresas familiares que dependen de la mano femenina, familiar y no remunerada. Todo esto confirma que en Bolivia el ámbito del empleo “familiar” representa el mayor campo de ocupación de las mujeres.

**Gráfico 13**  
**La participación del empleo asalariado, por cuenta propia y familiar por regiones (2012)**



Fuente: Elaboración propia y OIT, 2012.

¿Cómo estamos con relación a otras regiones geográficas? El Gráfico 13 compara las brechas por género del empleo asalariado en Bolivia con las brechas en América Latina, África, Europa y el promedio mundial. Como se puede ver, el empleo asalariado tanto para hombres como para mujeres en Bolivia se encuentra muy

por debajo del promedio latinoamericano. La brecha es mayor cuando los niveles de empleo asalariado se comparan con el promedio mundial y con el promedio en países europeos que, para 2012, llegan a cerca del 90%. Solo los promedios del África subsahariana (15%) son menores a los encontrados en Bolivia.

Es interesante notar es que, comparativamente, Bolivia no solo tiene bajos niveles salariales, sino también las más grandes brechas de empleo asalariado entre hombres y mujeres, que son incluso más pronunciadas en la población urbana. Algunos estudios enfatizan el rol del crecimiento económico sobre la reducción de las brechas del empleo asalariado entre hombres y mujeres (OIT, 2012). Es decir, a mayor crecimiento económico, mayor empleo asalariado y menor la brecha de género. En general, en el ámbito mundial se puede observar esta tendencia. Esto se confirma en los casos de Latinoamérica y Europa donde esta brecha no solo se ha cerrado, sino que el empleo asalariado entre las mujeres es ahora mayor al de los hombres. (Gráfico 13).

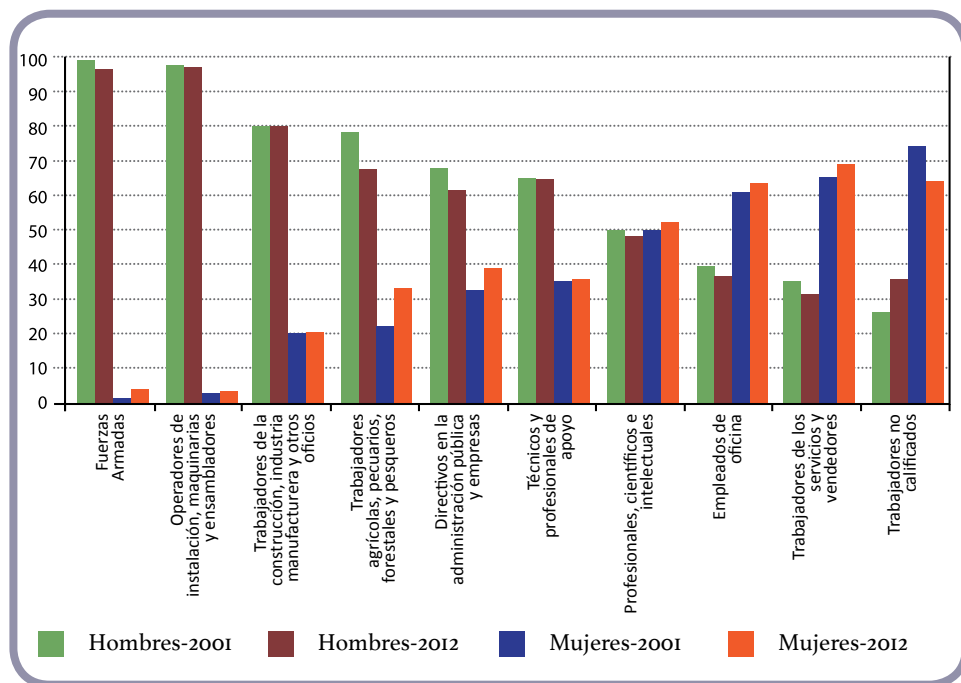
### 3.2 LAS TENDENCIAS A LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

En general, la elevada concentración de las mujeres en un conjunto limitado de ocupaciones sigue siendo una característica central de la estructura del empleo en Latinoamérica (Pagés, 2010). Las comparaciones internacionales sugieren que América Latina y el Caribe presentan uno de los mayores niveles de segregación ocupacional por género del mundo (Pagés, 2010). A pesar de los avances logrados por las mujeres en términos de educación y participación en la fuerza laboral, la segregación ocupacional parece no haber disminuido de manera significativa a lo largo de la última década. La segregación ocupacional en Latinoamérica es mayor entre las personas con menor nivel educativo (Pagés, 2010: 28), lo que revelaría que, en teoría, los avances en educación en las mujeres son una condición necesaria para mejorar sus oportunidades laborales y reducir la segregación ocupacional, pero no suficiente. Como ya se pudo ver, hay un umbral para que la mayor educación se traduzca de forma efectiva en mejores oportunidades laborales y mayores ingresos. En el caso de Bolivia, el umbral es el de la educación superior, solo en este nivel disminuye la brecha de ingresos entre hombres y mujeres.

La concentración de mujeres en ocupaciones que pueden ser caracterizadas como “tradicionalmente femeninas”, como el servicio doméstico, la enseñanza y el

trabajo de oficina se mantiene como un obstáculo generalizado para la igualdad en el mercado laboral en Latinoamérica (Pages, 2010: 22).

**Gráfico 14**  
**Los cambios en el empleo por grupo de ocupación (2001-2012)**



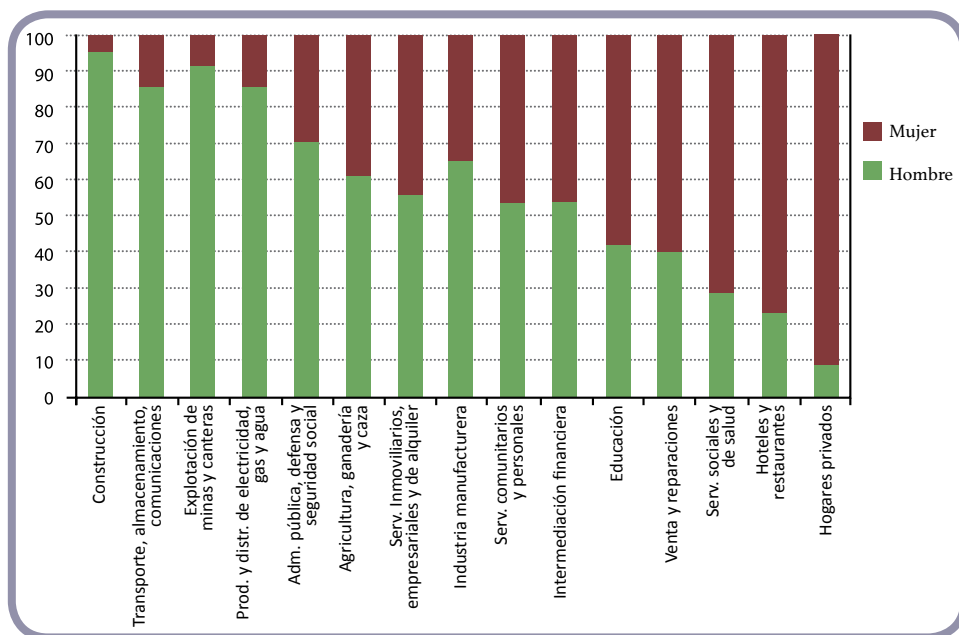
Fuente: Elaboración propia basada en los censos nacionales 2001 y 2012.

La segregación ocupacional puede ser horizontal cuando se refiere a la sobrerrepresentación de un grupo social en categorías específicas de empleo, es decir personas de un determinado grupo étnico o clase social que se encuentran altamente representadas en ciertas ocupaciones. La vertical se presenta dentro de las mismas ocupaciones y se refleja en el hecho de la presencia de “techos de vidrio” que limitan la participación de las mujeres, por ejemplo, en ciertos puestos asociados a mejores salarios y oportunidades laborales.

¿Hasta qué punto la segregación laboral por género es una característica de la estructura del empleo en Bolivia? Para poder responder a esta pregunta se ha comparado el empleo de hombres y mujeres por grupo ocupacional utilizando

los datos de los dos últimos censos nacionales (Gráfico 14). Como se puede observar, las mujeres tienden a concentrarse en los últimos grupos ocupacionales que incluyen los empleos no calificados y aquellos en servicios y ventas. Todo lo contrario se observa en el caso de los varones que se concentran en los primeros grupos de ocupación que incluyen las Fuerzas Armadas y ocupaciones con mayor calificación, tales como operadores de maquinarias, ensambladores, trabajadores en la construcción, industria y manufactura.

**Gráfico 15**  
**La concentración de las mujeres en el trabajo en el hogar, servicios y ventas (2012)**



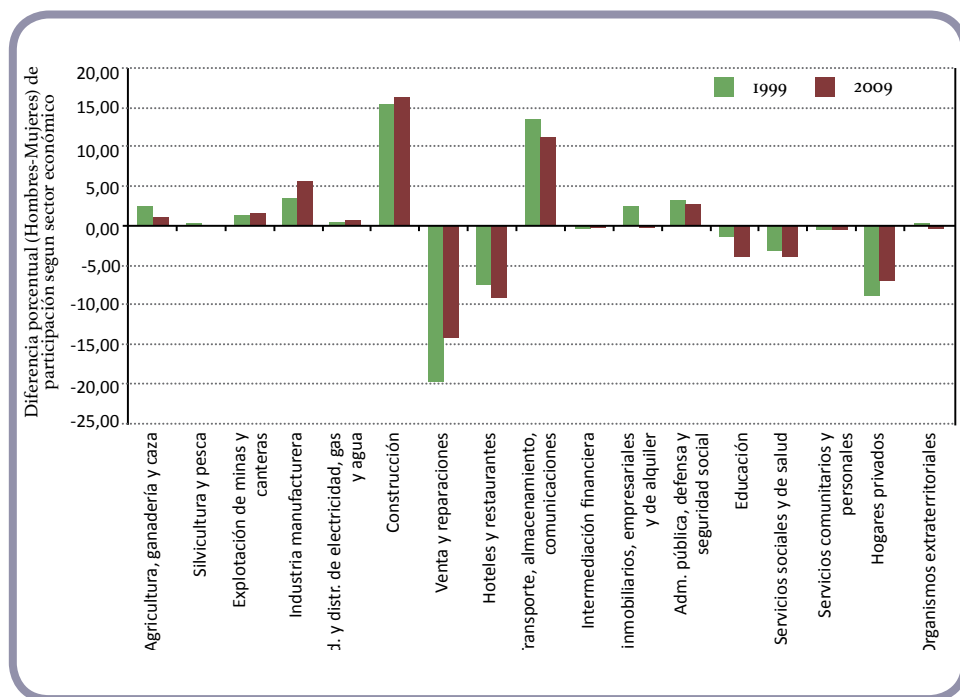
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas de hogares Mecovi.

La forma en que se agrupan tanto hombres como mujeres en ciertas ocupaciones, refleja claramente un patrón de segregación ocupacional que no ha cambiado en los últimos diez años. Llama la atención que el único espacio ocupacional donde tanto hombres como mujeres participen de igual manera es el que comprende a profesionales, científicos e intelectuales, es decir un espacio de mayor especialización, que requiere de mayor inversión en capital humano.

Finalmente, es importante notar que en la última década las mujeres han incrementado su participación en todos los grupos ocupacionales, incluyendo Fuerzas Armadas, lo que refleja un avance en su integración laboral. Es más, el único grupo ocupacional en el que se observa un decremento en la participación de las mujeres corresponde al de trabajadores no calificados (Gráfico 15).

Otra forma de explorar las posibilidades de segregación laboral es a través de la identificación de patrones de concentración en los diferentes sectores productivos. El Gráfico 16 muestra que, en 2011, en Bolivia las mujeres siguen concentradas en empleos en hogares privados (trabajadoras asalariadas del hogar), servicios y ventas, mientras que el empleo entre los varones se concentra en sectores productivos y extractivos. El 65% de los empleos en “ventas” son ocupados por mujeres, en tanto que los sectores productivos y extractivistas tienen alta participación de los varones.

**Gráfico 16**  
**Los cambios en el empleo sectorial por género (1999-2009)**



Fuente: Elaboración propia

La comparación de la ocupación sectorial a lo largo de la última década (1999 al 2009) revela que en los últimos diez años hay más mujeres incursionando en sectores que tradicionalmente habían sido ocupados por varones (Gráfico 15). Estimaciones para 2009 muestran que la participación de las mujeres en el sector de educación ha tenido un incremento significativo, mientras que la de los varones se ha reducido. Así, en 2009 las mujeres representan el 58% de los trabajadores de este sector, cuando hace diez años solo llegaban al 49%. La incursión de las mujeres en el sector salud es también importante, lo cual refleja una mayor participación de las mujeres en sectores que tienen que ver directamente con la preservación y mejora del capital humano de la sociedad (Gráfico 16).

Las mujeres también han incursionado en otros sectores no tradicionales de empleo de mano de obra, incluyendo manufactura y construcción. En 2011, ambos sectores siguen siendo de predominancia de mano de obra masculina; sin embargo, en los últimos diez años se puede observar mayor presencia de las mujeres. La incorporación de las mujeres en la manufactura y la construcción ha sido identificada en estudios de caso, lo que confirma la mayor participación de la mano de obra femenina en estos sectores productivos (CEDLA, 2014).

Un cambio importante es la creciente inclusión de las mujeres en el sector público. En 2009, representaban el 29% de los trabajadores en el sector de “Administración pública, defensa y seguridad social”, mientras que hace diez años su participación solo llegaba al 23%.

¿Qué podemos concluir de estas tendencias? Una corriente de la literatura sobre segregación laboral hace énfasis en la “feminización” de algunos empleos, por lo que llegan a ser caracterizados como “empleos de mujeres” (Doeringer y Piore, 1978). Desde esta perspectiva se acentúa la llamada “devaluación social” de algunos empleos, es decir un proceso a través del cual esos empleos son clasificados como de baja productividad, pues los asocian casi de manera natural con bajos ingresos y bajo estatus social. En Bolivia, este podría ser el caso de ocupaciones tales como “maestras” y “enfermeras,” que parecería que se han convertido en ocupaciones “de mujeres”; esta transición ha sido acompañada implícitamente de una “devaluación social”.

La mayor participación de las mujeres en educación y salud puede también interpretarse como resultado de cambios en la segregación laboral horizontal y vertical. Desde la perspectiva de la segregación horizontal, la feminización de ciertas ocupaciones, como el magisterio por ejemplo, reflejaría cambios relativos en estos

segmentos del mercado de trabajo que en los últimos años se abrieron a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, dentro de estos mismos segmentos, que ahora incluyen a más mujeres, se puede observar también la segregación vertical, pues aunque la salud se ha vuelto un sector de mayor inserción laboral de las mujeres, las ocupaciones mejor remuneradas siguen siendo un espacio de los varones. En promedio, los médicos especialistas siguen siendo en su mayoría varones, mientras que las enfermeras asistentes y otras ocupaciones de menor rango representan los espacios para las mujeres.

Los resultados explorados en los cambios ocupacionales en Bolivia revelan que, en realidad, parecen darse los tres procesos arriba mencionados. Por un lado, las mujeres parecen haberse integrado mejor al mercado de trabajo y han logrado incorporarse a sectores donde antes su participación era limitada. Sin embargo, la presencia de los llamados “techos de vidrio” parece caracterizar y limitar su presencia en estos sectores a ciertas ocupaciones y oficios. La segregación vertical explica la dificultad de ascender en la escalera ocupacional y lograr igualdad de condiciones en las posiciones mejor remuneradas y de mayor estatus social. Por último, el proceso de feminización laboral en Bolivia parece que también está asociado a una devaluación social de estas ocupaciones y de los trabajadores. Este es el caso de las ocupaciones caracterizadas como “de mujeres,” que siguen siendo consideradas de menor productividad laboral, lo que se refleja en los bajos ingresos y los bajos niveles de estatus social asociados a estos empleos.

La exploración de estos patrones de segregación y sus consecuencias requiere un análisis más profundo, basado en estudios de caso y seguimiento a los trabajadores a lo largo de su vida ocupacional. Es decir, ir más allá del estudio de datos provistos por las encuestas nacionales que no entran en mayor profundidad.

### **3.3 EL EMPLEO INFORMAL**

La categoría “informal” es una de las que más ha sido redefinida dentro de la literatura y ha dado lugar a varias y diversas interpretaciones (Goñi Pacchioni, 2014). Inicialmente fue introducida en el análisis del mercado de trabajo, como resultado de las observaciones de un reporte de misión de la OIT a Kenia que enfatizaba en la necesidad de diferenciar las actividades laborales “informales” de las “formales” asociadas a estabilidad y continuidad laboral. A partir de entonces, la tendencia fue asociar la informalidad al empleo precario y este como resultado de la poca capacidad del sector formal de generar oportunidades de empleo estables y de tiempo completo.



Hacia finales de los años noventa el debate toma un nuevo giro. El énfasis se centra en la presencia de rigideces institucionales en el sector formal y en una alta burocratización en el proceso de formalización de las empresas. Este es el enfoque “neoliberal” de la informalidad que subraya las restricciones, regulaciones y excesiva burocracia asociadas a la formalización de las actividades laborales. Desde esta perspectiva, gran parte del empleo en el sector informal es una “opción” más efectiva que el empleo formal, caracterizado por altos costos de transacción y bajos retornos a la creatividad e iniciativa individual (Cunningham, 1998; Maloney, 1999 y 2000, Perry et al., 2007).

Una de las recientes contribuciones sobre empleo informal en Latinoamérica identifica dos formas de empleo informal, que resultan de dos procesos claramente diferenciados: (1) la exclusión y (2) la “salida” o *exit*<sup>9</sup> (Perry, G., 2007). El empleo informal por exclusión es aquel que se refleja en trabajos precarios, fuera de la regulación laboral y cuya mano de obra se encuentra excluida, por decir así, de un sector de empleo al que quisieran pertenecer. Por otro lado, existen otros empleos que también pueden ser inestables y precarios, pero de manera contraria a los trabajadores “excluidos” estos decidieron “salir” (*exit*) del sector formal, precisamente porque en la informalidad encuentran mayores oportunidades a sus limitaciones (necesidad de flexibilidad laboral, altos costos de transacción, reducido capital, etc.). Es importante notar que la permanencia en la informalidad, en el segundo caso, puede traducirse en mejores oportunidades económicas, como en el caso de muchos de los pequeños y medianos empresarios informales que prefieren evadir los “costos de la formalidad” y se benefician de bajos impuestos, por ejemplo.

La permanencia en la informalidad, como resultado de la “salida” del sector formal, puede también estar asociada a la precariedad y vulnerabilidad económica y, por lo tanto, esta alternativa no representa una “opción” deseada, es más bien la única alternativa para algunos trabajadores. Este es el caso de las mujeres sobre todo, que tienen obligaciones de cuidado de hijos y la necesidad de asegurar un mínimo de ingresos. En un contexto donde se asume como “natural” que sean las madres las responsables directas de las tareas del cuidado y donde se ha avanzado muy poco en la construcción de una institucionalidad laboral que no penalice la maternidad, el único camino para una gran mayoría de mujeres trabajadoras es encontrar espacios flexibles de empleo. Por lo tanto, su “salida” de la formalidad no es una “decisión racional”, que resulta de poder escoger entre varias alternativas, es más bien una condición de facto que debe ser asumida.

---

9 Tomado por Perry del trabajo de Hirshman en los años setenta. *Exit, Voice and Loyalty*.

¿Qué tan informal es el empleo en Latinoamérica y en Bolivia? Un reciente estudio estima que en la región andina el empleo informal llega al 70% de la fuerza de trabajo ocupada (Goñi Pacchioni, 2014: 76). Los menores niveles de informalidad están en Colombia y Venezuela, donde alcanza aproximadamente al 60% de la población ocupada. Bolivia, en este informe, está situado como el país con los más altos niveles de informalidad laboral, con un 86% para 2012 (Goñi Pacchioni, 2014: 78).

El debate sobre informalidad en el mercado de trabajo en Bolivia tiene resultados mixtos. Por un lado, se enfatiza la relación entre informalidad y precariedad, lo que se refleja en la orientación de algunas políticas públicas hacia la “formalización” del sector informal. Por otro lado, otros estudios muestran el alto grado de heterogeneidad del sector informal (Morales, et al., 2008) y la necesidad de reflejar mejor la diversidad de limitaciones y de intereses que hay en este sector. En el caso de Bolivia, mucho del sector informal es, sin duda, resultado de la falta de oportunidades laborales, es decir de la “exclusión” de muchos trabajadores que desearían ser parte del sector formal. Sin embargo, también están algunos pequeños y medianos empresarios que encuentran mejores oportunidades en el sector informal y que, por lo tanto, para ellos representa una mejor opción.

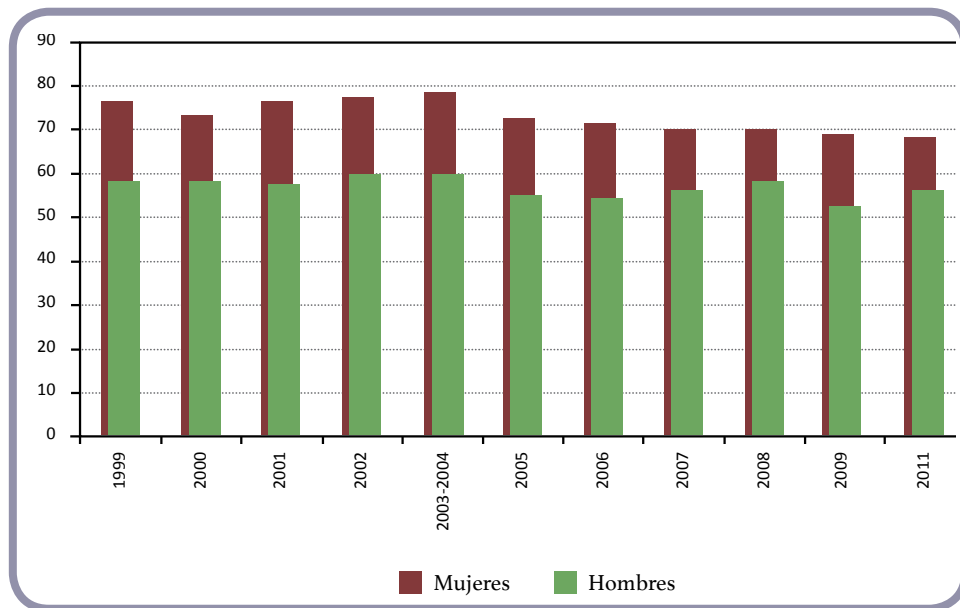
Además está el grupo que comparte con los “excluidos” el deseo de acceder a mejores y estables oportunidades laborales en el sector formal, y que al mismo tiempo entra al mercado de trabajo con significativas limitaciones en términos de la necesidad de flexibilidad laboral y de mayor autonomía en el trabajo. Este es el caso de una gran mayoría de mujeres trabajadoras que no pueden delegar sus tareas de reproducción y cuidado de la familia y para quienes el empleo informal precario e inestable representa la única opción.

Las estimaciones sobre el tamaño del sector informal encontradas en la literatura dependen del método usado. Lo que tienen en común estas estimaciones en Latinoamérica es que identifican un amplio sector informal (entre 60% y 80%) y señalan la mayoritaria presencia de las mujeres. Definitivamente, las mujeres han logrado integrarse al mercado de trabajo de manera significativa; sin embargo, la gran mayoría de estudios coincide en indicar que se concentran en forma desproporcionada en empleos informales y de baja productividad (Pages, 2010).

Los resultados de la estimación de los niveles y evolución del sector informal en Bolivia confirman esta tendencia. Como se puede observar en el Gráfico 17, el empleo informal en 2000 llegaba al 65,10%, mientras que en 2011 se reduce al 61,38%. En términos de género, las mujeres siempre son las que están más representadas

en el sector informal, así en 2011 más de dos terceras partes del empleo entre las mujeres (68,62%) corresponde a ocupaciones informales.

**Gráfico 17**  
**La evolución de la informalidad en Bolivia**



Fuente: Mecovi, 1999-2011.

El sector informal está representado, en especial, por el empleo en pequeños y medianos emprendimientos familiares, en lo que se conoce como medianas y pequeñas empresas. En estas hay grandes diferencias en la forma en que participan las mujeres y los hombres en estos emprendimientos. Un reciente estudio comparativo en Latinoamérica evidencia que “las mujeres son dueñas de empresas más pequeñas que los hombres... tienen menos probabilidades que los hombres de ser propietarias de empresas que empleen a otros trabajadores y más probabilidades de ser trabajadoras por cuenta propia. Las empresas bajo propiedad masculina también son mayores en términos de ventas, costos y capital físico” (Pagés, 2010: 27).

En Bolivia, este patrón parece confirmarse. Un reciente estudio sobre la participación de mujeres en emprendimientos productivos (Querejazu et al., 2012)

demuestra que alrededor del 50% de estas emprendedoras (entre 43% y 56%) toman esta alternativa impulsadas por la “necesidad”. Otros indicadores estimados sobre la motivación y desempeño reflejan una realidad heterogénea, con un sesgo significativo hacia la organización de actividades productivas motivadas por necesidad más que por un espíritu emprendedor. Sin embargo, el estudio da cuenta también de que hay necesidad de conocer mejor los determinantes que se traducen en emprendimientos de largo plazo. Es decir, puede que en el actual contexto muchos de ellos resulten de la necesidad de satisfacer necesidades básicas en el corto plazo. Sin embargo, es importante conocer mejor qué factores podrían proveer un contexto que incentive a la organización de actividades sostenibles y de largo plazo (Querejazu, et al., 2012).

Una pregunta importante es determinar el grado en que el empleo de las mujeres en el sector informal es precario y asociado a la sobrevivencia versus el empleo asociado al desarrollo de emprendimiento. Un reciente estudio en Bolivia (Rodríguez, 2014) contesta a esta pregunta tras analizar las características y determinantes del subempleo informal. Considerando que el sector informal es muy heterogéneo, el subempleo informal es una categoría que representa las oportunidades laborales precarias, es decir las de aquellos que no tienen mejores alternativas. Los resultados demuestran que la probabilidad de encontrarse subempleadas y trabajando en el sector informal es mayor entre las mujeres que entre los varones. Esta probabilidad disminuye en trabajadores con mayores niveles de educación, pero la brecha se mantiene y, por lo tanto, las mujeres son las que más tienden a estar subempleadas y en el sector informal (Rodríguez, 2014).

Es importante señalar una reciente literatura que cuestiona el uso de categorías como “formal/informal”, ya que pasan por alto la mayor complejidad de las estructuras laborales y simplifican una realidad mucho más estructurada, donde lo formal puede también ser parte de lo informal (Tassi, et al., 2015). Trabajadores del sector público que durante los fines de semana son parte de una empresa familiar de textiles y que a la vez viajan periódicamente a sus comunidades de origen, asegurando acceso a tierra y producción agrícola, son formales/informales y aun cuando residen en un centro urbano se siguen considerando miembros de una comunidad rural. Siguiendo a Zabaleta (1986), en Bolivia no solamente la sociedad es abigarrada, la economía también tiene características de abigarramiento y, por lo tanto, categorías duales como formal/informal y urbano/rural no ayudan a comprender una realidad más compleja y donde lo formal, informal, urbano y rural se yuxtaponen.

Sin duda, este tipo de análisis explicaría mejor la participación de las mujeres en diversas esferas laborales, incluyendo la reproducción y cuidado de la familia, y lograría entender mejor las restricciones que caracterizan esta participación y sus implicaciones. Esta debería ser la manera de continuar con el estudio de brechas de participación y salariales entre hombres y mujeres, y en la economía en general.



# 4

## CUARTA PARTE: LOS CAMBIOS EN LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS







Otra forma de identificar y estudiar la diferenciación y estratificación del mercado de trabajo es la que resulta de la identificación y diferenciación de empleos de acuerdo a su “calidad”. La calidad del empleo es una categoría que puede usarse para identificar y diferenciar buenos y malos empleos, además de un grupo de empleos regulares que estén entre ambos extremos.

¿Cómo se identifican y diferencian buenos de malos empleos? La propuesta inicial de la OIT planteaba la consideración de tres aspectos claves que caracterizarían lo que se ha denominado “calidad del empleo”: (1) cómo y dónde se desarrolla, (2) el grado de protección social con que cuenta el trabajador, (3) la consideración de los derechos de los trabajadores, incluyendo la asociación en sindicatos laborales (Ghai, 2003). La protección social generalmente está asociada con el acceso a un seguro de salud y a una pensión de vejez. El derecho a la asociación y negociación colectiva (sindicatos) es reconocido como un derecho fundamental y por tanto es un componente importante de lo que deberían ser los buenos empleos. En cuanto a los ingresos, lo más común es asumir que existe una relación positiva entre mayores salarios y mayor satisfacción en el trabajo, por lo que el nivel de ingresos es considerado uno de los factores importantes en la determinación de la calidad del empleo.

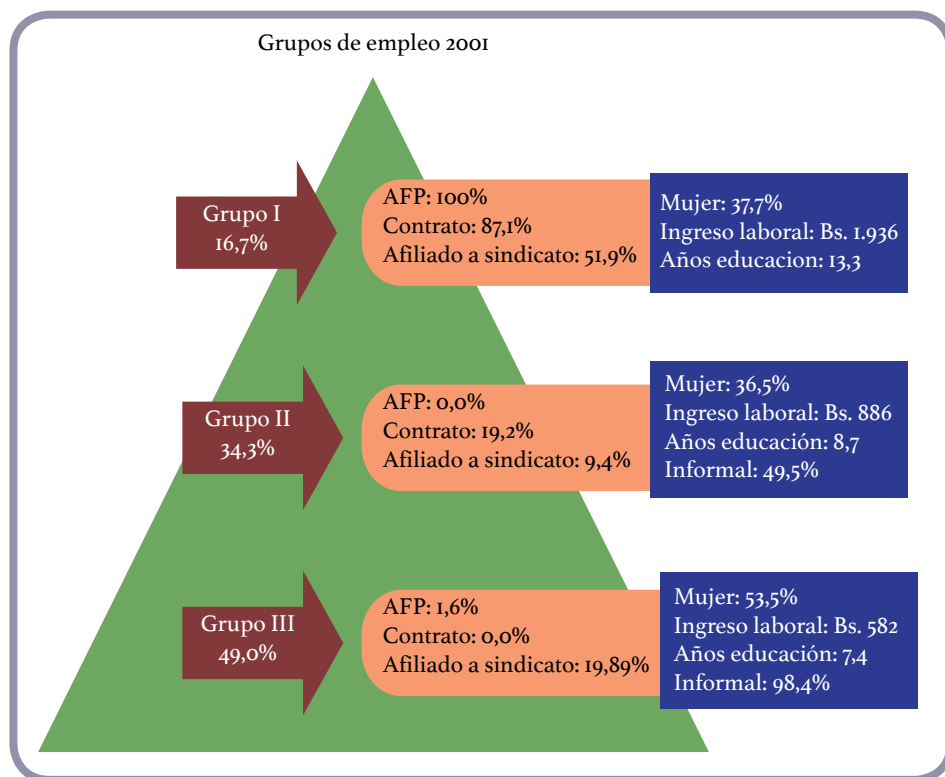
Otros estudios (BID, 2004) cuestionan el uso de criterios estrictamente objetivos para medir la calidad de empleo y enfatizan la necesidad de considerar factores subjetivos, tales como la satisfacción individual en relación con el trabajo desempeñado. Desafortunadamente, la información sobre empleo disponible en Bolivia no ha considerado la inclusión de variables subjetivas relacionadas a la forma en la que los trabajadores valoran sus empleos y, por lo tanto, es difícil aproximarse a identificar calidad del empleo por este tipo de indicadores.

Una forma de identificar la estructura del empleo en términos de calidad es utilizar la herramienta de conglomerados (*clusters*) que es una técnica estadística para identificar grupos que comparten similitudes dentro del grupo, pero con significativas diferencias entre grupos. Esta técnica toma una determinada población y a través de un criterio definido de diferenciación (nivel de ingresos, educación, características del trabajo, etc.) reconoce grupos de observaciones que son similares hacia adentro, pero con significativas diferencias estadísticas entre sí. Este enfoque ha sido empleado en la literatura sobre estrategias de vida y diferenciación en poblaciones rurales (Valdivia, 2010) y también en estudios preliminares sobre la calidad del empleo en el mercado de trabajo en Bolivia (Jiménez, 2014, 2010).

Siguiendo el enfoque convencional y a través de un análisis de *clusters*, este estudio identifica y diferencia grupos de empleos que se pueden caracterizar como buenos, regulares y malos. Las tres variables utilizadas como criterio de diferenciación son:

1. Acceso a pensión de vejez → afiliado a AFP.
2. Estabilidad del empleo → trabaja bajo un contrato.
3. Acceso a negociación colectiva → sindicalizado.

**Gráfico 18**  
**La calidad del empleo en 2001**



Fuente: Elaboración propia basada en Mecovi, 2001.

Los gráficos 18 y 19 presentan una estratificación del mercado de trabajo basada en las diferencias en la calidad del empleo para 2001 y para 2011, respectivamente. El objetivo es identificar buenos, regulares y malos empleos en estos dos períodos de tiempo, para luego analizar posibles cambios en la calidad del empleo, tanto en términos de la estructura como en la participación de mujeres en estas tres categorías.

El Gráfico 18 representa una tipología de lo que podría constituir la estructura del mercado de trabajo en términos de calidad del empleo en 2001. Esta estructura muestra que casi la mitad de los empleos (49%) podrían caracterizarse como “malos empleos”. Estos no solamente son aquellos donde los trabajadores perciben los más bajos ingresos, sino también los que están asociados a los mayores grados de vulnerabilidad reflejados por tres indicadores: (1) carecen de un contrato de trabajo, (2) no están asociados a una pensión de vejez y (3) los trabajadores no pertenecen a ningún gremio o sindicato laboral.

De acuerdo a este análisis, en 2001 un 49% de los trabajadores en Bolivia tiene “malos empleos” y, por lo tanto, carece de un contrato y de pensión de vejez<sup>10</sup>, y la mayoría no pertenece a un sindicato. Todas estas características confirman la alta informalidad de estos empleos, lo que se observa en el hecho de que 98,4% de los malos empleos caen dentro de esta categoría.

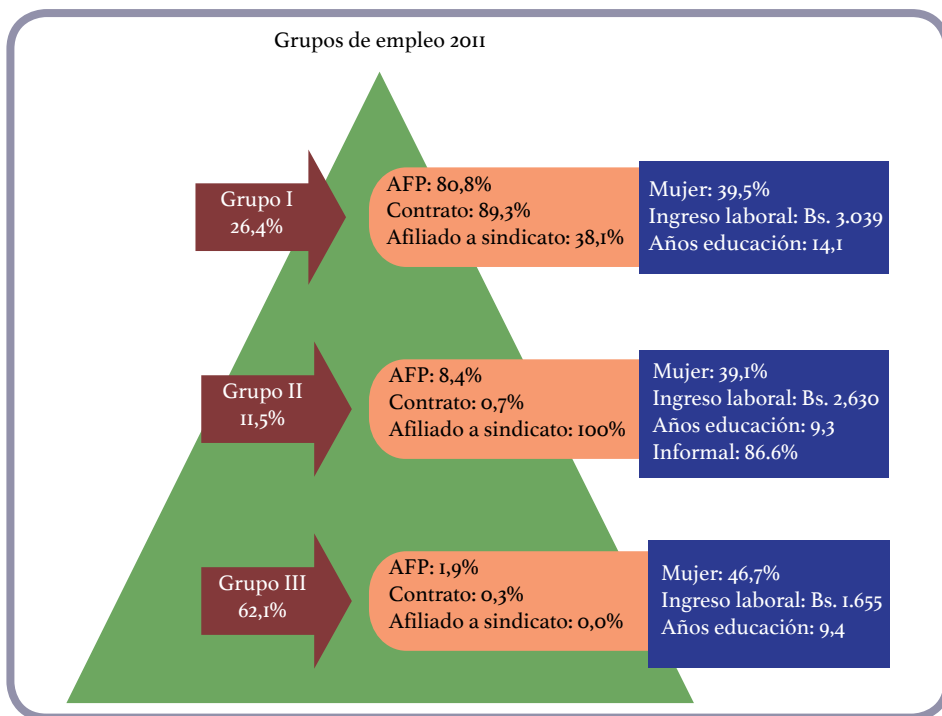
En el otro extremo de la estratificación, los caracterizados como buenos empleos representan solo un 17% del total de empleos en Bolivia. Los trabajadores en esta categoría tienen, en promedio, los más altos niveles de ingresos, tienen un contrato de trabajo, aportan a una AFP y más del 50% pertenece a un sindicato laboral.

Esta estructura refleja la desigual participación de hombres y mujeres en los que han sido caracterizados como buenos, regulares y malos empleos. Más de la mitad (53%) de los “malos empleos” son ocupados por mujeres, mientras que solo un tercio de mujeres están en los “buenos empleos”. Sin duda, la segregación del mercado de trabajo en términos de género es una característica muy importante de esta estratificación por calidad del empleo.

---

10 Esto ha cambiado en la actualidad, ya que de acuerdo a la nueva Ley de Pensiones todos los trabajadores podrían acceder a un fondo de solidaridad creado para este fin. Sin embargo, no está claro hasta qué punto esto representa una alternativa sostenible para todos, en particular para quienes no aportaron a un fondo durante su vida laboral activa.

**Gráfico 19**  
**La calidad del empleo en 2012**



Fuente: Elaboración propia basada en Mecovi, 2011.

¿Qué pasa en los siguientes diez años? ¿Han logrado las mujeres avanzar y acceder a empleos de mejor calidad? Para responder a estas preguntas se ha estimado una nueva estructura de empleos en términos de calidad para 2011 (Gráfico 19). La estimación utiliza la misma metodología y los mismos criterios de análisis a los que se recurrió en 2001, por lo que los resultados pueden ser comparables<sup>11</sup>.

Hay dos cambios principales en la estructura de buenos, regulares y malos empleos analizados en el último decenio. Primero, se observa una tendencia a la profundización de ambos extremos de la estratificación. Así y con relación a 2001, en 2011 en

<sup>11</sup> Sin embargo, es importante notar que no se trata de una base de datos panel, es decir la estructura de empleo del 2011 no incluye necesariamente a los mismos trabajadores que incluía la estimada para 2001.

Bolivia hay más malos empleos, más buenos empleos y menos empleos regulares. Es decir que la estructura del empleo parecería haberse polarizado. Segundo, parece que las mujeres han podido transitar de malos a regulares y a buenos empleos. Esto se refleja en el hecho de que con relación a 2001, hay menos mujeres en malos empleos (47% frente a 53%), más mujeres en empleos regulares (39% versus 36%) y más en buenos empleos (39% versus 38%). Sin embargo, este tránsito es poco significativo; los porcentajes alcanzados no representan profundos cambios y, por lo tanto, se necesitará hacer un seguimiento a esta tendencia para poder concluir si efectivamente refleja el inicio de lo que podría considerarse una mejora en las oportunidades laborales en términos de calidad del empleo de las mujeres.

#### 4.1 EL PERFIL DE LOS TRABAJADORES: ¿QUIÉNES SON Y DÓNDE ESTÁN?

¿Qué trabajadores terminan en buenos, regulares y malos empleos y por qué? Para responder a esta pregunta se ha identificado el perfil de los trabajadores que se encuentran en malos, regulares y buenos empleos en los periodos de análisis.

*Los buenos empleos: ser varón, con un contrato de trabajo asalariado y estar en el sector público.*

En 2001 (Gráfico 18), los mejores empleos en términos de calidad los tienen los varones, que representan el 62% de los que en 2001 tienen un “buen empleo”. Los buenos empleos son fundamentalmente asalariados (94%), tienen un contrato de trabajo y aportan a una AFP, es decir corresponden en su mayoría a lo que se caracteriza como “sector formal” (94% de los buenos empleos están en el sector formal).

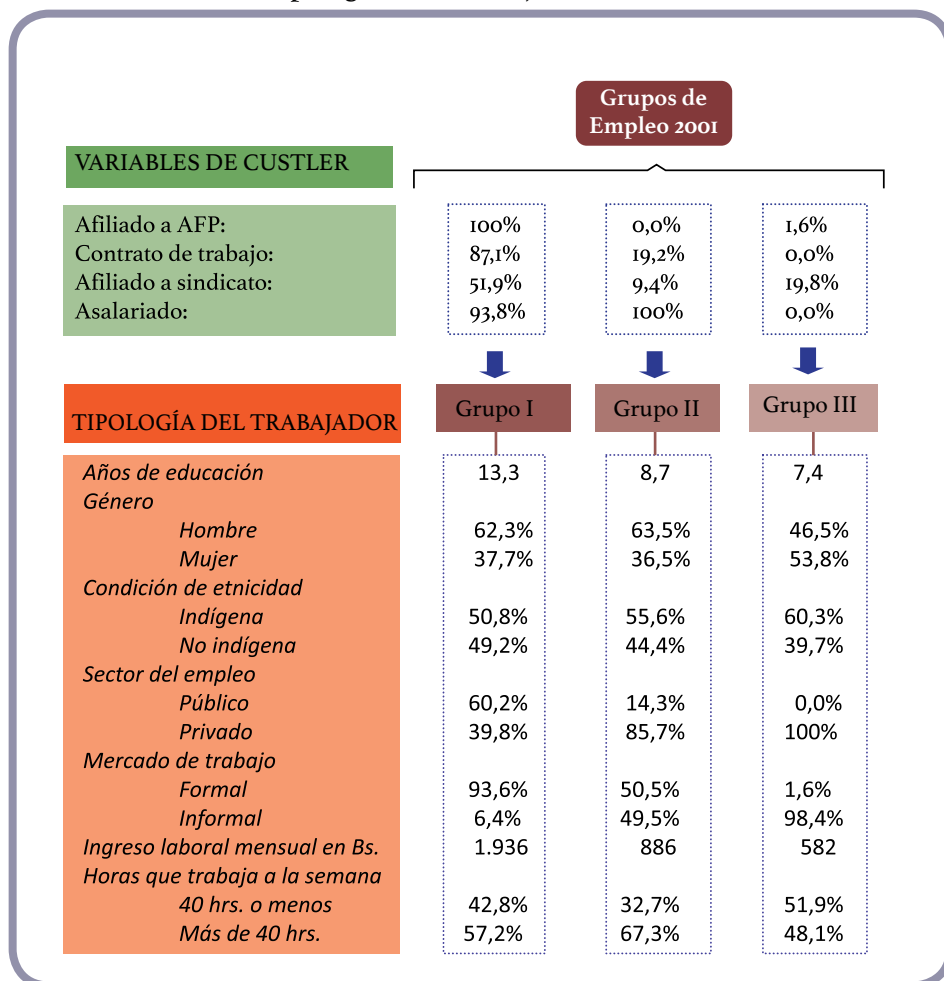
*Los malos empleos: ser mujer, sin contrato de trabajo y estar en el sector informal*

Los malos empleos tienden a ser ocupados por mujeres (53,8%), que en promedio tienen los más bajos niveles de educación (7,4 años); se encuentran sobre todo en el sector informal. En términos de horas de trabajo, en los malos empleos se trabaja aún más tiempo que en los buenos y regulares empleos.

¿Han cambiado las características de los buenos y de los malos empleos en Bolivia? ¿Hasta qué punto los buenos empleos siguen siendo predominio de la mano de obra masculina? Para responder a estas preguntas se ha identificado y caracterizado

a los trabajadores que se encuentran en la estructura de estratificación del empleo por calidad.

**Gráfico 20**  
**Tipología de los trabajadores en 2001**



Fuente: Elaboración propia basada en Mecovi, 2001.

Así, en 2011 (Gráfico 21), los hombres, en especial, siguen accediendo a los buenos empleos (60,5%), aun cuando hay más participación de mujeres de la que había

hace diez años. El pago de salarios en los buenos empleos se ha profundizado aún más (99,8%) y los buenos empleos se han “formalizado” un poco más (95%); lo que sí ha tenido un mayor incremento es la participación del sector privado. Se podría decir que en 2011 los buenos empleos están distribuidos de forma más equitativa entre el sector público y el sector privado.

Gráfico 21  
Tipología de los trabajadores en 2011

		Grupos de Empleo 2011		
VARIABLES DE CUSTLER				
Afiliado a AFP:		80,8%	8,4%	1,9%
Contrato de trabajo:		89,3%	0,7%	0,3%
Afiliado a sindicato:		38,1%	100%	0,0%
Asalariado:		99,8%	11,5%	37,0%
		↓	↓	↓
TIPOLOGÍA DEL TRABAJADOR		Grupo I	Grupo II	Grupo III
Años de educación		14,1	9,3	9,4
Género				
<i>Hombre</i>		60,5%	60,9%	53,3%
<i>Mujer</i>		39,5%	39,1%	40,7%
Condición de etnicidad				
<i>Indígena</i>		45,0%	64,6%	49,9%
<i>No indígena</i>		55,0%	35,4%	50,1%
Sector del empleo				
<i>Público</i>		49,6%	5,8%	2,7%
<i>Privado</i>		50,4%	94,2%	97,3%
Mercado de trabajo				
<i>Formal</i>		95,1%	13,4%	18,5%
<i>Informal</i>		4,9%	86,6%	81,5%
Ingreso laboral mensual en Bs.		3.039	2.630	1.655
Horas que trabaja a la semana				
<i>40 hrs. o menos</i>		43,5%	28,1%	39,2%
<i>Más de 40 hrs.</i>		56,5%	71,9%	60,8%

Fuente: Elaboración propia basada en Mecovi, 2011.

Los resultados de la estratificación revelan que en 2001, la gran mayoría de empleos regulares (86,6%) y malos (81,5%) era informales. La importancia del empleo formal en los buenos empleos se mantiene en 2011, el porcentaje incluso sube (del 93% al 95%), es decir que la formalización sigue siendo una característica importante de los buenos empleos. Lo contrario ocurre con los caracterizados como regulares y malos empleos, que en 2011 se vuelven todavía más informales. La informalidad se vuelve una característica de los empleos regulares, es decir de aquellos que no son ni buenos, ni malos. Empero, es importante notar que en 2011 los malos empleos ya no están exclusivamente en el sector informal, hay también malos empleos en el sector formal. Se puede concluir, por tanto, que en 2011 la informalidad parece haber dejado de ser una categoría que pueda explicar de manera exclusiva la calidad del empleo. Esto confirma el hecho de que la informalidad representa una categoría muy heterogénea de empleos y de trabajadores; queda claro que no está únicamente asociada a empleos precarios y de sobrevivencia.

En términos de horas de trabajo, lo que se observa es que a menor calidad del empleo mayor número de horas trabajadas. Así, en 2011 las personas que trabajan más son las que están en empleos regulares y en malos empleos. El tiempo de trabajo en estas dos categorías no corresponde a los ingresos que perciben. Llama la atención que donde se trabaja más es en empleos caracterizados como regulares, donde seguramente hay la posibilidad de subir el nivel de ingresos como resultado de mayores horas de trabajo. No sucede lo mismo en los malos empleos, donde mayores jornadas de trabajo no se traducen necesariamente en mayores ingresos.

Un cambio muy importante que se observa en 2011 es la forma en que participan las mujeres en las tres categorías de empleo por calidad. El cambio, aun cuando no es muy significativo en términos absolutos, parece ir en la dirección de mayor democratización del empleo. Así, en 2011 las mujeres han aumentado su participación en los buenos y regulares empleos y disminuido en los malos empleos. Los cambios también son poco significativos en términos absolutos y tendrían que ser evaluados en el largo plazo. Por otro lado, la mayoría de las mujeres sigue concentrada en los malos empleos (46%); sin embargo, esta concentración es menor que la estimada hace diez años (53%).

En resumen, pese a los avances en mayores grados de educación, ingresos y posibles tendencias de democratización en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, siguen concentradas en malos empleos. El análisis revela que posiblemente esté cambiando esta tendencia; sin embargo, queda claro que el camino todavía es largo.



## 4.2 ENTRE EL TRABAJO Y EL “CUIDADO” DE LA FAMILIA

*“...El hombre puede ser doctor y papá, ningún problema... puede ser militar y papá, ningún problema... puede ser presidente y papá, ningún problema. Pero una mujer no puede ser presidenta y mamá, doctora y mamá, militar y mamá o cineasta y mamá...”*  
(Viviana Saavedra, Página Siete, 20 de abril de 2014).

¿Por qué para una gran mayoría de mujeres la valoración del tiempo fuera del trabajo resulta ser tan importante y hasta es priorizada sobre la posibilidad de obtener mayores ingresos? El acceso a empleos que no se ajusten a una jornada laboral de ocho horas continuas y que permitan disponer de las horas de la noche y de fines de semana/feriados es de gran relevancia, en especial para las mujeres trabajadoras, con hijos y con la necesidad de poder conciliar su tiempo entre el trabajo y la familia. Esto tiene que ver, de forma directa, con las necesidades de “cuidado de la familia”, que son, por lo general, asumidas por las mujeres y que cuesta delegar a terceras personas.

Varias investigaciones confirman que en América Latina “las mujeres dedican muchas más horas al cuidado de familiares y al trabajo en el hogar que los varones. En un estudio sobre el uso del tiempo en cinco países de la región se concluye que las mujeres que trabajan dedican aproximadamente el doble de tiempo a esas actividades que los hombres que trabajan; en el caso de México, la proporción aumenta a más del triple” (Pagés, 2010: 28). En Bolivia está corroborado que el cuidado sigue siendo considerado una tarea casi exclusiva de las mujeres y de las madres (Salazar, et al., 2010; Jiménez, 2011a y 2011b).

A lo largo de este estudio se ha confirmado que en los últimos diez años, las mujeres en Bolivia se han integrado de manera significativa al mercado de trabajo. Su incorporación se ve en términos absolutos, es decir reflejada en la creciente tasa de participación y ocupación; pero también se ve en términos relativos, en la incursión en ocupaciones donde antes no se encontraban como en salud, educación y las Fuerzas Armadas, entre otras. Lo que no ha cambiado, por lo menos de manera significativa, es la división genérica del trabajo en la familia que asigna tareas y roles sobre la base de percepciones sobre “quién” hace “qué”, que asignan las tareas de reproducción familiar a las mujeres.

Para una gran mayoría de las mujeres que participan activamente en el mercado de trabajo, la forma de conciliar trabajo y familia ha sido delegando las tareas de

reproducción del hogar, como la preparación de alimentos y limpieza de la casa, a terceras personas. La presencia de trabajadoras asalariadas del hogar en una gran mayoría de viviendas en poblaciones urbanas refleja esto. Sin embargo, hay tareas relacionadas al cuidado de la familia que difícilmente pueden ser delegadas y que en general están a cargo de las mujeres en el hogar. Estas tareas incluyen el cuidado de los niños cuando estos se enferman, la necesidad de acompañarlos en su incorporación a la vida social (colegio, deportes, amigos, etc.), de velar por su salud y, en general, de asegurar su apropiada integración a la sociedad. Los adultos mayores de la familia necesitan también cuidados adecuados a sus limitaciones y a sus necesidades de salud. En Bolivia, el conjunto de tareas “de cuidado” siguen siendo realizadas por mujeres, trabajen o no trabajen fuera del hogar.

En este contexto, las diversas formas de subempleo o empleo precario representan una alternativa de conciliar trabajo y familia, aunque, sin duda, está lejos de ser la mejor para las mujeres. Muchas se quedan atrapadas en empleos precarios e inestables y sin adquirir la experiencia de trabajo que las llevaría a acceder a mejores oportunidades.

## CONCLUSIONES





Pese a los significativos avances en educación, Bolivia todavía no ha logrado cerrar las brechas educativas entre hombres y mujeres, y se mantiene entre uno de los pocos países latinoamericanos que todavía no ha logrado alcanzar este fin (Ganguli, 2014). Solo en el nivel de educación superior se encuentra un porcentaje igual de hombres y mujeres, lo que muestra los avances efectivos que han logrado las mujeres a lo largo de la última década. Este hecho se confirma en los patrones de segregación laboral encontrados en este estudio, en los cuales se observa que solo en ocupaciones de alta calificación laboral (científicos, académicos) se puede encontrar igualdad de participación entre hombres y mujeres, y donde la brecha salarial en algunos casos se ha revertido.

Desafortunadamente, los avances de las mujeres en términos de educación coinciden con una etapa en que los retornos a la educación parecen haber disminuido. En efecto, en 2011 las diferencias salariales entre trabajadores calificados y no calificados y entre trabajadores con mayor y menor escolaridad, parecen haberse reducido (Jiménez, W., 2014; Yáñez, 2013). Esto tiene implicaciones significativas sobre los niveles de distribución de los ingresos, pues refleja una tendencia a la mayor igualdad en las remuneraciones asalariadas (Yáñez, 2013). Sin embargo, muestra también la reducción del rol de la inversión en capital humano (mayor educación) en los ingresos, lo que puede impactar, en particular, en las mujeres que son las que entran ahora al mercado de trabajo con mayores niveles de escolaridad.

Los avances en integración laboral de las mujeres en Bolivia han sido significativos. Sin embargo, siguen todavía por debajo de los niveles promedio de los países latinoamericanos y muy lejos del de las naciones vecinas como Argentina, Chile y Brasil. Esto conlleva dos aspectos. Por un lado, que Bolivia no ha pasado todavía la etapa en la que la participación laboral de las mujeres deja de ser de sobrevivencia y pasa a responder a oportunidades e incentivos laborales concretos. Por otro lado, la mayor integración laboral en una sociedad como la boliviana solo puede darse cuando el mercado de trabajo ofrezca iguales oportunidades de empleo, tanto a hombres como a mujeres, iguales retornos (ingresos) a la inversión en educación y fundamentalmente cuando las responsabilidades de reproducción y de cuidado dejen de caer de forma casi exclusiva sobre las mujeres, y se democratizen dentro de la familia y dentro de la sociedad en su conjunto. Esto último implica cambios efectivos en la estructura institucional laboral y en la forma en que la sociedad asume estas responsabilidades.

Falta todavía mucho para la construcción de una institucionalidad que penalice la discriminación explícita e implícita, y facilite la combinación del trabajo asalariado

con la vida familiar. La construcción de una sociedad menos desigual y menos machista es, sin duda, el requisito necesario para estos avances. El desafío de las nuevas regulaciones laborales es que se pongan en práctica. Para comenzar, el hecho de que aproximadamente solo un tercio del empleo sea “formal” representa la mayor restricción. Es decir, en el mejor de los casos, solo un tercio de los trabajadores ocupados podría beneficiarse de estas regulaciones. Las restricciones, sin embargo, son mayores y tienen que ver con cambios de percepciones y actitudes muy enraizadas en la sociedad boliviana; esto implicaría un mayor compromiso del Estado para asumir estas transformaciones como necesarias e inaplazables. El hecho de que el sector público, que depende exclusivamente del Estado, no se apropia de estas nuevas regulaciones laborales es, sin duda, una “mala señal” de compromiso.

Con relación al desempleo abierto, pese a que se observa una disminución en la tasa (3,8% en 2011 frente al 8,5% en 2001), la brecha entre hombres y mujeres se mantiene. Es decir, a lo largo de los últimos diez años siempre hubo más mujeres desempleadas que hombres y esto se mantiene en 2011.

La tendencia a la informalidad en el empleo no ha tenido cambios significativos. En 2000 llegaba al 65,10% del empleo y al 61,38% en 2011. En términos de género, las mujeres son las más representadas en el sector informal; en 2011 un 68,62% de las trabajadoras es informal versus el 55,79% de los varones.

La segregación ocupacional sigue siendo una de las características importantes del mercado de trabajo. En 2011, se observa que sectores como el de “ventas”, que engloba sobre todo al comercio informal, sigue siendo un “espacio” laboral importante para las mujeres. Las estimaciones revelan que las mujeres representan el 65% de las trabajadoras de este sector. Sin embargo, en los últimos diez años se puede observar también una mayor participación de mujeres en sectores que por tradición eran ocupados por hombres. Así, en 2011 hay más mujeres en manufactura y construcción, y cada vez parecen predominar en los sectores de salud y educación. Últimas estimaciones (2009) revelan que en los últimos diez años la participación de las mujeres en educación se ha incrementado de forma significativa, mientras que la de los varones en este sector se ha reducido. En 2009 las mujeres representan el 58% de los trabajadores de este sector, casi 10% más del 49% registrado en 1999.

La reciente “incursión” de las mujeres en sectores relacionados con el capital humano es, sin duda, importante. Sin embargo, se debe notar también que las

mujeres no han ingresado a todos los estratos de estos sectores y su participación es más bien específica en ciertas ocupaciones. Este es el caso de la segregación vertical, es decir cuando la presencia de “techos de vidrio” dentro de un sector ocupacional restringe las posibilidades de ascenso de las mujeres. De esta manera, aunque ha mejorado significativamente su participación en sectores como el de salud, todavía está “limitada” a ciertas ocupaciones como “enfermeras”, “asistentes” y otras. Su presencia en posiciones de mayor estatus social y económico (doctores, especialistas), así como en niveles gerenciales, es todavía escasa.

Otro cambio significativo durante este periodo es, en general, la disminución continua del empleo en el sector primario de la economía (agricultura, pecuaria, pesca y minería), tanto para hombres como para mujeres, y el incremento también continuo del empleo en el sector terciario (servicios, comercio y transporte). Esto refleja la tendencia a la precarización del empleo, que se mantiene a lo largo de los últimos diez años.

El análisis de la evolución del empleo entre hombres y mujeres en Bolivia en los últimos diez años demuestra que ha habido cambios, pero han sido poco significativos. Queda todavía mucho por avanzar para mejorar las oportunidades de empleo y reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, muy presentes aún en el mercado de trabajo.





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Duryea, S A; Cox Edwards y Urita, M. (2001) “Women in the Latin American Labor Market: The Remarkable 1990s”. The Davidson Institute Working Paper Series 500 Ann Arbor, MI EEUU.

Doeringer, P.B. y Piore, M.J. (1985) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2d. ed. Londres: M.E. Sharpe Inc.

Cunnighan, Wendy; Jacobsen, J. (1998) “Earnings Inequality within and across gender, racial and ethnic groups in four Latin American Countries”. The World Bank Latin American y Caribbean Region. Human Development Department.

Espinoza Yáñez, José Gabriel (2015) *La brecha salarial en Bolivia*.  
<http://economiabolivia.blogspot.com/2015/05/la-brecha-salarial-en-bolivia.html>.

Escobar, Silvia; Rojas, B. y Arze, C. (2014) *País sin industrias, país con empleos precarios: Situación de los derechos laborales en Bolivia, 2011-2012*. Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA). La Paz, Bolivia.

Escobar de Pabón, Silvia (2001) “El trabajo asalariado en Bolivia 1950-2000. Tendencias y dimensiones de género” en *Cuadernos de trabajo N°2*, La Paz, Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía.

Farah H., Ivonne y Sánchez, C. (2008) *Bolivia: Perfil de género*. Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales, CIDES-UMSA. La Paz, Bolivia.

Ganguli, Ina; Haussmann, R. y Viarengo, M. (2014) “La brecha educativa de género ¿Hacia una mayor participación laboral de madres, esposas y mujeres en general? En *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133 N° 2 pp: 198-230.

Goñi Pacchioni, Edwin A. (2014) *Andemic Informality: Assessing Labor Informality, Employment and Income Risk in the Andes* IADB. Washington D.C.

ILO (2014) *World of Work Report 2014: Developing with Jobs*. International Labour Office. Ginebra, Suiza.

ILO (2012) *Global Employment Trends for Women*. December 12. International Labour Organization. Ginebra, Suiza.

INE (2014) Un pincelazo a las estadísticas con base a datos de censos. Datos relevantes del Censo de Población y Vivienda 2012 y de la boleta comunal del primer censo agropecuario del Estado Plurinacional. Septiembre de 2014. Bolivia.

Jiménez, E. (2014) “Empleo y oportunidades económicas en la ciudad de El Alto, Bolivia”. En *Mundos de trabajo en transformación: entre lo local y lo global*. Barragán, R. y Uriona, P., coordinadoras. CIDES-UMSA, La Paz, Bolivia.

Jiménez, E. (2011a) *La economía del cuidado en Bolivia, parte I. Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE)*. La Paz, Bolivia.

Jiménez, E. (2011b) *La economía del cuidado en poblaciones del altiplano de La Paz, parte II. Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE)*. La Paz, Bolivia.

Jiménez, E. (2010) *Estratificación y calidad del empleo en el mercado de trabajo en Bolivia. Documento de trabajo: Informe de desarrollo humano 2009. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)*. La Paz, Bolivia.

Maloney F., William (2001) “Informality Revisited”. World Bank (Preliminary Report).

Maloney F., William (1999) “Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectorial Transitions in Mexico”. *The World Bank Economic Review*, vol. 13, N° 2.

Morales, Rolando; Ajata, P. (2008) “El sector informal en Bolivia: reflexiones teóricas y realidad estadística”. Superintendencia de Empresas. La Paz, Bolivia.

Pagés, Carmen y Piras, C. (2010) *El dividendo de género: ¿cómo capitalizar el trabajo de las mujeres?* Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Washington D.C.

Pagés, Carmen; Pierre, G. y Scarpetta, S. (2009) *Job Creation in Latin America and the Caribbean: Recent trends and Policy Challenges* IADB. Washington D.C.

Psacharopoulos G. y Z. Tzannatos, (1992) “Latin American women’s earnings and participation in the labor force,” *Policy Research Working Paper Series 856*, The World Bank. Washington D.C.

Perry, Guillermo; Maloney, W.; Arias, O.; Fajnzylber, P.; Mason, A.; Saavedra, J. (2007) *Informality exit and exclusion*. World Bank, Washington D.C.

Querejazu, Verónica; Fernández, M.A.; Larrea, C.; Zavaleta, D. (2012) *Mujeres y emprendimiento en Bolivia 2011: Áreas urbana y periurbana*. Escuela de la Producción y la Competitividad de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. La Paz, Bolivia.

Revela (2015) *Explicando cambios en bienestar, distribución del ingreso y pobreza en Bolivia durante los años 2000*. Primer reporte de monitoreo del bienestar social. La Paz, Bolivia.

Rodríguez Juárez, Ilychss Alfredo (2015) *Determinantes del subempleo y el empleo informal en el área urbana de Bolivia en el periodo de 1999-2011*. Tesis para optar al grado de Maestría en población y desarrollo. CIDES-UMSA.

Salazar, Cecilia; Jiménez, E. y Wanderley, F. (2010) *Migración, cuidado y sostenibilidad de la vida*. CIDES-UMSA In straw. La Paz, Bolivia.

Tassi, Nico; Hinojosa, A.; Canaviri, R. (2015) *La economía popular en Bolivia: tres miradas*. Centro de Investigaciones Sociales (CIS). Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia.

Zabaleta M., René (1986) *Lo nacional popular en Bolivia*. Siglo XXI Ediciones. La Paz, Bolivia.

Valdivia Dunn, E. y C. Jetté (1996) *Diversification as a Risk Management Strategy in an Andean Agropastoral Community*. *American Journal of Agricultural Economics*, 78 (5): pp: 1329-1334.

Wanderley, Fernanda (2015) “¿Qué cambio en el mercado de trabajo para hombres y mujeres en Bolivia? (2001-2011) en *Revista Umbrales*. La Paz, Bolivia

Wanderley, Fernanda (2004) *Inserción Laboral y Trabajo No Mercantil* CIDES – UMSA y Plural Editores.

Weller, Jurgen (2012) “Crecimiento, empleo y Distribución de Ingresos en América Latina” Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 122. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). División de desarrollo económico. Santiago, Chile.

# Coordinación de la Red de Mujeres Transformando la Economía-Bolivia. Fundación Colectivo Cabildeo.

## Integrantes de la Red

Centro de Promoción de la Mujer  
Gregoria Apaza - CPMGA  
gregorias@gregorias.org.bo

Centro de Estudios para el  
Desarrollo Laboral y Agrario  
CEDLA  
cedla@cedla.org

Taller de Educación Alternativa y  
Producción - TEAPRO  
teapro1@gmail.com

Casa de la Mujer  
miriam\_sisi\_suarez@hotmail.com

Fundación Solón  
funsolon@funsolon.org

Colectivo Rebeldía  
core2@cotas.com.bo

Fundación La Paz  
funlapaz@gmail.com

Instituto de Investigación Cultural  
para la Educación Popular  
INDICEP  
Indicep1@supernet.com.bo

Centro de Capacitación e  
Investigación de la Mujer en Tarija  
CCIMCAT  
ccimcat@gmail.com

Instituto de Formación Femenina  
Integral-IFFI  
svega@iffi.org.bo

Centro de Investigación y  
Promoción del Campesinado  
CIPCA  
cipca@cipca.org.bo

Promoción de la Mujer Tarija  
PROMUTAR  
promutar@gmail.com

CIDES - UMSA  
cides@entelnet.bo

Sociedad Potosina de Ecología  
SOPE  
sopepotosi@hotmail.com

Red Nacional de Mujeres y  
Minería - RNMM  
red\_mujeres\_mineria@yahoogroups.com

Centro de Promoción Minera  
CEPROMIN  
cepromin@entelnet.bo

Cumbre del Sajama  
cumbredelsajama@gmail.com

Fundación Colectivo Cabildeo  
fundacioncolectivo@cabildeo.org

Equipo de Comunicación  
Alternativa con Mujeres  
ECAM  
ecamtarija@gmail.com

Centro Juana Azurduy  
juanas@entelnet.bo

Central de Mujeres Bolivia  
CEMUJB  
cemujb@hotmail.com

Centro de Participación  
Ciudadana - PROPUESTA  
anarubena@gmail.com

Centro de Capacitación y  
Desarrollo de la Mujer y la Familia  
CECADEM  
cecadem6@hotmail.com

Musuq-ñan  
musuq.raly.08@hotmail.com

Instituto Sociedades en  
Transformación - ISET  
2014isettransformacion@gmail.com

Red Latinoamericana de Mujeres  
Transformando la Economía  
REMTE  
remte.la@gmail.com

Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE)  
www.remte-bolivia.org Suscripción gratuita: remtebolivia@yahoo.es  
Dirección: Av. 20 de octubre N°1948 edificio Terranova, piso 5 of. A Telf.2423069  
La Paz-Bolivia

