

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

## CAPÍTULO I

### 1.1 INTRODUCCIÓN

La realización de este trabajo surge de una motivación por encontrar las respuestas a una serie de interrogantes que, obligatoriamente nos planteamos día a día, donde se observa la creciente tendencia que ha venido prestando la situación del empleo de la mujer en la ciudad de Tarija.

Las interrogantes que se plantean a continuación son las que comúnmente piensa y comenta la mayoría de los habitantes de la ciudad de Tarija. En la actualidad el rol de la mujer con respecto al trabajo, y su papel en la sociedad, considerado desde un punto de vista general, ha cambiado totalmente en el transcurso de las últimas décadas.

Ya no se trata que las mujeres son capaces de hacer intelectualmente; la experiencia ha puesto punto final a esas largas controversias y ha demostrado palpablemente que las mujeres encajan a la perfección en un número de actividades mucho más amplias que las compatibles con la idea comúnmente aceptada de que son el sexo débil.

Con el paso del tiempo, la mujer se empeñó en introducirse a un campo tradicionalmente reservado para el hombre, como lo es el campo laboral; su incorporación al trabajo trajo consigo un sinnúmero de problemas con los que tropieza la mujer trabajadora, uno de los más relevantes es la discriminación parte de algunas empresas, del sexo masculino y aún más, de su propio género.

Es importante reconocer que en los últimos años en la ciudad de Tarija se han dado cambios en los diferentes campos en los que interviene la mujer, como son: en lo político, educativo y social, llegando así hasta la formación de diversos grupos que buscan un equilibrio de la representación femenina; estos grupos han propuesto reformas políticas e institucionales, así como reuniones, trabajos de investigación, presentaciones, conferencias y congresos para erradicar la discriminación por causas de género, y compartir en igualdad de oportunidades el liderazgo de nuestra ciudad de Tarija.

A lo largo de su vida laboral, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados; los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo.

## **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

De acuerdo a estudios realizados en diferentes instituciones sociales y económicas, en la ciudad de Tarija, durante el primer semestre de la gestión 2019 se presentó la tasa más alta de desempleo, reflejada en el comercio informal.

La creciente participación laboral de las mujeres en la ciudad de Tarija ha generado importantes cambios en el ámbito del trabajo; muy pocos cuando se habla de compartir las tareas cotidianas del hogar, que todavía recaen exclusivamente sobre las espaldas de las mujeres. Lograr una autonomía para las mujeres en el ámbito laboral significa no solo conseguir trabajo o una fuente de ingreso, sino mejorar las condiciones de vida para su familia dependientes.

En la actualidad se ve más mujeres que son madres solteras y por ende se hacen cargo de los gastos de sus hijos, solas, y que, si la situación de empleo para las mismas no mejora, significa una mala alimentación, educación u otros factores que afecta a terceras personas es decir los niños, así también en este siglo la mujer busca estabilidad por su propia cuenta.

Las responsabilidades de atención a la familia es una de las dificultades añadidas a la hora de integrar en el mercado laboral, haciendo que el volumen de mujeres que trabajan a media jornada y con contratos temporales, sea mayor.

Según estudios los mayores afectados por el desempleo son las mujeres, jóvenes y profesionales en ese orden. La tasa de desempleo de la mujer en la ciudad de Tarija fue del 13%, con respecto a la del varón que llegó al 7%, probablemente la diferencia se deba a la discriminación de género y a una sociedad patriarcal que todavía existe en nuestro medio. Estos problemas han ocasionado una desintegración familiar, en

algunos casos se vieron obligadas a migrar al extranjero buscando nuevas opciones de trabajo para lograr la estabilidad emocional y económica anhelada por el género femenino.

Para paliar esta situación es importante desarrollar medidas específicas y útiles dirigidas a las mujeres desempleadas, facilitando un acceso al mercado laboral en la ciudad de Tarija, las organizaciones deben realizar un ejercicio de autocrítica y anticiparse a esta discriminación, desarrollando mecanismos que minimicen los perjuicios y den valor a los aspectos verdaderamente decisivos: las competencias y el talento de las demandantes.

Por tanto, tomando en consideración lo anteriormente analizado, se puede plantear el siguiente problema de investigación:

**¿Cuáles son las principales características del empleo de la mujer en edad de trabajar en la ciudad de Tarija, para la gestión 2019?**

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo permite comprender el entorno en el que viven las mujeres en la ciudad de Tarija dentro del mercado laboral y conocer algunos factores que podrían estar originando esta situación de manera que las mismas puedan ser consideradas o evitadas por la sociedad en general, dado que al ser un problema social todas las personas nos vemos afectadas de manera directa o indirecta.

La mayor problemática en la ciudad de Tarija denota que existen empresas que todavía hacen uso de la discriminación laboral en las mujeres con poca oferta de trabajo, causando daño psicológico y emocional en el entorno social, perjudicándolas de gran manera porque se le niega la igualdad de oportunidades que tiene todo ciudadano; siendo que en el Art. 14 párrafo II de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia establece que: “El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religión, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de

instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona”.

Es importante tratar el tema del empleo laboral en mujeres trabajadoras ya que es necesario reconocer que en las instituciones públicas o privadas de la ciudad de Tarija se evidencian todavía estos problemas y así mismo se pretende disminuirlos poco a poco con el correr del tiempo, para brindar nuevas expectativas laborales y formas de contratación del personal sin importar el género, con el único objetivo que exista igualdad de oportunidades y donde las mujeres participen de mejor manera en el ámbito laboral, social, político, y económico y llegar a tener una vida plena laboralmente.

Toma relevancia valorar el trabajo de las mujeres que han sabido salir adelante a pesar de los obstáculos y limitaciones para desempeñar sus funciones o servicios de trabajo, que la misma sociedad les impone, sin importar el impacto emocional que esto pueda causar en cada una de ellas.

Así también a través del estudio se podrá conocer cuál es el escenario laboral en el que vive la mujer en la ciudad de Tarija, en empleo, subempleo o desempleo, y de qué manera las mujeres sobrellevan su situación o buscan una solución a su problema, como les afecta en diferentes ámbitos, que permitirá al lector tener una mirada general de la problemática abordada.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar las características de la situación del empleo de la mujer en la ciudad de Tarija, del segundo semestre de la gestión 2019.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Describir las características y evaluar el empleo de la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Tarija.

- Identificar las variables que influyen en el desempleo de la mujer en la ciudad de Tarija.
- Caracterizar el subempleo de la mujer en la ciudad de Tarija
- Determinar la participación de la mujer en situación de empleo en la ciudad de Tarija.

## **1.5 HIPÓTESIS**

La situación socioeconómica de las mujeres que trabajaron en la ciudad de Tarija en el segundo semestre de la gestión 2019 no es la suficiente.

## **1.6 VARIABLES**

### **1.6.1 Variable Dependiente**

- La situación socioeconómica de la mujer en la ciudad de Tarija, para la gestión 2019.

### **1.6.2 Variable Independiente**

- Edad
- Estado Civil
- Nivel de Instrucción
- Rama de Actividad Laboral
- Ingresos según su remuneración mensual
- Ahorro mensual
- Tipo de Contrato
- Categoría ocupacional
- Jornada de trabajo laboral

### **1.6.3 Variable Asociativa**

- Discriminación de género en la ciudad de Tarija.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El marco teórico o marco analítico es el conjunto de teorías, conceptos, reglas, principios, relaciones, etc., que permiten explicar el fenómeno en cuestión.

Para el caso que nos ocupa que es “LA SITUACIÓN DEL EMPLEO DE LA MUJER EN LA CIUDAD DE TARIJA, PARA LA GESTIÓN 2019”; el marco analítico referencial está relacionado con la teoría del empleo citado por varios autores, cuyo detalle se muestra a continuación.

#### 2.1 El Mercado de Trabajo

El mercado de trabajo está relacionado con la oferta y la demanda laboral, pero al mismo tiempo la demanda de trabajo está relacionada con las condiciones de mercado de bienes para las empresas. Así lo expresa Blanchard;<sup>1</sup> “Pensemos en lo que ocurre cuando las empresas responden a un aumento de la demanda incrementando la producción. El aumento de la producción eleva el empleo. El aumento del empleo provoca una reducción del desempleo. La reducción del desempleo da lugar a una subida de los salarios. La subida de los salarios eleva los costes de producción, llevando a las empresas a subir los precios. La subida de los precios lleva a los trabajadores a pedir unos salarios más altos”.

La *población civil* es el total de personas que, potencialmente, se encuentran disponibles para ser empleadas.

La *fuerza laboral* es la suma de todas aquellas personas ya sea trabajando, o buscando trabajo.

La *tasa de participación* es el porcentaje de la fuerza laboral sobre la población civil.

La *tasa de desempleo* es el porcentaje de desempleados sobre a la fuerza laboral.

---

<sup>1</sup> Blanchard Oliver Microeconomía Pearson Educación S.A. España-Madrid Año 2012 Pág. 279

Esto significa que todas las personas que estando en la edad de trabajar participan en el mercado laboral.

## **2.2 La Demanda y la oferta de mercado**

La oferta y demanda tiene en cuenta el efecto sobre los costos de producción se considera que este efecto es indirecto porque afecta a los precios a través de los precios de la oferta, la demanda o ambas. Así como lo menciona Clower.<sup>2</sup> “Se define la demanda de mercado como una relación funcional que indica para cada nivel posible del precio de mercado la cantidad de un bien que los individuos en conjunto están dispuestos a comprar por unidad de tiempo. Análogamente, se suele definir la oferta de mercado como una función que indica para cada nivel posible del precio de mercado la cantidad de un bien que los individuos en conjunto están dispuestos a vender.

Una dificultad inicial con estos conceptos es que no nos permiten distinguir entre las compras para el uso y las compras para el mantenimiento, o entre la producción para la venta y la producción para la acumulación. Exponiendo la misma dificultad de otra forma, apenas podemos suponer que la cantidad de un bien que los individuos están dispuestos a comprar depende solo del precio del mercado; también tiene que depender de los stocks actuales que tengan los futuros compradores.”

El en futuro se espera que ni alcancemos para lo necesario porque cada vez está más elevada la demanda en nuestro país porque los compradores presionan el alza, el precio de los productos y nosotros como consumidores no podremos comprar los bienes para vivir.

## **2.3 Teoría de la economía de la oferta y de la demanda**

La economía de la oferta y la demanda se basa en el vaciamiento de los mercados de bienes finales y factores de producción para la determinación de los precios o, dicho de otro modo, para encontrar un conjunto de precios que vaciarían los mercados.

---

<sup>2</sup> Clower Robert Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pag.61

Lawrence nos dice.<sup>3</sup> “La teoría orientada hacia la demanda analiza los bienes de las familias, la demanda de mano de obra de las empresas y la demanda de bienes de capital de las empresas, suponiendo implícitamente que el sector empresarial proveerá abastos adecuados de bienes de capital. La teoría de la oferta presta atención particular a la oferta de mano de obra de las familias, su sensibilidad entre los ingresos factoriales netos, y ciertos desarrollos demográficos.”

Las condiciones del mercado figuran de manera prominente en la concepción populista de la economía de la oferta.

#### **2.4 Extensiones del análisis de oferta**

La economía de la oferta no debe detenerse en los límites convencionales, simplemente extendiendo las consideraciones de los impuestos, los incentivos o los desajustes estructurales. Lawrence menciona.<sup>4</sup> “Desde una perspectiva más amplia, ya he indicado que la demografía debe integrarse de manera más estrecha al cuerpo del pensamiento económico mediante la consideración de la composición por edades de la fuerza de trabajo, el empleo y el desempleo. Todavía iría más lejos y afirmarí que las variables geográficas, en términos generales, deberían ser endógenas desde el punto de vista de la economía de la oferta y demanda, pero no es esta razón principal de la extensión que tengo en mente.”

Si percibiéramos que algunos insumos se usan en la producción ambiental y algunos en la producción de bienes, quizá no nos sintiésemos tan pesimista acerca de la tendencia de la productividad, ya que una parte del esfuerzo productivo se destina a la elevación del bienestar económico neto.

#### **2.5 La Oferta de factores de las familias**

La oferta de mano de obra es una actividad principal de las familias y en última instancia afecta al desempleo, que es una de las variables económicas más importantes.

---

<sup>3</sup> Lawrence Klein La Economía de la Oferta y la Demanda Fondo de Cultura Económica México Año 1988 Pag.22

<sup>4</sup> Lawrence Klein La Economía de la Oferta y la Demanda Fondo de Cultura Económica México Año 1988 Pag.52

Así lo expresa Lawrence.<sup>5</sup> “Detrás de las relaciones de la oferta de mano de obra encontramos las tasas de participación de diversos grupos demográficos y toda la cuestión de la estructura demográfica del sector de las familias. El manejo adecuado de la tasa de participación en la fuerza de trabajo exige su separación por edad, sexo y raza. Es posible que otros agrupamientos sean relevantes también, pero estos son esenciales, la participación en estos agrupamientos debe estar basada en su composición. En otras palabras, las relaciones que expliquen los nacimientos, las muertes, la migración, la fecundidad, los matrimonios y la salud deben formar parte de un modelo adecuado del lado de la oferta, conectado con la demografía”.

La oferta de mano de obra dependerá, entre otras cosas, de los salarios reales. Estos salarios incluirán las transferencias, pero no los impuestos. Los incentivos fiscales deberán incluirse adecuadamente en la modelación del conjunto de la economía.

## **2.6 La modelación de la oferta**

La oferta de mano de obra dependerá, entre otras cosas, de los salarios reales. Lawrence nos dice que: <sup>6</sup> “Estos salarios incluirán las transferencias, pero no los impuestos. Los incentivos fiscales deberán incluirse adecuadamente en la modelación del conjunto de la economía, como se ha hecho durante algún tiempo. Los partidarios de las reducciones de impuestos aseguran que así aumentarán los incentivos, pero no se dan cuenta en la construcción de las relaciones de oferta de mano de obra. Es posible que haya algunos impulsos subjetivos que no capten de manera adecuada las relaciones actuales, pero ya se hacen algunos esfuerzos serios para reflejar este aspecto del comportamiento económico”.

En los modelos orientados hacia la demanda, se incluye ya la demanda de factores bajo la forma de una demanda de inversión. Esta demanda no es un fin en sí misma porque los bienes de capital se demandan para producir bienes de lado de la oferta. Para este

---

<sup>5</sup> Lawrence Klein La Economía de la Oferta y la Demanda Fondo de Cultura Económica México Año 1988 Pag.60

<sup>6</sup> Lawrence Klein La Economía de la Oferta y la Demanda Fondo de Cultura Económica México Año 1988 Pag.62

propósito se introducen las funciones de producción o funciones sintéticas de costo/oferta.

### **2.7 La determinación del precio de mercado**

Normalmente hay en cualquier momento una amplia diferencia entre los precios más altos y los más bajos pagados por los distintos compradores de bienes esencialmente idénticos. Con algunos propósitos, el término precio de mercado se considera mejor para referirse a un promedio de precios reales de transacción. Así lo expresa Clower.<sup>7</sup> “Con otros propósitos, puede ser más apropiado considerar como precio de mercado al precio más bajo pagado por cualquier comprador, o el precio más alto recibido por cualquier vendedor. Virtualmente en todos los casos el término se refiere a algún tipo de índice de precios en vez de a una sola cifra asociada con todos los cambios de un mercado determinado. Sin embargo, con propósitos teóricos no es necesario ni deseable especificar la naturaleza exacta al índice de precios”.

Lo único que se requiere es que el análisis teórico del comportamiento del índice escogido sea consistente con un amplio campo de especificaciones alternativas.

### **2.8 Determinación del precio de trabajo**

Los mercados de trabajo son muy parecidos a los préstamos personales. Clower menciona que:<sup>8</sup> “Ningún trabajador se vende a sí mismo; vende un contrato de trabajo que le obliga a entregar una cantidad y calidad específica de servicios personales en intervalos regulares durante un periodo determinado de tiempo a cambio de una serie de uno o más pagos de salarios monetarios por el tenedor del contrato (su jefe). Igual que un contrato de préstamo personal (obliga al prestatario a entregar una cantidad específica de dinero en intervalos regulares durante un cierto periodo de tiempo a cambio de un pago inmediato de dinero por el comprador del contrato), un contrato de trabajo normalmente no es negociable. El demandante de tal contrato lo adquiere en espera de que el oferente entregue exactamente lo que ha prometido; pero si el oferente

---

<sup>7</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 60

<sup>8</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 63

se porta mal (deja de trabajar o se atrasa en los pagos del capital y el interés), el contrato llega efectivamente a perder su valor (a no ser que el tenedor pueda imponer su cumplimiento llevándolo a un pleito). Por tanto, contrario a los bienes de consumo y a los bienes de capital, los mercados de trabajo raras veces están muy organizados”.

Efectivamente cada individuo tiene que negociar su propio producto, aunque en muchos casos el proceso de negociación se facilita por algún tipo de comisionistas, el departamento del personal de una empresa, una agencia de colocación, un sindicato, etc.

## **2.9 La determinación de los salarios en condiciones competitivas**

Para empezar a entender cómo se determinan los salarios, primero hay que tener en cuenta que cuando los compradores van a adquirir un bien, no incorporan en la valoración de ese bien las horas trabajadas e invertidas en la realización del producto ni tampoco los costos de ese proceso. Robert Clower menciona<sup>9</sup> “Empecemos suponiendo que los mercados de trabajo son perfectamente competitivos. Este procedimiento nos permite obtener algunos resultados que son interesantes en sí, pero es útil principalmente un punto de referencia con el cual comparar otras conclusiones derivadas de supuestos más reales.”

Con lo cual, si un empleador decide aumentar el salario de sus trabajadores por encima del ingreso que le genera la venta del producto, obviamente entrará en pérdidas, y entonces tendrá dos opciones: o bajar los salarios de sus empleados o cerrar su negocio.

## **2.10 Teoría de la oferta laboral**

Esta comprende la elección sobre los niveles de trabajo-ocio del individuo. Carlos Salinas expresa.<sup>10</sup> “Respecto a la elección al interior de los hogares se considera usualmente bajo un criterio neoclásico, que es el hombre el que dedica gran parte de tiempo al trabajo porque las mayorías de las veces es el género masculino el encargado de generar ingresos para el sustento familiar, mientras que, en la misma familia, es a la

---

<sup>9</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 63

<sup>10</sup> Salinas A. Carlos Mercado Laboral de Tarija U.A.J.M.S. Bolivia-Tarija Año 2016 Pag.33

mujer quien corresponde el cuidado de los hijos por lo que el tiempo que puede dedicar al trabajo queda en segundo plano.

En general, un sujeto dentro del modelo neoclásico obtiene el mismo nivel de satisfacción independientemente de la decisión que tome entre dedicar su tiempo al ocio o dedicarlo a trabajar. Dentro de la teoría de trabajo, se consideran tres elementos fundamentales:

- a) La función de utilidad: que describe la forma en que los individuos dedican su tiempo a consumir bienes del mercado u ocio.
- b) El entorno económico: donde cada sujeto ofrece su trabajo a cambio de un salario que posibilite la compra de bienes y servicios.
- c) Las preferencias de los individuos.

### **2.11 Oferta a largo plazo**

El nivel de producción pasa a convertirse en una magnitud que indica la máxima capacidad productiva que la economía puede sostener de forma estable con los recursos disponibles y su tecnología. Carlos Salinas expresa que :<sup>11</sup>” La calidad de la oferta laboral es prioridad. Cada uno de los individuos que participa en el mercado laboral gana cantidades distintas de salario debido principalmente a que cada trabajador ha adquirido habilidades y cantidades diferentes de entrenamiento y educación. Cada uno de los trabajadores tiene habilidades que lo caracterizan del resto de sus compañeros al igual que cierto nivel de fuerza y salud necesarias para el desempeño diario del trabajo”.

La oferta laboral a largo plazo involucra costos actuales de forma que se obtengan beneficios futuros; por tanto, se puede ver como una inversión, es decir, la oferta laboral de largo plazo es la teoría que representa inversiones de capital humano.

---

<sup>11</sup> Salinas A. Carlos Mercado Laboral de Tarija U.A.J.M.S. Bolivia-Tarija Año 2016 Pag.39

## **2.12 Los determinantes de la oferta agregada de trabajo**

Si bien hay consenso entre los economistas con respecto a la demanda agregada, existe una dicotomía considerable en relación a la forma de la función de oferta agregada. Así lo expresa Robert Clower.<sup>12</sup> El trabajo difiere de los demás servicios productivos en dos aspectos principales: los trabajadores no se producen para obtener beneficios, y la provisión del trabajo requiere la participación directa de los seres humanos. Por consiguiente, los determinantes de la oferta total del trabajo disponible para la economía en un momento determinado incluyen:

1. La población total capaz de trabajar.
2. Los factores institucionales, tales como los requerimientos educacionales, edad mínima y legislación salarial, jubilación obligatoria, actitudes hacia los trabajadores femeninos y otros similares, que rigen el tamaño de la fuerza laboral disponible.
3. Las preferencias del trabajo comparadas con el ocio. Hay solo unas horas determinadas de vida, y estas se pueden dedicar al sueño y al ocio, así como al trabajo.

## **2.13 La oferta de ciertos tipos de trabajo**

En este mercado, el oferente es aquel que busca trabajar y para ello "se ofrece". El demandante es el que busca trabajadores. Del grado de equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias que determinarán las características del mercado en ese momento y su posible evolución. Clower menciona.<sup>13</sup> "El trabajo no es un bien homogéneo. La oferta de cualquier tipo particular de trabajo es más elástica durante un largo periodo de tiempo que en un periodo corto, porque, dado un tiempo, otras personas pueden obtener la preparación y las habilidades necesarias.

Los nuevos trabajadores estarán más dispuestos a entrar en campos en que haya relativamente pocos trabajadores y los tipos de salario sean correspondientes atractivos.

---

<sup>12</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 64

<sup>13</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 265

Sin embargo, en general, a pesar el periodo del tiempo, la posibilidad de cambiar de ocupación crea una relación positiva entre el tipo de salario y la cantidad ofrecida de trabajo. Así pues, si las consideraciones trabajo-ocio para un cierto tipo de trabajo también producen una relación positiva es seguro que el efecto combinado de las dos influencias será positivo”.

El estudio del mercado laboral es el instrumento que contribuirá al conocimiento de dichas consecuencias.

### **2.14 Niveles de salarios perfectamente competitivos**

Si los mercados de trabajo fuesen perfectamente competitivos los salarios de cada tipo de trabajo tenderían a llegar a un nivel en que la demanda y la oferta de un tipo determinado de trabajo fuesen iguales. Así lo expresa Clower.<sup>14</sup> “Ya que las funciones de demanda dependen del valor del producto marginal y cada patrón emplea trabajadores hasta que el nivel en que el valor del producto marginal sea igual al tipo de salario, el salario de equilibrio para cada tipo de trabajo sería igual al valor del producto marginal correspondiente con la cantidad de ese tipo de trabajo disponible a este tipo de salario totalmente empleado. Si el nivel salarial fuese temporalmente más alto, el número de trabajos disponibles excedería al número que desearía emplear los patrones con aquel tipo de salario. Los salarios disminuirán cuando los trabajadores desempleados procurasen encontrar puestos y se ofreciesen a trabajar por salarios más bajos”.

Si los salarios estuviesen temporalmente por debajo de la cifra de equilibrio, los patrones procurarían emplear más hombres de los disponibles; competirían entre sí por los trabajadores adicionales y, pujarían el salario hacia el nivel de equilibrio.

### **2.15 Diferencias profesionales de los salarios**

Como indican las observaciones empíricas, los salarios pagados por los diferentes tipos de trabajo varían mucho. Clower expresa que:<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 266

<sup>15</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 269

“Las diferencias en cualquier momento dependerán de las condiciones de la oferta y demanda de los diversos tipos de trabajo (por consiguiente, de las cifras relativas al valor del producto marginal de las diferentes profesiones). Dependiendo de la movilidad del trabajo la intensidad de la tendencia hacia una disminución de la desigualdad. En cualquier momento los salarios serán relativamente altos en las profesiones donde la oferta esté limitada respecto a la demanda y el valor del producto marginal sea correspondientemente alto.”

Si existen tales restricciones, la escasez de ciertos tipos de trabajadores sostendrá una diferencia salarial más alta de la que existiría en base de los diferentes costes de preparación.

## **2.16 El subempleo**

Se considera hasta aquí un grupo de subempleados: aquellos que solo pueden encontrar trabajo a tiempo parcial, mientras desean trabajar a tiempo completo. Pero el subempleo presenta una segunda manifestación que surge de la forma en que las empresas responden al descenso de las ventas. Isaac Sandoval menciona.<sup>16</sup> “En las recesiones, las empresas no alteran rápidamente el número de empleados, a medida que la economía se empieza a debilitar es más probable que las empresas supriman las horas extraordinarias en lugar de proceder al despido de sus trabajadores. De este modo, el empleo es menos rápidamente que la producción. Incluso tras haber eliminado prácticamente en su totalidad las horas extraordinarias los empresarios se presentan reacios a despedir trabajadores. Cuando las ventas se reaniman la empresa tiene que correr con las molestias y los gastos asociados con la contratación y aprendizaje de un sustituto. Así los gerentes infieren a menudo que es mejor retener a sus trabajadores, aunque no estén ocupados”.

El subempleo es un problema que representa la subutilización parcial de mano de obra, es decir, se refiere al trabajo en el cual la capacidad (conocimientos) y experiencias no son utilizados plenamente. El subempleo-que puede ser entendido como empleo

---

<sup>16</sup> Sandoval Rodríguez Isaac Legislación de Trabajo Poligraf Bolivia-Cochabamba Año 1995 Pág. 45

inadecuado e improductivo-se caracteriza por el trabajo en jornadas cortas y/o la percepción de ingresos bajos dadas las cualidades de los ocupados.

### **2.17 Subempleo visible o por horas**

Esto ocurre cuando una persona trabaja menos horas queriendo trabajar más y estando disponible para hacerlo. Esta situación puede llevarla a desear cambiar su empleo por otro con más horas o conseguir un empleo adicional. Debe notarse que el solo hecho de que el trabajador manifieste querer trabajar más horas lo clasifica como subempleado.<sup>17</sup>

El subempleo visible o por horas refleja insuficiencia en el volumen de empleo y existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible teniendo en cuenta la calificación personal (formación y experiencia). Las personas en situación de subempleo visible abarcan toda la población ocupada, que durante el periodo de referencia trabajaron involuntariamente menos que la duración normal del trabajo y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional.

### **2.18 Subempleo invisible o por ingreso**

Una situación de empleo se considera inadecuada cuando, tomando un período de referencia corto, el trabajador manifiesta querer cambiar su situación laboral por razones que limitan sus capacidades y bienestar.<sup>18</sup>

El subempleo invisible o por ingreso es considerado un concepto analítico, producto de una mala distribución de recursos humanos o la utilización ineficiente del factor mano de obra y refleja la subutilización de habilidades y la baja productividad.

Para la estimación del subempleo invisible se utilizó el concepto de ingreso vital como valor norma para la comparación de los ingresos laborales; definiendo el valor norma

---

<sup>17</sup> Campero Guillermo, Grossman Benjamín, Saavedra José Culturas Obreras y Empresariales Edobol Bolivia-La Paz Año 2000 Pág. 45

<sup>18</sup> Campero Guillermo, Grossman Benjamín, Saavedra José Culturas Obreras y Empresariales Edobol Bolivia-La Paz Año 2000 Pág. 46

como el cociente entre el costo de una canasta básica alimentaria y el numero promedio de ocupados del hogar.

Subempleo por ingresos: se produce cuando un trabajador quiere y está disponible para cambiar su empleo por considerar que obtiene ingresos inadecuados en su empleo actual

### **2.19 Normas utilizadas para la estimación de subempleo**

También puede asociarse el subempleo a cuestiones de desarrollo económico, en cuyo caso se pretende identificar los recursos «malgastados», que no se utilizan debido a que los actuales niveles tecnológicos y la organización son deficientes. El instituto de Estadísticas lo expresa:<sup>19</sup> “Se trata típicamente de los trabajadores de entornos tradicionales o del sector informal, donde muchas personas trabajan un número reducido de horas o de manera improductiva debido a que sus establecimientos funcionan con bajos niveles de capital y tecnología, o con una organización inadecuada.

Para el subempleo visible. Aquellas personas que trabajan menos que la jornada normal, desean trabajar horas adicionales y no pueden hacerlo por problemas de mercado (no consiguen otro trabajo, falta de clientes, pedidos, financiamiento, falta de insumos, materia prima o maquinaria) son clasificados como subempleados visibles”.

Como se mencionó anteriormente el ingreso vital-norma para el subempleo invisible fue calculado a partir del costo de las canastas básicas alimentarias.

### **2.20 Desempleo**

El desempleo se define como “el conjunto de personas sobre una edad específica, que se encuentra sin trabajo y están corrientemente disponibles para trabajar y están buscando trabajo durante un periodo de referencia”.<sup>20</sup> Las tres condiciones deben estar presentes a la vez para que una persona sea considerada desempleada. Para ser considerada como buscando trabajo, una persona debe realizar acciones definidas para obtener un empleo. Entre ellas, se incluyen el registrarse en una agencia de empleo,

---

<sup>19</sup> Instituto Nacional de Estadística Encuesta Integrada de Hogares Bolivia-La Paz Año 1997 Pag.8

<sup>20</sup> Dorbuch Rudiger, Ficher Stanley Macroeconomía México Año 1988 Pág. 486

solicitudes a empleadores consulta en lugares de trabajo y colocar y responder avisos de periódicos.

Desde un punto de vista netamente económico, el desempleo es un desequilibrio en el mercado de trabajo que se presenta cuando la oferta de mano de obra es mayor que la demanda, dicho exceso de oferta de mano de obra, estaría asociado a la presencia de los salarios reales por sobre su nivel de equilibrio.

### **2.21 Teorías de empleo**

Los cuatro artículos de este número versan sobre la política laboral y de empleo. En el primero se estudian e interpretan los datos empíricos sobre la estabilidad del empleo en los países industrializados, y en el segundo se traza la función completa de la oferta de trabajo<sup>21</sup> El análisis de las razones del desempleo, quizá por la importancia social del problema que estudia, es un campo muy fértil en desarrollos técnicos. A pesar de ello no existe ningún modelo que pueda explicar globalmente y de forma satisfactoria la reincidente realidad del paro laboral. Pero, aunque cada uno ofrezca solo explicaciones parciales, más o menos acertadas, un repaso al conjunto de los modelos propuestos nos proporcionará una panorámica bastante completa.

### **2.22 Enfoque de la fuerza de trabajo**

Por fuerza de trabajo o capacidad de trabajo entendemos el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole.<sup>22</sup>

#### **2.22.1 Clasificación de la población**

La clasificación de la población es la siguiente:

---

<sup>21</sup> Morales Juan A. Ajuste Macroeconómico y Reformas Estructurales en Bolivia Edobol Bolivia-La Paz Año 1985 Pag.47

<sup>22</sup> Elizaga Juan Dinámica y Economía de la Población Pag.2

### **2.22.2 Población total**

La población total se divide en dos categorías “La primera población en edad de no trabajar (PENT) y la segunda en población en edad de trabajar (PET)”.

### **2.22.3 Población En Edad De No Trabajar (PENT)**

Que comprende las edades menores de 10 años y los mayores de 65 años de edad.

### **2.22.4 Población En Edad De Trabajar (PET)**

Está compuesta por aquellas personas que están capacitadas, física e intelectualmente, “para ejercer una actividad productiva a partir de una determinada edad, el (INE) considera el corte de edad de 10 años y más”.

### **2.23 Población Económicamente Inactiva (PEI)**

Este sector está conformado por la población en edad de trabajar que, en la actualidad, no se encuentran trabajando ni buscando trabajo.<sup>23</sup> En este grupo encontramos a las amas de casa, estudiantes, rentistas, jubilados, etc., que no buscan un puesto laboral.

Son aquellos grupos de personas que por muchas circunstancias no trabajan, entre ellos están: los estudiantes, jubilados, rentistas, las amas de casa, incapacitadas, etc.

### **2.24 Población Económicamente Activa (PEA)**

Comprende a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, según, la definición del sistema de cuentas Nacionales, durante el periodo de referencia.<sup>24</sup> A esta clasificación corresponden los ocupados y los desocupados en una población delimitada a personas que son capaces de trabajar y se refiere exactamente a la población que actualmente tiene trabajo o está en busca del mismo.

---

<sup>23</sup> Instituto Nacional de Estadística Censo Nacional de Población y Vivienda 2001

<sup>24</sup> Instituto Nacional de Estadística Censo Nacional de Población y Vivienda 2001

Se puede decir que este término va a variar en cada país dependiendo su situación económica con relación a su información demográfica y características sociales de dicho país.

### **2.25 El nivel de equilibrio de los salarios reales, el empleo y el desempleo**

En una tasa dada de desempleo, mayores beneficios de desempleo generan un mayor salario real.<sup>25</sup> Entonces, una tasa de desempleo más alta es necesaria para bajar al salario real de vuelta al nivel que las firmas están dispuestas a pagar.

Al permitir que las firmas incrementen sus precios, dado el salario, un menor reforzamiento de las leyes antimonopolios conduce a una disminución de los salarios reales.

Un incremento en beneficios de desempleo genera un incremento en la tasa natural de desempleo.

Un incremento en los precios cobrados por la firma disminuye el salario real, lo que aumenta la tasa natural de desempleo.

Debido a la tasa de desempleo de equilibrio refleja la estructura de la economía, a veces se le ha llamado tasa de desempleo estructural.

### **2.26 La determinación de los salarios**

Los salarios se fijan de muchas formas. A veces se fijan mediante una negociación colectiva, es decir, de una negociación entre las empresas y los trabajadores.<sup>26</sup> Las negociaciones pueden realizarse en el ámbito de la empresa, en el ámbito sectorial o en el ámbito nacional. A veces los convenios colectivos solo se aplican a las empresas que los han firmado. A veces se extienden automáticamente a todas las empresas y a todos los trabajadores del sector o de la economía. Por lo que se refiere al resto, los salarios son fijados por los empresarios o son fruto de un acuerdo bilateral entre el empresario y el trabajador.

---

<sup>25</sup> Blanchard Oliver Microeconomía Pearson Educación S.A. España-Madrid Año 2012 Pág. 294

<sup>26</sup> Blanchard Oliver Microeconomía Pearson Educación S.A. España-Madrid Año 2012 Pág. 288

- Los trabajadores normalmente perciben un salario superior a su salario de reserva, que es el salario por que les da lo mismo trabajar que estar desempleado. En otras palabras, la mayoría de los trabajadores perciben un salario lo suficientemente alto para que prefieran estar ocupados a estar desempleados.
- Normalmente los salarios dependen de la situación del mercado de trabajo. Cuanto más baja es la tasa de desempleo, más altos son los salarios.

Para analizar estos hechos, los economistas han centrado la atención en dos grandes tipos de explicaciones.

### **2.27 Los Efectos De Los Sindicatos Sobre Los Niveles De Los Salarios Monetario**

Los Sueldos y Salarios forman una gran importancia para cada uno de nosotros como trabajadores dentro de una organización, debido a que es una labor que préstamo para recibir algo a cambio.<sup>27</sup> Y a la vez beneficiarnos nosotros y nuestros familiares, el Sueldo es la remuneración colectiva que se paga por horas trabajadas dentro de cualquier organización sea que se pague por mes o quincena. En cambio, el Salario es el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios por la cual recibimos la compensación de pagos de cada trabajador. Sin beneficios la empresa pierde su capacidad de crecer y desarrollarse.

Es difícil generalizar acerca de los efectos del sindicato sobre los niveles salariales monetarios. Las teorías sugieren que los sindicatos pueden elevar los salarios monetarios en aquellos casos en que eliminen la nominación monopsonística del salario y quizá puedan elevarlos por encima de la cifra competitiva si consiguen suficiente fuerza de negociación, pero se necesita mucho más trabajo empírico antes de poder llegar a conclusiones positivas.

### **2.28 Diferencias Salariales Entre Las Empresas**

La extensa sindicación tiende a reducir las diferencias salariales entre las empresas en una cierta ocupación. Existen razones para afirmar que existe brecha salarial, pero

---

<sup>27</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 280

también los datos se pueden interpretar de diversas formas y llevarnos a la conclusión de que no es cierta dicha desigualdad.<sup>28</sup> Estas diferencias, que no existirían si la competencia fuese perfecta, son producto de la denominación del empresario del mercado de trabajo, facilitando por la inmovilidad relativa del trabajo. Los sindicatos casi siempre procuran eliminar estas diferencias que, si continúan, amenazarían la seguridad del sindicato. Los trabajadores de las plantas de salarios bajo insistirán en que el sindicato elimine las diferencias, y los empresarios paguen altos salarios pueden alentar al sindicato a adoptar una política uniforme de salarios.

### **2.29 La Renta Real Del Trabajo**

El nivel de salarios reales, en total depende en parte del nivel total de la renta real y en parte de la manera en que este total se reparta entre los propietarios del trabajo y de los otros factores.<sup>29</sup> El nivel de la renta nacional real depende del volumen y de la calidad de los factores disponibles, de las técnicas de producción empleadas y del grado en que se utilizan los recursos disponibles.

Dado el nivel de la renta nacional real, la renta real de los trabajadores se determina por el porcentaje que recibe el trabajo si todos los mercados de trabajo fuesen perfectamente competitivos, el salario real de cada tipo de trabajo dependería de su valor del producto marginal y la participación total del trabajo en la renta nacional dependería de su valor del producto marginal, y la participación total del trabajo en la renta nacional dependería de la relación entre el valor del producto marginal del trabajo y el de los demás factores. Con mercados de trabajo monopsonísticos, la participación real del trabajo se reduciría un poco por debajo de este nivel.

### **2.30 Las Desventajas Laborales De Las Mujeres Rurales**

La participación laboral femenina es inferior a la de los hombres en todos los países analizados, tanto en áreas urbanas como rurales, pero la participación laboral de las mujeres es menor en las áreas rurales que en las urbanas.<sup>30</sup> Esa asimetría es atribuible

---

<sup>28</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 281

<sup>29</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 284

<sup>30</sup> Salinas A. Carlos Mercado Laboral de Tarija U.A.J.M.S. Bolivia-Tarija Año 2016 Pag.19

en parte a que en las estadísticas no se viabiliza el trabajo de muchas mujeres rurales que participan en fincas familiares como trabajadores familiares sin remuneración.

Las mayores dificultades que tienen las mujeres para conseguir un empleo respecto a los hombres, pero también a la invisibilidad de las trabajadoras rurales, dado que, en muchos casos, las trabajadoras familiares no remuneradas o productoras para el autoconsumo no son captadas como ocupadas.

En el campo es más rígida la asignación tradicional de los roles de género, que adjudica a los hombres la principal responsabilidad en la producción mientras que restringe a las mujeres al ámbito y tareas vinculadas a la reproducción. En consecuencia, a muchas mujeres rurales se las considera trabajadoras secundarias, cuya función es, en última instancia, complementar los ingresos del hogar.

Este papel de las mujeres se refleja en su mayor participación en empleos agrícolas temporales en muchos países, mientras que los hombres predominan en los empleos agrícolas permanentes.

### **2.31 Diferencias Salariales Ocupacionales**

Las diferencias en salarios medios por género se deben a la orientación de las mujeres hacia actividades peor remuneradas, no podremos hablar tampoco en este caso de discriminación salarial por género sino de otro tipo de discriminación, la segregación ocupacional.<sup>31</sup> En la medida en que los sindicatos sean más fuertes en algunas profesiones que en otras, se esperaría que las diferencias existentes en otras circunstancias se modificasen, sin embargo, los niveles salariales de los sindicatos afectan a los niveles de los no sindicatos, y a la evidencia empírica es escasa y algo contendiente.

Esto significa que los sindicatos tienen menos importancia para las diferencias salariales de lo que se podría esperar; pero es casi inevitables que los sindicatos

---

<sup>31</sup> Clower Robert W. Microeconomía Tecnos S.A. España-Madrid Año 1978 Pág. 282

particularmente fuertes y agresivos puedan, al menos por un tiempo, elevar los salarios de sus miembros respecto a los de las personas en otras profesiones.

### **2.32 Diferencias Salariales Geográficas**

Las diferencias en las remuneraciones para diversos grupos poblacionales. Algunas veces la clasificación en la que se basa la comparación será en función de los niveles de estudios de los trabajadores. En otros casos será una clasificación geográfica. En otra, y muy habitual, serán las diferencias salariales por razón de género y, finalmente, en otras ocasiones corresponderá simplemente a la desigualdad salarial general.<sup>32</sup> La aparición de estos sindicatos debería tender a disminuir las diferencias salariales geográficas. Las diferencias salariales que no están compensadas con otras diferencias tales como las variaciones en el coste de vida crean desagrado entre los miembros de sindicato y dañan las posiciones competitivas de las empresas que pagan salarios altos. A menudo, los tipos salariales más altos representan un objetivo que los sindicatos procuran lograr en las áreas de salarios más bajos.

### **2.33 La Negociación**

El poder de negociación de un trabajador depende de dos factores. El primero son los costes que tendría para la empresa su sustitución si la abandonara y el segundo es la facilidad del trabajador para encontrar otro trabajo si abandonara la empresa.<sup>33</sup> Cuanto más caro le resulte a la empresa sustituir al trabajador y más fácil le resulte al trabajador encontrar otro trabajo, mayor será el poder de negociación del segundo.

El poder de negociación de los trabajadores también depende de la situación del mercado de trabajo. Cuando la tasa de desempleo es baja, es más difícil para las empresas encontrar un sustituto aceptable y más fácil para los trabajadores encontrar otro trabajo. En estas condiciones, los trabajadores tienen más poder de negociación y pueden conseguir unos salarios más altos. En cambio, cuando la tasa de desempleo es alta, es más fácil para las empresas encontrar buenos sustitutos, mientras que es más

---

<sup>32</sup> Blanchard Oliver Microeconomía Pearson Educación S.A. España-Madrid Año 2012 Pág. 288

<sup>33</sup> Blanchard Oliver Microeconomía Pearson Educación S.A. España-Madrid Año 2012 Pág. 288

difícil para los trabajadores encontrar otro trabajo. Al tener menos poder de negociación, los trabajadores pueden verse obligados a aceptar un salario más bajo.

### **2.33 La Oferta de Factores a una Empresa**

En cualquier sistema económico, ya sea de economía planificada o libre mercado, la oferta juega un papel fundamental en la determinación del precio, ya que es la interacción de esta con la demanda en ese momento la que podrá trasladar al precio la cuantificación y valoración de los productos y servicios a las necesidades de los demandantes.<sup>34</sup> Cuando el mercado de un factor es perfectamente competitivo, una empresa puede comprar tanto como desee a un precio de mercado fijo; esta cantidad se encuentra en el punto de intersección de las curvas de demanda y de oferta del mercado. La curva de oferta del factor a la que se enfrenta una empresa es, pues, perfectamente elástica.

### **2.35 La Oferta De Factores De Mercado**

La oferta de factores de mercado es aquella cantidad de bienes o servicios que los productores están dispuestos a vender a los consumidores bajo determinadas condiciones de mercado.<sup>35</sup> La curva de oferta de mercado de un factor normalmente tiene pendiente positiva, la oferta de mercado de un bien vendido en un mercado competitivo normalmente tiene pendiente positiva, ya que el coste marginal de producción del bien normalmente es creciente. Lo mismo ocurre con el tejido y con otras materias primas. Sin embargo, cuando el factor es el trabajo, no son las empresas sino las personas las que toman las decisiones de oferta. En ese caso, la oferta no es determinada por la maximización de los beneficios por parte de las empresas sino por la maximización de la utilidad por parte de los trabajadores.

---

<sup>34</sup> Pindick Robert Microeconomía Pearson Educación S.A. España-Madrid Año 2009 Pág. 370

<sup>35</sup> Pindick Robert Microeconomía Pearson Educación S.A. España-Madrid Año 2009 Pág. 371

### **2.36 Aspectos De Medición Y Análisis De Los Mercados Laborales En América Del Sur**

Durante mucho tiempo, en América del Sur, el análisis de coyuntura del mercado laboral solía centrarse en algunas áreas metropolitanas o en las zonas urbanas en su conjunto.<sup>36</sup> Esto se debía, por un lado, a las limitaciones respecto a la disponibilidad de datos provenientes de las encuestas de hogares para el otro a las características de los mercados de trabajo rurales.

Dado que estos mercados están determinados en mayor o menor medida por la evolución del empleo agropecuario y su voluntad a lo largo de los ciclos productivos, el desempleo abierto no es un indicador muy relevante para caracterizar su situación laboral, no obstante, durante las últimas décadas los mercados laborales de la región han experimentado transformaciones estructurales que requieren una revisión de las prácticas de análisis del mercado laboral. Los diferentes procesos de urbanización han logrado que actualmente un elevado porcentaje de la población de América del Sur vivan en zonas urbanas.

### **2.37 El Enfoque De La Fuerza De Trabajo**

<sup>37</sup>El método señala la clasificación de la población en dos categorías iniciales:

- La población en edad que no trabaja (PENT).
- La población en edad de trabajar (PET).

A partir de un límite de edad requerido, definido normativamente por cada país. En Bolivia se adoptó 10 años como edad mínima para definir la Población en Edad de Trabajar (PET) por la practica corriente de actividad económica en población menor.

La segunda clasificación parte de la Población de Edad de Trabajar (PET), distinguiendo la Población Económicamente Inactiva (PEI).

---

<sup>36</sup> Salinas A. Carlos Mercado Laboral de Tarija U.A.J.M.S. Bolivia-Tarija Año 2016 Pag.11

<sup>37</sup> Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales Mercado de Trabajo y Determinación de Salarios Garza Azul Bolivia-La Paz Año 1993 Pág. 13

Finalmente, el interior de la PEA se distingue dos grupos ocupados y desocupados, mientras que la PEI está compuesta por Inactivos Temporales y Permanentes.

### **2.38 El Empleo**

Los Sueldos y Salarios forman una gran importancia para cada uno de nosotros como trabajadores dentro de una organización, debido a que es una labor que prestamos para recibir algo a cambio.<sup>38</sup>

Y a la vez beneficiarnos nosotros y nuestros familiares, el Sueldo es la remuneración colectiva que se paga por horas trabajadas dentro de cualquier organización sea que se pague por mes o quincena. En cambio, el Salario es el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios por la cual recibimos la compensación de pagos de cada trabajador. Sin beneficios la empresa pierde su capacidad de crecer y desarrollarse.

Cuando se realiza una encuesta de empleo, solamente se considera como empleados a aquellas personas que están realizando una actividad remunerada y no así a aquellas que realizan una actividad por satisfacción propia u otros motivos; como decir en las labores del hogar. De cualquier forma, si no se hace referencias a horas de ocupación y niveles de ingreso, en termino de personas efectivamente ocupadas puede resultar, muy difuso y la noción misma de empleo y su cuantificación variara según tomemos como parámetro las horas de trabajo efectivo o su productividad.

Abordan sucesivamente los conceptos del trabajo y las expectativas de que haya empleo para todos, la validez de la negociación colectiva en esta era de la mundialización y las consecuencias de la estabilidad del trabajo y de las prestaciones por desempleo en la capacidad general de mantener y acrecentar el número de puestos de trabajo.

---

<sup>38</sup> Centro de Estudios del Trabajo (CET) Temas Laborales, Sector Informal y Movimiento Obrero Edobol Bolivia-La Paz Año 1987 Pág. 23

## **2.39 La Fuerza De Trabajo**

<sup>39</sup>La fuerza de trabajo está conformada por población ocupada y desocupada de la siguiente manera:

### **2.39.1 Ocupados**

Está confirmada por personas en edad que ejercen una ocupación retribuida en dinero o en especie.

- Personas dedicadas a una actividad económica.
- Personas que se encuentran temporalmente ausentes en su trabajo.

### **2.39.2 Desocupados**

Está conformada por personas en edad de trabajar que durante el periodo de referencia se encontraban sin empleo y buscaban activamente una ocupación. Se califica en cesantes y aspirantes:

Cesantes, son aquellos desocupados que trabajaron alguna vez y procuran nuevamente reinsertarse en el mundo laboral.

Aspirantes, son aquellos desocupados que buscan trabajo por primera vez.

- Personas que están buscando y/o estén disponibles para realizar alguna actividad.
- Personas que no están buscando trabajo por haberlo encontrado y establecer su incorporación posterior al periodo de referencia.

## **2.40 Tipos De Desempleo**

El desempleo es la situación de falta de trabajo o empleo. Ahora bien, existen diferentes tipos de desempleo. Las causas y consecuencias de cada tipo de desempleo son

---

<sup>39</sup> Iriarte Gregorio Análisis Crítico de la Realidad Colograf Rodríguez Bolivia-Cochabamba Año 1999  
Pág. 13

diferentes. Existen muchos tipos de desempleo. Cabe aclarar, en este punto, que el tipo al que hagamos referencia dependerá de la clasificación.<sup>40</sup>

#### **2.40.1 El Desempleo Friccional**

Se debe al incesante movimiento de las personas entre las regiones, los puestos de trabajo o las diferentes fases del ciclo vital.<sup>41</sup> Incluso aunque una economía tuviera pleno empleo, siempre habría alguna rotación, ya que los individuos buscan trabajo cuando terminan los estudios o se trasladan a otra ciudad. Las mujeres pueden volver a entrar a la población activa después de tener hijos. Dado que los trabajadores cuyo desempleo es friccional cambian de trabajo frecuentemente o buscan un empleo mejor, a menudo se piensa que están desempleados “voluntariamente”.

#### **2.40.2 El Desempleo Cíclico**

Existe desempleo cíclico cuando la demanda global de trabajadores es baja. Desempleo cíclico es el exceso de desempleo sobre el desempleo estructural y tiene lugar cuando la producción es inferior a su nivel pleno empleo.<sup>42</sup>

La historia es diferente con el desempleo cíclico, esto es, desempleo por encima de la tasa natural. En este caso, se puede aumentar el producto sin una tasa de inversión más alta porque existen recursos no utilizados disponibles.

Cuando el producto es inferior al potencial, las pérdidas se sienten en todas partes. Los desocupados pierden salarios y obtienen beneficios de desempleo; el gobierno pierde ingresos tributarios y tiene que pagar los beneficios extraordinarios; y las empresas pierden utilidades.

#### **2.40.3 Desempleo Abierto**

Son aquellas personas en edad de trabajar, que durante el periodo de referencia se encontraban sin empleo y buscaban activamente una ocupación.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Le Roy Miller Roger Macroeconomía Haría México Año 1986 Pág. 23

<sup>41</sup> Le Roy Miller Roger Macroeconomía Haría México Año 1986 Pág. 23

<sup>42</sup> Le Roy Miller Roger Macroeconomía Haría México Año 1986 Pág. 23

<sup>43</sup> Le Roy Miller Roger Macroeconomía Haría México Año 1986 Pág. 23

Están dentro de esta categoría están todas aquellas personas que no están trabajando, pero que están buscando activamente, ya sea porque fueron despedidas de sus puestos de trabajo o porque desean trabajar por primera vez. Para que una persona esté incluida en estas categorías debe hacer algo más que pensar en trabajar, sino que debe hacer algún esfuerzo concreto por encontrar trabajo. Más exactamente, una persona por encontrar empleo durante las últimas semanas, pero:

- a) Ha realizado esfuerzos específicos por encontrar empleo durante las últimas semanas.
- b) Ha sido suspendida de su empleo y está esperando ser llamada de nuevo.
- c) Está esperando para ocupar trabajo el mes siguiente.

#### **2.40.4 Desempleo Disfrazado**

La mayoría de los economistas definen el desempleo disfrazado como “la existencia de una parte de la fuerza de trabajo que puede extraerse sin reducir el producto”. Lo cual significa que la productividad marginal de dichos trabajadores es igual a cero.<sup>44</sup>

Por otra parte, el último enfoque de desempleo disfrazado se refiere a una diferencia en la demanda, este enfoque es apoyado por Mellor quien afirmaba que los agricultores de los países subdesarrollados trabajan sin descanso para lograr un mínimo nivel de vida y no tenían ningún estímulo para aumentar su ingreso por encima de ese nivel debido a la restringida demanda de sus productores.

Este punto de vista es similar al concepto de desempleo disfrazado que utilizó Joan Robinson en su teoría de la deficiencia de la demanda; quien utilizó esta categoría para referirse a los trabajadores que, por haber sido afectados por la cesantía originada en la caída de la demanda efectiva, se ven obligados a aceptar ocupaciones inferiores a las que podrían desempeñar. “Dicha categoría se refería a trabajadores de los países desarrollados y establecía que los mismos tenían una productividad marginal un poco mayor a cero”.

---

<sup>44</sup> Le Roy Miller Roger Macroeconomía Haría México Año 1986 Pág. 23

### **2.40.5 Desempleo Estructural**

Supuestamente ocurren cambios estructurales en las economías que provocan que algunos trabajadores queden desempleados de manera permanente o por lo menos durante largos periodos, debido a que no encuentran empleo donde se utilicen sus habilidades particulares.<sup>45</sup> Las personas desempleadas estructuralmente suelen ser quienes no pueden encontrar trabajo para el cual están capacitadas. “El desempleo estructural a menudo está relacionado con el desempleo tecnológico, esto es el desempleo resultante del uso incrementado de maquinaria automatizada”. Este tipo de desempleo se presenta cuando la cantidad de cierto tipo de trabajo no coincide con la cantidad ofrecida del mismo, produciéndose de esta manera un desequilibrio en el mercado de trabajo.

### **2.40.6 Desempleo Voluntario**

Los trabajadores están desempleados voluntariamente debido a que no quieren trabajar al salario vigente, querrían trabajar solo a un salario más alto.<sup>46</sup> Esta situación se presenta cuando en el mercado de trabajo existen salarios flexibles o susceptibles a cualquier variación.

Los trabajadores desempleados voluntariamente a lo mejor prefieren en ocio, el estudio u otras actividades a trabajar con un salario, que ellos consideran muy bajo.

### **2.40.7 Desempleo Involuntario**

El desempleo involuntario se presenta cuando los trabajadores no encuentran trabajo a los salarios vigentes.<sup>47</sup>

La teoría del desempleo involuntario se basa en la rigidez del salario.

Keynes sostenía “los salarios no se ajustan para equilibrar los mercados de trabajo, si no tienden a responder lentamente a las perturbaciones económicas”. Si esto es así

---

<sup>45</sup> Le Roy Miller Roger macroeconomía Haría México Año 1986 Pág. 23

<sup>46</sup> Le Roy Miller Roger Macroeconomía Haría México Año 1986 Pág. 23

<sup>47</sup> Le Roy Miller Roger Macroeconomía Haría México Año 1986 Pág. 23

puede producirse un desequilibrio entre los puestos vacantes que darían lugar a los patrones de desempleo que observamos hoy.

#### **2.41 Rotación Normal Comparada Con Desempleo Persistente**

A menudo se piensa en el grupo de desempleados en la economía como un grupo invariable de gente que no puede encontrar trabajo.<sup>48</sup> Esta característica se aplica a cualquier país a una parte de los desocupados, pero no a otros. La gente está constantemente entrando y saliendo del desempleo, de modo que la categoría de los “desempleados” es mucho más dinámica de lo que se suele reconocer. En cualquier momento dado, el grupo de los desocupados está aumentando por aquellos que buscan trabajo por primera vez, es decir, los “nuevos entrantes”, los que retornan a la fuerza laboral después de pasar un periodo afuera, esto es, los “reentrantes”, los que dejan el trabajo voluntario o involuntariamente, y comienzan a buscar trabajo en alguna parte aquellos que han sido despedidos transitoriamente de sus empleos con la expectativa que se les vuelva a llamar. Es muy importante saber si el desempleo representa a mucha gente que está sin trabajo por corto tiempo, o a menos personas, pero de desocupadas por largo tiempo. Las implicancias de cada uno son radicalmente distintas. En el primer caso, el peso del desempleo se distribuye en muchas personas, cada una de las cuales sufre comparativamente poco, ya que hay una gran cantidad de gente que entra y sale de la categoría de desempleado sin permanecer en este estado por mucho tiempo. En el segundo caso el peso del desempleo recae en gran medida en una pequeña proporción de la población. Este modelo alternativo del desempleo que presumiblemente acarrea costos sociales más altos, lo llamamos desempleo persistente.

#### **2.42 Tasa De Desempleo**

La tasa de desempleo es una medida de la extensión del desempleo y se calcula como un porcentaje dividiendo el número de personas desempleadas por todas las personas

---

<sup>48</sup> Hernández Roberto, Fernández Carlos, Baptista Lucio Metodología de la Investigación Segunda Edición México Año 1998 Pág. 56

que se encuentran en la fuerza laboral.<sup>49</sup>La tasa del desempleo, se define como el número de personas desocupadas como proporción de la fuerza laboral.

La fuerza laboral es el total de los que trabajan o están buscando trabajo, esto es, la suma de los empleados más los desocupados. Los individuos que no están empleados ni están buscando trabajo se consideran fuera de la fuerza laboral.

La tasa de desempleo es muy útil para conocer las personas que no están trabajando.

### **2.43 Estereotipos y Prácticas Discriminatorias**

El Comité elogia al Estado parte por su reconocimiento de la jurisdicción indígena, que no contradice los derechos humanos de la mujer, y su percepción de las raíces patriarcales de la discriminación contra la mujer. No obstante, preocupa al Comité la persistencia de estereotipos discriminatorios sobre el papel y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad en general, que perpetúan la discriminación contra la mujer en esferas como la educación, la salud y el empleo, así como la violencia contra la mujer. También preocupan al Comité los estereotipos de género en los medios de comunicación, en particular las caracterizaciones sexistas de las mujeres.<sup>50</sup>

El término estereotipo hace referencia a reproducciones mentales de la realidad sobre las cuales se generaliza acerca de miembros u objetos de algún grupo, tanto el prejuicio como las generalizaciones pueden poseer contenido positivo o negativo; el estereotipo y la discriminación con frecuencia se presentan juntos, este tipo de personalidad se presenta en sujetos de pensamiento rígido que obedecen a la autoridad, miran al mundo como blanco y negro e imponen un apego estricto a las reglas sociales y jerarquías.

---

<sup>49</sup> Salamanca Trujillo Hugo Introducción a la Investigación Grafica Focet Bolivia-La Paz Año 1982 Pág. 70

<sup>50</sup> Ministerio de Justicia Estado Plurinacional de Bolivia, ONU Mujeres Bolivia Como Enfrentar la Discriminación contra la Mujer en Bolivia Área de Impresión Año 2015 Pág. 11

#### **2.44 Participación en la vida Política y Pública de la Mujer**

El Comité elogia al Estado parte por las leyes progresistas relativas a la participación política de la mujer y la protección contra la violencia política por razón de género, así como por los progresos realizados para aumentar la representación de la mujer en la Asamblea Legislativa Plurinacional hasta llegar al 53,1% de diputadas y el 47,2% de senadoras. Sin embargo, preocupa al Comité la representación insuficiente de las mujeres, en particular las indígenas, en los puestos gubernamentales de alto nivel que entrañan la adopción de decisiones, en particular en los departamentos y los municipios. También le preocupa la escasa representación de las mujeres en el poder judicial y el servicio exterior del Estado parte. Otro motivo de preocupación del Comité es la falta de enjuiciamientos y condenas en relación con la violencia y el acoso político por razón de género.<sup>51</sup>

Para alcanzar la equidad en la arena política es necesaria una alianza democrática en la que participen el gobierno, partidos políticos, medios de comunicación y sociedad en general, pues se deben derrumbar estereotipos y hacer un cambio bastante estructural, las mujeres deben superar mayores obstáculos para llegar a la política y cuando lo logran aparece un nuevo desafío que es sostenerse en ese campo y ser elegidas en cargos de elección popular.

#### **2.45 Empoderamiento Económico de la Mujer**

El Comité elogia al Estado parte por su crecimiento económico, la redistribución de la riqueza y la erradicación de la pobreza extrema. Sin embargo, le preocupa la persistencia de la pobreza en los hogares encabezados por mujeres y la falta de información sobre los efectos concretos de los programas sociales en la vida de las mujeres. También está preocupado por la falta de medidas que hagan a las mujeres

---

<sup>51</sup> Ministerio de Justicia Estado Plurinacional de Bolivia, ONU Mujeres Bolivia como Enfrentar la Discriminación contra la Mujer en Bolivia Área de Impresión Año 2015 Pág. 14

indígenas y rurales partícipes de los beneficios de la realización de proyectos de desarrollo en sus territorios.<sup>52</sup>

El empoderamiento económico de las mujeres es fundamental para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible, las mujeres son contribuyentes clave a la economía en calidad de productoras de alimentos, gerentes de recursos naturales, cuidadoras de niños y ancianos, emprendedoras y empleadas en empresas, a pesar de sus contribuciones a la familia y la sociedad, las mujeres aún no tienen acceso equitativo a los derechos, servicios y oportunidades, es decir, igualdad de remuneración y trabajo decente, derechos de propiedad y herencia, acceso y control de la tierra, incluidos los servicios financieros y obtención de crédito. Por ello se requiere sensibilizar a los responsables de la formulación de políticas sobre los aspectos de género relevantes en diferentes esferas de política, tales como impuestos, presupuestos públicos y empleo.

#### **2.46 La Igualdad y Equidad de la Mujer**

El Programa de Acción de la CIPD establece en el principio 1 que “Toda persona tiene los derechos y las libertades proclamadas en la Declaración Universal de Derechos Humanos sin distinción alguna” (Naciones Unidas, 1994). No obstante, el principio tiene una especial trascendencia para las mujeres porque destaca que “Promover la equidad y la igualdad de los géneros y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer y asegurarse de que sea ella quien controle su propia fecundidad, son la piedra angular de los programas de población y desarrollo. Los derechos humanos de la mujer y de las niñas y muchachas son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales”.

---

<sup>52</sup> Ministerio de Justicia Estado Plurinacional de Bolivia, ONU Mujeres Bolivia Como Enfrentar la Discriminación contra la Mujer en Bolivia Área de Impresión Año 2015 Pág. 16

Con ello se reconoce no sólo el derecho de la mujer a controlar su fecundidad, sino que se promueve la eliminación de la violencia, y la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, al mencionarse expresamente los derechos de las niñas y las jóvenes, se visibilizan las diferencias por edad y las necesidades específicas de cada grupo, práctica poco usual en el marco de las Naciones Unidas, particularmente cuando se hace referencia a la condición y posición de las mujeres.<sup>53</sup>

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

Sabemos bien que no basta decretar la igualdad en la ley si en la realidad no es un hecho. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; conformar una familia y participar en asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.

---

<sup>53</sup> Ana Elena Bodilla La Discriminación de Género en la Legislación Penal Laboral Instituto Interamericano de Derecho Humanos San José – Costa Rica Año 1994 Pág.155

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

La realización del estudio por las características contenidas en la problematización del tema de investigación, la forma en la que se plantea la pregunta de investigación, las propiedades que contiene y la implicancia del investigador en el asunto le corresponde al presente trabajo una metodología cualitativa.

Por tanto, mediante el enfoque cuantitativo, se determinó la recolección de datos, y el análisis estadístico, para establecer una forma realista la situación actual del empleo de la mujer en la ciudad de Tarija, para la gestión 2019 del segundo semestre.

Se utilizó esta metodología para elaborar el diseño investigativo de la realidad social de la que se intentará edificar conocimientos; de esta manera, este enfoque permitió incorporar tanto a los sujetos de investigación como al investigador mismo a una complementación y reconstrucción de conocimientos y saberes.

#### **3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio es una investigación de tipo descriptiva y explorativa, que pretende, medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos a los que se refiere. La investigación descriptiva busca recopilar información de mujeres mayores de 18 años, considerando que se podrá tener una descripción de la realidad del empleo y desempleo de la mujer en la ciudad de Tarija del segundo semestre para la gestión 2019.

La estadística utilizada será descriptiva y explorativa, para la presentación de resultados se utilizará gráficas, tablas y porcentajes.

### 3.2.1 Objetivo del Método Científico

Para la estructuración del presente trabajo se empleó el método científico, ya que primero se planteó un problema, la hipótesis, se analizó los resultados obtenidos a través de la encuesta desarrollada.

### 3.2.2 Características del Método Científico

Es un método teórico.

Es a la vez inductivo y deductivo.

Tiene una base empírica, emplea la observación directa para obtener los datos objetivos necesarios que documentan el conocimiento obtenido.

### 3.2.3 Técnicas del Método Científico

En el proceso de trabajo de investigación se utilizará de manera combinada, es decir, tanto el método inductivo como el deductivo.

**Inductivo:** El método inductivo se aplica en el presente trabajo de investigación al obtener datos de una pequeña parte de la población de estudio, para así poder llegar a obtener información y determinar la situación general del empleo de las mujeres en la ciudad de Tarija.

**Deductivo:** El desarrollo de la Tesis se realizó con el método deductivo partiendo de los aspectos generales del sector laboral de la ciudad de Tarija, posteriormente se analizan los aspectos laborales de las mujeres, para posteriormente llegar a deducir los aspectos más importantes de este sector para las mujeres que trabajan en la ciudad de Tarija.

### 3.2.4 Etapas del Método Científico

#### 3.2.4.1. Definición y Planteamiento del Problema

Al inicio del presente trabajo de investigación, se define el problema a analizar, lo cual nos lleva a plantear los aspectos y cuestiones para realizar la investigación; se explican

los motivos por los cuales se decidió estudiar la situación del empleo de las mujeres en la ciudad de Tarija para la gestión 2019.

#### **3.2.4.2 Formulación de la Hipótesis**

En base a los objetivos definidos para desarrollar el presente trabajo de investigación, se define la hipótesis de resultado, la cual se desea comprobar, la hipótesis planteada será aceptada o rechazada dependiendo de los resultados obtenidos en el capítulo IV: Análisis de Resultados.

#### **3.2.4.3 Recogida y Análisis de Datos**

La recogida de los datos se llevó adelante siguiendo algunos pasos, como ser:

**Desarrollo de la encuesta:** Se diseñó un modelo de encuesta con determinadas preguntas que sirven para obtener la información necesaria para desarrollar la investigación.

**Determinación del tamaño de muestra:** Al poseer una población bastante grande se estimó un tamaño de muestra que sea representativa de la población en estudio.

**Aplicación de la encuesta:** Se aplicó la encuesta diseñada, se entrevistó de manera virtual a mujeres de la ciudad de Tarija en edad de trabajar, esto debido a la actual situación que está viviendo el país por la crisis sanitaria.

Una vez que se obtuvo los datos necesarios mediante la encuesta aplicada, se procedió a tabular los datos haciendo uso de algunas herramientas tecnológicas como ser Excel.

El análisis de los datos obtenidos se puede observar en el capítulo IV: análisis de resultados.

#### **3.2.4.4 Conclusiones y generalización de los resultados**

El resultado final de la investigación sobre la situación del empleo de las mujeres de la ciudad de Tarija para la gestión 2019 se puede observar en el capítulo de las conclusiones, donde se rechazará o aceptará la hipótesis planteada.

#### **3.2.4.5 Nuevas Predicciones**

Las sugerencias que se plantean en base a nuevos problemas que puedan surgir de los resultados se observan en el apartado de las recomendaciones para futuras investigaciones.

#### **3.2.5 Fuentes de Información**

Se hace uso de información primaria y secundaria; la primaria proporcionada principalmente por la aplicación de encuestas a mujeres empleadas y desempleadas de la ciudad de Tarija, y también se cuenta con información secundaria como es el caso de políticas, normas, reglamentos y datos estadísticos relacionados al mercado laboral local.

### **3.3 METODOLOGÍA PARA LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La estrategia metodológica que se utilizará para la recolección de la información será la técnica de entrevista virtual a través de un cuestionario a las mujeres entre las edades de 18 a 64 años, se realizara de forma aleatoria a mujeres profesionales y no profesionales de la ciudad de Tarija; está basada en la utilización de datos cuantitativos, permitiendo obtener información para identificar la situación del empleo de la mujer, como también describir las causas principales del desempleo de la mujer, así mismo identificando cuáles son los empleos más requerido por la mujer en la ciudad de Tarija.

#### **3.3.1 Diseño de Investigación**

Este tipo de investigación pretende realizar una descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos del empleo y desempleo de la mujer, estando dirigidos a responder a las causas de los eventos sociales en torno a la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Tarija del segundo semestre de la gestión 2019.

### 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1 Población

Conceptualizaremos a la población como la totalidad del fenómeno a estudiar, en el cual cada una de las unidades posee una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación. En este sentido, la población constituye en la totalidad de mujeres entre la edad de 18 a 64 años de la ciudad de Tarija.

#### 3.4.2 Muestra

La muestra es un subconjunto representativo o parte de la población, con el propósito de generalizar los hallazgos al todo.

Este tipo de muestreo elegido para la investigación es la muestra probabilística, ya que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra y por medio de una selección aleatoria simple de las unidades de análisis.

De esta manera, la muestra son 150 mujeres de la edad de 18 a 64 años de la ciudad de Tarija.

Se empleó el muestreo aleatorio simple, ya que es la base de cualquier investigación, con la siguiente fórmula:

$$n_o = \frac{(Z\varepsilon/2)^2}{r^2} * \frac{Q}{P} \qquad n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o - 1}{N}}$$

N= Tamaño de la Población

n= Tamaño de la muestra

Z= Constante asociada al nivel de significancia (1,96 para el 95%)

P= Proporción de unidades que poseen la característica de la población

r= Error relativo

$N=65044$  total de la población de mujeres (18 a 64 años) de la ciudad de Tarija

$Z= 1,96$

$P=0,5$  mujeres empleadas

$Q= 0,5$  mujeres desempleadas

$r= 0,08$

$$n_o = \frac{(1,96/2)^2}{0,08^2} * \frac{0,5}{0,5}$$

$$n = \frac{150,06}{1 + \frac{150,06-1}{65044}}$$

$$n_o = \frac{(0,98)^2}{0,082} * 1$$

$$n = \frac{150,06}{1,0023}$$

$$n_o = 150,06$$

$$n = 149,72$$

$$n = 150 \text{ mujeres}$$

### 3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### 3.5.1 Técnicas

Para la elaboración de la presente investigación se empleará:

**La encuesta:** Se realiza mediante un cuestionario tipo lista la cual es llevada a cabo por el investigador. La encuesta realizada se hizo de manera virtual a través de los formularios de google [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdvGaZie2Yo1kl4Vfbua\\_SUPIK\\_MQ5fIMCWxZHv3I-JOSCOAA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdvGaZie2Yo1kl4Vfbua_SUPIK_MQ5fIMCWxZHv3I-JOSCOAA/viewform?usp=sf_link) por la situación que estamos atravesando por la pandemia a nivel mundial.

Se realizó 150 encuestas a las mujeres de la ciudad de Tarija, mediante preguntas cerradas y abiertas, con la finalidad de recabar información verídica, sobre la temática, esta encuesta fue dirigida a todas las mujeres profesionales y no profesionales.

### 3.5.2 Instrumentos

**Cuestionario:** El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación.

Para obtener respuestas objetivas y exactas se formularon las preguntas de manera tal que se especifiquen y expliciten los aspectos que determinan el problema y la tabulación de resultados. En ese sentido, se elaboró un conjunto de preguntas cerradas con opción única dirigidas a las mujeres profesionales y no profesionales de la ciudad de Tarija.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En este capítulo explicaré el desarrollo de los resultados obtenidos que se realizó a través del empleo fundamental de la técnica de la encuesta a mujeres de la Ciudad de Tarija, con las cuales se llevó acabo, básicamente, el proceso de captura y con posterioridad el análisis de la información.

Las mujeres encuestadas se seleccionaron con la muestra aleatoria simple, con la finalidad de obtener una información más diversificada y confiable, quedando de esta manera la muestra seleccionada construida en la forma más razonable posible.

Los formatos de encuestas fueron elaborados pensando, fundamentalmente, en una exposición detallada de los pasos que debe seguir el proceso investigativo, pretendiendo abarcar todos los elementos posibles del mismo a través de la aplicación de una serie de preguntas dirigidas a las mujeres fundamentadas en los objetivos establecidos al señalar la intencionalidad de la investigación.

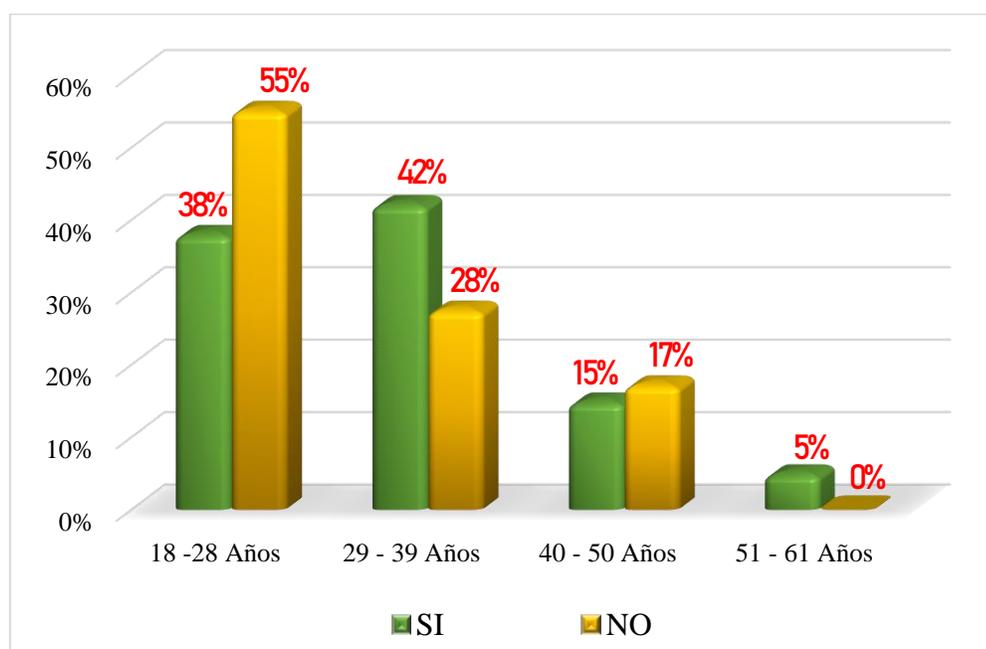
Los resultados se presentan en gráficos ilustrativos, conteniendo las áreas de análisis, los indicadores y los descriptores o alternativas que posee el cuestionario aplicado; se observa la frecuencia, es decir las veces que se repite una de las alternativas señaladas como respuesta y por último está el porcentaje que se obtiene a partir de la totalidad de la población en estudio que representa el 100% de las encuestadas.

## 4.1 PROBLEMAS ABORDADOS

### 4.1.1 DESCRIBIR LAS CARACTERÍSTICAS Y EVALUAR EL EMPLEO DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE LA CIUDAD DE TARIJA

Gráfico N° 1

Edad de las mujeres según si trabajaron o no en la ciudad de Tarija  
en la gestión 2019  
(En porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En el gráfico N° 1, se observa que de las 150 encuestas a las mujeres de la ciudad de Tarija, 121 mujeres trabajan y 29 mujeres no están trabajando, donde el 38% de las mujeres encuestadas que si trabajaron tienen una edad entre 18 a 28 años, el 55% de las mujeres que no trabajan tiene una edad entre 18 a 28 años, el 42% de las mujeres que si trabajan tienen una edad entre 29 a 39 años, el 28% de las mujeres que no trabajan

tiene una edad entre 29 a 39 años, el 15% de las mujeres que si trabajan tienen una edad entre 40 a 50 años, el 17% de las mujeres que no trabajan tiene una edad entre 40 a 50 años y el 5% de las mujeres que si trabajan tienen una edad entre 51 a 61 años.

Se observa en la encuesta realizada que las mujeres comienzan a trabajar en edades muy tempranas y lo siguen haciéndolo inclusive hasta la tercera edad. Aplicando de esta manera su derecho Constitucional a tener un trabajo digno y lograr una calidad de vida amparado además en la Ley General del Trabajo.

“Toda mujer tiene derecho a un trabajo digno, decente y tener las mismas oportunidades y trato con respecto a los hombres, sea cual sea fuera su edad”.

El Art. 48 párrafo II de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia establece que: “Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras”.

Según el Art. 8 de la Ley General de Trabajo, los mayores de 18 años y menores de 21 años, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores; los mayores de 14 años y menores de 18 años requerirán la autorización de aquellos, y en su defecto, la del inspector del trabajo.

**Tabla N° 1**

**Estado civil de las mujeres de la ciudad de Tarija que han trabajado**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Soltera	61	50%
Concubinato	31	26%
Casada	20	17%
Divorciada	6	5%
Viuda	3	2%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

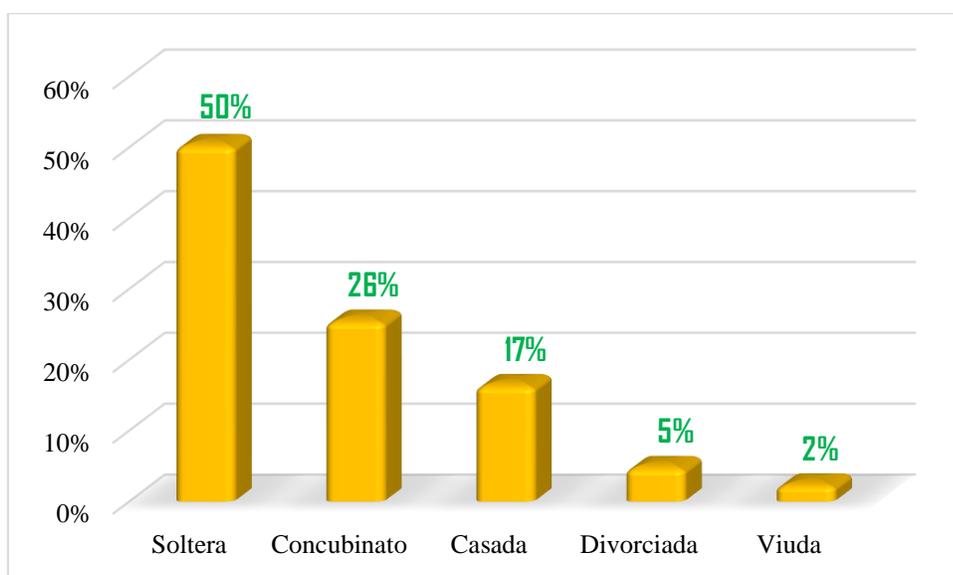
**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 1 podemos observar que 121 mujeres que respondieron a la encuesta tuvieron una fuente laboral en la Gestión 2019, de las cuales 61 de ellas son solteras, 31 viven en concubinato, 20 casadas, 6 divorciadas y un mínimo de 3 mujeres viudas.

### Gráfico N° 2

#### Estado civil de las mujeres de la ciudad de Tarija que han trabajado (En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En el gráfico N° 2, correspondiente a los datos en valores relativos al estado civil de las mujeres que contaron con un empleo en la ciudad de Tarija, los resultados obtenidos son los siguientes: un 50% son solteras, el 26% viven en concubinato, el 17% de las mujeres se encuentran casadas, un 5% indican que están divorciadas y finalmente un 2% manifiestan que son viudas; todas ellas buscan solventar y apoyar a sus familias como también insertarse en la sociedad competitiva y globalizada de nuestros días.

En consecuencia, se puede concluir que la mayoría de las mujeres son solteras indicando que ellas también tienen grandes oportunidades de desarrollarse dentro de

una empresa y demostrar sus conocimientos al momento de hacer su trabajo, puede que el hecho de tener alguna pareja afecte el estado laboral de la mujer, pero no así su derecho constitucional.

En la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en el Art. 48 párrafo VI nos indica “Que las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad”.

**Tabla N° 2**

**Nivel de instrucción de las mujeres de la ciudad de Tarija que han trabajado**

<b>NIVEL DE INSTRUCCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Primario	5	4%
Secundario	10	8%
Bachillerato	26	21%
Grado Medio	29	24%
Titulación Universitaria	51	43%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

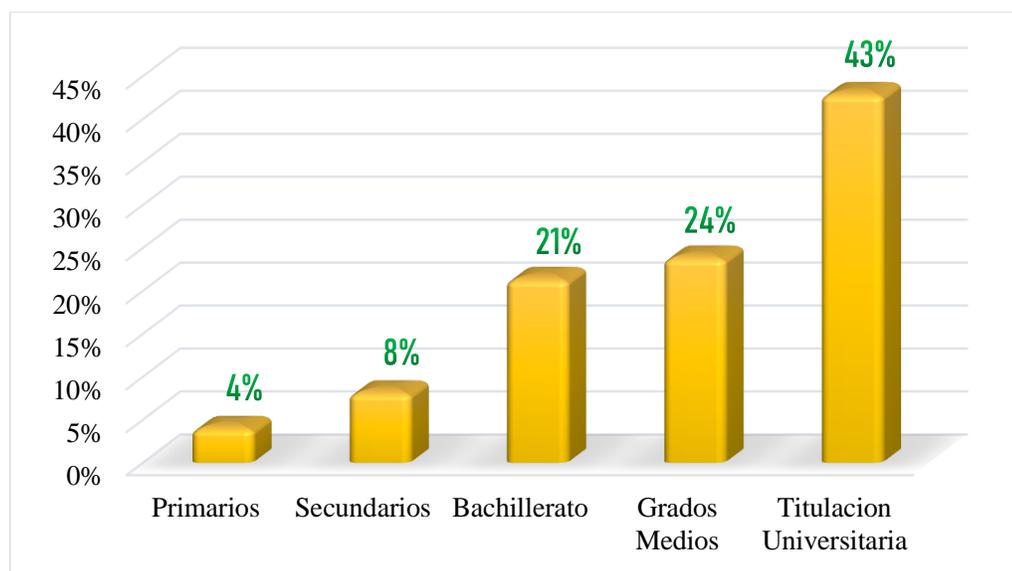
**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 2, Respecto a la instrucción que tiene la muestra analizada de 150 mujeres, donde 121 mujeres han trabajado, se observa que 51 mujeres de la ciudad de Tarija poseen un título universitario, 29 de ellas hicieron hasta grados medios, 26 mujeres bachillerato, 10 mujeres solo cursaron hasta secundaria y 5 mujeres hasta el nivel primario.

Por los datos obtenidos, se aprecia que existe una población de mujeres con un nivel de instrucción de titulación universitaria.

Gráfico N° 3

**Nivel de instrucción de las mujeres de la ciudad de Tarija que han trabajado**  
(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En cuanto al gráfico N°3 en el nivel de instrucción de las 121 mujeres de la ciudad de Tarija que trabajaron, se menciona que un 4% cursaron el nivel primario, asimismo el 8% cursaron hasta secundaria, el 21% cursó hasta el bachillerato, un 24% indicó que cursaron el nivel de grados medios, y se establece una cifra elevada de un 43% que cursaron hasta el nivel de titulación universitaria.

Muchas veces el nivel de instrucción puede afectar para la empleabilidad de la mujer en diferentes ámbitos laborales, lo cual hace más precario su trabajo, con malas condiciones laborales, inestabilidad, bajos salarios, sin protección, ni derechos.

Si exploramos los datos de estudiantes titulados en provisión nacional de la U.A.J.M.S. del 2018, vemos que las mujeres representan el 61,75% y los hombres el 38,25%, con una notable diferencia.

De igual manera se manifiesta una tendencia entre los estudiantes egresados en los últimos cinco años, se muestra una gran mayoría de mujeres con el 62,44% y la participación de hombres con el 37,56%.

Otro dato revelador es sobre los estudiantes nuevos inscritos en la U.A.J.M.S. 2019, el género femenino es mayor, pues la mujer llega al 57,8% y los hombres al 42,2% de participación.

Si consideramos a los profesionales docentes de la U.A.J.M.S. en 2019, las mujeres representan el 38,6% lo que implica un importante porcentaje que acorta significativamente la brecha paritaria, pues los hombres llegan al 61,4%. Pero además existen carreras y facultades con una abrumadora mayoría de docentes mujeres.

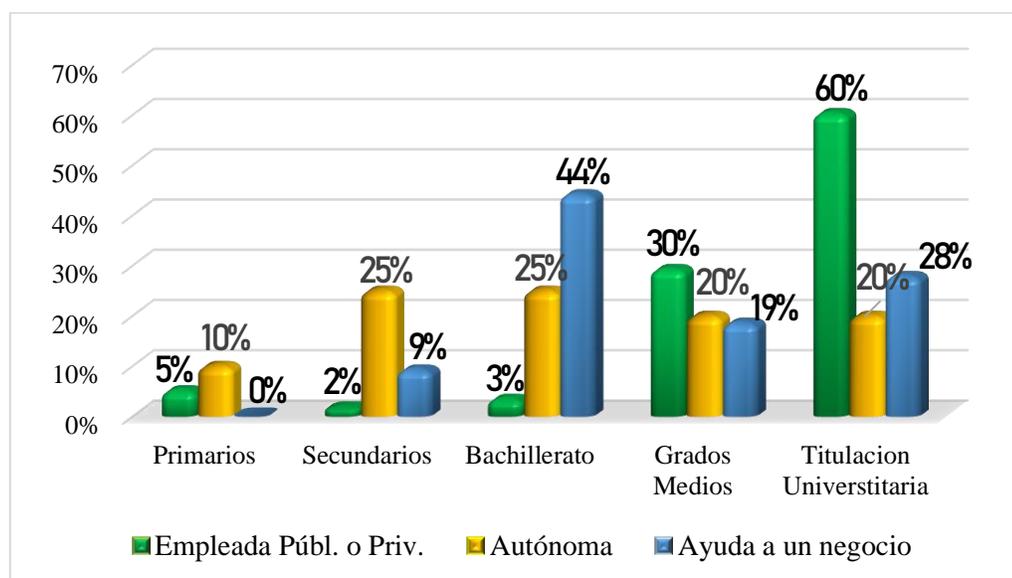
Según los datos del Censo 2012 de Población y Vivienda, con la pregunta grado máximo de instrucción alcanzado, las mujeres son mayoría con el 52% y los hombres llegan el 48% que son profesionales.

Con esa misma fuente, el grado de Licenciatura muestra que las mujeres también son mayoría con 51,51% y los hombres llegan al 48,49%.

Gráfico N° 4

**Nivel de instrucción de las mujeres de la ciudad de Tarija según su descripción de su situación laboral**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En el gráfico N° 4, de las 150 mujeres encuestadas 121 mujeres trabajaron en la ciudad de Tarija, donde se observa que las mujeres que trabajan como empleadas públicas o privadas el 60% son con titulación universitaria, el 30% de las mujeres su nivel de instrucción es hasta grados medios, un 5% solo estudiaron hasta el nivel primario, el 3% de las mujeres nivel de bachillerato y así un 2% nivel secundario.

Dentro de las mujeres que trabajan de forma autónoma tenemos que el 25% de las mujeres estudiaron hasta el nivel secundario, y 25% hasta el nivel de bachillerato, un 20% de las mujeres cursaron hasta grados medios, el 20% en titulación universitaria y así un 10% de las mujeres que solo hicieron hasta el nivel de instrucción primario.

Dentro de las mujeres que trabajan como ayudante a un negocio tenemos que el 44% de las mujeres solo cursaron hasta el nivel de bachillerato, un 28% de las mujeres en

hicieron hasta grados medios y con un 9% de las mujeres su nivel de instrucción es hasta secundario.

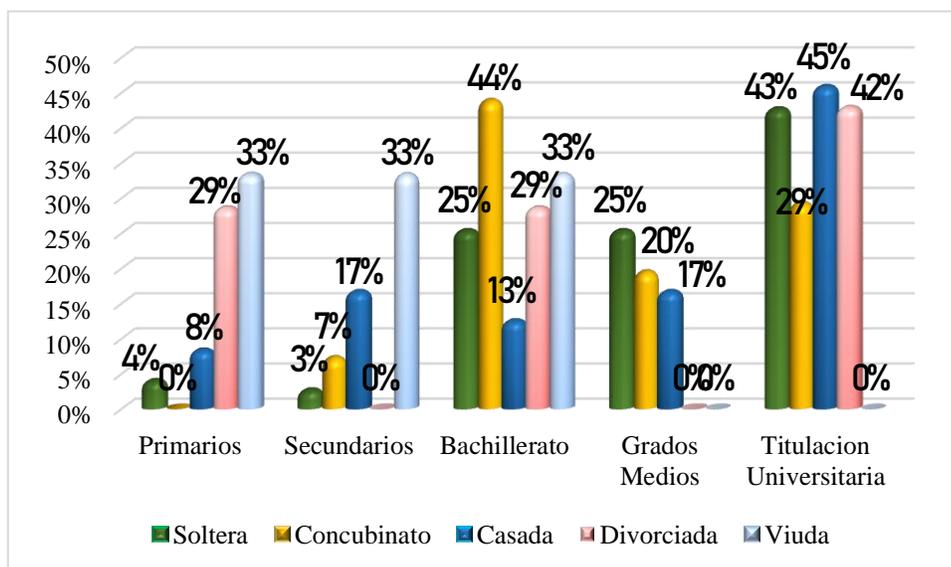
En consecuencia, notamos un gran porcentaje que las mujeres que tienen un nivel de instrucción hasta titulación universitaria se encuentran trabajando como empleadas públicas o privadas, pero así mismo vemos que un 44% de las mujeres que solo cursaron hasta el bachillerato se encuentran trabajando como ayudante a un negocio esto es debido a muchos factores, ya que muchas optan por trabajar del día, por diferentes situaciones que asimila la mujer.

Basado en el Art. 47 párrafo I de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia establece que: “Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo”.

### Gráfico N° 5

#### Estado civil de las mujeres de la ciudad de Tarija según su nivel de instrucción

(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Como se observa en la gráfica N° 5, de las 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que trabajaron, el 43% de las mujeres solteras aprobaron en nivel de titulación universitaria, el 44% de las mujeres que viven en concubinato cursaron hasta el nivel de bachillerato, el 45% de las mujeres casadas aprobaron el nivel de titulación universitaria, el 42% de las mujeres divorciadas cursaron hasta el nivel de instrucción de titulación universitaria y un 33% de las mujeres viudas cursaron el nivel de instrucción primaria, secundaria y bachillerato.

El dato sobre el estado civil de las mujeres en la ciudad de Tarija según su nivel de instrucción nos permite obtener información de la situación de educación que se encuentra la mujer con respecto al mercado laboral. Sin embargo, uno de los grandes problemas hoy en día, es que cada vez se toma más en cuenta el nivel de instrucción de las mujeres con respecto a su estado civil, para un empleo.

**Tabla N° 3**

**Tipo de contrato de las mujeres de la ciudad de Tarija que han trabajado**

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Contrato Indefinido	39	32%
Contrato Temporal	56	46%
Sin contrato/Propio	20	17%
Contrato por obra	6	5%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

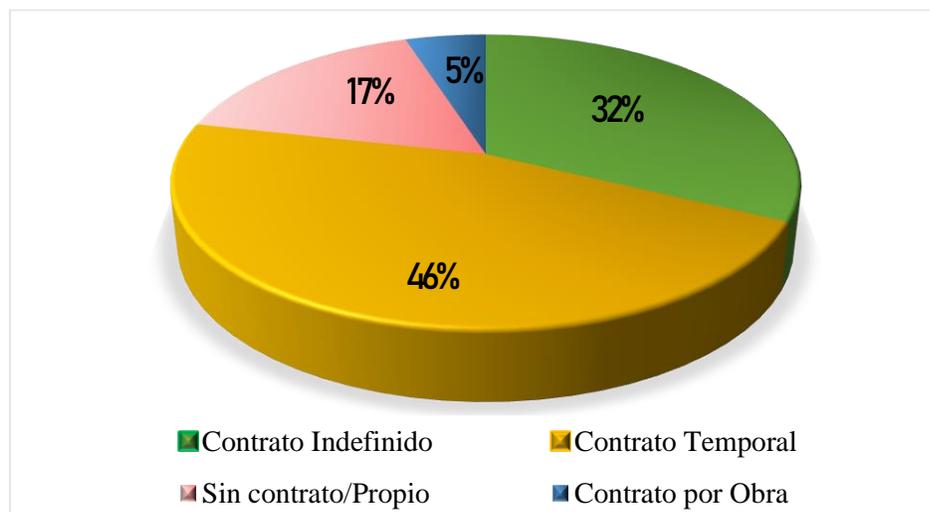
**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 3, se muestra que de las 121 mujeres que han trabajado 56 mujeres se encuentran con un contrato de tiempo temporal, 39 de ellas con contrato indefinido, 20 mujeres que no cuentan con contrato debido a que tienen su propio negocio y así mismo 6 mujeres que tienen un contrato por obra

Gráfico N° 6

**Tipo de contrato de las mujeres de la ciudad de Tarija que han trabajado  
(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Como se muestra en el gráfico N° 6 de las 121 mujeres encuestadas que han trabajado en la ciudad de Tarija, se puede observar que las mujeres en un 46% tienen un contrato temporal, el 32% un contrato indefinido, un 17% es sin contrato ya que es su propio negocio y finalmente un 5% cuenta con un contrato por obra.

El contrato indefinido es aquel que se concierta sin tener un límite de tiempo en la prestación del servicio, es decir, hay fecha de inicio del contrato, pero no hay fecha de finalización. La mayoría de las mujeres tienen un tipo de contrato temporal, en este caso la relación laboral entre el trabajador y el empresario, si tienen una duración determinada.

Muchas de las empresas optan por realizar las contrataciones con contratos temporales esto debido a hoy por hoy el contrato lo hacen por 89 días, ya que al realizar el contrato mayor a 90 días cada funcionario tiene más beneficios, lo cual suma costos extras para

las diferentes empresas, instituciones u otros trabajos que sean con contratos mayores a 90 días.

Según el Art. 12 de la Ley General de Trabajo “El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio. En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirle sin previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas: 1) Tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días, después de 6 meses y con 30 días después de un año; 2) Tratándose de contratos con empleados con 30 días de anticipación por el empleado y con 90 por el patrono después de tres meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos”.

**Tabla N° 4**

**Rama de actividad que trabaja la mujer en la ciudad de Tarija**

<b>RAMA DE ACTIVIDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Servicios financieros	17	14%
Comercio	62	51%
Área de salud	16	13%
Área social	8	7%
Agricultura	5	4%
Industria	7	6%
Magisterio	3	2%
Construcción	2	2%
Eventos decorativos	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

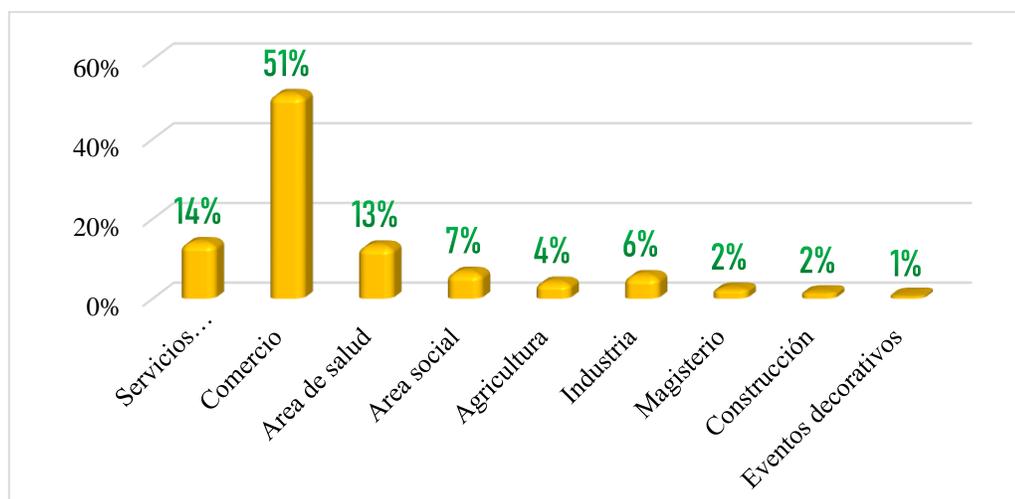
**Elaboración:** Propia

En la Tabla N° 4 observamos que de las 121 mujeres encuestadas en la ciudad de Tarija que han trabajado para la gestión 2019, 62 mujeres su actividad laboral es el comercio, 17 mujeres se dedican a los servicios financieros, 16 mujeres trabajan en el área de salud, 8 de ellas en el área social, 7 mujeres en la industria, 5 mujeres se dedican a la rama de agricultura, 3 mujeres trabajan en el magisterio, 2 mujeres en construcción y por último 1 mujer se dedica a eventos decorativos.

**Gráfico N° 7**

**Rama de actividad que trabaja la mujer en la ciudad de Tarija**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En el gráfico N°7 respectivo, de las 121 mujeres de la ciudad de Tarija que han trabajado, se observa que el 51% de las mujeres que trabajan su rama de actividad es el comercio, el 14% de la mujeres se encuentran trabajando en servicios financieros, el 13% de las mujeres se encuentran trabajando en el área de salud, un 7% de las mujeres que trabajan están en el área social, el 6% de las mujeres trabajan en la industria, el 4% de las mujeres su rama de actividad es la agricultura, el 2% de las mujeres encuestadas

que trabajan se encuentran trabajando en el magisterio, el 2% de las mujeres trabajan en construcción y el 1% de las mujeres trabaja en eventos decorativos.

A falta de oportunidades para trabajar en el sector formal la población en edad de trabajar, se ha insertado en el sector informal en diferentes ramas donde debido a sus capacidades ha logrado emplearse. Varios estudios indican que la mayoría de las personas que se introducen al sector informal se ubican como trabajadores asalariados o por cuenta propia con un nivel de ingresos bajos y en precarias condiciones laborales.

Una mayoría de las mujeres trabajan en el comercio, ya que el comercio se refiere a la actividad laboral de los trabajadores independientes, vendedores ambulantes u otros.

La mujer en la ciudad de Tarija, muestra su gran impulso que se multiplica en todos los sectores, está marcando tendencia en el comercio, los servicios o la industria, la producción agrícola y también en la administración pública y el sector empresarial.

En el Art. 59 de la Ley General de Trabajo establece “Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres”.

**Tabla N° 5**

**Si la mujer está activa trabajando cuanto es su remuneración mensual que percibe en Bs.**

<b>SALARIO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
700 - 2750Bs.	79	65%
2751 - 4801Bs.	32	27%
4802 - 6852Bs.	6	5%
6853 - 8902Bs.	4	3%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

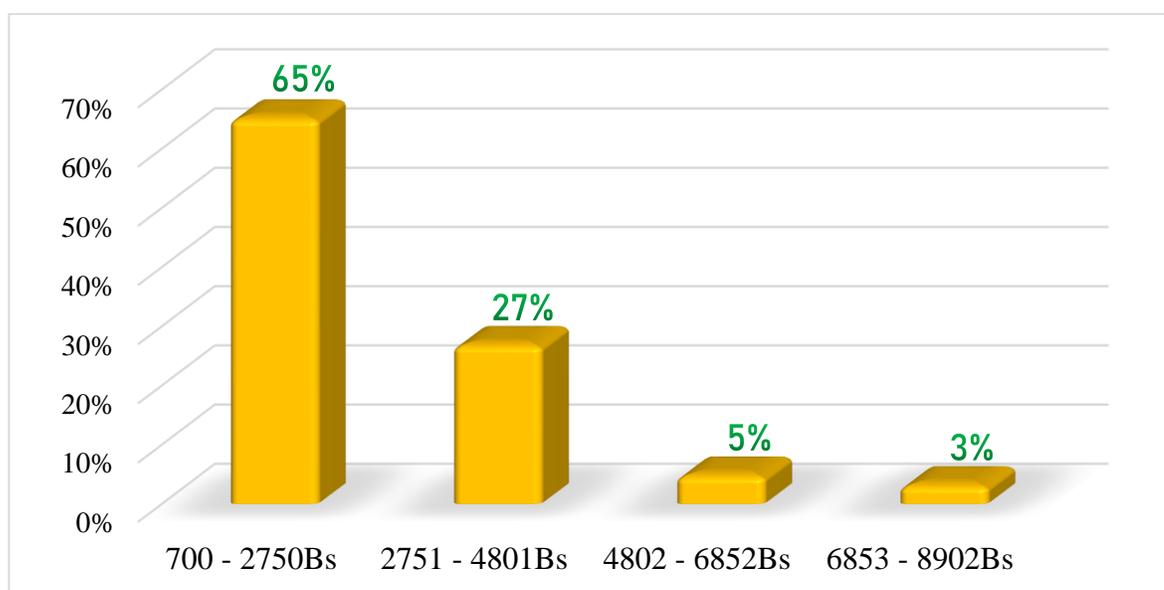
**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 5 del total de mujeres encuestadas que han trabajado en la ciudad de Tarija en la gestión 2019, 79 mujeres su remuneración mensual es entre los 700 a 2750Bs., 32 mujeres su sueldo esta entre los 2751 a 4801Bs., 6 mujeres perciben una remuneración de 4802 a 6852Bs. y tenemos que 4 mujeres ganan entre los 6853 a 8902Bs mensualmente.

### Gráfico N° 8

**Si la mujer está activa trabajando cuanto es su remuneración mensual que percibe en Bs.**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Tal como se observa en el gráfico N° 8 de las 121 mujeres encuestadas que han trabajado en la ciudad de Tarija en la gestión 2019, el 65% de las mujeres perciben un ingreso mensualmente entre 700 a 2750Bs, un 27% reciben de 2751 a 4801Bs, el 5% recibe un monto de 4802 a 6852Bs y por ultimo tenemos un 3% que percibe entre sus 6853 a 8902Bs.

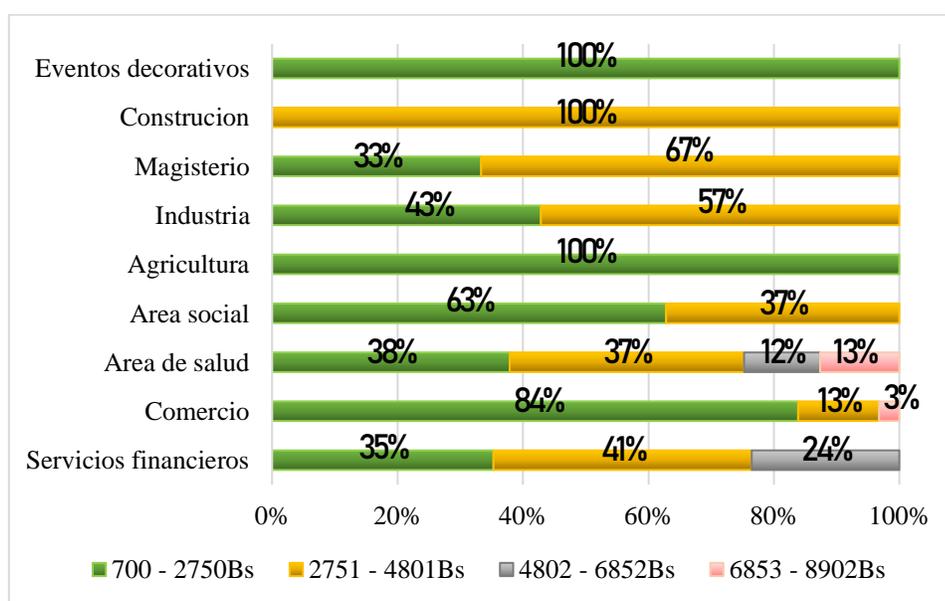
Realizando una contrastación de los datos obtenidos, se concluye que el monto que perciben la mayoría de las mujeres está entre sus 700 a 2750Bs.

En el Art. 52 y 53 de La Ley General de Trabajo establece que “Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad”, “Los períodos de tiempo para el pago de salarios, no podrá exceder de quince días para obreros y treinta para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, salvo tratándose de trabajadores del establecimiento en que se haga el pago”.

Gráfico N° 9

**Remuneración que percibe mensualmente según su rama de actividad en la que trabaja la mujer de la ciudad de Tarija**

(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Según el gráfico N° 9 del total de mujeres encuestadas donde 121 mujeres han trabajado en la ciudad de Tarija para la gestión 2019, el 33% de las mujeres que trabajan en el magisterio perciben una remuneración entre los 700 – 2750 Bs. Y el 67% que trabaja en magisterio entre los 2751 – 4801 Bs.

El 43% de las mujeres que trabajan en la industria perciben un salario de 700 – 2750 Bs. Y el 57% percibe entre 2751 – 4801 Bs.

El 63% de las mujeres trabajadoras en el área social su remuneración mensual es de 700 – 2750 Bs., y un 37% perciben un sueldo de 2751 – 4801 Bs.

El 38% de las mujeres que trabajan en el área de salud perciben una remuneración entre los 700 – 2750 Bs., el 37% que trabaja en el área de salud entre los 2751 – 4801 Bs.,

un 12% de las mujeres que trabajan en el área de salud percibe un sueldo mensual de 4802 – 6852 Bs. Y un 13% de las mujeres que trabajan en el área de salud su remuneración mensual es de 6853 – 8902 Bs.

El 84% de las mujeres que trabajan en el comercio tienen una remuneración mensual entre 700 – 2750 Bs., un 13% percibe una remuneración de 2571 – 4801 Bs. Y un 3% tiene una remuneración de 6853 – 8902 Bs.

El 35% de las mujeres que trabajan en servicios financieros su remuneración mensual es de 700 – 2750 Bs., el 41% que trabaja en servicios financieros perciben un salario de 2751 – 4801 Bs. Y un 24% de las mujeres que trabajan en servicios financieros perciben una remuneración de 4802 – 6852 Bs.

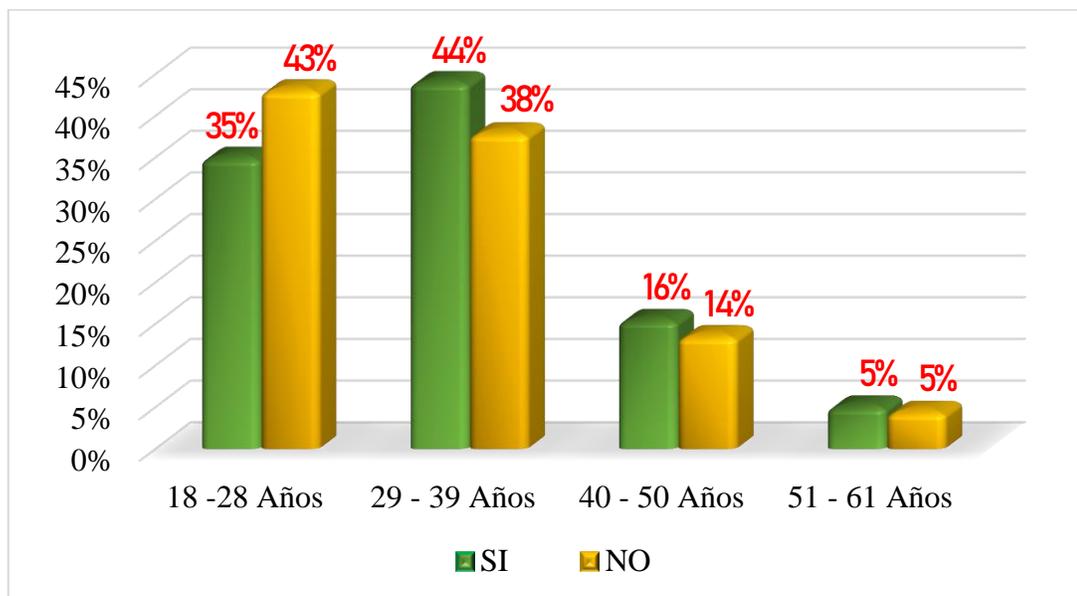
Según el Art. 52 y Art. 54 de la Ley General de Trabajo: “Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad”, “Los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas recibirán válidamente sus salarios y tendrán su libre administración”.

Y el D.S. 3888, 2 de mayo establece como salario mínimo el monto de Bs. 2122.

Gráfico N° 10

**Edad de las mujeres de la ciudad de Tarija que ahorran después de sus ingresos mensuales**

(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Como observamos en el gráfico N° 10 de las 121 mujeres encuestadas en la ciudad de Tarija que trabajan, las mujeres que ahorran parte de sus ingresos mensuales es el 35% de las mujeres de las edades de 18 - 28 años, el 44% de las mujeres en las edades de 29 - 39 años, 16% de las mujeres entre 40 - 50 años y el 5% de las mujeres que ahorran parte de sus ingresos mensuales en las edades de 51 - 61 años.

De las mujeres que no ahorran parte de sus ingresos mensuales se tiene el 43% de mujeres entre 18 - 28 años, el 38% de las mujeres de 29 - 39 años, un 14% de las mujeres entre los 40 - 50 años y el 5% de las mujeres en las edades de 51 - 61 años.

Observamos que las mujeres que más ahorran se encuentran entre las edades de 29 a 39 años, así mismo las mujeres que no ahorran están de 18 a 28 años esto es por diferentes factores.

**Tabla N° 6**

**Ahorro de los ingresos de la mujer en la ciudad de Tarija según la remuneración mensual que percibe**

<b>MONTO DE AHORRO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
100 - 700Bs.	55	71%
701 - 1301Bs.	13	17%
1302 - 1902Bs.	3	4%
1903 - 2503Bs.	6	8%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

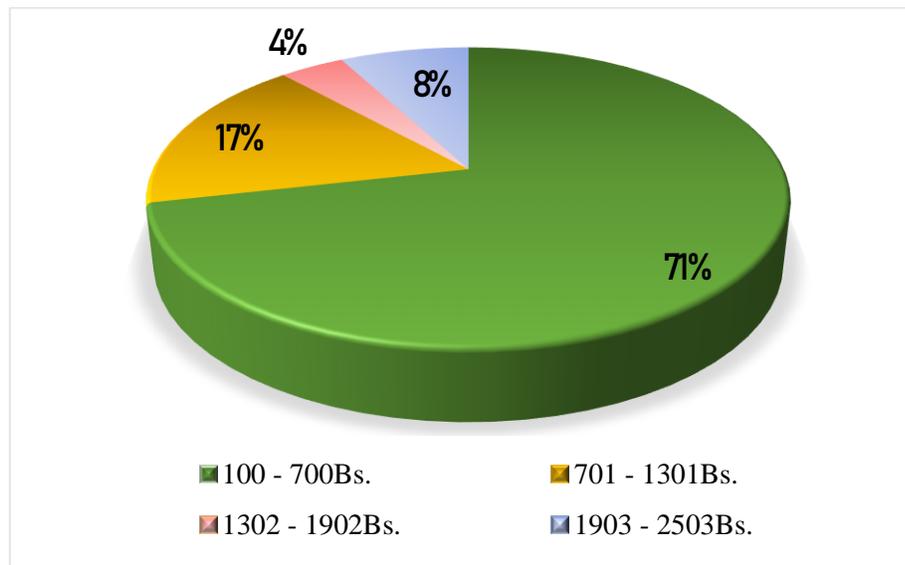
**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 6 observamos que de las 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajado, 55 mujeres ahorran de 100 a 700 Bs., 13 mujeres ahorran de 701 a 1301 Bs., 6 mujeres ahorran de su remuneración mensual de 1903 a 2503 Bs. y 3 mujeres ahorran de 1302 a 1902 Bs. mensualmente.

Gráfico N° 11

**Ahorro de los ingresos de la mujer en la ciudad de Tarija según la remuneración mensual que percibe**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En la gráfica N° 11 del total de mujeres encuestadas donde 121 mujeres de la ciudad de Tarija han trabajado, podemos observar que el 71% de las mujeres que ahorra de sus ingresos mensuales entre los 100 a 700Bs., un 17% ahorran de 701 a 1301Bs., un 4% de 1302 a 1902Bs., y por último tenemos un 8% de las mujeres que ahorran entre sus 1903 a 2503Bs mensuales.

Se observa que las mujeres tienden a ahorrar en pequeñas cantidades, como ser en cantidades menores a 1000Bs.

**Tabla N° 7**

**Si no ahorra en que utiliza sus ingresos mensuales**

<b>MOTIVO DE NO AHORRO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Gasto en la familia	4	9%
Lo invierto en negocio	5	11%
No alcanza	21	48%
Porque cancelo mis deudas bancarias	7	16%
Solo cubre los gastos mensuales	7	16%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

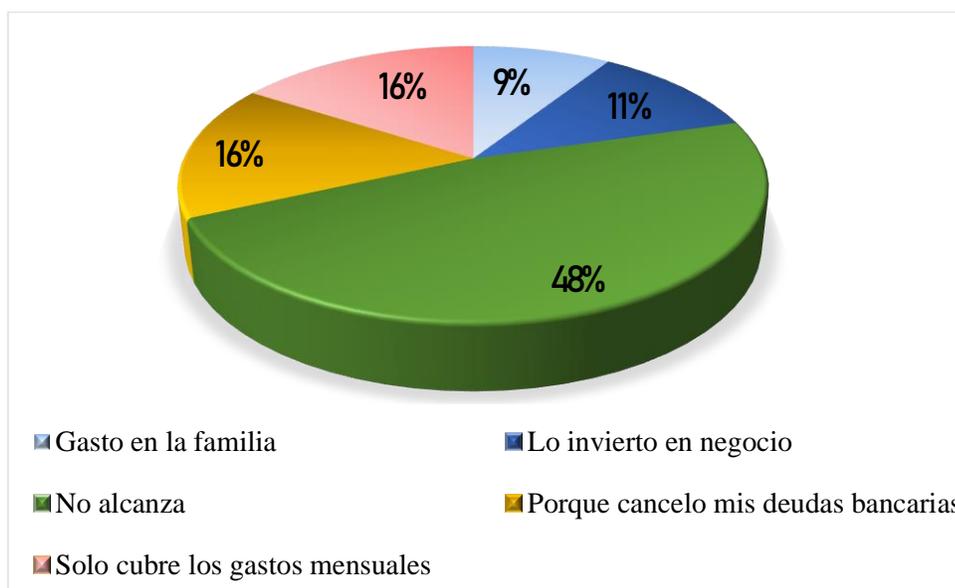
**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 7 observamos que de las 121 mujeres que trabajan 44 de ellas no ahorran sus ingresos esto es debido a diferentes factores, 21 mujeres dijeron que no les alcanza, 7 de ellas porque cancelas deudas bancarias, 7 mujeres que solo cubre gastos mensuales, 5 de ellas que lo invierten en su negocio y 4 mujeres que en gastos familiares.

Gráfico N° 12

**Si no ahorra en que utiliza sus ingresos mensuales**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Como podemos observar en la gráfica N° 12 de las mujeres 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajado, las mujeres que no ahorran mensualmente sus ingresos están destinadas un 9% a gasto en la familia, un 48% dijeron que lo que perciben mensualmente no les alcanza, el 16% solo cubre sus gastos mensuales, un 11% lo invierte en negocio, y se tiene un 16% lo utiliza para cancelar sus deudas bancarias.

Se tiene una tendencia de un 48% que las mujeres no pueden ahorrar parte de sus ingresos mensuales esto debido a que no le alcanza para los gastos que realiza, muchas de las mujeres suelen ser madres solteras lo cual necesitan para el día a día de sus hijos, así mismo no cuentan con un hogar propio y viven en situación de alquiler.

Tabla N° 8

## Categoría ocupacional de las mujeres de la ciudad de Tarija que trabajan

CATEGORIA OCUPACIONAL	FRECUENCIA	%
Comerciante	42	35%
Empleada Pública	34	28%
Empleada Privada	16	13%
Obrera	9	7%
Trabajadora por cuenta propia	20	17%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

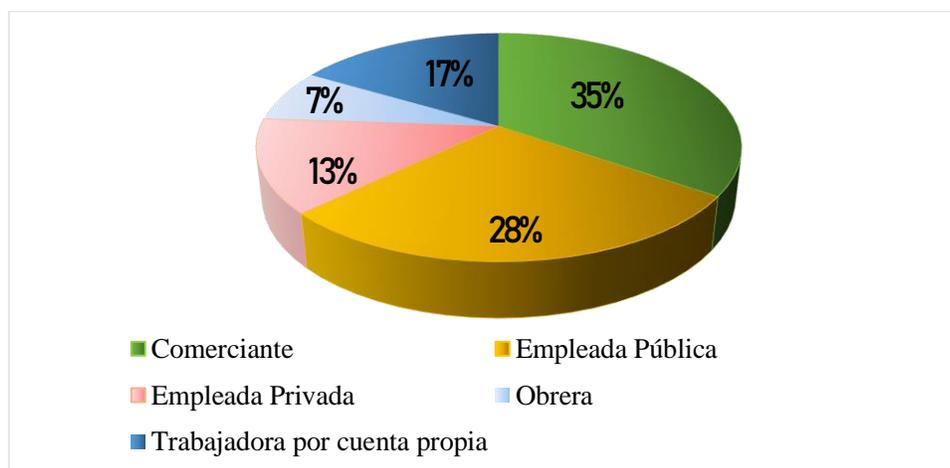
**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 8 se tiene que de las 121 mujeres que se encuentran activamente trabajando 42 mujeres se encuentran en un empleo informal, 34 mujeres están como empleada pública, 20 mujeres como trabajadora por cuenta propia, 16 mujeres como empleada privada y 9 mujeres como obreras.

Gráfico N° 13

## Categoría ocupacional de las mujeres de la ciudad de Tarija que trabajan

(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Como se observa en el gráfico N° 13 de las 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajo, las mujeres mencionan en un 35% que se dedican a ser comerciantes, el 28% menciona que se trabaja como empleada publica, un 17% indica que son trabajadoras por cuenta propia, el 13% menciona que es empleada privada y por último un 7% señala que es obrera.

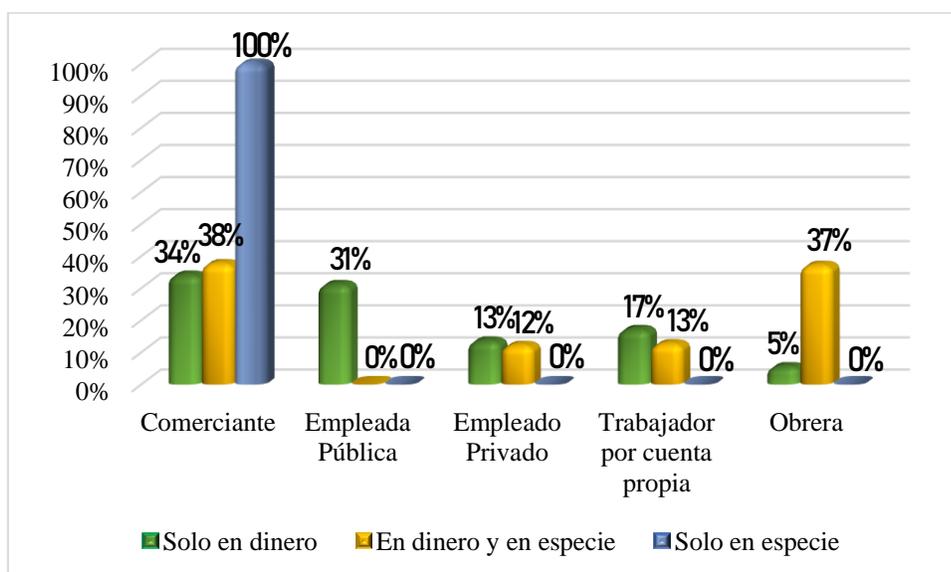
En la respuesta relacionada a la actividad laboral, a la que se dedican las mujeres se puede apreciar que se insertan a trabajos informales que se relacionan directamente con los roles asignados a las mujeres. Como dato importante, otras se encuentran en la inserción a trabajos poco remunerados, inestabilidad laboral, precarias condiciones de trabajo, carencia de coberturas asociadas a la seguridad social y ausencia de representación situándolas a un grupo vulnerable y con severas limitaciones para el desarrollo personal y familiar.

En el Art. 51 párrafo I y VII de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia que “Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley”, “Las trabajadoras y trabajadores por cuenta propia tiene el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses”.

Gráfico N° 14

**Categoría ocupacional que tiene la mujer de la ciudad de Tarija según el tipo de pago que recibe mensualmente**

(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En el gráfico N° 14 observamos que en relación al pago que recibe con respecto a la categoría ocupacional se encuentra que solo en dinero el 34% es comerciante, 31% como empleada pública, 17% como trabajadora por cuenta propia, 13% empleado privado y un 5% como obrera.

El tipo de pago que recibe en dinero y especie el 38% es comerciante, 37% obrera, 13% trabajadora por cuenta propia y un 12% como empleado privado.

Según la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en el Art. 48 párrafo V: “El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por su trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Tabla N° 9

**Sientes que existe discriminación en tu trabajo**

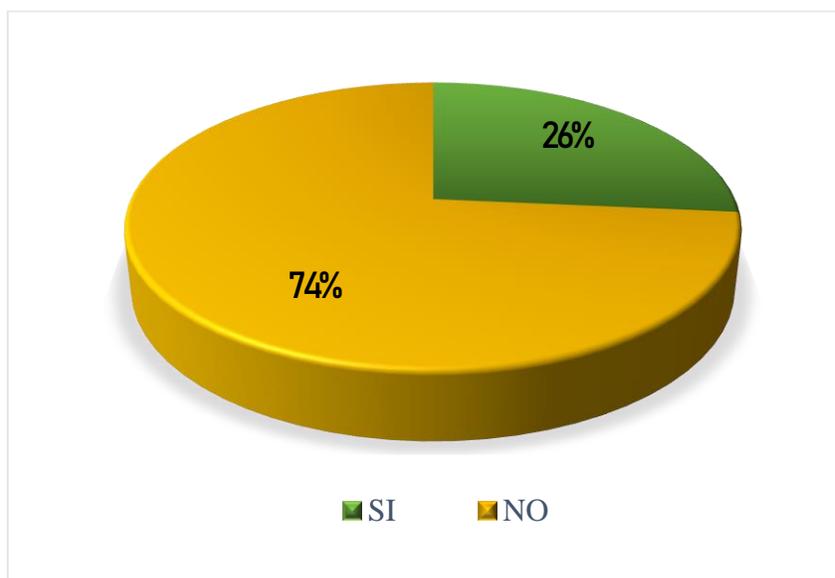
HAY DISCRIMINACION	FRECUENCIA	%
SI	32	26%
NO	89	74%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 9 observamos que, de las 121 mujeres de la ciudad de Tarija que han trabajado, 32 mujeres dijeron que si existe discriminación en su lugar de trabajo y 89 de ellas que no existe la discriminación en su ambiente laboral.

Gráfico N° 15

**Sientes que existe discriminación en tu trabajo****(En Porcentaje)**

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Tal como se puede observar en el gráfico N° 15, la mayoría de las mujeres mencionan que el 74% si sienten que hay discriminación en su trabajo y así mismo un 26% que no hay discriminación.

Como ya hemos adelantado, la discriminación de la mujer en el trabajo acapara muchos titulares en la actualidad. Este fenómeno abarca situaciones como la conocida brecha salarial de género, esto es, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, o como el déficit de mujeres en puestos directivos.

La discriminación laboral de la mujer también puede producirse entre compañeros, como cuando se realizan comentarios sarcásticos o bromas de mal gusto sobre las supuestas capacidades de un género u otro.

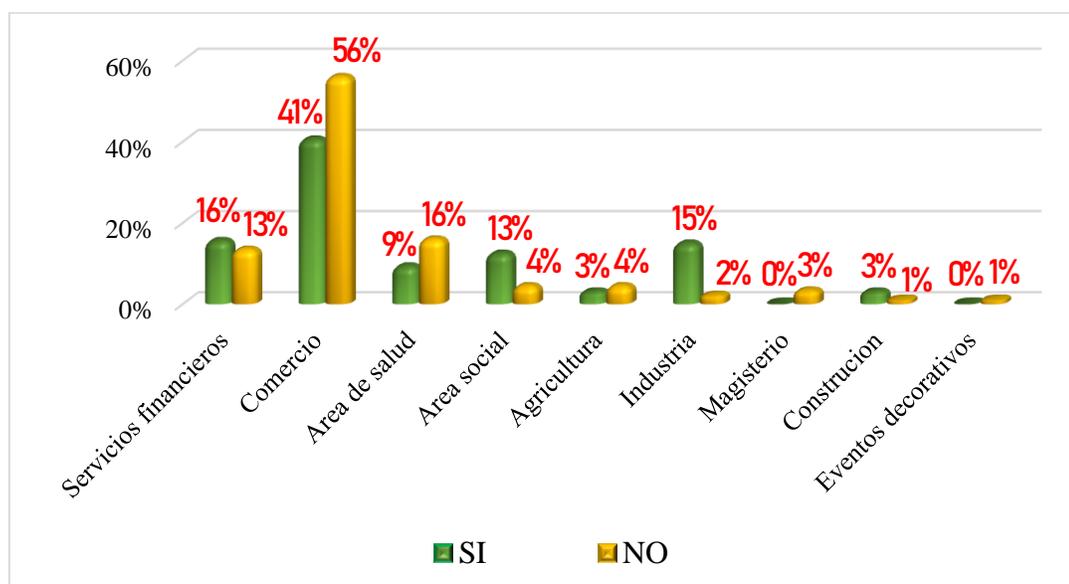
En el Art. 46 párrafo I de la Constitución Política del Estado de Bolivia se establece que: “Toda persona tiene derecho: Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.”

El D.S. N° 28699 en el inciso e del párrafo I del Art. 4 establece la norma de “Principio de no discriminación” en materia laboral, entendiéndose como tal la exclusión de diferenciaciones que colocan un trabajador en una situación inferior o desfavorable respecto a sus colegas con los que mantenga responsabilidades o labores similares.

Gráfico N° 16

### Mujeres que piensan que son discriminadas en el trabajo según su rama de actividad que trabaja

(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En el gráfico N° 16, de las 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajado, se verifica que en la actividad de comercio sí existe discriminación en un 41%, en servicios financieros en un 16%, un 15% en industrial, el 13% en el área social, en el área de salud un 9% y por último tenemos un 3% en el área de agricultura y construcción.

Las mujeres que dijeron que no piensan que existe discriminación en la actividad que trabaja en un 56% en el comercio, 16% en el área de salud, el 13% en los servicios financieros, un 4% en el área social y de agricultura, 3% en el magisterio, 2% industrial y el 1% en construcción y eventos decorativos.

Estas características centrales y de gran importancia se mantienen invisibles, pues en la agenda femenina dominan otros temas no menos importantes y con grandes

repercusiones, como la creciente y deplorable violencia, un problema al que la sociedad está abocada, por partes, a darle solución por sus consecuencias de magnitud, junto a la demanda del ejercicio pleno de una serie de nuevos derechos.

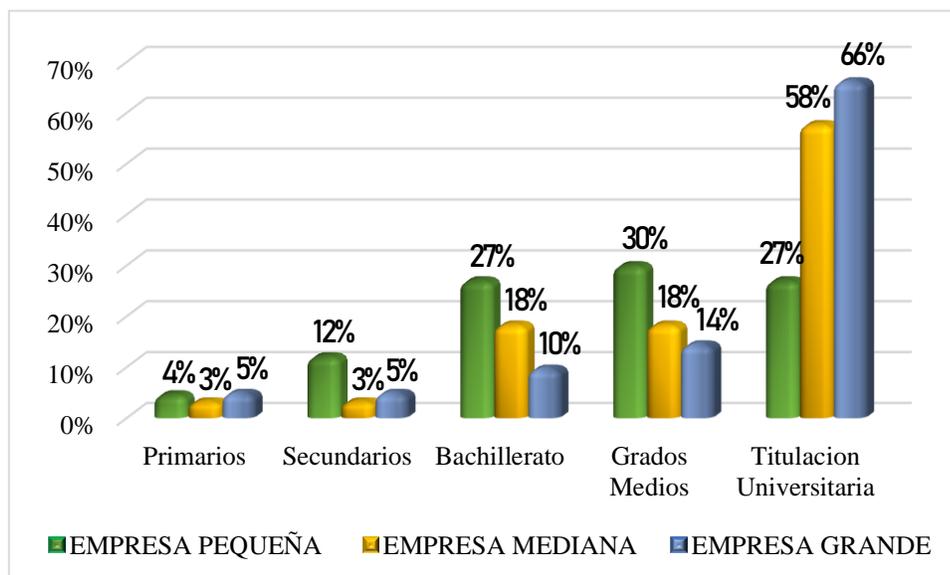
Sin embargo, se dejaron de lado otros temas claves, como la visión y comprensión de las mujeres en la ciudad de Tarija, cada vez más exitosas, con una potente participación multisectorial, que incluso se vuelve en contra de ellas mismas, pues al parecer ese éxito autónomo está alimentando un nuevo tipo de machismo.

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

Gráfico N° 17

**Nivel de instrucción más alto que aprobó según la institución en la que trabaja es grande, mediana o pequeña**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Se observa en el gráfico N° 17 de las mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que en cuanto al nivel de instrucción de las mujeres con respecto a cuántos empleados hay en su lugar de trabajo, se definió como empresa pequeña, empresa mediana y como una empresa grande.

Dentro de la empresa pequeña el 30% es de grados medios, 27% pertenecen a bachillerato y titulación universitaria, un 12% a secundario y un 4% a nivel primario.

En la empresa media tenemos un 58% con titulación universitaria, 18% grados medios y bachillerato, y un 3% con nivel primario y secundario.

En la empresa grande, el 66% tienen titulación universitaria, 14% grados medios, un 10% bachillerato y en 5% nivel primario y secundario.

La mujer domina en todos los campos, desde los micro negocios hasta las grandes empresas, conoce como nadie la importancia de sobreponerse, de romper barreras y de luchar contra las adversidades y la crisis, no se rinde y avanza.

Eso mismo se demuestra en la formación del capital humano y el ejercicio de lo profesional, donde se hallan mujeres talentosas y grandes profesionales, igual que productoras en el campo o la ciudad y estudiantes destacadas en las universidades.

No ver a la mujer como un potencial para la transformación departamental y el cambio es como andar con los ojos vendados y desconocer una realidad.

**Tabla N° 10**

**Mujeres que han trabajado horas extras**

<b>HORAS EXTRAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A veces	56	46%
Siempre	26	21%
Nunca	39	32%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

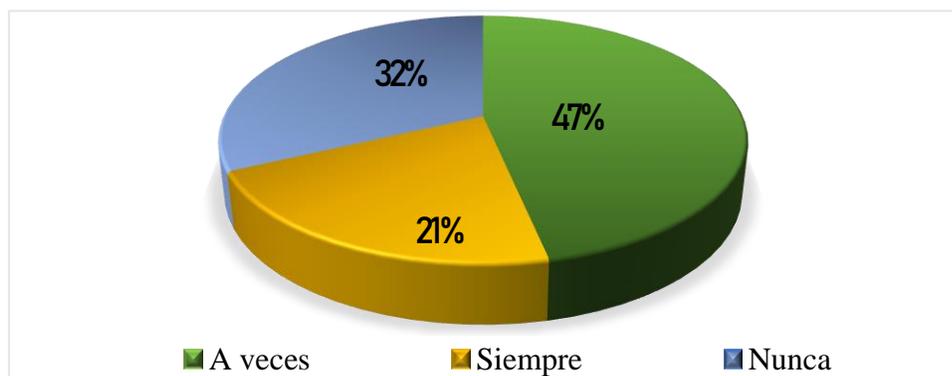
**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 10 de las 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajado se muestra que 56 mujeres a veces trabajan horas extras, 39 mujeres que nunca y 26 mujeres que siempre trabajan horas extras.

### Gráfico N° 18

#### Mujeres que han trabajado horas extras

(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Como se puede observar en el gráfico N° 18, nos muestra los resultados de las 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajado horas extras, se encuentra que un 47% trabaja a veces, un 32% nunca y un 21% trabaja siempre.

El sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento (por parte del empleador) como en su prestación (por parte del trabajador). No cabe que el empleador obligue al trabajador a laborar más allá de la jornada ordinaria ni que el trabajador pueda exigir al empleador continuar prestando servicios en horas extras, así como el pago por dicha labor.

En el Art. 46 del párrafo III de la Constitución Política de Estado Plurinacional de Bolivia establece que “Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución”

Así mismo en el Art. 55 y 60 de la Ley General de Trabajo se establece “Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según

los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple (Art. 23° del D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959)”, “Las mujeres y los menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán”.

#### 4.1.2 IDENTIFICAR LAS VARIABLES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER EN LA CIUDAD DE TARIJA

**Tabla N° 11**

**De acuerdo a la edad de las mujeres en la ciudad de Tarija usted si podía trabajar la anterior semana**

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
18 -28 Años	8	53%
29 - 39 Años	5	34%
40 - 50 Años	2	13%
51 - 61 Años	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

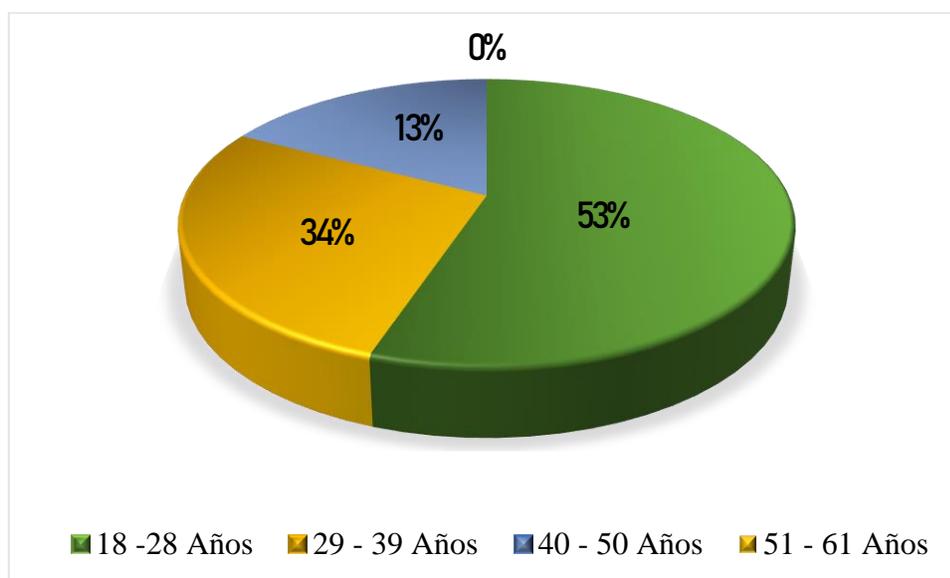
**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 11, de las 29 mujeres que se encuentran desempleadas 15 de ellas si podían trabajar la semana anterior de la que se realizó la encuesta, donde 8 mujeres entre las edades de 18 a 28 años estaban con la disposición de trabajar la semana pasada, 5 mujeres desempleadas de las edades de 29 a 39 años si podían trabajar y 2 mujeres desempleadas de las edades de 40 a 50 años si estaban con disposición de trabajar.

**Gráfico N° 19**

**De acuerdo a la edad de las mujeres en la ciudad de Tarija usted si podía trabajar la anterior semana**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Como se muestra en la gráfica N° 19 de las 150 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija el cual 29 mujeres se encuentran desempleadas de ellas 15 mujeres estaban con disponibilidad de trabajar, el 53% de las mujeres que querían trabajar la semana pasada está entre las edades de 18 a 28 años, seguido de un 34% en las edades de 29 a 39 años y por último en un 13% de mujeres de 40 a 50 años.

Se observa una mayor tendencia que las mujeres entre las edades de 18 a 28 años son las que si podían trabajar la anterior semana.

Tabla N° 12

**Si la mujer se encuentra desempleada cual sería la situación**

SITUACION DE DESEMPLEO	FRECUENCIA	%
Desempleado en busca activa de empleo	15	52%
No trabajo, ni busco empleo	14	48%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

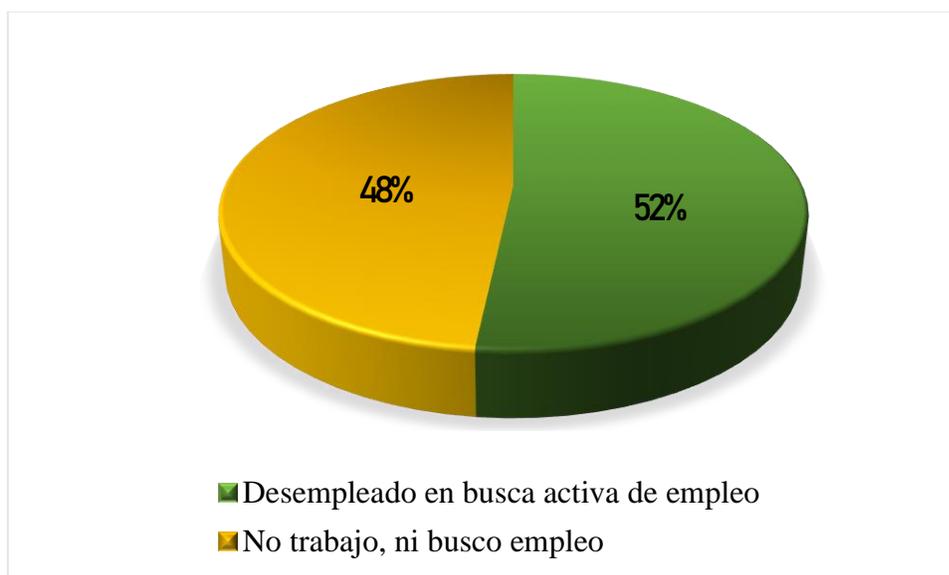
**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 12 de las 29 mujeres que se encuentran desempleadas, 15 mujeres se encuentran desempleadas en busca activa de un empleo y 14 mujeres desempleadas no trabajo ni busca un empleo.

Gráfico N° 20

**Si la mujer se encuentra desempleada cual sería la situación**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

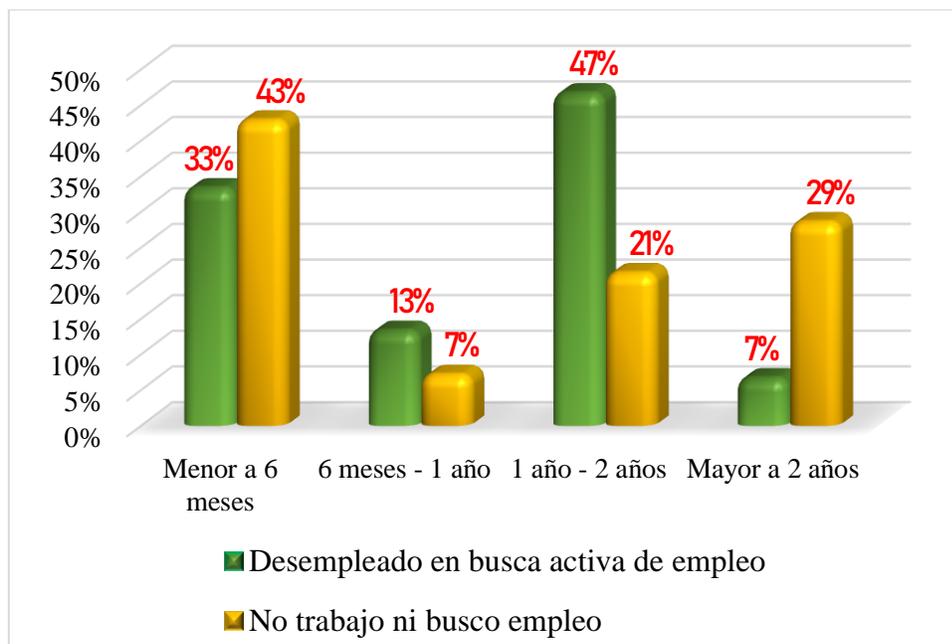
Como se puede observar en el gráfico N° 20 con respecto a las mujeres encuestadas que se encuentran sin empleo, el 52% corresponde a mujeres que están desempleadas en busca activa de empleo y un 48% de mujeres que no trabajan y no buscan un empleo.

Se debe tomar en cuenta que las mujeres llevan desempleadas activas en busca de un empleo son por diferentes aspectos sociales, culturales, económicos y políticos para promover la dignificación de cada una de ellas, ya que son pilares de desarrollo para la ciudad de Tarija, al mismo tiempo hacer que los derechos de las personas se respeten, evitando prácticas discriminatorias y fortalecimiento la equidad de género.

**Gráfico N° 21**

**Tiempo que lleva desempleada según su situación de desempleo**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En la gráfica N° 21 podemos observar que de las 29 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que se encuentran sin empleo, las mujeres que están desempleadas en busca activa de empleo el 33% de las mujeres llevan un tiempo menor a 6 meses, el 13% lleva un tiempo de 6 meses - 1 año, el 47% un tiempo de 1 año - 2 años, y el 7% un tiempo mayor a 2 años.

Y las mujeres que no trabajan y no buscan un empleo el 43% de las mujeres el tiempo que llevan sin trabajo es menor a 6 meses, un 7% de 6 meses - 1 año, el 21% de mujeres que no tienen un trabajo es de 1 año - 2 años y un 29% de las mujeres sin trabajo ni busca un empleo es mayor a 2 años

En consecuencia, se puede concluir que las mujeres tienden un mayor porcentaje en desempleo estructural ya que los empresarios buscan un perfil profesional que no puede ser cubierto con la demanda de empleo existente, ya que tiende a perdurar en el tiempo debido a la inadecuación de los trabajadores con respecto a las vacantes o al exceso de solicitantes de un determinado puesto de trabajo en relación a vacantes.

**Tabla N° 13**

**Cuál es la razón por la que no busca trabajo según su situación de desempleo**

<b>SITUACION</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Porque cuida a sus hijos	7	50%
Porque no lo necesita	5	36%
Porque tiene un familiar enfermo y lo cuida	2	14%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

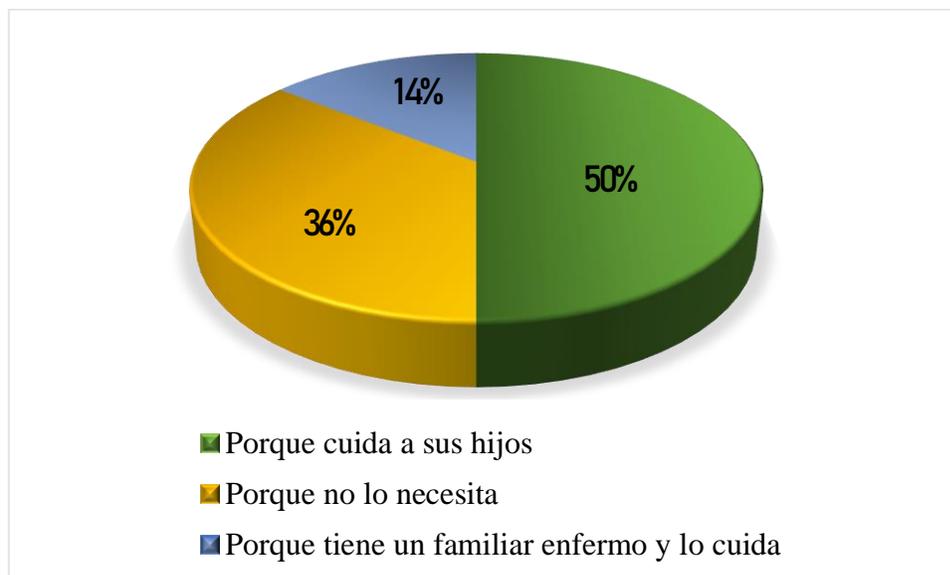
**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 13 de las 29 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que se encuentran desempleadas, 14 mujeres se encuentran desempleadas pero que no están en busca de un trabajo, donde 7 de ellas es porque cuida a sus hijos y no le da el tiempo para un

empleo, 5 mujeres es porque no necesitan trabajar y 2 mujeres desempleadas es porque tiene un familiar enfermo y lo cuida.

**Gráfico N° 22**

**Cuál es la razón por la que no busca trabajo según su situación de desempleo  
(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

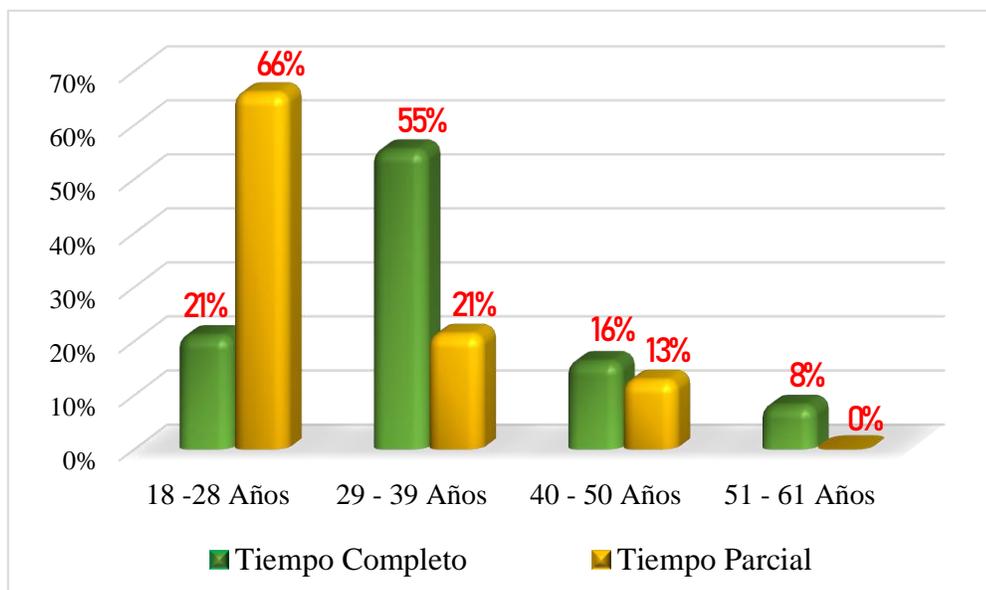
En el gráfico N° 22 del total de las encuestas realizadas a las mujeres de la ciudad de Tarija, 14 mujeres no están en busca de algún empleo y observamos que el 50% de las mujeres no busca empleo porque cuida a sus hijos, el 36% porque no necesitan trabajar, y el 14% restante menciona porque tiene un familiar enfermo y lo cuida.

Dentro del desempleo friccional es muy peculiar, ya que es voluntario, son personas que no están trabajando y que pueden trabajar pero que han dejado de buscar empleo a causa del estado del mercado de trabajo, desean tomarse tiempo para descansar, nos referimos también a personas desempleadas tras dejar un trabajo para criar a sus hijos a la gente que se muda a una nueva ciudad y no tiene trabajo o asimismo a los que salen a buscar trabajo tras haber estado estudiando.

### 4.1.3 CARACTERIZAR EL SUBEMPLEO DE LA MUJER EN LA CIUDAD DE TARIJA

Gráfico N° 23

Tipo de jornada que trabaja según la edad de la mujer en la ciudad de Tarija  
(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Como se puede observar en el gráfico N° 23, del total de mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajado, el 21% de ellas trabajan a tiempo completo y están entre la edad de 18 - 28 años, el 55% es de 29-39 años, un 16% se encuentra entre 40-50 años y el 8% de las mujeres que trabajan a tiempo completo esta entre los 51-61 años.

El 66% de las mujeres que trabajan en tiempo parcial y están en el rango de edad de 18-28 años, un 21% de las mujeres en edad de 29-39 años y un 13% de mujeres que están entre sus 40-50 años.

Las personas que trabajan a tiempo parcial se encuentran bajo subempleo porque no pueden encontrar puestos de trabajo a tiempo completo, por lo tanto, cuando los

trabajadores deben trabajar menos horas, realizar empleos con un nivel de calificación inferior al que tienen u ocuparse en unidades económicas menos productivas para evitar quedar desempleados. Esto tendría como consecuencia la reducción de los ingresos del trabajador por debajo del nivel que serían capaces de alcanzar en condiciones normales. Usualmente, este fenómeno se origina por la reducción o modificación de la demanda de mano de obra o por la insuficiente creación de empleo en determinados oficios.

En el Art. 46 de la Ley General de Trabajo establece que: “La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas. Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo. En estos casos tendrán una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias”.

**Tabla N° 14**

**Mujeres que están trabajando según que cobran menos que los hombres  
ejerciendo el mismo puesto de trabajo**

<b>% MENOR DE SALARIO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
5% - 15%	13	43%
16% - 26%	9	30%
27% - 37%	8	27%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

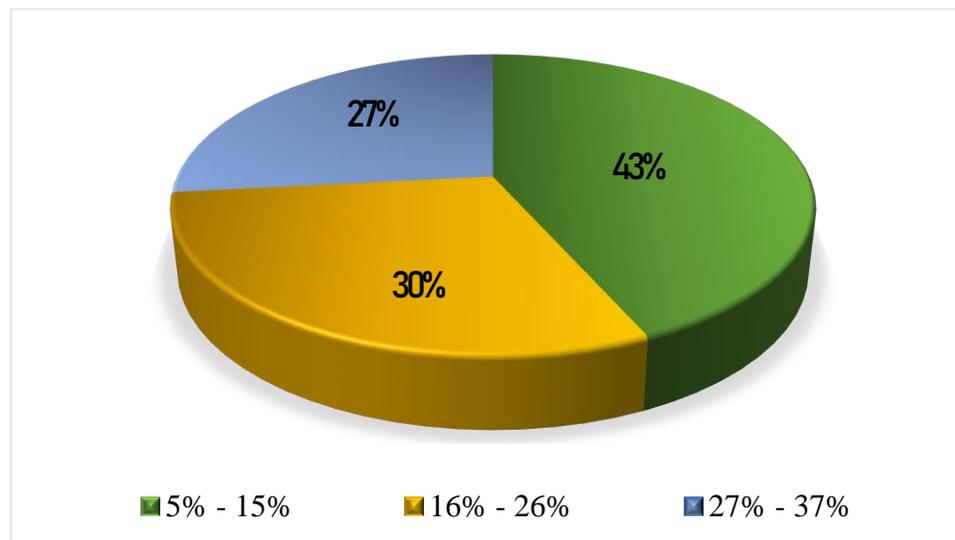
**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En la tabla N° 14 observamos que, de las 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajado, 30 mujeres dijeron que si cobran menos que el salario que perciben los hombres ejerciendo el mismo puesto de trabajo lo cual 13 mujeres dijeron que su sueldo es menor entre los 5 a 15% que el del hombre, 9 mujeres que su sueldo es menor en 16 a 26% y 8 mujeres que su sueldo es mucho menor en 27 a 37% que el sueldo del hombre.

### Gráfico N° 24

**Mujeres que están trabajando según que cobran menos que los hombres  
ejerciendo el mismo puesto de trabajo  
(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En el gráfico N° 24, del total de las mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que tienen un empleo donde 30 mujeres afirman que cobran menos que el hombre ejerciendo el mismo trabajo, observamos que en un 43% que las mujeres cobran menos que los hombres en su trabajo en un 5 a 15%, el 30% menciona que las mujeres cobran menos en un 16 a 26% y un 27% que las mujeres cobran menos que los hombres en un 27 a 37%.

Por los datos obtenidos, se comprueba que hay actividades de trabajo, en las que aún existe la diferencia de género estereotipado que tiene nuestra sociedad.

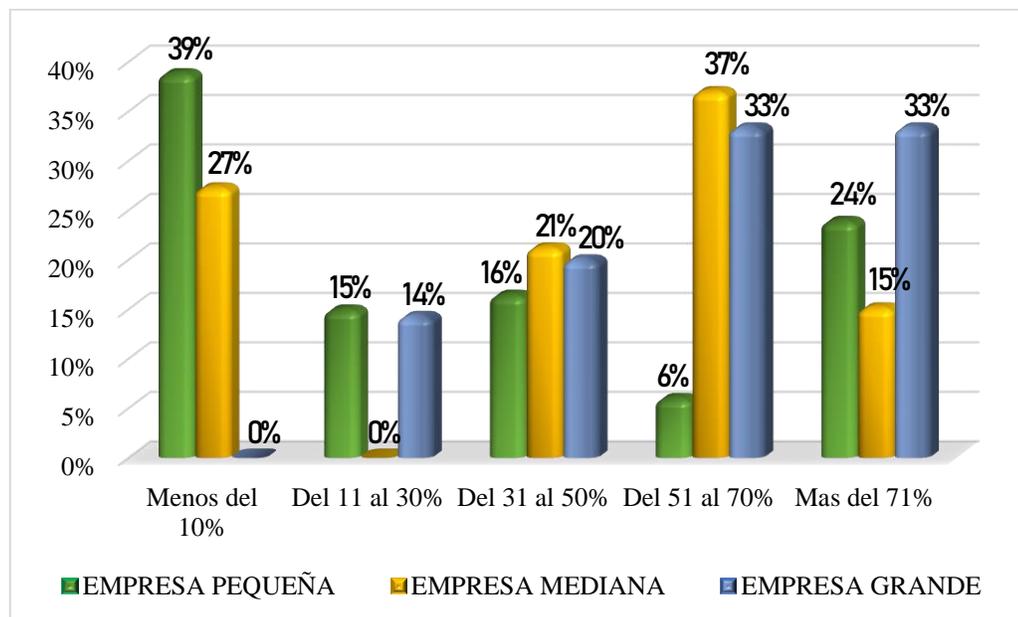
En el Art. 52 de La Ley General de Trabajo establece que “Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad”.

#### 4.1.4 DETERMINAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN SITUACIÓN DE EMPLEO EN LA CIUDAD DE TARIJA

Gráfico N° 25

Porcentaje de empleadas mujeres según el tamaño de la empresa

(En Porcentaje)



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

En el gráfico N° 25 respectivo, de las 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajado, se observa que en las empresas pequeñas el 39% son menos del 10% las mujeres, un 15% son de 11 a 30% mujeres, el 16% de 31 a 50% son mujeres, en un 6% pertenece a 51 a 70% de mujeres y en un 24% que son más del 71% mujeres.

Dentro de la empresa mediana observamos que el 27% son menos del 10% mujeres, un 21% que está entre los 31 a 50% de mujeres, un 37% del 51 a 70% y un 15% que son más del 71% mujeres.

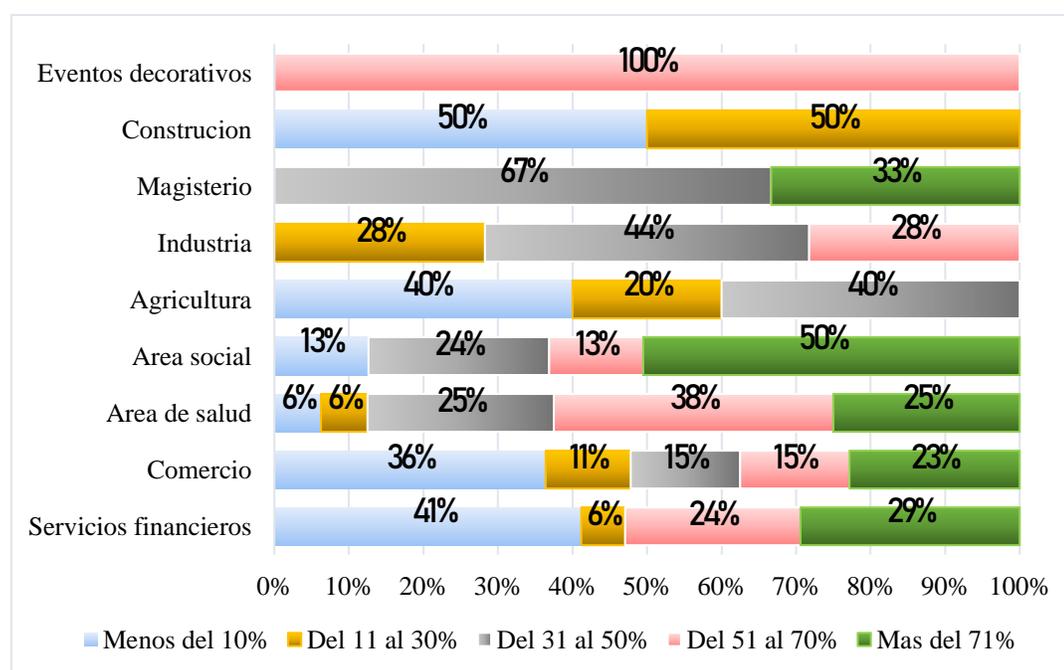
En la empresa grande tenemos que el 14% es entre el 11 al 30% de mujeres, 20% de 31 a 50% mujeres, en un 33% que del 51 al 70% y más del 71% son mujeres.

También es innegable la participación de las mujeres en la conducción de cerca el 30% de las empresas registradas en Tarija, mientras que en el 50% la mujer ocupa el segundo cargo.

El Registro de Comercio no contempla el género del titular en su información, lo cual sería de gran utilidad para perfilar las políticas públicas. Por otra parte, en el padrón municipal de actividades económicas se evidencia que una importante cantidad de negocios son conducidos por mujeres, actividades como las tiendas de barrios, venta en los mercados, el comercio mayorista y minorista, además de la gastronomía, tienen un abrumador empuje de las mujeres.

**Gráfico N° 26**

**Porcentaje de empleadas mujeres según su rama de actividad en la que trabaja  
(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Como se observa en la gráfica N° 26, del total de las mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que tiene un empleo, observamos que las mujeres que trabajan en construcción el 50% nos indica que las mujeres abarcan menos del 10% en trabajo, mientras que el restante 50% hace saber que sus compañeras de trabajo del sexo femenino son entre 11 al 30%.

En la rama de actividad de magisterio el 67% nos indica que el porcentaje de mujeres que trabajan esta entre 31 al 50%, y el 33% restante de mujeres indican que son más del 71% de mujeres.

Las mujeres que trabajan en industria el 29% nos indica que las mujeres abarcan 11 al 30% en trabajo, mientras que el 44% hace saber que sus compañeras de trabajo del sexo femenino son entre 31 al 50% y el 29% restante de las mujeres indican que de 51 al 70%.

Las mujeres que trabajan en la agricultura el 40% nos indica que las mujeres abarcan menos del 10% en trabajo, mientras que el 20% hace saber que sus compañeras de trabajo del sexo femenino son entre 11 al 30% y el 40% restante de las mujeres indican que de 31 al 50%.

Las mujeres que trabajan en el área social el 13% nos indica que las mujeres abarcan menos del 10% en trabajo, mientras que el 24% hace saber que sus compañeras de trabajo del sexo femenino son entre 31 al 50%, el 13% de las mujeres indican que es entre 51 al 70% y el 50% restante de las mujeres indican que más del 70%.

Las mujeres que trabajan en el área de salud el 6% nos indica que las mujeres abarcan menos del 10% en trabajo, mientras que el 6% hace saber que sus compañeras de trabajo del sexo femenino son entre 11 al 30%, el 25% de las mujeres indican que es entre 31 al 50%, el 38% de las mujeres señalan que de 51 a 70% son mujeres y el 25% restante de las mujeres indican que más del 70% son trabajadoras mujeres.

Las mujeres que trabajan en el comercio el 36% nos indica que las mujeres abarcan menos del 10% en trabajo, mientras que el 11% hace saber que sus compañeras de trabajo del sexo femenino son entre 11 al 30%, el 15% de las mujeres indican que es

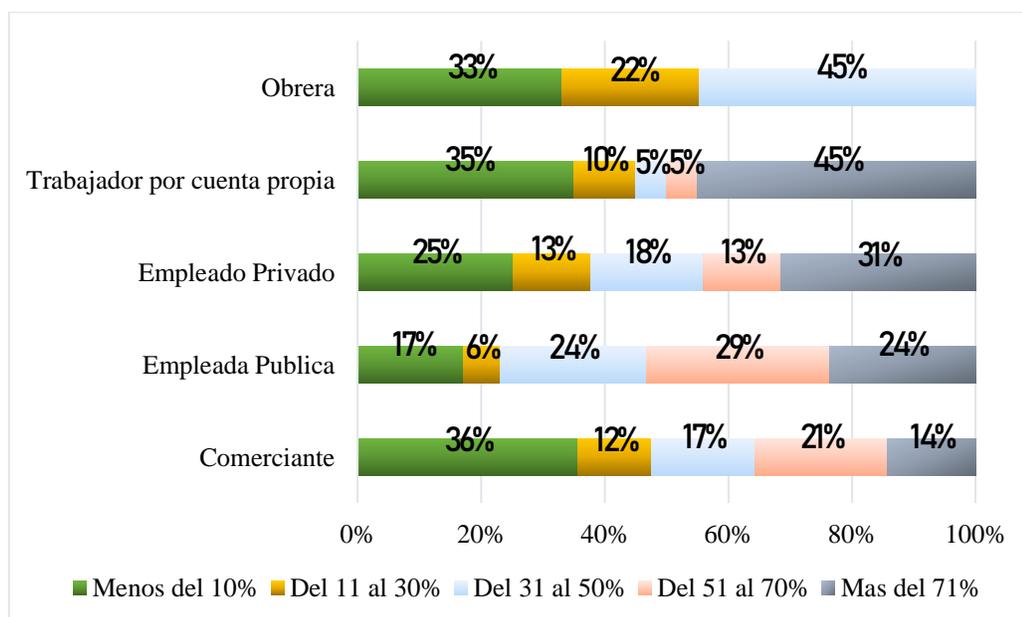
entre 31 al 50%, el 15% de las mujeres señalan que de 51 a 70% son mujeres y el 23% restante de las mujeres indican que más del 70% son trabajadoras mujeres.

Las mujeres que trabajan en servicios financieros el 41% nos indica que las mujeres abarcan menos del 10% en trabajo, mientras que el 6% hace saber que sus compañeras de trabajo del sexo femenino son entre 11 al 30%, el 24% de las mujeres indican que es entre 51 al 70% y el 29% restante de las mujeres indican que más del 70%.

**Gráfico N° 27**

**Porcentaje de empleadas mujeres según la categoría ocupacional que tiene la mujer en la ciudad de Tarija**

**(En Porcentaje)**



**Fuente:** Encuesta dirigida a la mujer de la ciudad de Tarija

**Elaboración:** Propia

Según la gráfica N° 27, de las 121 mujeres encuestadas de la ciudad de Tarija que han trabajado observamos que el 33% de las obreras nos indica que en su empleo menos del

10% son mujeres, el 22% menciona que del 11 al 30% son mujeres y el restante 45% nos indica que del 31 al 50% son trabajadoras mujeres.

El 35% de las trabajadoras por cuenta propia nos indica que en su empleo menos del 10% son mujeres, un 10% de las trabajadoras por cuenta propia indica que de 11 al 30% son trabajadoras mujeres, el 5% de las trabajadoras por cuenta propia nos indica que 31 al 50% son mujeres, 5% indican que en su empleo el porcentaje de mujeres oscilan del 51 al 70% y un 45% de las trabajadoras por cuenta propia indican que más del 71% de las trabajadoras son mujeres.

El 25% de empleada privada nos indica que en su empleo menos del 10% son mujeres, un 13% de empleada privada indica que de 11 al 30% son trabajadoras mujeres, el 18% de empleadas privadas nos indica que 31 al 50% son mujeres, 13% indican que en su empleo el porcentaje de mujeres oscilan del 51 al 70% y un 31% de empleadas privadas indican que más del 71% de las trabajadoras son mujeres.

El 17% de empleada pública nos indica que en su empleo menos del 10% son mujeres, un 6% de empleada pública indica que de 11 al 30% son trabajadoras mujeres, el 24% de empleadas públicas nos indica que 31 al 50% son mujeres, 29% indican que en su empleo el porcentaje de mujeres oscilan del 51 al 70% y un 24% de empleadas públicas indican que más del 71% de las trabajadoras son mujeres.

El 36% de las comerciantes nos indica que en su empleo menos del 10% son mujeres, un 12% de las comerciantes indica que de 11 al 30% son trabajadoras mujeres, el 17% de las comerciantes nos indica que 31 al 50% son mujeres, 21% indican que en su empleo el porcentaje de mujeres oscilan del 51 al 70% y un 14% de las comerciantes indican que más del 71% de las trabajadoras son mujeres.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1 CONCLUSIONES

Con la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Se confirma la hipótesis, basándose en los resultados, si bien el 81% de las mujeres encuestadas en la ciudad de Tarija poseen un empleo se refleja que en la remuneración el 65% oscilan entre 700 a 2750 Bs. Mensualmente, por otra parte, el 19% de las mujeres encuestadas no trabajan de las cuales el 52% se encuentran desempleadas en busca activa de empleo y el 48% no trabaja ni busca un empleo.

- ✚ Las mujeres desempeñan un papel importante en el proceso de desarrollo y en el mercado de trabajo, ya que de las 150 mujeres encuestadas en la ciudad de Tarija 121 mujeres cuentan con un empleo, donde podemos observar que la población más activa esta entre las edades de 18 a 28 años, observamos que la mayoría de las mujeres se encuentran trabajando como comerciante.

Se observa que las mujeres del 100% que tienen un empleo, el 46% están con un contrato temporal en el cual la mayor parte trabaja a tiempo parcial, la remuneración de una mujer empleada esta entre los 700 a 2750Bs.

- ✚ La situación de algunas mujeres desempleadas son diversas, ya sea pueden estar desempleadas, pero están en busca de un empleo, como así mismo hay mujeres que no pueden trabajar, por diversos motivos.

Del total de mujeres encuestadas 29 mujeres no cuentan con un empleo, donde identificamos que el 55% de ellas son de las edades de 18 a 28 años, donde del 100% de las mujeres que se encuentran desempleadas el 52% de ellas están en busca activa de trabajo y un 48% no busca un empleo, el 47% de las mujeres llevan de 1 a 2 años desempleadas, pero en busca activa de un empleo y así mismo un 43% de las mujeres que se encuentran sin un trabajo es menor de 6 meses.

De las personas que no buscan empleo del 100% el 50% dijeron que es porque cuida a sus hijos, lo cual no les da el tiempo para que ellas pueden tener un empleo.

- ✚ Dentro del subempleo de la mujer vemos que del 100% de las mujeres que trabajan en tiempo parcial el 66% de las mujeres son de las edades de 18 a 28 años, así mismo observamos que del 100% de las mujeres que cuentan con un empleo en tiempo completo es del 55% entre las edades de 29 a 39 años.

En las diferentes actividades de empleo existe siempre que la remuneración hacia una mujer siendo que realizan la misma labor, del 100% de las mujeres que cuentan con un empleo el 43% de las mujeres llegan a cobrar menos entre los 5% a 15%, un 30% cobran entre una diferencia de 16% a 26%, y un 27% de 27% a 37% observamos que aún siguen existiendo una discriminación así la mujer con respecto a su salario mensual.

- ✚ La mayoría de las mujeres se encuentran con un empleo en donde observamos que el 39% de las empresas pequeñas ocupan menos del 10% empleados del sexo femenino, un 24% son más del 71% de trabajadoras mujeres, así mismo en las empresas medianas este indicador en un 37% que en su personal las mujeres representan del 51 al 70%, observamos que un 27% del personal femenino es menos del 10%, en las empresa grandes encontramos que el 33% indica que el personal es casi en su totalidad mujeres siendo más del 71%.

De las mujeres que trabajan en eventos decorativos el 100% indican que son de 51 al 70% de mujeres, en construcción nos encontramos que 50% es de menos del 10% y otro 50% de 11% a 30% son mujeres, dentro del empleo del magisterio tenemos del 100% que el 67% el personal que son mujeres esta de sus 31% al 50%, de las mujeres que trabajan en la industria el 44% indican que en su entorno laboral el personal mujeres entre 31 a 50%, dentro de la agricultura tenemos que un 40% que las mujeres empleadas son menos del 10%, en el área social el 50% el personal son más del 71% mujeres, del área de salud observamos que el 38% de los trabajadores el 51 a 70% son mujeres, en el

empleo de comercio hay un 36% que tienen menos del 10% trabajadoras mujeres y finalmente tenemos que en servicios financieros un 41% que indica que en su entorno laboral menos del 10% son mujeres.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- ✚ Dado que el nivel de educación es un factor determinante que explica la situación del empleo de la mujer en la ciudad de Tarija, las políticas que debería emprender el gobierno en materia de reducción del trabajo informal, deberán ir acompañadas con sólidos programas de mejoramiento en capacitación para trabajadoras, que se pueda implementar más fuentes de trabajo formales para las mujeres. Formar a mujeres en las ramas de actividad industrial, erradicando prejuicios en estos sectores masculinizados, en aras de que las mujeres multipliquen sus posibilidades laborales.
- ✚ Una importante recomendación, es que las empresas o en la población general seguimos observando que la discriminación sigue latente, no en gran cuantía, pero sigue existiendo, que la mujer es capaz de desarrollar un buen trabajo, la falta de oportunidades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Tarija no solo genera problemas sociales, sino también económicos.
- ✚ Definir estrategias y acciones específicas que contribuyan a impulsar el avance de las mujeres, no solo en la incorporación de un mayor número de ellas en una actividad productiva, sino con medidas integrales que fomentan una regulación adecuada del mercado de trabajo; mejoras en la salud y la seguridad de las trabajadoras; fortalecer los programas de capacitación; impulsar programas de generación de empleos; diseñar nuevos sistemas de crédito y asesoría para la puesta en marcha de proyectos productivos; y fortalecer los servicios de guardería y otros sistemas de apoyo para los cuales tengan acceso las madres que forman parte del ámbito laboral.

- ✚ Debido a las situaciones actuales que estamos atravesando en todo el mundo lo que se debería promover es ampliar el panorama virtual, hacer que muchas mujeres puedan facilitar su trabajo, ya que las mujeres son las principales responsables de la familia, donde el teletrabajo ofrece posibilidades de trabajar desde su casa.

