

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Factores determinantes de la brecha salarial en los profesionales Economistas, Auditores públicos y Administradores de empresas por género en la ciudad de Tarija gestión 2019

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de que vivimos en un mundo globalizado, que promueve la igualdad de derechos en el campo laboral, aún persisten diferencias salariales entre hombres y mujeres que siguen manteniendo la creencia de que el hombre es el principal proveedor de ingresos del grupo familiar. Los caminos que han permitido estudiar la brecha salarial vienen por diferencias en los niveles educativos, las responsabilidades desiguales de los miembros del hogar, la experiencia laboral, la discriminación estudiadas en la literatura sobre el tema.

Antes de hablar sobre las discrepancias que existen entre salarios de los hombres y mujeres es muy importante diferenciar sexo de género; género y luego determinar su relación con el contexto económico y el funcionamiento del mercado de trabajo principalmente; el sexo se refiere a la condición orgánica masculina o femenina.¹ El género en cambio, se entiende como un conjunto de características sociales, culturales políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo.² A su vez Molina detalla que las características sociales se relacionan con los aspectos socioeconómicos y que repercuten en los procesos vinculados a la producción y reproducción de género.

El aumento de los años de escolaridad generó mayores oportunidades de participación en el mercado laboral. Sin embargo, dicha evolución no significa que el problema de brecha laboral esté totalmente superado; aunque, tanto en el ámbito regional, nacional y mundial se han creado distintas normativas e instituciones para aminorar la brecha de la desigualdad de género, esto aún persiste.

¹ Diccionario de la Real Academia Española

² Molina 2010 Pág.: 7

En la actualidad según las experiencias comparadas; bajo la aparente igualdad de género se ocultan situaciones en las cuales se sigue manteniendo la segregación laboral; la evidencia se muestra con: bajos sueldos, las condiciones en el momento de contratación, desprotección social o la simple ubicación de categorías bajas en puesto de trabajo en comparación a la mano de obra contraria.

Todo lo anterior ha generado brechas significativas de la desigualdad de participación de las mujeres en el ámbito laboral; además, desde todo punto de vista: político, social y económico; diferentes estudios y de distintos periodos, muestran que existe discriminación hacia las mujeres; por tanto, el propósito de este trabajo es determinar los factores de la brecha salarial en el mercado laboral, para ello se utilizará la metodología descriptiva.

El presente trabajo tiene como propósito fundamental demostrar mediante fundamentos teóricos prácticos, cuáles son los factores determinantes en la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector profesional de la ciudad de Tarija.

Este documento está estructurado en los siguientes capítulos

Capítulo primero, comprende: introducción, planteamiento del problema, hipótesis, objetivos y justificación; dando sentido y dirección al trabajo de investigación en función a lo que se plantea demostrar,

Capítulo segundo, el marco teórico del tema de investigación, es preciso contar con teoría y fundamentos para respaldar a nuestra investigación

Capítulo tercero, se presenta la metodología de investigación a emplear, en otras palabras, la metodología que asumirá nuestra investigación en base a las características que posee el sector donde se plantea indagar.

Capítulo cuarto, el análisis de los resultados una vez realizados en el trabajo de campo se procede a la tabulación de los datos, los mismos que después serán procesados del cual se obtienen resultados.

Capítulo quinto, una vez realizado el análisis de resultados, procedemos a concluir nuestra investigación en base a los objetivos trazados, dando respuestas a nuestras interrogantes planteadas en los capítulos primeros. Finalizamos nuestras labores con recomendaciones en referencia al tema de estudio, las mismas serán manifestadas en base a las conclusiones arribadas.

1.1. Planteamiento del problema

Las elevadas tasas de desempleo en el país y que siguen subiendo la persistencia del empleo vulnerable en las economías emergentes siguen afectando el mundo del trabajo en la ciudad de Tarija.

El desempleo es uno de los problemas sociales más importantes para todo país o región, considerando los efectos que trae esta situación para los individuos involucrados, para las empresas o instituciones y para la sociedad en general, por lo que la comprensión de las características que presenta el desempleo se convierte en algo complejo pero necesario de conocer, tal es así que esta situación puede ser analizada desde diferentes áreas de conocimiento o perspectivas, siendo en cada caso un gran aporte para la problemática. De esta manera el presente estudio brinda un panorama de esta realidad, pero desde la perspectiva del que la vive, es decir, la mirada del empleo visto por las personas que se encuentran empleadas, considerando en el estudio diferentes aspectos como algunos datos generales socio demográficos que tienen estas personas, medios utilizados en la búsqueda de empleo, características buscadas en el empleo, tipos de empleo, principales factores que inciden en la obtención de empleo.

En este momento existe desocupación, hay una oferta muy elástica del trabajo frente a una inelasticidad de la demanda de trabajo esto está ocasionando que la cantidad de personas que están dispuestas a trabajar son mayores que los que están dispuestos a recibir, Además en el mercado laboral últimamente se han incorporado a la fuerza laboral una cantidad muy significativa de mujeres que

también ofertan su mano de obra en el mercado, esta situación da a lugar a que los contratantes hagan a veces diferencias en cuanto al salario que pueda percibir un hombre y una mujer.

Las diferencias en cuanto a salarios pueden deberse a diferentes factores la edad, el Género, nivel de educación, etc. Por lo tanto, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores determinantes en la brecha salarial en el sector profesional de economistas, administradores de empresa y Auditores públicos, entre hombres y mujeres en la ciudad de Tarija, gestión 2019?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar cuáles son los factores que afectan a la brecha salarial entre hombres y mujeres profesionales en Administración de Empresas, Auditoría Pública y Economía en la ciudad de Tarija.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar las características generales de la población.
- Determinar la estructura ocupacional en la ciudad de Tarija.
- Determinar las características de la población ocupada.
- Determinar los niveles salariales.
- Determinar el nivel de participación profesional en el mercado de trabajo según el género.
- Determinar las diferencias salariales entre los profesionales.
- Relacionar las diferencias según los diferentes factores.

1.3. Justificación

La importancia del problema de diferencias salariales por género, es tan relevante que ha sido un tema central en numerosas investigaciones y actividades de diversos organismos tanto nacionales como internacionales. Además, se ha tratado el tema en el ámbito académico en distintos lugares de la región para buscar soluciones a los problemas de la desigualdad de género.

Sin embargo, a pesar del empeño puesto en crear políticas, leyes aún no se ha logrado un avance significativo en este campo. Quedando un largo camino por recorrer para reducir esta brecha salarial en el ámbito laboral.

Particularmente en los países de América Latina en lo referente al área laboral persiste una diferenciación entre hombres y mujeres ya sea porque se presentan productividades o capacidades (como las físicas), que hacen que la realización de un determinado trabajo, no sea permitido para una mujer. Sin embargo, la cultura ha llevado a que no solo sean las capacidades físicas el mayor impedimento, sino también la capacidad intelectual que tengan los individuos.

Costa (2005) señala que un aumento de capital humano incrementa la productividad de las personas y por ende los ingresos recibidos son mayores. Numerosos estudios han concluido que las mujeres latinoamericanas superan a los hombres en nivel educativo. No obstante, reciben en promedio una menor remuneración salarial.

Un estudio realizado por Fernández (en Asterlarra 2009) concluye que la razón se debe a la segmentación ocupacional que existe en el mercado laboral. Asimismo, indica que las mujeres deben superar a sus pares masculinos unos cuatro años en educación para postularse en puestos de trabajo similares.

La idea de invertir en educación es aumentar el capital humano y logrando una mayor productividad. De este modo, también se aspire a obtener un mayor salario.

Cabe resaltar, que el capital humano se ve reflejado tanto en hombres como en mujeres.

Un factor importante que ha sido objeto de estudio en la literatura sobre desigualdades de género, es la discriminación. Sin embargo, es difícil medir y se busca reducir mediante leyes y normas tanto locales nacionales e internacionales.

Es importante acotar que las diferencias salariales se pueden detectar en diferentes ámbitos, incluso en el área laboral a pesar de la existencia de diversas normas y leyes que apoya la no discriminación. Las diferencias o inequidades de género en el mercado laboral tienden a dar paso a brechas salariales entre hombres y mujeres incluso con edades, nivel educativo y ocupación laboral similares.

Según Atal, Ñopo y Winderen (2009), crear estrategias para disminuir estos problemas de género, son esenciales para reducir la pobreza. Argumentan que la acumulación de capital humano, aumenta la productividad y por lo tanto se obtienen mejores salarios. Pero tomando esto en consideración ¿Cómo se explica la eminente brecha en salarios entre hombres y mujeres? Esto es un problema que trae dificultades en la sociedad y en general al desenvolvimiento.

1.4. Hipótesis

Los factores más importantes que determinan la brecha salarial según el género en la ciudad de Tarija, son: el nivel educativo, la experiencia laboral y la antigüedad en el trabajo.

1.5. Variables

1.5.1. Variable Dependiente

La variable dependiente del trabajo de investigación es la brecha salarial por género. La cual vino determinada por las distintas características que presentan hombres y mujeres a nivel laboral en la ciudad de Tarija.

1.5.2. Variables Independientes

Las variables Independientes son:

- Nivel de educación
- Edad
- Género
- Experiencia laboral
- Actividad laboral
- Tipo la entidad

Las cuales determinaran cuales son las razones por la cual existe o no una brecha salarial entre los individuos en la ciudad de Tarija.

1.6. Métodos de la Investigación

1.6.1. Método Científico

El método científico es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas de su aplicación.³

1.6.2. Método Analítico

El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos

³ Ramón Ruiz Limón, La Ciencia y el Método Científico 2007

permite conocer más del objeto en estudio, con lo cual se puede: explicar analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.⁴

1.6.3. Método Deductivo

La deducción es el método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares. Proviene de deductivo que significa descender.⁵

1.6.4. Método Inductivo

La inducción se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos a afirmaciones de carácter general. Esto implica pasar de los resultados obtenidos de observaciones o experimentos (que se refieren siempre a un número limitado de casos) al planteamiento de hipótesis, leyes y teorías que abarcan no solamente los casos de los que se partió, sino a otros de la misma clase; es decir generaliza los resultados (pero esta generalización no es mecánica, se apoya en las formulaciones teóricas existentes en la ciencia respectiva) y al hacer esto hay una superación, un salto en el conocimiento al no quedarnos en los hechos particulares sino que buscamos su comprensión más profunda en síntesis racionales (hipótesis, leyes, teorías).⁶

⁴ Ortiz Frida, 2005, Pág.: 64

⁵ Ramón Ruiz Limón, La Ciencia y el Método Científico 2007

⁶ Ramón Ruiz Limón, La Ciencia y el Método Científico 2007

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Introducción

El marco teórico o también denominado marco analítico o Esquema Teórico es el conjunto de teorías, conceptos, reglas, principios, relaciones, teoremas, etc, mediante las cuales se trata de explicar el fenómeno concreto, para el caso presente “Factores que afectan a la Brecha Salarial por Género”, este esquema está referido a la teoría del empleo y los salarios.

Cuya estructura se describe a continuación.

2.2. Marco Teórico

Para dar sentido a la discriminación salarial es importante buscar los fundamentos teóricos que estén suficientemente desarrollados. El término de discriminación desde un punto de vista económico se entiende como aquella situación en la cual el mercado ofrece distintas oportunidades a personas de similares aptitudes⁷; de esta manera si la productividad de los trabajadores fuese medible, en un grupo de personas con igual productividad pero con distintos salarios, sería posible identificar a aquellos con mayor rendimiento respecto a aquellos que no y estos últimos sufrirían discriminación, por tanto la discriminación estará siempre presente en el mercado laboral; no obstante cabe mencionar que, no toda diferencia salarial es evidencia de discriminación o un trato injusto y no toda diferencia salarial está relacionada con la misma fuente de discriminación. A continuación, se detallan las teorías económicas importantes relacionadas a la discriminación salarial en el ámbito laboral.

2.2.1. El empleo

El empleo no es más que una transacción de la fuerza de trabajo del trabajador a cambio de una remuneración.

⁷ Arrow (1972);

Al respecto Richard T. Froyen⁸ indica que: “El sello distintivo del análisis clásico del mercado laboral es la hipótesis de que el mercado funciona bien. Las empresas y los trabajadores individuales optimizan. Todos tienen información perfecta sobre los precios pertinentes. No hay barreras para el ajuste de los salarios monetarios el mercado se ajusta.

Empleo es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario. En la sociedad actual, los trabajadores comercian sus capacidades en el denominado mercado laboral, que está regulado por las potestades del estado para evitar conflictos. La empresa sería el lugar donde las facultades de los distintos trabajadores interactúan con la finalidad de percibir una ganancia”.

Por lo tanto, los trabajadores asisten o entran al mercado laboral a fin de ofrecer su fuerza de trabajo o sus capacidades para poder recibir un ingreso o por concepto de salario.

2.2.2. Trabajo

El trabajo es una actividad consciente del hombre por medio de la cual trata de superar la escasez y tiende a acrecentar la cantidad de bienes destinados a la satisfacción de sus necesidades.⁹

La utilidad del trabajo, es la productividad del mismo, es decir, su capacidad para transformar las cosas y aumentar la satisfacción de las necesidades. Es preciso distinguir la noción técnica del rendimiento materia que indica la cantidad física de objetos obtenidos por la unidad de trabajo y la noción económica del rendimiento expresado en términos de utilidad.

⁸ Richard T. Froyen, Macroeconomía “Teoría y Políticas”; editorial Mc Graw Hill; México; cuarta edición; Pag:53

⁹ Definición de SANDOVAL RODRIGUEZ, ISSAC “Legislacion del Trabajo”

2.2.3. Fuerza de Trabajo

La fuerza de trabajo está conformada por la población ocupada o que se dedican a una actividad económica o por quienes buscaron trabajo, es decir las(os) desempleadas(os) que están dispuestos a trabajar en cualquier momento.¹⁰

2.2.4. Componentes Básicos del Mercado de Trabajo

En términos Generales, la oferta de fuerza de trabajo, se encuentra condicionada por tres factores básicos: el tamaño y la estructura de la población por edad, que son el resultado de los componentes recíprocos de la fecundidad, mortalidad y la migración y las tasas de actividad específicas por edad y Género, las que son influidas directamente por diversos factores de carácter económico, social y cultural.¹¹

2.2.5. Mercado de trabajo

El mercado de trabajo no es más que el mercado donde interactúan la oferta y demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

Al respecto Eugenio Diulio¹² La función de demanda de trabajo (solicitud de trabajo por parte de las empresas) tiene pendiente negativa respecto al salario: Cuantos más bajos sean los salarios reales más trabajo demandarán las empresas.

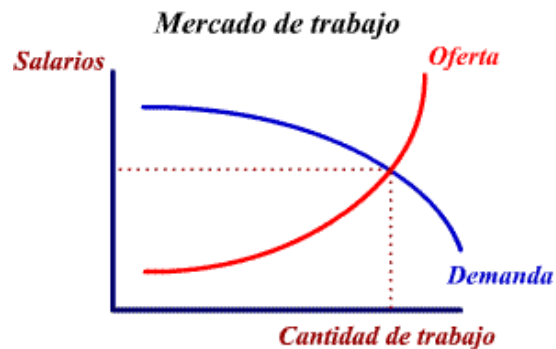
Mientras que la oferta de trabajo tiene pendiente positiva respecto al salario: Cuanto más elevados sean los sueldos, la gente querrá trabajar más.

¹⁰ INE. Encuesta nacional de Empleo 1997

¹¹ Farooq, 1986: 20 - 26

¹² Eugenio Diulio; Macroeconomía; Editorial Schaum Mc Graw Hill; México; Pág.: 165

El equilibrio en el mercado de trabajo viene determinado por el punto de cruce de las curvas de oferta y demanda.



Dos de las principales escuelas de pensamiento económico, la escuela clásica y la escuela keynesiana, discrepan sobre cuál es la situación en la que se encuentra habitualmente este mercado: Según la escuela clásica el mercado de trabajo está siempre en situación de pleno empleo. Esto se debe a que los salarios son sensibles a la baja: si hay desempleo los salarios tienden a bajar. Esta disminución de los sueldos lleva a las empresas a contratar más mano de obra, haciendo que el paro desaparezca. Según los keynesianos, el mercado de trabajo no está siempre en situación de pleno empleo, sino que puede existir paro. Esto se explica porque los salarios a corto plazo son rígidos a la baja: aunque haya desempleo los sindicatos no van a aceptar una bajada de sueldos, lo que impedirá que aumente la demanda de trabajo.

En todo caso, el punto de equilibrio en el mercado de trabajo, aquel donde se cortan la oferta y la demanda (ya sea el de pleno empleo o no), determinará el número de personas que van a participar en el proceso productivo.

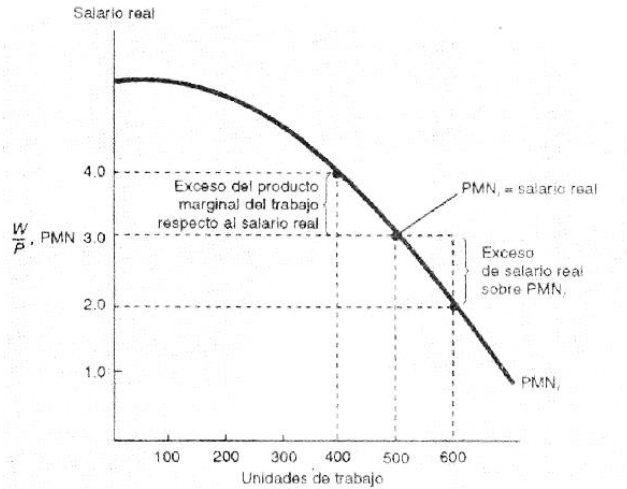
El mercado de trabajo es el lugar donde se intercambia el principal factor trabajo, a cambio de un salario (Precio del trabajo).

Cuando se analiza el mercado de trabajo, se presta una especial atención a la situación de toda la población con respecto al empleo, ya que este constituya la principal fuente de ingresos de la mayoría de las personas.

Sin embargo, el mercado de trabajo propiamente dicho solo afecta a las personas que reciben salarios (los asalariados)

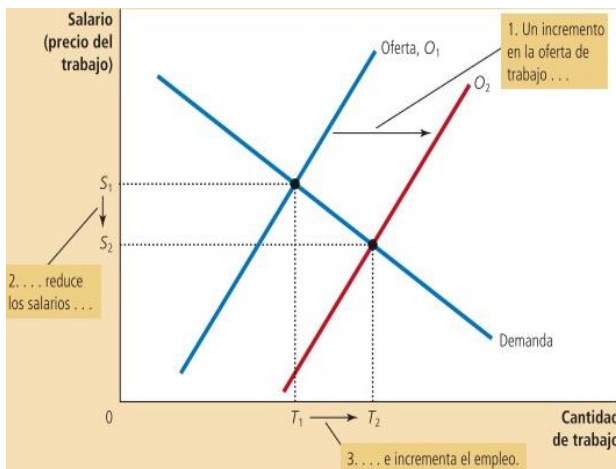
2.2.6. Curva de demanda de trabajo de una empresa

Al respecto Richard T. Froyen¹³ indica lo siguiente: “La condición de la maximización de las utilidades se satisface en el punto en que el salario real (W/P) se iguala al producto marginal del trabajo (PMN). Si el salario real es



de 3.0, entonces la empresa maximizará las utilidades contratando a 500 unidades del insumo trabajo. Con el insumo trabajo más bajo, 400 unidades, el producto marginal del trabajo (4.0) supera el salario real de 3.0 y la empresa puede aumentar las utilidades contratando mano de obra adicional. Con el insumo trabajo más alto, 600 unidades, el producto marginal del trabajo (2.0) no llega al salario real de 3.0 y la empresa aumentará sus utilidades reduciendo el número de unidades de trabajo empleado.”

2.2.7. La oferta en el mercado de trabajo



La oferta en el mercado de trabajo es la que nos señala cuantas personas están dispuestas a trabajar para cada salario.

Al respecto Richard T. Froyen¹⁴ indica que: Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al conjunto de relaciones entre

¹³ Richard T. Froyen; “Macroeconomía Teoría y Políticas”; Mc Graw Hill; México; cuarta edición; Pág.:53

¹⁴ Frederick Spancer Brooman, Microeconomía, editorial Aguilar, Madrid 2da edición, Pág.: 78 - 82

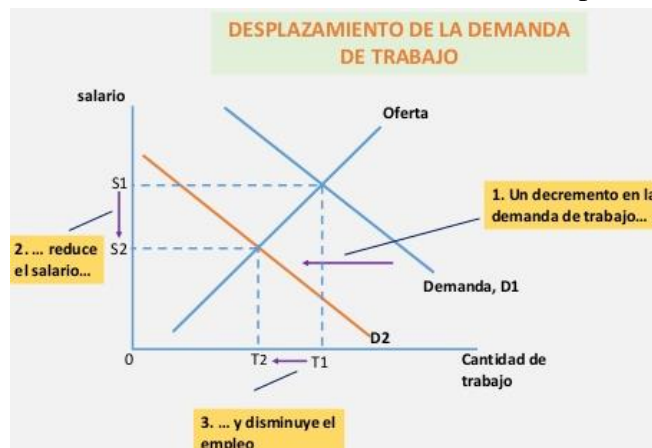
empleadores (oferentes de empleo o demandantes de trabajo) y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otros tipos de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.); principalmente en la cobertura de los derechos laborales y la necesidad de garantizarlos sistemáticamente.

2.2.8. Demanda en el mercado de trabajo

La demanda de trabajo es la representación gráfica que refleja el número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar para cada salario.

Al respecto Richard T. Froyen¹⁵ indica que: La demanda en el mercado de trabajo representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar.

Las empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes y servicios que producen. Para ello demandan fuerza de trabajo en el mercado y estarán dispuestas a contratar trabajadores siempre que los ingresos que consigan por su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar. Por tanto, si el salario es muy alto, sólo se contratará a unos pocos, siguiendo el principio de que el ingreso marginal de los trabajadores es decreciente en función del número de trabajadores contratados (se contratarían los más necesarios para el funcionamiento de la empresa) y de que en el caso de salarios sean muy altos habrá menos empresas dispuestas a operar en el mercado por cuestión de rentabilidad.



¹⁵ Frederick Spancer Brooman, Microeconomía, editorial Agular, Madrid 2da edición, Pág.: 82 - 86

2.2.9. Ingreso

Entendemos por ingresos a todas las ganancias que ingresan al conjunto total del presupuesto de una entidad, ya sea pública o privada, individual o grupal. En términos más generales, los ingresos son los elementos tanto monetarios como no monetarios que se acumulan y que generan como consecuencia un círculo de consumo-ganancia.

El termino ingresos se relaciona tanto con diversos aspectos económicos, pero también sociales ya que la existencia o no de los mismos puede determinar el tipo de calidad de vida de una familia o individuo, así como también las capacidades productivas de una empresa o entidad económica. Los ingresos sirven además como motor para la futura inversión y crecimiento ya que, aparte de servir para mejorar las condiciones de vida, pueden ser utilizados en parte para mantener y acrecentar la dinámica productiva. Se genera así un flujo de elemento (que pueden ser o no dinero) que entra en constante movimiento y dinamismo.¹⁶

2.2.10. Ingreso laboral

Son las percepciones en efectivo que los miembros del hogar obtuvieron a cambio de la venta de su fuerza de trabajo en una empresa, institución o patrón, con quien establecieron condiciones de trabajo mediante un contrato o acuerdo verbal o escrito.¹⁷

2.2.11. Los salarios

Los salarios son remuneraciones que reciben los trabajadores por su aportación a la producción.

Al respecto Rudiger Dornbush, Stanley Fischer y Richard Startz¹⁸ indica que:
En economía, precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos

¹⁶ Nicholas Kaldor "Ingresos" Vol.6, No 103(3)(Julio-Septiembre de 1959)

¹⁷ anda.ine.gob.bo 8/enero/2015 "Bolivia- Encuesta Nacional de uso y consumo"

¹⁸ Hall/Taylor; Macroeconomía; editorial Bosch S. A.; 3ra Edición; Pág.: 91

pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

La mayoría de las personas, obtiene con su trabajo directo, la totalidad o parte de los recursos que requiere para su subsistencia. Debido a ello, uno de los principales problemas al estudiar este “concepto”, por lo tanto, está relacionado con la factibilidad de aislarlo y definirlo.

De acuerdo con Zamora, las personas de quienes se puede afirmar que trabajan para ganarse la vida pueden dividirse en tres grupos¹⁹:

- ❖ El de las que venden su fuerza de trabajo propio para producir por ellos mismos;
- ❖ El de las que los poseen y los usan cuando se dedican a la producción, lo que les permite conservar la propiedad del producto y venderlo al consumidor. Con los individuos de este último grupo, que además de trabajar directamente disponen de capital en cantidad bastante para contratar mano de obra ajena, algunos economistas hacen un tercero,
- ❖ En el que incluyen a los directores de sus propias empresas, cualquiera que sea el tamaño de ellas.

¹⁹ ZAMORA, Francisco. “Tratado de Teoría Económica”. Ed. Fondo de Cultura Económica. Pág. 618.

“De los individuos que forman las tres divisiones antes mencionadas, solamente los comprendidos en la a) viven de la pura venta de su fuerza de trabajo. Los de la b), en la que figuran los profesionales libres (médicos, abogados, ingenieros, etcétera), los artesanos, los pequeños tenderos, los agricultores parcelarios, y la multitud de trabajadores independientes de diversas clases, dueños de sus útiles y de las materias primas que transforman, perciben una remuneración compuesta: como suministran además de su fuerza corporal e intelectual, medios de producción y en ocasiones tierra, en el precio que reciben por la mercancía que venden se hallan confundidos el salario, el interés, a veces la renta, y hasta ciertos elementos del beneficio. Lo anterior se aplica a priori a los integrantes de la división c), sobre todo en el caso de los propietarios de grandes industrias, la mayor parte de cuyos ingresos proviene de fuentes distintas del trabajo personal”²⁰.

En Economía, hablando estrictamente, el término “salario” sólo se aplica para designar el precio que se paga por el uso de la fuerza de trabajo ajena.

El conjunto integrado por los agentes económicos que viven del salario – entendida la palabra en la acepción que acaba de dársele – es con mucho el más vasto de todos. No incluye únicamente a los operarios a quienes se paga por hora, día o pieza, y a los menos calificados, a quienes suele pagárseles por quincena o mes (como la servidumbre), sino a empleados de diversas categorías, sin exceptuar a los gerentes y administradores de empresas ajenas, cuya retribución se llama por lo común “sueldo”, aun cuando muchos se resistan a admitir su inclusión en la clase asalariada, por su deseo de mantener una superioridad social que con frecuencia sólo es imaginaria.

Diversos textos hacen mención a la necesidad de distinguir entre el salario real y el salario nominal. El “salario nominal, no es más que el conjunto de unidades monetarias pagadas a cambio de la prestación de una unidad de

²⁰ ZAMORA, Francisco. “Tratado de Teoría Económica”. Pág. 418.

trabajo, tanto si el trabajo esta medido en unidades de tiempo, como de producto o de energía. El “salario real” está constituido, por el contrario, por el conjunto de bienes que se pueden obtener, dadas las relaciones corrientes de precios. Por consiguiente, el salario real será igual a la relación entre el salario nominal y un índice de precios de los bienes, comprados habitualmente por los trabajadores”²¹.

Generalmente para medir el salario real se utiliza el “IPC” (índice de precios al consumidor o índice del costo de vida), estableciéndose que un aumento de mayor proporción en los precios, en relación a un incremento menor del salario nominal, dan lugar a una perdida efectiva del poder adquisitivo de los salarios.

Según Zamora, “no debe confundirse el salario nominal, la tasa de salario, con el verdadero ingreso del trabajador: el primero significa la suma de dinero que se fija como pago por cada hora, día, semana, etcétera, que se trabaje, o por cada pieza que se haga; el segundo, la suma que positivamente percibe el asalariado, según el número de horas que trabajó, o de unidades del producto que hizo durante la semana, o el número de días que halló ocupación durante el año. Para calcularlo hay que agregar al monto de los salarios devengados, el pago de horas extraordinarias, bonos, etcétera, y deducir los días de desocupación y los descuentos de toda especie. Por último, debe distinguirse entre el salario por tiempo y el salario a destajo: en el primer caso, la retribución se calcula sobre la base de unidades cronológicas; en el segundo sobre unidades de producto. No hay que olvidar, sin embargo, que el salario está destinado a compensar la cantidad de esfuerzo desarrollado por quien lo recibe”²².

En este caso, Zamora, hace referencia a la diferencia que existe entre el salario que percibe el trabajador, medido cronológicamente o por unidad de producto,

²¹ NAPOLEONI, Claudio. “Diccionario de Economía Política”. Ed. Castilla Madrid. Pág. 1478

²² ZAMORA, Francisco. Op. Cit. Pág. 619

respecto el costo total que supone disponer de la fuerza de trabajo que en muchos casos supone el pago de primas, aguinaldos, seguro social y otros que entran a formar parte del ingreso total para el trabajador.

2.2.12. Tipos de Salarios

2.2.12.1. Salario real

Se trata de la cantidad de bienes que un trabajador puede adquirir con la cantidad de dinero que percibe, esto es el poder adquisitivo del mismo, es decir, el poder de compra. La recreación del valor real, en un estado inflacionario, no quiere decir un aumento salarial.

2.2.12.2. Salario Nominal

Es el volumen de dinero que se asigna a un trabajador por contrato, en una economía inflacionaria si no modifica este salario este sufrirá una evaporación, esto se refiere a que el poder de compra del trabajador se ve reducido, no pudiendo cubrir las necesidades básicas.

2.2.12.3. Salario Máximo

Un pago monetario máximo que un trabajador puede recibir por cuenta ajena, un representante político, un miembro de gobierno, un inversor, un director o ejecutivo empresarial, etc.

2.2.12.4. Salario digno

Un monto que permita cubrir al menos las necesidades básicas de una persona y su familia, determinado este por el valor de la canasta básica. Este salario lo determina el ministerio de Relaciones Laborales y su cálculo sale de dividir el costo promedio de la canasta básica familiar para el número de perceptores del hogar y multiplicada por el ingreso promedio familiar.

2.2.12.5. Salario reserva

Este tipo de salario está relacionado con el desempleo de las economías de mercado contemporáneo. Se le puede entender como aquel que hace que el individuo este indiferente entre aceptar una oferta salarial o no, cuanto mayor sea el salario de reserva, menor será la probabilidad de que el individuo acepte una oferta de trabajo, por tanto, mayor será su duración esperada de paro.²³

2.2.13. Salarios mínimos

El salario mínimo que consiste en una suma preestablecida que debe pagarse al trabajador por los servicios prestados en un lapso determinado, y que debe cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su grupo familiar.

Dicha suma queda establecida y garantizada por las leyes, tomando en cuenta las condiciones socioeconómicas de cada país. (Coyuntura económica)

Según Blacutt Mendoza, el salario mínimo es el salario legal por el cual nadie puede recibir una remuneración menor al nivel establecido. El salario mínimo que se impone legalmente es siempre superior al salario de equilibrio.²⁴

Los economistas neoclásicos dicen que el salario mínimo causa desempleo porque “desequilibra” el mercado de trabajo, creando un exceso de oferta de trabajo. Esta afirmación pretende mostrar una gran influencia del salario mínimo en el mercado de trabajo, algo que no es ni remotamente cierto, pues no se toma en cuenta que, en la mayoría de los países, el salario promedio es superior al salario mínimo. Por lo cual este solo afecta al sector menos protegido de los asalariados. De este modo, sería difícil pensar que la implementación de

²³ Zegada Saavedra, Luis, El Asesor Laboral, 10ma Edición actualizada mayo del 2007, Colección jurídica Zegada.

²⁴ Mario Blacutt Mendoza; Principios de Economía Vital; Editorial Fundación Universitaria Andaluz; La Paz Bolivia 2005; Pág.: 245

un salario mínimo tendría una gran influencia en el mercado de trabajo para desequilibrarlo de ese modo.

2.2.14. Determinantes de los salarios

Los salarios son remuneraciones que reciben los trabajadores por su aportación a la producción y estas remuneraciones están determinadas por ciertos factores, situaciones o condiciones.

Al respecto Rudiger Dornbush, Stanley Fischer y Richard Startz²⁵ señala que: Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- **El coste de la vida:** incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
- **Los niveles de vida:** los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores

²⁵ Rudiger Dornbush – Stanley Fischer – Richard Startz; Macroeconomía Mc Graw Hill; Séptima Edición; Pág.:72

para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

- **La oferta de trabajo:** cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.
- **La productividad:** los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.
- **Poder de negociación:** la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

2.2.15. Nivel salarial Medio

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional²⁶. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

- **El valor relativo del producto:** un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

²⁶ Celmira Rodríguez Moreno; Boletín Calameo; Pág.: 28

- **Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria:** los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.
- **La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales:** los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.
- **Interés relativo del trabajo:** los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.
- **Movilidad del trabajo:** cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.
- **Poder negociador comparativo:** un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.
- **Costumbre y legislación:** muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Suráfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realicen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los

sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el Género, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

2.2.16. Diferencias de salarios entre sindicalizados y no sindicalizado

Al respecto Michael Parkin²⁷ indica que: Diversos estudios concluyen que la pertenencia a un sindicato se corresponde con un mayor ingreso salarial, y aunque ello debería aumentar la membresía sindical, la sindicalización es baja y decrece. Acerca de que el sindicato constituye una ‘rigidez’ en el libre funcionamiento del mercado de trabajo, sostiene que la acción de los sindicatos mantiene el salario mínimo legal por encima del equilibrio, pues sin dicho piso legal, en presencia de desempleo o crisis, el salario podría bajar sin límites.

Concluye que los trabajadores se afilian al sindicato según su grado de representatividad y que, si los no sindicalizados pueden beneficiarse de los logros sindicales, ello los desestimula a sindicalizarse; pero no toma en cuenta que con contratación flexible (temporalidad, subcontratación) no pueden sindicalizarse.

Quienes señalan que las mujeres se afilian menos a los sindicatos, no por falta de voluntad (pues valoran positivamente los sindicatos), sino por su condición de género. En el sector público, los hombres y mujeres sindicalizados están igualados en salarios, en tanto que, en el mismo ramo no sindicalizado, las mujeres tienen un mayor ingreso. Respecto a la educación, para todos los grupos se observa mayor ingreso por hora y hay un incremento marginal del ingreso para bachilleres y quienes poseen educación superior.

Se señala que los jóvenes tienen menores ingresos en todos los grupos, y vincula la mayor tasa de sindicalización con la experiencia, trabajar en empresas más grandes, la escolaridad y el tipo de contrato a término indefinido.

²⁷ Michael Parkin; Rudiger Dornbush – Stanley Fischer – Richard Startz; Macroeconomía Mc Graw Hill; Séptima Edición; Pág.: 441

Concluye que la edad sí influye en la sindicalización, pues la mayor parte de afiliados tienen más de 35 años.

2.2.17. Salario real y salario nominal

El salario nominal es el valor monetario de la retribución del trabajo, y el salario real es el salario nominal en relación con los precios, es decir el salario real es la relación entre el salario nominal y el coste de vida.

Al respecto Hall/Taylor²⁸ indica que:

- El salario nominal expresado literalmente en dinero; es la suma de dinero que se paga al trabajador por la labor realizada durante la jornada estipulada. Al referirnos al salario nominal no podemos darnos una idea general acerca del nivel o valor real del salario. El verdadero valor de este salario depende completamente del nivel de los precios que correspondan a los objetos de consumo personal, también del valor de los servicios que se requieran, así mismo del volumen de los impuestos, entre otros gastos comunes.
- El salario Real hace referencia al salario expresado con respecto a medios de vida y servicios de los que dispone el trabajador con su salario; indica la cantidad de artículos de consumo que el trabajador es capaz de adquirir, así mismo de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (que es manejado en la cantidad monetaria que el trabajador percibe). El valor que se le puede dar al salario real depende de varias consideraciones, entre algunas de ellas depende de la magnitud del salario nominal, otro factor es el nivel de los precios que corresponden a los artículos de consumo y también el nivel de los precios de los servicios, también su magnitud es determinada por el coste de los alquileres por los impuestos que se impone a los obreros por parte de los gobiernos.

²⁸ M.G. Muller; lecturas de Macroeconomía; Ciudad de Barcelona 1971; Editorial c.e.c.s.a.; Pag.:225

Nominal y real: El nominal es el valor monetario de la retribución del trabajo. El real, es cuando al salario nominal se le deflacta.

2.2.18. Población activa

La población activa es una magnitud económica que define el número de personas en edad de trabajar de un territorio que cuentan con un puesto de trabajo remunerado o que aspiran a acceder a alguno en los últimos días.

Al respecto Rudiger Dornbush, Stanley Fischer y Richard Startz²⁹ señalan lo siguiente: El tamaño de la población activa se estima por medio de las encuestas. La población activa está formada por las personas que declaran que están desempleadas, así como por las personas que declaran que están ocupadas.

En estas encuestas una persona desempleada es aquella que no tiene trabajo y que:

- Ha buscado empleado activamente durante las 4 semanas anteriores
- Está esperando a reiniciar su actividad laboral después de haber sido suspendida temporalmente del empleo.
- Está esperando a iniciar un nuevo trabajo en las 4 semanas siguientes

La condición de haber buscado empleo en las 4 semanas anteriores tiene por objeto averiguar si el encuestado está interesado activamente en trabajar.

2.2.19. Capital Humano

El capital humano es la acumulación de inversiones en personas. El tipo más importante es la educación. Esta, al igual que todos los tipos de capital, representa un gasto de recursos realizado en un momento del tiempo para aumentar la productividad en el futuro. Pero a diferencia de las inversiones en

²⁹ Rudiger Dornbush – Stanley Fischer – Richard Startz; Macroeconomía; McGraw Hill; Séptima Edición; Pág.:72

otros tipos de capital, la inversión en educación va unida a una persona específica y esta unión es lo que la convierte en capital humano.³⁰

Esta teoría identifica la discriminación en el trabajo como resultado de la existencia de diferencias en el capital humano que adquieren los distintos individuos que, a su vez, son inducidas por preferencias de inversión en la formación de capital, dicho capital no se mide únicamente por medio de años de educación formal adquirida, sino que además también cuenta la experiencia, capacitación en el trabajo y las ideas compartidas entre compañeros de trabajo.

Los primeros esbozos y los lineamientos de la discriminación referente a la productividad, surgen desde las épocas del siglo XVIII donde por primera vez se menciona que, el conocimiento que forma parte de un ser humano es considerado como una forma de capital; este debate se remonta a 1987 donde se menciona que, los empleos que ocupan la mayor parte de las personas en un determinado periodo, son sumamente complicadas, donde el carácter natural y su capacidad productiva, les absorbe día y noche³¹.

Después de varios años en una revista llamada “Journal of Political Economy” Gary Becker 1964 escribe un suplemento llamado “Human Capital” y desde entonces el término de discriminación se torna un tema de suma importancia. A partir de entonces los investigadores como Schultz,³² se centran en el papel de la educación como una inversión para el futuro, debido a que mayor educación normalmente eleva el nivel de la productividad de un individuo en el trabajo, por tanto, también eleva sus ingresos salariales, a partir de ello se menciona que la educación genera diferencias inherentes en la productividad.

Desde el punto de vista conceptual se menciona que existe una relación positiva entre el conocimiento y la productividad, a partir de ello, la educación es uno

³⁰ N. Gregory Mankiw, op, cit, Principios de la Economía Pág. 37, 5ta Edición 2009

³¹ Adam Smith en su libro “La Riqueza de las Naciones”

³² Schultz (1961)

de los determinantes para los ingresos salariales; además para complementar, la experiencia y la formación que adquieren en el lugar de trabajo y las ideas que comparten entre trabajadores son fundamentales para mejorar la calificación de la mano de obra, situación que trae consigo aumentos en el ingreso laboral. Al respecto, la teoría neoclásica menciona que, bajo un entorno de competencia perfecta, el mercado garantiza el equilibrio entre oferta y demanda en el mercado de trabajo, es decir la oferta es igual a la demanda.

El mercado es quien se encarga de distribuir los ingresos laborales de acuerdo a las productividades marginales de cada trabajador. Al respecto Becker³³ menciona que, por el lado de oferta, la mayor inversión en educación debe ser compensada por mayores ingresos laborales durante su ciclo de vida; según Becker, los rendimientos de educación están determinados de la siguiente forma.

$$V = \frac{1}{r} [(Y_S - I_C)(1 - e^{-rt}) + Y_{S+C}(1 - e^{-rt})]$$

Dónde: Y_S son los rendimientos asociados a la educación, I_C tiempo dedicado a la educación adicional después de lo adquirido, Y_{S+C} son los rendimientos indexados a la educación adicional y experiencia; según la ecuación anterior podemos señalar que la suma de la educación formal adquirida más el adicional deben generar mayores rendimientos que cuando el individuo cuenta solo con la educación formal adquirida; además nos dice que, si los rendimientos a la educación adicional son decrecientes, estos deben ser compensados con mayores años de experiencias, es decir, los años de experiencia cubren los costos destinados a la educación adicional ($Y_S - I_C$)

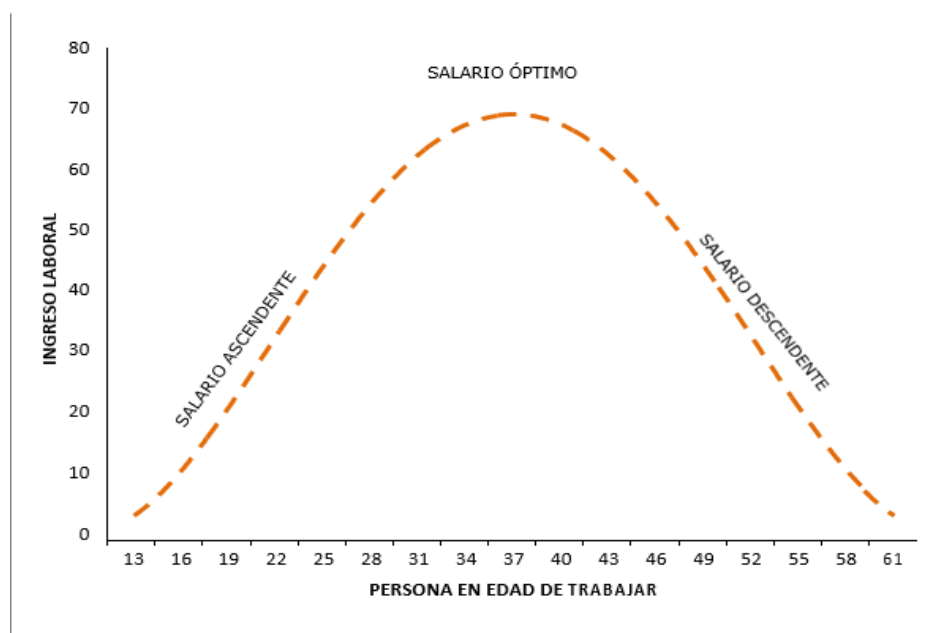
Por el lado de la demanda, según la teoría de capital humano se dice que cada persona debe contar con mayor productividad y trabajo para acceder a mayores

³³ Becker (1993)

ingresos salariales; esta situación conlleva a que cada individuo que destina una parte de la inversión a la educación adicional debe generar mayor productividad en comparación con aquellas persona que solamente cuentan con educación formal adquirido; además afirma que, no solo la educación, experiencia son los fundamentos para generar mayor productividad, sino que además, se debe tomar en cuenta la nutrición, los gastos en salud, la educación de la madre y padre, los gastos en adquirir mejor información sobre las demandas de trabajo, entre otros son los factores que también determinan el nivel de ingreso salarial.³⁴

En tal sentido, la teoría de capital humano postula que, los ingresos laborales tienden a forma de (U) invertida durante el ciclo vital; es decir una persona obtiene un máximo nivel salarial en un momento de tiempo determinado. Según la teoría de capital humano, la relación entre la edad e ingresos se refleja en la (U) invertida.

FIGURA 2: PERIODO DE CICLO VITAL



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)
Elaboración: Propia

³⁴ Becker (1962)

Según Spence³⁵, se considera que las personas que cuenten con mayores niveles de educación generan mayor incentivo en otras personas para invertir en educación, puesto que muchos trabajadores pretenden alcanzar los éxitos alcanzados o inclusive superar; además la persona con mayor educación se torna como una señal de información que cuentan los empleadores para tomar la decisión al momento de escoger a un posible trabajador para un determinado puesto de trabajo.

2.2.20. Educación y capital humano

La mayor parte del capital humano se forma con la educación o la capacitación, que incrementa la productividad económica de una persona, es decir, le permite obtener ingresos más altos. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores invierten en capital humano dedicando dinero y tiempo a la educación y la capacitación (acumulación de conocimientos y aptitudes). Como toda otra inversión, la inversión en capital humano exige sacrificios. La gente está de acuerdo en realizarlos si considera que, a cambio, va a obtener mayores ingresos, entre otros, en el futuro.³⁶

2.2.21. Costos y beneficios del capital humano

La formación del capital no ocurre automáticamente, sino que genera costos para el individuo y otros sujetos, como la familia., el estado y los empresarios. La formación de capital humano no solo ocasiona costos directos, sino también costos de oportunidad.³⁷ Los rendimientos se presentan en forma de aumento de la productividad social debido a los efectos externos positivos.

En la decisión sobre la inversión de capital humano, aparte de los costos directos de educación, se debe tomar en cuenta los costos de oportunidad. A nivel individual, los costos directos están constituidos por las pensiones en los

³⁵ Spence (1973),

³⁶ Gary Becker; Human Capital; 1983; Pág.: 3941

³⁷ Antonio C. Vivano Diccionario Manual de Economía. Pág.,; 194 Buenos Aires Argentina 1983

estudios, el material educativo, etc. En cambio, los costos de oportunidad están constituidos por la pérdida del ingreso por dedicar tiempo al estudio y no al trabajo. Desde el punto de vista de las empresas los costos de oportunidad representan la baja productividad del trabajador durante el periodo de formación, que en el futuro se compensa con un incremento en su productividad

2.2.22. Influencia de los niveles educativos en la participación laboral

Un aspecto importante a tener en cuenta en el análisis de la participación laboral, está relacionado con los niveles educativos alcanzados por la población que conforma la oferta de fuerza de trabajo. Generalmente, en los países con menores niveles de desarrollo las bajas tasas de asistencia escolar están relacionadas con mayores niveles de participación laboral, especialmente observadas en los niños, jóvenes y mujeres.³⁸

2.2.23. Condiciones generales del trabajo

➤ *Días hábiles para el trabajo*

La L.G.T., en su Art. 41°, considera como días hábiles para el trabajo del año, con excepción de los feriados (domingos, 1° de enero, lunes y martes de carnaval, viernes santo, 1° de mayo, Corpus Cristi, 6 de agosto, 1 de noviembre, 25 de diciembre y en cada departamento la fecha de sus efemérides) con suspensión de actividades públicas y privadas. Exceptuando la disposición en el caso de empresas en que no puedan suspender el trabajo por razones de interés público o por la naturaleza del trabajo.

➤ *Descansos anuales*

El Decreto Supremo N° 3150, modifica el Art. 44 de la L.G.T., estableciendo escala de vacaciones para empleados y obreros tanto de instituciones públicas como privadas: de 1 a 5 años de trabajo; 15 días

³⁸ Elizaga y Mellón, 1971: pag. 75

hábiles de vacación, 5 a 10 años de trabajo; 20 días hábiles de vacación, 10 años de trabajo y más; 30 días hábiles de vacación. De igual manera los empleados y obreros percibirán el 100 de sus sueldos y salarios por el tiempo que dure su vacación.

➤ ***Jornada de trabajo***

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para realizar su actividad. El Art. 46 de la L.G.T. norma la jornada efectiva de trabajo, que no debe exceder de 8 horas diarias y 48 horas por semana y la jornada de trabajo nocturno no debe exceder de 7 horas. Desde la óptica de la L.G.T., la jornada de trabajo se clasifica de la siguiente manera³⁹:

• *Por la Luz del día*

Todo trabajo nocturno que se realice en establecimientos comerciales, oficinas y otras que por su naturaleza demanden la presencia del trabajador, se remunerarán con recargo del 25. El trabajo nocturno que se realice en industrias, se renumerará con recargo del 30 y el trabajo en las minas, con recargo del 50.

Diurna, comienza a Hrs. 06:00 a 20:00 y es de 8 horas

Nocturna, comienza a Hrs. 20:00 a 06:00 y es de 7 horas.

• *Por razones de género*

Por razones de género, los hombres trabajan más que las mujeres.

Jornada de hombre, es de 8 horas por día y 48 horas por semana.

Jornada de mujeres, es de 8 horas por día y 40 horas por semana

• *Por jornada de Tiempo*

- ✓ **Jornada Ordinaria**, es aquella que se verifica entre las 8 horas por día y 48 horas por semana en los hombres y 8 horas por día y 40 horas por semana en las mujeres.

³⁹ Definición de Sandoval Rodríguez, Isaac "Legislación del Trabajo"

- ✓ **Jornada extraordinaria**, es aquel que se verifica más allá del límite de la jornada ordinaria, es por esa razón que la jornada extraordinaria no debe ser normal ni permanente, es decir no se puede institucionalizar el trabajo extraordinario, debido a que provoca fatiga laboral y envejecimiento prematuro. La consecuencia jurídica en el ámbito económico es que la jornada extraordinaria se remunere con un recargo de 100 por hora. Asimismo, el trabajo de domingos y feriados se paga también con un recargo de 100 por ciento.

No se paga horas extraordinarias cuando el trabajador utiliza su tiempo para reparar errores.

2.2.24. Remuneración

La consecuencia más importante de la relación laboral es el salario. El salario es el monto de dinero que recibe el trabajador en contraprestación a la actividad que realiza a favor del empleador.

El Art. 52 de la L.G.T. norma que el salario o remuneración es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo.⁴⁰

Este salario no puede ser inferior al mínimo nacional, el salario es proporcional al trabajo, sin hacer diferencias por Género o nacionalidad. Además, dicho pago debe ser en moneda de curso legal y no debe exceder de 15 días para obreros y 30 días para empleados y domésticos. El salario se caracteriza por ser una retribución a los trabajadores que desarrollan actividades por cuenta ajena y Subordinación.

⁴⁰ Definición de Sandoval Rodríguez, Isaac "Legislación del Trabajo"

2.2.25. Otros Aspectos que se consideran

2.2.25.1. Definición de Género

La definición de género es muy importante puesto que la discriminación parte de la diferencia entre hombre y mujer. Aunque algunos especialistas mencionan que no es relevante definir el término de género, para este trabajo en particular es sumamente importante su definición. El término de género se define como las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función al sexo; por otro lado, el término sexo se refiere a la función de la biología de las personas.

Según Jáuregui de Gainza⁴¹, las diferencias naturales marcadas por la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar discriminaciones que obstaculizan la reducción de la discriminación hacia la mujer. Desde el punto de vista económico, la función que cumplen los hombres y las mujeres es diferente, los estudios del desarrollo económico se centran básicamente en indicadores que se analizan desde el punto de vista de la producción de bienes y servicios, ignorando de esta manera el trabajo productivo no remunerado; por ejemplo, los trabajos del hogar que son comúnmente realizados por las mujeres.

Por otro lado, el cuidado de los hijos, las personas mayores no son valoradas de forma igualitaria, es más, no son tomadas en cuenta a la hora de adoptar políticas de desarrollo para un país. Según Elson⁴², el no tomar en cuenta el trabajo no remunerado que realiza las mujeres genera dificultades y carencias de las políticas el desarrollo económico, inclusive los indicadores

⁴¹ Jauregui De Gainza, María Luisa (1992): "La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿una respuesta para su emancipación?". Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal, N° 25/26/27, pp. 235-241.

⁴² Elson, Diane (coord.) (2000): El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

convencionales pueden indicar que se está progresando y llevar a lineamientos equivocados.

2.2.25.2. Enfoque del Género

Se define género, como la red de rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que, a través de un proceso de construcción social, histórica y cultural, diferencia a los hombres de las mujeres. Estas características definen lo masculino de lo femenino.

También podemos decir que género es el sexo socialmente construido. Cuando hablamos de género también hablamos de una concepción ideológica y política que ordena el mundo en el cual hombres y mujeres tenemos un papel fundamental que cumplir. Esto debe estar establecido a partir de las diferencias sexuales mediante una teoría de análisis social.

Género, no es sinónimo de mujeres, porque no se refiere a las mujeres ni a los hombres, aisladamente, sino a la manera de cómo se construyen socialmente las relaciones entre estos y otros. Género no son rasgos que tienen hombres y mujeres sino son atributos que tienen relación con la posición que ocupa dentro del ámbito social.

Género, es una categoría de análisis que no ayuda a explicar la cualidad y nos permite mirar nuestro entorno, nuestro contexto, nuestra vida y de los demás a su vez nos ayuda a mirar desde otra perspectiva las cosas cotidianas, las cosas rutinarias por las cuales vamos caminando día a día.

El enfoque de género es una respuesta teórica que ayuda a explicar y comprender las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres y la discriminación de la que son objeto las mujeres por la sociedad actual.⁴³

⁴³ BIVICA.ORG Biblioteca Virtual de la Cooperación Alemana “Viceministerio de igualdad de oportunidad” Cochabamba – Bolivia 2010, Pág.:175

2.2.25.3. Trabajo de las mujeres en el tiempo global

En las últimas décadas han ocurrido importantes cambios en el proceso de la industrialización, a partir de los años 60 la apertura del comercio internacional, como la aparición de nuevos productos, nuevas tecnologías han creado un sistema de producción global en el cual las capacidades y la exportación están dispersas tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo los progresos de los medios de comunicación de Transporte permitieron a muchas empresas industriales y comerciales a transformarse en redes transnacionales de producción y de comercio cubriendo enormes distancias.⁴⁴

2.2.26. Género y empleo

Las mujeres constituyen el 40 de la fuerza de Trabajo mundial y su participación activa en el trabajo productivo constituye no solo a acelerar el crecimiento económico, sino también a su sostenibilidad a más largo plazo, sin embargo, pese a lo que se ha avanzado en los últimos decenios en relación con la consecución de igualdad de géneros en el mundo del trabajo las mujeres continúan trabajando en empleos más precarios, informales y menos remunerados que los hombres. Esto es principalmente debido al lento cambio social en muchas sociedades, el trabajo no remunerado que llevan a cabo las mujeres para cuidar a las familias, y a una categoría de la perspectiva de género de las políticas macroeconómicas y del desarrollo.

En Bolivia los mayores niveles educativos, el aumento de la participación en el mercado de trabajo y, de manera gradual, los cambios en los paradigmas de los roles de género han significado una mejora en la autonomía de la mujer, que es la base para la construcción de una mayor igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la sociedad boliviana. Sin embargo, estas

⁴⁴ BIVICA.ORG Biblioteca Virtual de la Cooperación Alemana “Viceministerio de igualdad de oportunidad” Cochabamba – Bolivia 2010, Pág.:175.

buenas noticias no están exentas de problemas y dificultades, habida cuenta de la falta de paridad en la participación laboral, la segregación en los puestos de trabajo en los que se insertan mayoritariamente las mujeres y la persistencia de desigualdades en el acceso y control de los activos y recursos para satisfacer sus necesidades.

Estos recursos incluyen los factores productivos indispensables para generar ingresos y, en especial, para promover iniciativas empresariales para obtener beneficios acordes a su esfuerzo, incorporarse a procesos de movilidad ascendente y lograr, de esta manera, generar ingresos que posibiliten la autonomía en sus decisiones.⁴⁵

2.2.27. Factores determinantes de la participación femenina

Como se ha visto anteriormente la participación femenina tiene un comportamiento particular en el mercado de trabajo que, normalmente depende de los niveles de desarrollo socioeconómico alcanzados por el país o región, la estructura por edades, la composición económica sectorial y las posiciones ocupacionales existentes, entre otros. No obstante, lo anterior también existen factores relacionados con el grado de urbanización, el estado civil, la fecundidad los niveles educativos y factores de carácter cultural que también ejercen una importante influencia en los niveles de participación femenina.⁴⁶

En relación con los grados de urbanización alcanzados por un país o región se puede observar que la transferencia de población de las áreas rurales a las urbanas es uno de los factores más importantes para la transformación del mercado de trabajo. En primer lugar, las actividades económicas concentradas en el sector primario de la economía, dan paso a actividades económicas de

⁴⁵ Factores que influyen en el ingreso Autónomo de la Mujer (CEPAL 2010)

⁴⁶ Elizaga Juan C.y Mellón Roger; Aspectos demográficos de la mano de obra en América Latina; Santiago de Chile (1971); CELADE pág. 78

carácter secundario y terciario, que generan una transformación en el mercado de trabajo y con ello, también, un cambio en la participación femenina.

2.2.28. La discriminación y sus dimensiones – generalidades

“Discriminación. - es el ofrecimiento de diferentes oportunidades a individuos similares que solo se diferencian por su raza, grupo étnico, sexo, edad u otras características personales”⁴⁷

Debe también tomarse en cuenta que la discriminación puede tomar otras características como, por ejemplo, la mayor dificultad de acceso a la educación formal, el aprendizaje técnico, que desembocan en una menor calificación personal, etc.

Tipos de discriminación. Los estudios sobre la problemática de la discriminación en el mercado de trabajo, permiten identificar y clasificar ésta, en cuatro tipos generales:

- **Discriminación salarial.** Este tipo de discriminación está presente cuando las mujeres (o los negros) reciben una remuneración inferior por realizar el mismo trabajo que los hombres (o los blancos). “En términos más técnicos, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad”⁴⁸.
- **Discriminación en el empleo.** “Hace referencia a la mayor dificultad para acceder a un empleo, que concretamente se manifiesta en la mayor proporción de desempleados en el grupo de las mujeres y los negros”⁴⁹.
- **Discriminación ocupacional.** “Está relacionada con la exclusión sistemática de las mujeres (o los negros) de ciertas ocupaciones, a pesar

⁴⁷ MANKIW, Gregory, “Principios de Economía”. Ed. Mc Graw Hill. Pág. 376

⁴⁸ Mc CONNELL, Campbell. “Economía Laboral Contemporánea”. Ed. Mc Graw Hill. Pág. 449

⁴⁹ BRUE, Stanley, “Economía” Décimo Tercera Edición. Ed. Mc Graw Hill. Pag.772

de que no haya diferencia de calificación o capacidad para realizar estos trabajos”⁵⁰.

- **Discriminación en la formación de capital humano.** “Es aquella vinculada al menor acceso que tienen mujeres y negros a oportunidades que les permitirían mejorar su calificación y productividad, es decir, nivel de instrucción o formación técnica”⁵¹.

“Las tres primeras categorías de discriminación suelen denominarse discriminación pos mercado (también “corriente” o “directa”) porque se realiza después de que el individuo ha entrado en el mercado de trabajo. Asimismo, la cuarta categoría se denomina discriminación pre mercado (también “pasada” o “indirecta”) porque ocurre antes de que el individuo busque trabajo”⁵².

La clasificación de las diferentes formas de discriminación, facilita la comprensión de los problemas que puedan suscitarse en el mercado laboral a causa de este comportamiento. Por ejemplo, es más evidente, en el caso de las mujeres la segregación de las mismas hacia determinadas actividades; por ejemplo: labores de casa.

También, la discriminación, según el tipo, genera círculos viciosos. En efecto, la percepción de las mujeres (o los negros) de que les será muy difícil encontrar un empleo, los impulsará a invertir menos tiempo y recursos en su formación técnica o profesional. Es decir, “la creencia de que sufrirán discriminación el mercado reducirá la tasa esperada de rendimiento de las inversiones en educación y formación, lo que agravará la insuficiente preparación pre mercado para muchos puestos de trabajo”⁵³.

⁵⁰ IBIDEM, Pág. 773

⁵¹ IBIDEM, Pág. 773

⁵² CAMPBELL, Mc Connell, Op. Cit. Pág. 450

⁵³ IBIDEM. Pág. 551

2.2.29. Discriminación Laboral

El uso del término de trabajo es muy heterogéneo puesto que la fuerza laboral de los trabajadores difiere desde su nivel de calificación, productividad, tipo de ocupación, dicha heterogeneidad en el mercado de trabajo es claramente observable desde las condiciones no igualitarias de trabajo. La desigualdad laboral se manifiesta mediante las diferencias salariales, distintas oportunidades de trabajo, preferencias de trabajadores. Estas desigualdades de trabajo se encuentran o han sido identificadas recurrentemente en los países en desarrollo.

La discriminación laboral significa un determinado grupo de trabajadores se encuentran designados en un puesto u ocupación concreta; por tanto, el término de la discriminación es ampliamente estudiado y debatido por parte de profesionales y organizaciones internacionales. La (OIT), define la discriminación laboral como aquel empleo y la ocupación que se trata de diferente forma y menos favorable como consecuencia a determinadas características como el sexo⁵⁴.

El Artículo 1^a de la convención sobre discriminación en el empleo y la ocupación define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a raza, color de piel, sexo, religión, pensamiento político, nacionalidad u origen social que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación.⁵⁵

Sin embargo, no todas las diferencias o distinciones en el ámbito laboral deben considerarse como discriminación; por ejemplo, según la división de trabajo por sectores o profesiones y los méritos individuales no es considerada como

⁵⁴ Organización Internacional de Trabajo (OIT)

⁵⁵ El Artículo 1^a de la convención sobre discriminación en el empleo y la ocupación – Discrimination (Employment and Occupation) Convention – 1958

discriminación, tampoco se considera discriminación al trato diferente que se da a las personas que cuentan con capacidades diferentes.

Por otro lado, también se menciona como discriminación a la estadística que se refiere a los individuos en función de las creencias sobre determinados grupos. Este tipo de discriminación es la que invoca la no contratación de mujeres debido al menor rendimiento en la productividad o por causas de mayores costes que genera al empresario. Existen dos formas de discriminación: directa e indirecta.⁵⁶

La discriminación directa es cuando las leyes y políticas excluyen de forma explícitamente o ponen en desventaja a aquellas personas que tienen distintas ideologías o características como la opinión política, estado civil, sexo, entre otros; mientras la discriminación indirecta ocurre cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales generan efectos negativos en un individuo o grupo de individuos que cumplen con las mismas características y misiones que las otras. La discriminación indirecta también es llamada como trato diferente a categorías particulares de trabajadores; por ejemplo, trabajadores a tiempo parcial o completo o simplemente en la remuneración salarial por un trabajo similar, básicamente esta situación ocurre en contra de las mujeres.

2.2.30. Teoría discriminación por gusto de Becker

Una teoría de mayor referencia y que fue citada por muchos autores investigadores sobre la discriminación, es la discriminación por gusto⁵⁷. Becker se basa en el concepto de la discriminación de gusto por la discriminación; desde el punto de vista económico, considera que la discriminación es una desventaja personal. En el caso de género, la discriminación está asociada con

⁵⁶ Organización Internacional de Trabajo (OIT)

⁵⁷ Trabajo de disertación doctoral del premio nobel de Gary Becker (1971) "The Economics of Discrimination"

la distribución del tipo de trabajo donde generalmente las mujeres salen con mayores desventajas en comparación a los hombres.

Becker considera que en condiciones similares de productividad entre hombres y mujeres, los empresarios prefieren contar con servicios de los hombres, de tal manera que en situaciones de amplia discriminación las mujeres se ven obligadas a aceptar salarios inferiores en comparación a los hombres para acceder a trabajos idénticos, puesto que los empresarios prefieren contratar a hombres que a mujeres, por el simple hecho de que las mujeres cuentan con compromisos familiares; sin embargo menciona que la discriminación implica costo económico que repercute negativamente en términos de producción.

En esta teoría se menciona tres elementos de distinción: economía racional, perjuicio y estigma social; se considera que los dos últimos términos están asociados a la discriminación sociocultural, por tanto la discriminación no puede ser eliminada solamente con mayores niveles de educación ni con accesos a la información en el mercado de trabajo, es decir con dar solución a las fallas de mercado, por ello, en el ámbito de economía, la discriminación es predecible e identificable solo mediante los comportamientos económicos; por tanto si fuésemos sujetos racionales, la discriminación tendería a eliminarse.

Para Becker los salarios entre personas deberían diferir solo cuando existe las diferencias en la productividad, es decir cuando existe la diferencia en la capacidad productiva y en diferencias en los puestos de trabajo. Sin embargo, para Becker un empleador tiene gustos por la discriminación cuando actúa como si estuviera dispuesto a pagar algo relacionado con ciertas personas en lugar de con otras; además considera que la diferencia salarial por género viene explicada por las diferencias en capital humano⁵⁸ entre hombres y mujeres. De

⁵⁸ El capital humano se refiere no solo a formación formal adquirida, sino el aprendizaje en los trabajadores desarrollados.

esta manera, dado que las mujeres interrumpen más su vida laboral por causas de compromisos familiares, tendrán un capital humano que se deprecia más, y esto podrá ayudar a explicar las diferencias salariales en el ámbito laboral.

El modelo del gusto por la discriminación concibe ésta como una preferencia o “gusto” por la que el discriminador está dispuesto a pagar. Para la explicación se utiliza una analogía basada en la teoría del comercio internacional. Es bien sabido que un país puede maximizar su producción total participando en el libre comercio basado en el principio de la ventaja comparativa. Pero, en realidad, los países limitan el comercio utilizando aranceles, contingentes y muchas otras técnicas. Los países aparentemente están dispuestos a sacrificar eficiencia económica para producir ellos mismos algunos bienes en lugar de importarlos. La sociedad parece tener una preferencia o un gusto por los bienes producidos por su propio país, aun cuando deba pagar el “precio” de una reducción de la renta nacional.

Asimismo, se sostiene que desgraciadamente la sociedad también tiene un gusto por la discriminación y está dispuesta a renunciar a la eficiencia productiva – y, por tanto, al nivel máximo de producción y de beneficios – para ejercer sus prejuicios.

De acuerdo con Becker: esta teoría “se aplica a los trabajadores blancos (varones) que discriminan a los negros (mujeres) o a los consumidores blancos que discriminan a las empresas que emplean a trabajadores o vendedores negros o a los empresarios blancos que discriminan a los trabajadores negros. Este último aspecto de la teoría – los empresarios blancos que ejercen su gusto por discriminar a los trabajadores negros – es el más relevante para el análisis, por lo que centraremos en él la atención. ¿Por qué discriminan los empresarios? Su gusto por la discriminación se basa en la idea de que ellos y/o sus empleados quieren mantenerse alejados física o “socialmente” de ciertos grupos, por

ejemplo, los empresarios blancos y sus trabajadores no quieren asociarse con trabajadores negros. Estos empresarios pueden decidir, en ese caso, no contratar trabajadores negros ni ellos ni sus empleados quieren trabajar con este grupo”⁵⁹.

Ganadores, perdedores y persistencia de la discriminación. El modelo del gusto por la discriminación de Becker indica que los trabajadores blancos saldrán ganando con la discriminación porque sus salarios serán más altos. La razón se halla en que de la misma manera en que las restricciones de las importaciones reducen la competencia extranjera en beneficio de los productores interiores, la discriminación de los empresarios protege a los trabajadores blancos de la competencia de los negros. Los negros son, por supuesto, los que salen perdiendo, en el sentido de que perciben unos salarios más bajos como consecuencia de la discriminación. Por último, los empresarios que discriminan pueden perjudicarse a sí mismos, ya que tendrán que pagar unos costes mayores de lo necesario.

Bajo este modelo, el empresario pierde, pero aun a pesar de ello, por sus prejuicios persistirá en su posición discriminatoria, por esa razón se dice que el mismo tiene gusto por la discriminación.

Una de las implicaciones importantes del modelo de Becker es que “las fuerzas competitivas del mercado hacen que la discriminación disminuya y desaparezca con el tiempo porque las empresas no discriminadoras, cuyos costes son más bajos, pueden conseguir una cuota mayor del mercado a costa de las discriminadoras menos eficientes. De hecho, en un mercado de productos muy competitivo, sólo sobrevivirán las empresas no discriminadoras (los productores de menor coste), las discriminadoras tendrían unos costes totales medios superiores al precio del producto. Por tanto, la teoría de Becker es coherente con una postura “conservadora” o de *laissez faire* hacia la discriminación, es decir, a largo plazo, el funcionamiento del mercado

⁵⁹ BECKER, Gary. *“La Economía de la Discriminación”*. Ed. Universidad de Chicago. Pág. 142

competitivo resuelve el problema de la discriminación y, por tanto, lo único que deben hacer los gobiernos es fomentar la libre elección de la ocupación. Los empresarios discriminadores tendrán que dejar de serlo o quebrarán”⁶⁰.

Una observación precisa que se hace a este modelo de interpretación, es que en la práctica los avances y adelantos que se han producido para la erradicación de la discriminación son muy pobres. Es decir, la experiencia está demostrando que el mercado y su poder regulador no conducen como Becker había supuesto a la eliminación de los prejuicios de los empresarios. La persistencia y en algunos casos la profundización de la discriminación, por raza, género, grupo étnico o de otra índole, ha dado lugar al surgimiento de otras perspectivas de explicación del fenómeno.

2.2.31. Discriminación económica por sexo

En Bolivia el desempleo afecta a las mujeres con un 8,2, asimismo es la menos pagada, discriminada y la que se enfrenta a mayor desigualdad de género; el trabajo doméstico no es remunerado, mientras se mantiene rígida la división sexual al trabajo, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Según los datos estadísticos señalan que el último trimestre Bolivia alcanzó a 7,34 en la tasa de desempleo medido en las ciudades capitales y la ciudad de El Alto, resultado que la mujer tiene el indicador del 8,2.⁶¹

Los resultados representan a 82.500 desocupados de 2.500.337 personas del sexo femenino revelada por la Tasa Global por Participación (TGP) que representan el porcentaje de las que están trabajando o buscan hacerlo (PEA), respecto al total de personas en edad de trabajar (PET). En los cuatro trimestres los hombres llegaron aproximadamente al 51 del TGP y las mujeres el 40.

⁶⁰ CAMPBELL, Mc Connell. “Economía laboral Contemporánea”. Ed. Mc Graw Hill. Pág. 454

⁶¹ INE, Instituto Nacional de Estadística 2012

La autoridad destacó que de las mujeres que se encuentran principalmente desocupadas tiene entre 20 y 29 años. El grupo octacional que eleva el nivel de desempleo es la venta al por mayor y menor (gremiales), comercio con mayor población ocupada y desocupada.

Este efecto genera profundas transformaciones familiares, sin que aumente la participación masculina ven el trabajo del cuidado y sin suficientes mecanismos estatales y de mercado que asuman la responsabilidad social en hogares bolivianos.

Otros datos científicos estadísticos señalan que, muchas mujeres soportan la carga de dependientes sin acceso a los sistemas de protección social o con prestaciones reducidas en el sistema de pensiones y jubilaciones.

El cuidado forma parte del trabajo no remunerado, que también incluye las tareas del hogar como la cocina y la limpieza. Tarea que se efectúa sin que medie ningún contrato que establezca un precio y las responsabilidades y beneficios que conllevan dichas tareas, y consume tiempo que no puede ser empleado para otras actividades.

En este campo las asimétricas por Género son notorias. El promedio de horas que las mujeres destinan diariamente al trabajo no remunerado oscila entre casi cinco horas en Bolivia.

La proporción de mujeres que buscan o desempeñan trabajos remunerados registro un incremento sostenido en la región con relación a la anterior década, con tasas de participación de las mujeres de entre 25 y 54 años se han elevado cerca de 20 puntos y en materia de empleo han crecido más de 15 puntos porcentuales.⁶²

⁶² INE. Instituto Nacional de Estadística 2012

En muchos hogares, la mujer pasa a ser la principal o única proveedora de ingresos, o bien una generadora de ingresos equivalentes al hombre.

2.2.32. Teoría de la discriminación estadística

La teoría de discriminación estadística es desarrollada por varios autores⁶³, esta teoría defiende a los trabajadores que no son discriminados por perjuicios a la hora de contratar, sino porque existen asimetrías de información o fallas de mercado; estos autores argumentan que los empresarios recurren a la información estadística disponible y suelen contratar según la productividad media de cada grupo. Este hecho beneficia a aquellos grupos de mayor productividad y genera discriminación para aquellos con menor productividad, según los informes estadísticos.

Este hecho permite entender que la discriminación se genera por problemas de información; sin embargo, no explica los fundamentos de la discriminación hacia las mujeres. Y nuevamente para compatibilizar la existencia de problemas de discriminación se recurre a las diferencias de tasas de productividad en la mano de obra, es decir, son discriminados aquellos grupos con menor capital humano.

Por otro lado, Bergmann⁶⁴ considera que existe igualdad de capacidad productiva entre hombre y mujer; sin embargo, considera que la discriminación surge por efectos de la oferta y demanda. Cuando existe una oferta laboral relativamente superior a la demanda se genera una conglomeración de trabajadores que desciende la productividad y por tanto los salarios también tienden a la baja. En este sentido las mujeres tienden a ser excluidas de las actividades económicas. De nuevo la razón teórica más plausible parece ser el debilitamiento del capital humano.

⁶³ Phelps (1972) y Aigner y Cain (1977)

⁶⁴ Bergmann (1980)

A modo de definición, podemos decir que existe discriminación estadística.

“...siempre que se juzga a una persona en función de las características medias del grupo o grupos al que pertenece y no en función de sus propias características personales. Los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido de que el grupo tiene, de hecho, las características que se le atribuyen, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo”⁶⁵.

Por ejemplo, es conocido en el medio a través de datos estadísticos históricos, que las mujeres en promedio tienen menos habilidad para conducir movi­lidades, ello implica muchas veces que haya una generalización, estableciéndose así que las vacancias para chóferes sean exclusivamente para hombres, cuando puede en la práctica encontrarse mujeres muy bien capacitadas y en algunos casos mejor que un varón para realizar esta labor.

Es fácil comprender cómo funcionaría la discriminación estadística en los mercados de trabajo. Los empresarios que tienen vacantes quieren contratar a los trabajadores más productivos que existan para cubrirlas. Por tanto, sus departamentos de personal recaban toda una variedad de información sobre cada solicitante de empleo, por ejemplo, su edad, su nivel de estudios y su experiencia laboral previa. Los empresarios complementan esta información con los resultados de test o entrevistas que piensan que son útiles indicadores de su posible rendimiento en el trabajo. Pero deben hacerse dos consideraciones interrelacionadas sobre este proceso de selección de los empleados. En primer lugar, como es muy caro recoger información detallada sobre cada solicitante, sólo se recogen algunos datos. En segundo lugar, la información limitada que puede obtener el empresario en las solicitudes de empleo y las puntuaciones de los tests no le permiten predecir perfectamente cuál de los solicitantes resultará más productivo. Como consecuencia de estas dos consideraciones, es habitual

⁶⁵ CAMPBELL, Mc Connell. Op. Cit. Pág. 458

que los empresarios utilicen consideraciones “subjetivas”, como la raza o el Género o la edad, para decidir a quién contratarán realmente.

“Al practicar la discriminación estadística, el empresario no satisface un gusto por la discriminación, sino que utiliza el sexo, la raza o la edad como una variable que recoge aproximadamente los atributos de los trabajadores relacionados con la producción que no pueden discernirse fácilmente. Por ejemplo, es posible que el Género se utilice como variable aproximada de la fuerza física o de la dedicación al trabajo”⁶⁶.

Por poner un ejemplo, un empresario puede suponer que las mujeres jóvenes casadas tienen más probabilidades, en promedio, que los varones de abandonar el empleo, por ejemplo, en un plazo de 2 años porque pueden quedarse embarazadas o porque su marido puede aceptar un empleo en otro lugar. Manteniéndose todo lo demás constante, es posible que el empresario, ante la posibilidad de elegir a una mujer casada y a un hombre, contrate al hombre.

Asimismo, es posible que a la hora de considerar la posibilidad de contratar a un negro o a un blanco que tenga estudios secundarios y cuya edad, experiencia laboral y puntuaciones, en test previo a la contratación sean idénticos, el empresario contrate al joven blanco porque sabe que los negros adquieren, en promedio, una educación de peor calidad que los blancos.

Obsérvese qué ocurre en este caso: las características que se aplican a un grupo se aplican a los individuos. Se supone que cada mujer casada se comporta con respecto a la antigüedad en el empleo como la mujer casada “media”. Asimismo, se supone que cada joven negro tiene una educación de la misma calidad que el joven negro “medio”. Se supone que las diferencias de grupo o medias se aplican a cada caso individual. Como consecuencia, serán discriminadas las mujeres casadas que planean tener hijos (o no planean dejar

⁶⁶ CAMPBELL, Mc Conell. Op. Cit. Pág. 459

el trabajo si tienen hijos), así como los jóvenes negros que reciben una educación de calidad.

Hay otros tres aspectos de la discriminación estadística que merecen un comentario.

“En primer lugar, a diferencia de lo que ocurre en el modelo del gusto por la discriminación, el empresario no resulta perjudicado por discriminar, sino beneficiado”⁶⁷.

“El empresario obtiene más beneficios minimizando los costes de contratación”⁶⁸.

Con relación al último punto, resulta racional, en función de los elevados costos que supone recabar información minuciosa respecto a la calificación o formación de los postulantes a un empleo, utilizar como mejor alternativa el conocimiento previo sobre las características medias de los postulantes.

“Algunos economistas piensan que la teoría de la discriminación estadística, que concibe a los empresarios como “ganadores”, es más razonable que el modelo del gusto por la discriminación, que los concibe como –perdedores-”⁶⁹

En segundo lugar, como hemos sugerido antes, el modelo de la discriminación estadística no indica necesariamente que la conducta de contratación de empresario sea maliciosa. Sus decisiones pueden muy bien ser correctas, racionales y rentables por término medio. El único problema estriba en que discriminará a muchos trabajadores que se alejan de la media del grupo. Por último, como hemos señalado al principio, no existe ninguna razón convincente por la que la discriminación estadística disminuya necesariamente con el paso del tiempo. A diferencia del modelo del gusto por la discriminación, esta otra,

⁶⁷ CAMPBELL, Mc Conell, Op. Cit. Pág. 460

⁶⁸ IBIDEM. Pág. 460

⁶⁹ CAMPBELL, Mc Connell, Op. Cit. Pág. 461

la discriminación estadística puede persistir porque quienes la practican son los beneficiarios.

“Merece la pena matizar en un importante sentido la primera y tercera observación. Si las características medias de dos grupos cualesquiera convergen con el tiempo –debido quizá a que disminuyen otros aspectos de la discriminación - la aplicación de la discriminación estadística puede resultar cada vez más costosa para los empresarios”⁷⁰.

Una forma de comprender lo anterior sería, por ejemplo, la situación en la que, por razones de mayor gasto social en educación, etc, se llegue a eliminar la diferencia en la formación humanística y profesional, de manera que tantas mujeres (negras) u Hombres (Blancos) tengan un mismo nivel de calificación o rendimiento, entonces, aplicando la discriminación estadística para emplear sólo a los hombres, el empresario ahora comete más errores en la contratación. Estos son de dos tipos: contrata más hombres que no están cualificados y no contrata mujeres que están cualificadas.

Por otra parte, la mayor disponibilidad de guarderías, el mejor acceso a una educación de calidad y el cambio de preferencias hacen que el proceso de procreación ya no sea un impedimento serio para la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

“El coste de esos errores para los empresarios se halla en que no selecciona a los trabajadores más productivos. Los empresarios que cometan menos errores tendrán menos costes de producción y aumentarán su cuota de mercado a expensas de sus rivales.”⁷¹

⁷⁰ IBIDEM, Pág. 462

⁷¹ CAMPBELL. Mc Connell. “Economía Laboral Contemporánea” pág. 462

2.2.33. Discriminación Laboral por Género

La discriminación en el mercado de trabajo por género surge cuando existe una división desigual entre hombre y mujer entre las distintas ocupaciones, actividades respecto a la participación que cada uno de estos grupos tiene en el empleo total; la discriminación laboral se ocupa en estudiar las brechas que existe entre hombres y mujeres en la estructura ocupacional.⁷²

El análisis de la discriminación laboral se manifiesta de distintas formas. De esta manera las investigaciones empíricas han puesto en el centro de debate la discriminación salarial, presencia de mujeres en menor cantidad con un salario justo, mayor presencia de mujeres en trabajos temporales, así como mayores niveles de desempleo de la mano de obra femenina. Todas estas manifestaciones de discriminación tienden a presentarse de manera conjunta en el ámbito laboral, obstaculizando la generación de mayores ganancias del producto.

2.2.34. Comparación del ingreso de hombres y mujeres

La desigualdad salarial se da en todos los países cabe hacer mención lo que sucede en nuestro país Bolivia, para la gestión 2010, el mercado laboral urbano en el eje central boliviano estaba compuesto en 45 por mujeres y de ellas, 88 de cada 100 tenían empleos precarios, porcentajes mayor al nivel de precariedad general.

La precariedad laboral tiene su mayor manifestación en el empleo informal que sigue creciendo en el ámbito nacional debido a las pocas oportunidades de empleo generadas por la economía del país. En el 2010, 69 de cada 100 mujeres ocupadas se desempeñaban en empleos informales en comparación a 59 de cada 100 hombres. En muchos casos, a pesar de tener un mayor nivel de instrucción,

⁷² Junung (1995)

las mujeres seguían ocupando más empleos precarios en comparación con los varones.

Otros factores que destacan la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral son el salario y la brecha salarial. Siendo casi el 50 de los trabajadores asalariados, las mujeres recibían sólo el 32 de la masa total de los ingresos. En el 2010, el salario femenino equivalía a 73 con relación al de los hombres que realizaban la misma tarea. En el 2011, la brecha de ingresos se ensanchó ya que la mujer percibía solamente el 56 respecto de los ingresos de los hombres.⁷³

Las regiones metropolitanas de Bolivia atraviesan un proceso de transformación demográfica, caracterizado por un bono demográfico y un bono de género, los cuales generan un importante potencial de crecimiento económico al igual que una ventana de oportunidad para la mejora de las condiciones de empleo. Este proceso puede lograr, en combinación con políticas adecuadas, repercusiones positivas, para la expansión de capacidades y desarrollo humano.

En este sentido existen circunstancias favorables para aumentar la participación femenina en la actividad económica y adecuar la inserción laboral de jóvenes en el mercado de trabajo.

Para formular políticas adecuadas que promuevan, por un lado, mayor participación femenina e inserción adecuada de jóvenes al mercado de trabajo y, por otro lado, mejorar las condiciones del empleo de los mismos, es necesario comprender la situación específica que enfrentan en el mercado laboral. Ambos representan grupos clave para el bienestar de nuestra sociedad; las mujeres constituyen un pilar fundamental para la reproducción social dentro como fuera de las familias, los jóvenes representan la sostenibilidad y futuro de los procesos

⁷³ Alma Espino Soledad Salvador, Desigualdad de Género en el mercado de trabajo, Septiembre (2010)

de desarrollo. Sin embargo, su inserción en el mercado de trabajo no ha sido la más favorable. Enfocarnos en el bienestar de las mujeres y de los jóvenes en regiones metropolitanas es clave para el buen funcionamiento de nuestras sociedades y mejoras en la calidad de vida.⁷⁴

2.2.35. Discriminación laboral en el medio de la globalización

La globalización significa, tanto oportunidades, como por ejemplo crear mercados globales que significan mayor flujo comercial, como también desafíos para el Estado boliviano que debe adecuar su rol y, lograr mayor eficiencia en el uso y distribución de recursos que administra, con el fin de asegurar el mejor bienestar de la población y bajo el criterio de inclusión social.

Como señala J. Stiglitz⁷⁵ “es hipócrita pretender ayudar a países subdesarrollados obligándolos a abrir mercados a los bienes de los países industrializados y al mismo tiempo proteger a los mercados de estos porque hace a los ricos cada vez más ricos y a los pobres cada vez más pobres”, “los gobiernos deben y pueden adoptar políticas que orienten el crecimiento de los países de modo equilibrado. Somos una comunidad global y para convenir debemos cumplir unas reglas equitativas y justas, que atiendan tanto a los pobres como a los poderosos, y reflejen un sentimiento básico de decencia y justicia social”.

“En el mundo de hoy, dichas reglas deben ser el desenlace de procesos democráticos y deben asegurar que se escuche y responda a los deseos y necesidades de los afectados por políticas y sediciones adoptadas en lugares distantes”. “El problema no es la globalización si no el modo en que ha sido gestionada”. “parte del problema radica en las instituciones económicas internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial

⁷⁴ Alma Espino Soledad Salvador y Paola Azar, Desigualdad de Género en el Mercado de trabajo, septiembre 2010

⁷⁵ Stiglitz, J. (2012): El precio de la desigualdad

(BM) y la Organización Mundial de Comercio (OMC) que ayudan a fijar las reglas de juego”.

Como se puede apreciar, J. Stiglitz es muy claro al evaluar la globalización y llama a los Estados a actuar y proteger a su población como un deber dentro de un proceso democrático y es claro, en responsabilizar a los gobiernos y no a la globalización de las consecuencias perversas que esta puede tener. En síntesis, las oportunidades nacen de la globalización, van de la mano de cómo se anticipa o proyecta el Estado previo o paralelo a este proceso.

Si bien existen críticas a cerca de la globalización, también hay argumentos a favor de la globalización. Bhagwati y Srinivasan⁷⁶, señalan que los actos en contra de la globalización generan efectos desfavorables que, muchas veces puede llegar a tener mercado libre, pero sin tomar en cuenta los efectos positivos del comercio internacional relacionados con el mejoramiento en los salarios de los trabajadores menos calificados.

De tal forma que los efectos a analizar el comercio internacional serían desde dos enfoques, uno estático y otro dinámico: el primero estaría asociado al desarrollo del comercio desde un punto de vista de la sustitución de las importaciones frente a una política de exportaciones. La segunda, relaciona el comercio con el crecimiento económico, se considera que el comercio internacional como una fuente clave para reducir la pobreza.

La globalización es una fuente importante para el crecimiento económico a pesar de que sus costos y beneficios no estarán relacionados con la distribución equitativa de la riqueza, argumenta que la ola de desarrollo y la introducción de

⁷⁶ Bhagwati y Srinivasan (2001): *Engendering international trade: concepts, policy, and action*. Gender and Sustainable Development. Ithaca: Cornell University

tecnologías, la eficiencia de la economía en general, genera mayor productividad y el crecimiento económico mundial.⁷⁷

Sin embargo, dichas acciones fragmentan los procesos de producción, instituciones y genera carencia de oportunidades en el mercado laboral. Entonces la globalización tiene pros y contras. Por otro lado, Cole⁷⁸, demuestra empíricamente que la mayor apertura comercial lleva a un mayor crecimiento económico.

Agenor⁷⁹ 11, estima la relación entre la globalización y pobreza desde un punto de vista de la curva de Laffer; demuestra que el coeficiente es mayor cuando el índice de la globalización mejora.

Si bien los resultados obtenidos por autores anteriormente mencionados muestran de que la globalización disminuye la pobreza y por tanto la desigualdad; es paradójicamente claro, que la globalización daña a la población de ingresos más bajos. Aunque la globalización brinda mayores oportunidades y posibilidades de ganancia también brinda mayor desigualdad y discriminación, puesto que la globalización requiere personas suficientemente capacitadas y no a personas con niveles educativos limitados.

2.2.36. Tipos de Discriminación

La discriminación es una situación donde una persona o grupo de personas es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta o género. Entre los tipos de discriminación se encuentran:

⁷⁷ De la Dehesa – 2003

⁷⁸ Cole, J. (2005). Economic Freedom and World Economic Growth: Evidence and Implications. Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico (5), 101-126

⁷⁹ Agenor, P. (2002). Does Globalization hurt the Poor? The World Bank. Washington: Banco Mundial

- **Discriminación a discapacitados y enfermos:** las personas con capacidades diferentes tienen limitaciones para realizar ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales. El mayor reto para ellos ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte; sin embargo, a nivel mundial las personas con capacidades diferentes han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.
- **Diferenciación según el estrato social:** la clase social, generalmente se define como grupo de personas situadas en condiciones similares en el mercado de trabajo; esta situación significa que las clases sociales tienen un acceso distinto, y normalmente desigual, a privilegios, ventajas y oportunidades.
- **Homofobia:** Se presenta cuando se rechaza a los homosexuales, debido a que consideran a este grupo como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad y lo que es peor hasta contagiosos.
- **Racismo y xenofobia:** el racismo es un tema de amplio debate, puesto que en Bolivia existe distintos tipos de racismo; por ejemplo, racismo racial, cultural, hacia las mujeres con pollera, entre otros. El racismo fue fundamentado en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas y culturales que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión, se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio hacia un grupo de personas que no comparten las mismas ideologías o costumbres).
- **Discriminación religiosa:** se presenta cuando las personas son discriminadas por su inclinación hacia una determinada religión. Discriminación a las mujeres (por ejemplo, el machismo): El machismo es una discriminación sexual de carácter dominante, adoptada por los hombres. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón

tanto física como intelectualmente. Sin embargo, su cultura le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos, su admiración hacia ella se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma.

➤ **La discriminación por género:** es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, puesto que a lo largo de los tiempos se observa que ha existido una gran discriminación, ya que las mujeres no podían alcanzar ni cargos políticos, incluso en algunos sitios no podían salir a la calle sin su marido ni tener un trabajo remunerado. Éste es el tipo de discriminación en el que se centra el presente estudio, debido a que a pesar del desarrollo económico que se ha dado, la participación de las mujeres se ha visto limitada dentro del mercado laboral, debido a que se han enfrentado a diversos obstáculos que han originado que su ascenso sea de forma gradual, involucrándose los diversos factores siguientes:

- **Educación:** actualmente en Bolivia, la educación de mujeres de la zona urbana ha ido aumentando en mayor proporción que en el área rural, pero enfrentándose a algunos obstáculos como la segmentación de profesiones, donde éstas han sido feminizadas y masculinizadas; producto de los estereotipos culturales que se han creado. Es importante señalar que existe un mayor avance en el incremento de la participación educativa y laboral entre las mujeres que pertenecen a la zona urbana. Sin embargo, aún sigue persistiendo un rezago educativo en nuestro país, por lo que es necesario tomar medidas que estén enfocadas a lograr una igualdad de oportunidades dentro de este sector, que den origen a mejores oportunidades de trabajo.
- **Salario:** la desigualdad de salarios entre ambos géneros está muy presente, aun cuando las mujeres tienen el mismo o mayor grado escolar que los hombres, que cuentan con las mismas

capacidades y hasta con la misma experiencia laboral o que se encuentran en el mismo puesto de trabajo. Cabe aclarar que hay mujeres que ganan más que los hombres, pero es un mínimo porcentaje, y también esto depende del sector y de las actividades que realicen.

- **Jerarquización:** la jerarquización de las actividades laborales ha sido producto de la división de Géneros efectuando discriminaciones sobre los puestos ocupados por hombres y mujeres, lo que ocasiona que las mujeres se encuentren en una situación vulnerable y en desventaja; dicha situación posee un obstáculo para su desarrollo tanto profesional como personal. Existen mujeres y hombres que trabajan la misma cantidad de horas en una empresa, pero los hombres son los que generalmente ascienden de puesto. Los hombres se encuentran en puestos con mayor jerarquía y con mejores sueldos, mientras que las mujeres tienen pocas posibilidades de ascender. Una de las principales causas es por su estado civil; dicha situación conlleva a que las mujeres solteras tienen mayores posibilidades de desarrollarse en su trabajo, destinan mayor tiempo a sus actividades laborales por lo que su desarrollo es mejor, mientras que las mujeres casadas tienen menos posibilidades de tener un mejor desarrollo laboral debido a su doble rol de trabajo, lo que les impide ascender de puesto.
- **Jornada laboral:** las horas del trabajo en el día son uno de los principales factores para que las mujeres dejen de trabajar; esta situación genera mayores procesos de discriminación. Sin embargo, si sumamos las horas trabajadas en actividades domésticas y en el puesto de trabajo, veríamos que el trabajo realizado por las mujeres es mayor, con la diferencia de que el salario de ellas es proporcional o menor al de los hombres, y en

el caso de la realización de las actividades domésticas no reciben remuneración alguna. Esto hace que su posición se encuentre en desventaja en comparación con los hombres, y más si agregamos que el esfuerzo físico realizado por ellas es igual o mayor.

- **Modos de contratación:** muchas empresas (principalmente en Bolivia) no realizan la contratación inmediata sino dentro de un determinado tiempo para poder calificar el desempeño del trabajo, por lo que pueden decidir no contratarlas, con el fin de no generar gastos económicos: capacitación, seguro médico y prestaciones laborales; esta situación significa un riesgo de ser excluidos dentro de un periodo determinado. Otro tipo de discriminación que se realiza en las contrataciones es que se practique la prueba de gravidez, ésta es exigida para determinar su aceptación o rechazo al trabajo, esta práctica daña la integridad física y emocional de las mujeres. El acoso sexual hacia las mujeres ha sido otro de los factores involucrados dentro de las contrataciones que determinan su condición y posición en el trabajo. En la actualidad las relaciones laborales se regulan mediante contratos de trabajo que se caracterizan por: contratación temporal, flexibilidad en horas de trabajo adaptada a la necesidad de la empresa, entre otros.
- **Sindicatos:** los sindicatos más adaptados a transformaciones productivas como la Central Obrera Boliviana (COB), repiten viejos esquemas de participación donde las mujeres no se ven reflejadas o que no despiertan su interés, por lo que solo pocas de ellas rompen el estereotipo que las relega a plano doméstico y logran vincularse a la actividad político – sindical.

2.2.37. Consecuencias de la discriminación laboral

La principal consecuencia de la discriminación laboral es que genera barreras de entrada a un determinado grupo de personas a determinadas ocupaciones o sectores económicos; estas barreras terminan generando procesos de segmentación en el mercado de trabajo que no necesariamente está vinculado con niveles de educación, experiencia o productividad. La discriminación laboral induce a un mal funcionamiento del mercado de trabajo lo cual afecta negativamente a un grupo de personas; los grupos de personas que son excluidos tienden a concentrarse en ocupaciones con menor salario, y con tratos distintos en el ámbito de trabajo; de lo anterior se genera otro tipo de problemas socioeconómicos como: la pobreza, discriminación social, alta dependencia de políticas sociales.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3. METODOLOGÍA PARA LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El diseño de investigación que utilizaremos es la investigación descriptiva analítica porque el presente trabajo tiene como objetivo general establecer cuáles son los factores que afectan a la brecha salarial entre hombres y mujeres profesionales de la facultad de Ciencias Económicas y Financieras en la ciudad de Tarija; aplicando el método de diseño de estudios transversales mediante una muestra representativa individual, que implican que la recopilación de la información de los elementos de la muestra, ya que es muy difícil poder determinar la población de cada una de las categorías ocupacionales de acuerdo al objetivo planteado del tema de investigación, por lo tanto se ha recurrido a la metodología no convencional para la obtención de la información, recopilando información mediante encuestas tomando a los encuestados a las diferentes categorías según la dimensión de cada una de ellos, tomando en cuenta la cantidad de profesionales en cada una de las instituciones utilizando para esto el método de encuesta aplicando un cuestionario a los encuestados para obtener información específica requerida para la elaboración del trabajo de investigación.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

En cuanto a la población en estudio nos delimitamos a hacer el análisis sobre las características generales que componen los profesionales del sector económico y financiero, específicamente a los profesionales de tres carreras: Administración de Empresas, Auditoría Pública y Economía, en la cual abarcaremos nuestra atención al momento de registrar y/o recopilar la información que este correlacionada con la brecha salarial de acuerdo al género; por lo tanto, nuestra población será considerada como todo aquel profesional economista, auditor y/o administrador que se encuentre ejerciendo su

profesión correspondiente a la gestión 2019. En tanto, según las listas de registro de cada colegio se tienen un total de 2158 asociados respectivamente, profesionales de las tres carreras, de los cuales solo 1771 son afiliados activos. Los cuales están divididas de siguiente manera:

Cuadro N° 1
Distribución de la población por colegios

		Afiliados	Afiliados Activos
CDET	Economistas	343	154
CADET	Administradores	365	167
CAT	Audidores	1450	1450
		2158	1771

Información proporcionada por cada colegio hasta la gestión 2019
Elaboración Propia

3.2.2. Unidad de Muestreo

La unidad de muestreo se constituye en un profesional de cada área económica - financiera en estudio (Economía, Administración y Auditoría Pública), mismo que será sujeto de estudio en lo que se refiere a las características generales del individuo, la estructura ocupacional, niveles de salario.

3.2.3. Muestra

Muestra es una parte o subconjunto representativo de la población. Al proceso de obtener la muestra se le llama muestreo. El número de observaciones (o tamaño) de la muestra se denota por “n”. Desde luego, el número de observaciones en una muestra es menor que el número de observaciones posibles en la población, de otra forma, la muestra sería la población misma.

El tamaño de la muestra está definido como el número de sujetos que componen la muestra extraída de una población. La estimación del tamaño de muestra se realiza mediante proporciones porque no se conoce la distribución de la población y permite el supuesto que se emplea en la población, está distribuida

en un 50 de que si posee la característica de estudio y un 50 de que no posee la característica de estudio. Los componentes son:

Donde:

n: Estimación del tamaño de muestra

n_0 : Tamaño de la población muestral

N: Tamaño de la población

La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} \quad (1)$$

Donde:

$Z_{\varepsilon/2}$: número de unidades de desviación típica en la distribución normal que producirá el grado deseado de confianza. (Parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza N.C.)

P: Proporción de unidades que posee la característica en la muestra.

Q: Proporción de unidades que no posee característica en la muestra.

d: Es el margen de error.

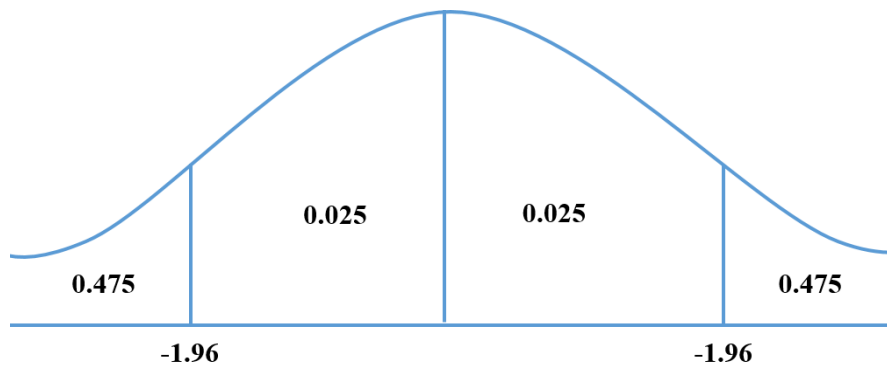
La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$n_0 = \frac{(Z_{\varepsilon/2})^2 * (P * Q)}{d^2} \quad (2)$$

Reemplazando en la formula (2) para hallar n_0 :

- * P: 0.5 es la probabilidad de éxito de que ocurra el evento en estudio.
- * Q: (1 - P) 0.5 Probabilidad de que no ocurra el evento en estudio.

- * d: el margen de error 10.
- * $Z_{\epsilon/2}$: Con un Nivel de Confianza del 95, el parámetro estadístico correspondiente es 1,96



$$n_0 = \frac{(1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}{(0.05)^2} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

Reemplazando en la ecuación (1) para hallar “n”:

n: Estimación del tamaño de muestra

n_0 : Tamaño de la población muestral (384.16)

N: Tamaño de la población (1771)

$$n = \frac{384.16}{1 + \frac{(384.16 - 1)}{1771}} = \frac{384.16}{1.216352343} = 315.83 \approx 316$$

El tamaño de muestra queda determinado para 316 personas profesionales que actualmente estén trabajando.

Esta muestra se distribuye de manera proporcional a cada estrato o subpoblación (colegio) correspondiente.

3.2.3.1. Tamaño de muestra por Estrato

3.2.3.1.1. Asignación proporcional

Para determinar el tamaño de muestra de cada estrato se utilizó la siguiente formula:

$$n_h = \frac{n}{N} * N_h$$

Donde:

n_h : Tamaño de muestra por estrato

n = Tamaño de muestra a determinar

N = Tamaño de población

N_h : Número de personas por estrato

n_0 =Tamaño de muestra inicial

$$n_{h1} = \frac{316}{1771} * 154 = 27.478 \approx 27$$

$$n_{h2} = \frac{316}{1771} * 167 = 29.798 \approx 30$$

$$n_{h3} = \frac{316}{1771} * 1450 = 258.724 \approx 259$$

Cuadro N° 2

COLEGIO		Afiliados	Afiliados Activos	n_h
CDET	Economistas	343	154	27
CADET	Administradores	365	167	30
CAT	Audidores	1450	1450	259
		2158	1771	316

Fuente: Información proporcionada por cada colegio
Elaboración: Propia

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo explicativo-analítico y exploratorio-descriptivo:

➤ *Estudio Exploratorio*

“Tienen por objeto esencial familiarizarnos con un tema desconocido, novedoso o escasamente estudiado”.

“Los estudios exploratorios se efectúan, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado que no ha sido abordado antes “.
⁸⁰Es decir, cuando la revisión de la literatura revelo que hay únicamente guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio.

Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real.

➤ *Estudio Descriptivo*

Sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

Es necesario hacer notar que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tiene que ver. “Los

⁸⁰ “Metodología de la Investigación”, Daniel S. Behar Rivero, 2008, México, Editorial Shaloom, Pág.: 16-18

estudios descriptivos pueden ofrecer la posibilidad de predicciones, aunque sean rudimentarias”.⁸¹

➤ *Estudio explicativo*

Buscan encontrar las razones o causas que ocasionan ciertos fenómenos. Su último objetivo es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste.

Están orientados a la comprobación de hipótesis causales de tercer grado; esto es, identificación y análisis de las causas (variables Independientes) y sus resultados, los que se expresan en Hechos verificables (Variables Dependientes).

Los estudios de este tipo implican esfuerzos del investigador y una gran capacidad de análisis, síntesis e interpretación. Asimismo, debe señalar las razones por las cuales el estudio puede considerarse explicativo. Su realización supone el ánimo de contribuir al desarrollo del conocimiento científico.⁸²

➤ *Estudio analítico*

Son estudios que establecen relaciones entre las variables, de asociación o de causalidad. Se desarrollan cuando se conoce bastante sobre la cualidad, así pueden probarse hipótesis específicas previas surgidas de un estudio descriptivo.⁸³

⁸¹ “metodología de la Investigación” Autor: C. Roberto Hernández Sampieri México 1991 Editorial Mc Graw-Hill Pág. 75

⁸² C. Sellitz; M. Jahoda y otros; “Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales” 4ta edición pp67-70 Edit. RIALP; Madrid 1970

⁸³ Ander-Egg E.; “Técnicas de Investigación Social”; Lumen Argentina 1995; 24ª Edición; Pág.: 34-45

3.4. Delimitación Espacial y Temporal

❖ *Delimitación Espacial*

El trabajo de investigación considera lo acontecido en el ámbito económico de la ciudad de Tarija, con referencia al afecto a los factores que afectan a la brecha salarial.

❖ *Delimitación Temporal*

Para realizar el trabajo de investigación “Factores determinantes de la brecha salarial en el sector de profesionales sector Económico financiero (Administradores de empresas, Auditores Públicos, y economistas) por género en la ciudad de cercado-Tarija” Según datos proporcionados por CDET, CADET y CAT, del presente año 2019; Además para la investigación se basa en datos e información recogida a través de encuestas, con datos sobre salarios, años de trabajo, nivel de educación, en otros recopilados durante los meses de Agosto y Septiembre de 2019.

3.4.1. Alcance del Trabajo

❖ *Limitación Geográfica*

El trabajo de campo se realizará en el área urbana de la ciudad de Tarija

❖ *Limitación Demográfica*

Se tomó como población a todos los profesionales que actualmente se encuentran trabajo en el área correspondiente a su área de profesión.

3.5. Ficha técnica de una encuesta

Cuadro N°3

Ficha técnica de la encuesta, 2019

CONTENIDO	DETALLE
Población representada	2158 profesionales afiliados, 1771 son profesionales activos
La unidad de muestra	Un profesional de cada área de estudio (Economía, Administración de empresas y Auditores)
Diseño de la muestra	Estimación por estratos para la obtención de la muestra y Muestreo aleatorio para la realización del cuestionario
Margen de error	10%
Tamaño de muestra	316 profesionales
Técnica	Encuesta
Periodo de realización del cuestionario	5 de agosto al 27 de septiembre
Financiación	Recursos propios

Elaboración: Propia, en base a los datos de la metodología del tamaño de muestra

El cuadro N° 3 muestra la ficha técnica de la encuesta, se trata de poner a disposición del lector la mínima información que le permita una interpretación adecuada de los resultados que se presentan.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se realizará un análisis de los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a los profesionales de las carreras de Administración de empresas, Auditoría Pública y Economía; que participan en el mercado laboral y se encuentran ocupados en la ciudad de Tarija.

4.1. Características generales de la población

4.1.1. Distribución de la población según el género

El mercado laboral puede tener diferentes estructuras en cuanto a su composición tanto en la oferta como en la demanda laboral.

Respecto a la oferta laboral, la participación de los hombres es ampliamente significativo frente a las mujeres y participativamente en niveles donde se requiere mayores niveles de adiestramiento.

En el caso de los profesionales estudiados, los resultados muestran una significativa participación de las mujeres en el mercado laboral aun siendo menor que el de los hombres

Cuadro N°4

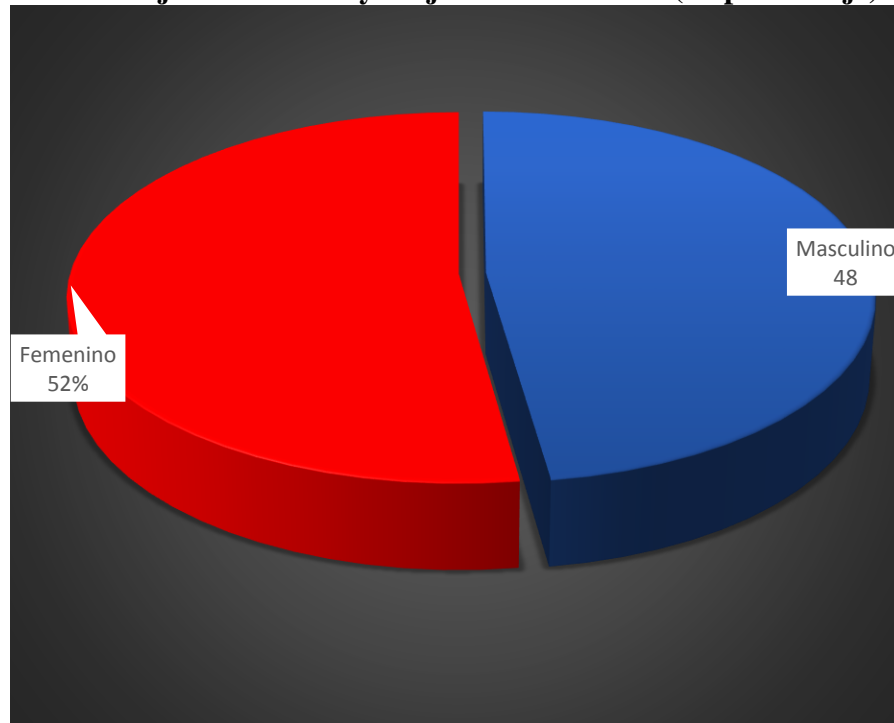
Distribución de la población

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	165	52,2	52,2
Masculino	151	47,8	100
Total	316	100	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N°1
Porcentaje de hombres y mujeres encuestados (en porcentaje)



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución muestra que las profesionales mujeres participan casi en igualdad de condiciones que los hombres.

Mediante el estudio realizado a los profesionales, podemos observar que de 316 profesionales encuestados el 52% son mujeres y el porcentaje resaltante equivalente a un 48% del total son hombres.

4.1.2. La población según edad

La edad de la población ocupada, en muchos casos refleja la inserción temprana o tardía al mercado laboral o también el nivel de antigüedad en las diferentes fuentes laborales o que esta variable puede considerarse probablemente como un factor que diferencia los salarios entre categorías ocupacionales similares. Para el caso que nos ocupa, los siguientes estimadores muestran las fluctuaciones de la edad

Cuadro N°5
Edad promedio y edades predominantes de los encuestados.

Estadísticos		Edad
Media		41,65
Mediana		39,50
Moda		29
Mínimo		28
Máximo		69
Percentiles	25	33
	50	40
	75	48

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Se estima que la edad promedio de los encuestados es de 42 años aproximadamente; La edad más frecuente es de 29 años; la mitad de los valores recopilados es menor que o igual a 40 años y la otra mitad de los valores es mayor que o igual a 40 años.

El 25 de los profesionales encuestados tienen una edad de 33 años o menos y el 75 restante tiene una edad mayor a 33 años. El 50 de los profesionales encuestados tienen una edad de 40 años o menos y el 50 restante tienen una edad mayor a 40 años. El 75 de los profesionales encuestados tienen una edad de 48 años o menos y el 25 restante tienen una edad mayor a 49 años.

Esto significa que la población ocupada de los profesionales considerados es relativamente adulta, lo cual puede mostrar que tienen bastante experiencia adquirida o que su inserción al mercado laboral es muy tardía.

Cuadro N° 6

Distribución de la edad de la población

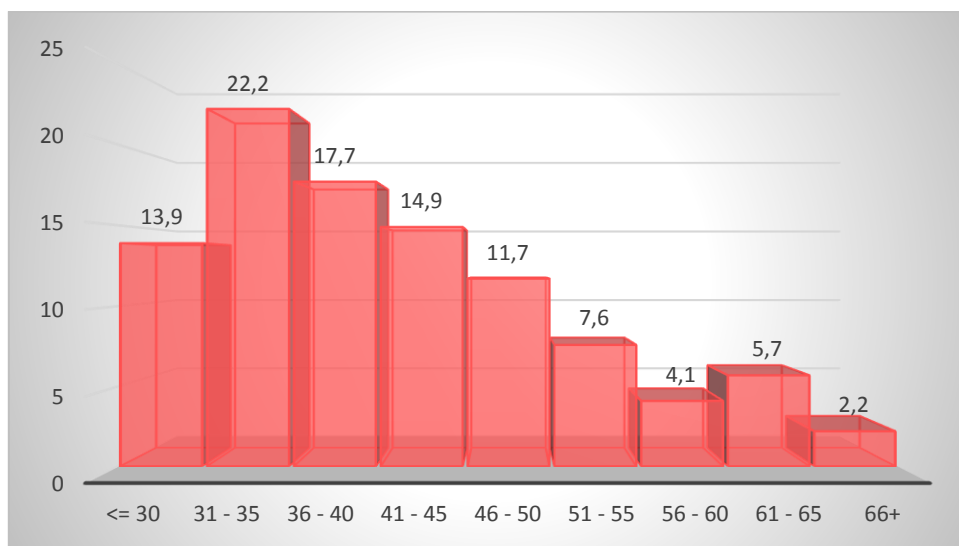
Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 30	44	13,9	13,9
31 – 35	70	22,2	36,1
36 – 40	56	17,7	53,8
41 – 45	47	14,9	68,7
46 – 50	37	11,7	80,4
51 – 55	24	7,6	88,0
56 – 60	13	4,1	92,1
61 – 65	18	5,7	97,8
66+	7	2,2	100
Total	316	100	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N°2

Edades que predominan en los encuestados (en porcentaje)



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

En el trabajo de investigación realizado, se encuestaron a 316 profesionales de las carreras de administración de empresas, auditoría pública y economía, se puede observar que mediante el gráfico que del total de profesionales encuestados, 70

profesionales tienen una edad de entre 31 y 35 años esto equivale al 22,2%, también podemos observar que 56 profesionales tienen una edad de entre 36 y 40 años que vienen a representar un 17,7% , y 47 profesionales encuestados tiene una edad de entre 41 y 45 años lo que equivale al 14,9% del total de profesionales encuestados.

De acuerdo a esta distribución se estaría reflejando una vez más que el estrato de edades de mayor significación es de 30 a 40 años, esta madurez de la población ocupada muestra las condiciones del mercado laboral.

4.1.3. Idioma

El idioma muestra el nivel de competitividad y exigencia del mercado laboral.

El idioma se considera como un factor importante en el presente estudio dado que a través de la Ley de 2012 Todo servidor público que no hable un idioma de las naciones y pueblos indígena originario campesinos deberá aprender el idioma de la región a nivel comunicativo, de acuerdo al principio de territorialidad, en un plazo máximo de tres años.

Cuadro N° 7
Distribución de la población según el idioma

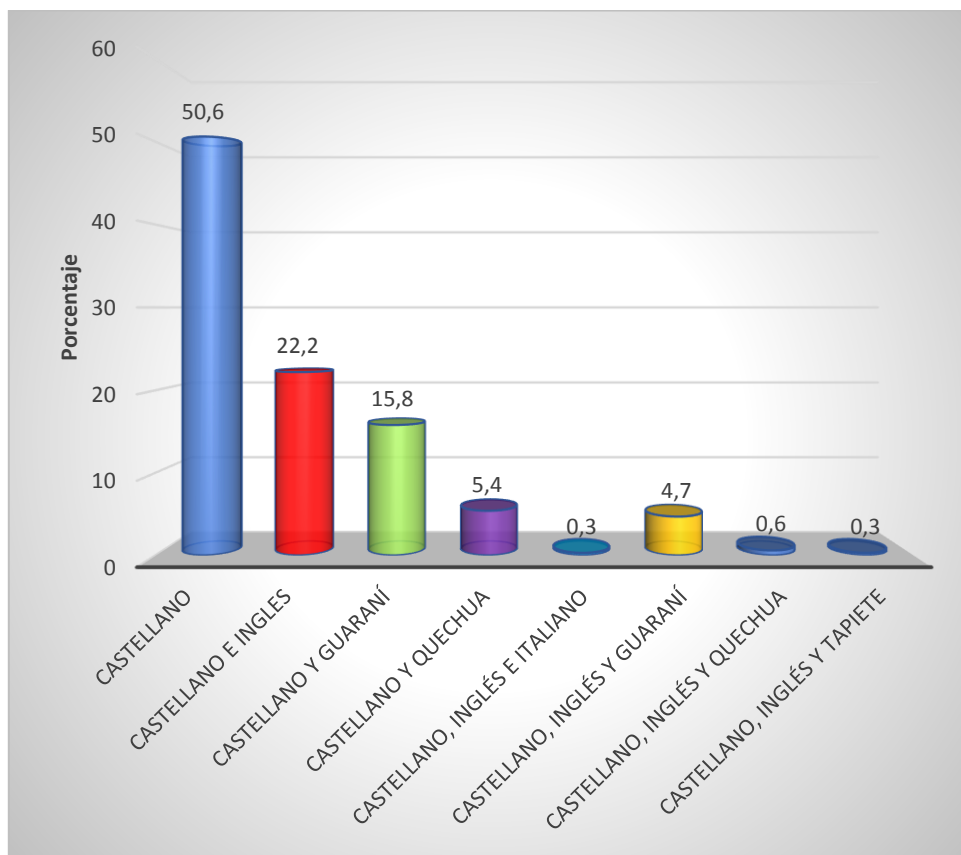
Idioma	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Castellano	160	50,6	50,6
Castellano e Ingles	70	22,2	72,8
Castellano y guaraní	50	15,8	88,6
Castellano y quechua	17	5,4	94,0
Castellano, inglés e italiano	1	0,3	94,3
Castellano, inglés y guaraní	15	4,7	99,1
Castellano, inglés y quechua	2	0,6	99,7
Castellano, inglés y tapiete	1	0,3	100,0
Total	316	100	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N°3

Idiomas mediante se comunican los encuestados (en porcentaje)



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

A través del estudio realizado, se encuestó a un total de 316 profesionales de los cuales el 43,4% hablan dos idiomas; y el 5,9% hablan tres idiomas; cómo se puede observar en el gráfico N°3 el 22,2% de los profesionales hablan castellano e inglés; el 15,8% de los encuestados hablan castellano y guaraní; Mientras el 4,7% de los profesionales hablan castellano, inglés y guaraní; y el 0,6% habla castellano, inglés y quechua.

4.1.4. Origen de la población

El estudio de esta variable nos muestra el nivel migratorio de esta población, es decir el desplazamiento de una población desde un lugar de origen a otro destino, conocido como también como fuga de cerebros en algunos casos.

Cuadro N° 8
Lugar de Nacimiento

Lugar de Nacimiento		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tarija	Aniceto Arce	16	5,1	5,1
	Avilés	2	0,6	5,7
	Cercado	219	69,3	75
	Gran Chaco	11	3,5	78,5
	Méndez	21	6,6	85,1
	O'conor	10	3,2	88,3
	Chuquisaca	7	2,2	90,5
	Cochabamba	3	0,9	91,4
	Oruro	8	2,5	94
	Potosí	8	2,5	96,5
	Santa Cruz	11	3,5	100
Total		316	100	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución muestra que las profesionales son de Tarija con un porcentaje de 88,3%

De los cuales el 69,3% son procedentes de la provincia de cercado, el 6,6% son de la provincia Méndez, el 5,1% son de la provincia Aniceto Arce.

El 11,6% de los encuestados son procedentes de los demás departamentos, de los cual es conveniente indicar que un 3,55% pertenecen al departamento de Santa Cruz, un 2,5% al departamento de Potosí y un 2,5% del departamento de Oruro.

Dando así lugar a la fuga de cerebros de otros departamentos, los cuales se establecieron en el departamento a raíz de diversos factores

4.1.5. Estado civil de la población

La variable estado civil de la población muestra la estabilidad familiar en la población ocupada.

La mayoría de los empleadores se interesan por la estabilidad personal y familiar que tenga el candidato, sin embargo, solo algunos le dan importancia a este punto al momento de tomar la decisión sobre una contratación. El estado civil sí juega un papel importante, pero igual a otros factores; los empleadores se inclinan por candidatos estables en su vida laboral y personal, porque esto permite que la persona pueda tener una mejor productividad laboral.

Cuadro N° 9

Estado Civil

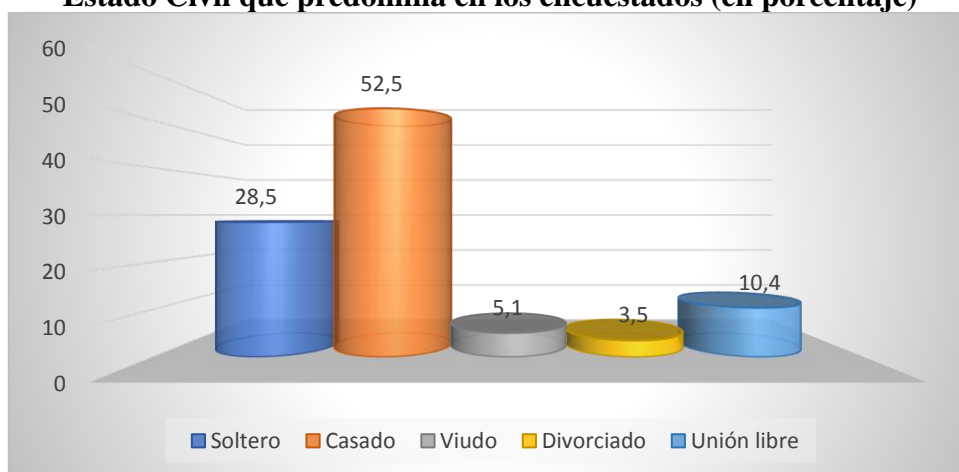
Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero	90	28,5	28,5
Casado	166	52,5	81,0
Viudo	16	5,1	86,1
Divorciado	11	3,5	89,6
Unión libre	33	10,4	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N°4

Estado Civil que predomina en los encuestados (en porcentaje)



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

En esta distribución podemos observar que el 52,5% de los profesionales están casados, el 28,5% están solteros, y el 10,4% son personas que se encuentran en unión libre.

4.1.6. Carga Familiar

En muchos casos el hecho de tener familia supone una carga familiar, es decir un conjunto de problemas que a corto o largo plazo afectan el desempeño de la población en sus fuentes de trabajo.

Con el análisis de esta variable se busca determinar si el hecho de tener familia delimita las posibilidades de poder acceder a un mejor salario.

Cuadro N° 10
Carga Familiar

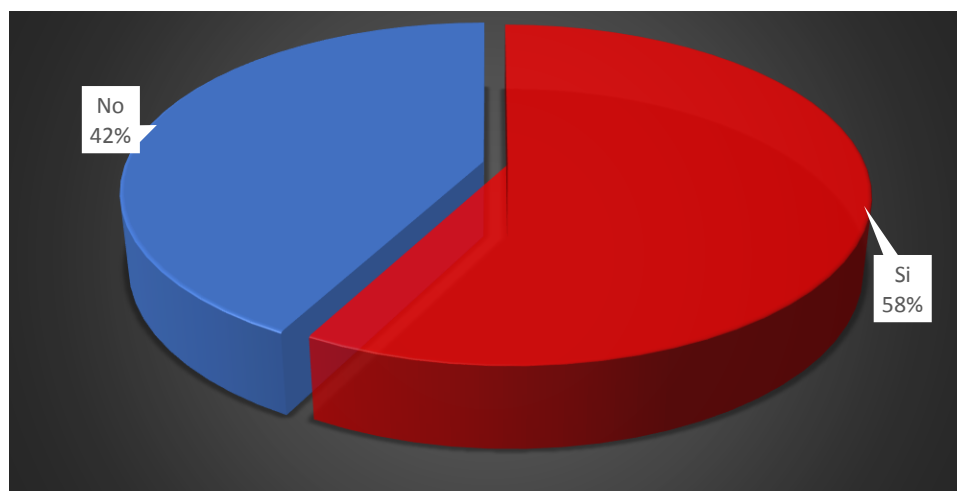
Carga Familiar	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	183	57,9	57,9
No	133	42,1	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N° 5

Carga Familiar que se obtuvo de todos los encuestados (en porcentaje)



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

En el Gráfico N° 5 podemos observar que el 58% de los encuestados tienen hijos u otras responsabilidades de los cuales se hacen cargo, y el 42% restante no tienen responsabilidades familiares.

4.2. Estructura ocupacional de la población en estudio

4.2.1. Estructura ocupacional según el género

Nos muestra como los diferentes mercados laborales absorben a hombres y mujeres

Cuadro N° 11

Estructura Ocupacional de la población según Género (en porcentaje)

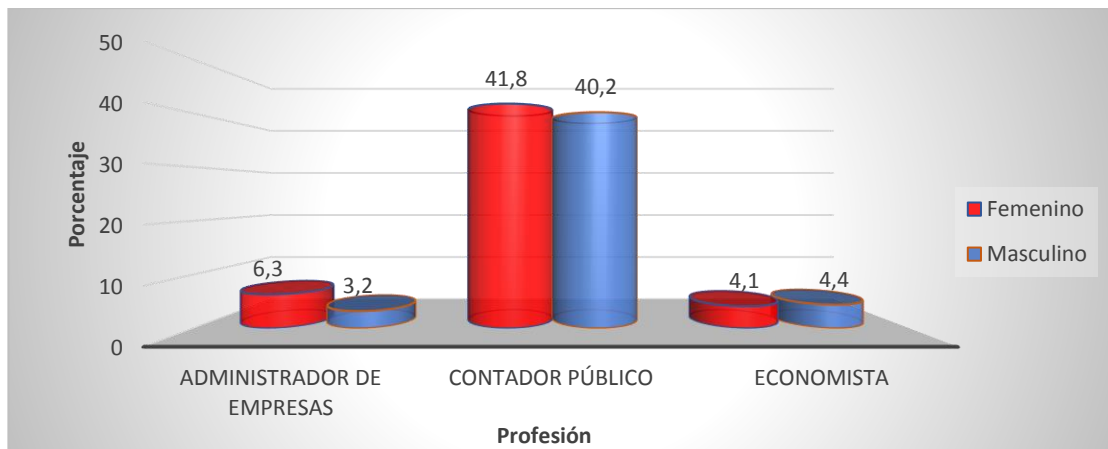
Profesión	Género		
	Femenino	Masculino	Total
Administrador de Empresas	6,3	3,2	9,5
Auditor Público	41,8	40,2	82
Economista	4,1	4,4	8,5
Total	52,2	47,8	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N° 6

Distribución de hombres y mujeres en cuanto a las profesiones ejercidas (en porcentaje)



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de la población encuestada podemos observar que un 6,3 son mujeres y el 3,2% son hombres licenciados en Administración de Empresas, el 41,8% son mujeres y el 40,2% son hombre Auditores Públicos, el 4,1% son mujeres y el 4,4% son hombre economistas.

4.2.2. Mercado laboral institucional según el género

Muestra el nivel de participación de la mujer y de hombres en los diferentes mercados laborales

El mercado laboral tiene diferentes estructuras en cuanto a su composición. Respecto a la oferta laboral, la participación de los hombres es ampliamente significativo frente a las mujeres.

En el caso de los profesionales estudiados, los resultados muestran una significativa participación de las mujeres en el mercado laboral aun siendo menor que el de los hombres

Cuadro N° 12

Sector del mercado laboral según el género (en porcentaje)

Tipo de Institución	Género		
	Femenino	Masculino	Total
Publica	28,8	24,7	53,5
Privada	23,4	23,1	46,5
Total	52,2	47,8	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Mediante el estudio realizado a los profesionales, podemos observar que de 316 profesionales encuestados el 28,8% de las mujeres trabajan en instituciones públicas y el 23,4% de las mujeres en instituciones privadas; un 24,7% de los hombres en instituciones públicas y un 23,1% en instituciones privadas.

Esta distribución muestra que las profesionales mujeres participan un porcentaje mayor al de los hombres tanto en el sector privado como en el sector público.

4.2.3. Experiencia laboral

Nos muestra el nivel de formación profesional y su aporte a la productividad institucional; dicho de otra la experiencia laboral nos muestra la acumulación de conocimientos prácticos que una persona ha adquirido en el desempeño de sus funciones.

Para el caso que nos ocupa los siguientes estimadores muestran las fluctuaciones de la experiencia laboral.

Cuadro N° 13

Datos Estadísticos respecto a la Experiencia Laboral (En años)

Estadísticos		Tiempo de Experiencia Laboral
	Media	17,742
	Mediana	15
	Moda	5
	Mínimo	1
	Máximo	47
Percentiles	25	9
	50	15
	75	25

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Se estima que el tiempo de experiencia laboral promedio de los encuestados es de 18 años aproximadamente; y que el tiempo de experiencia laboral más frecuente es de 5 años; la mitad de los valores recopilados es menor que o igual a 15 años y la otra mitad de los valores es mayor que o igual a 15 años.

El 25 de los profesionales encuestados tienen 9 años de experiencia laboral o menos y el 75 restante tiene una experiencia laboral mayor a 9 años.

El 50 de los profesionales encuestados tienen 15 años o menos tiempo de experiencia laboral y el 50 restante tienen una edad mayor a 15 años.

El 75 de los profesionales encuestados tienen 25 años de experiencia laboral o menos y el 25 restante tienen una experiencia laboral mayor a 25 años.

Por lo tanto, se concluye que los profesionales en su mayoría tienen una amplia experiencia laboral.

4.2.4. Distribución de la población según la experiencia laboral

Nos muestra la concentración de la población según el nivel de experiencia laboral que tiene.

En el ámbito del trabajo, la experiencia laboral es base fundamental del conocimiento y conjuntamente los estudios garantizan el ser un profesional competente.

La experiencia laboral es la acumulación de conocimientos prácticos que una persona ha adquirido en el desempeño de sus funciones. Así, la experiencia laboral está estrechamente relacionada con la cantidad de años que una persona lleve ejerciendo un cargo: cuanto más tiempo ejerciendo dicho cargo, mayor será el conocimiento del mismo que se le presupondrá.

Por ende, la experiencia laboral es un factor importante en nuestro estudio.

Cuadro N° 14

Distribución de la población según los años de experiencia

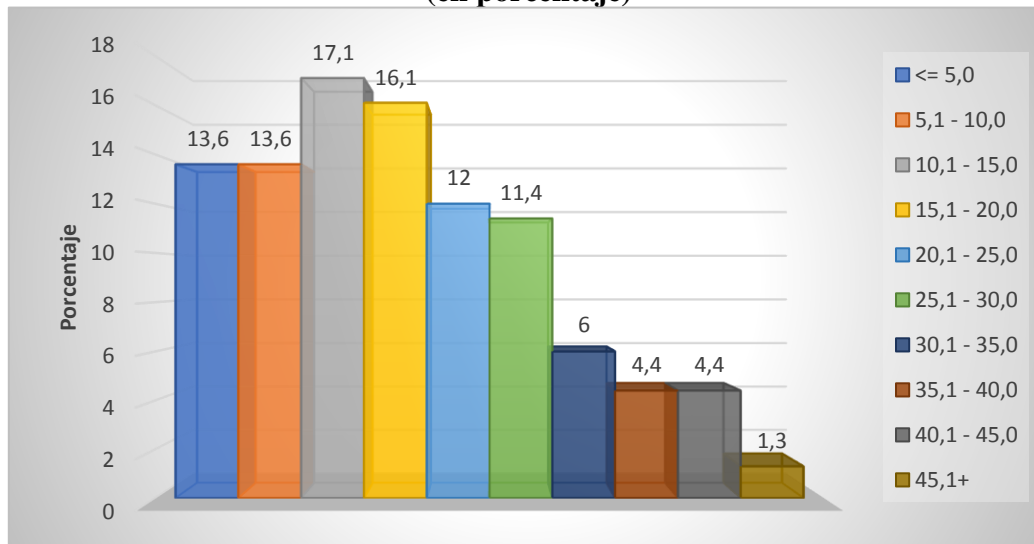
Experiencia Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 5,0	43	13,6	13,6
5,1 - 10,0	43	13,6	27,2
10,1 - 15,0	54	17,1	44,3
15,1 - 20,0	51	16,1	60,4
20,1 - 25,0	38	12,0	72,5
25,1 - 30,0	36	11,4	83,9
30,1 - 35,0	19	6,0	89,9
35,1 - 40,0	14	4,4	94,3
40,1 - 45,0	14	4,4	98,7
45,1+	4	1,3	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N°7

**Experiencia Laboral obtenida durante el Tiempo o años de trabajo
(en porcentaje)**



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución nos muestra que los profesionales tienen una amplia experiencia laboral, refleja que el 17,1% de los profesionales encuestados tienen una experiencia

laboral de entre 10 años 1 meses y los 15 años aproximadamente, el 16,1% tiene una experiencia laboral de entre 15 años 1 mes y 20 años.

4.2.5. Antigüedad en el trabajo

La antigüedad en el trabajo nos muestra el tiempo en el trabajo empleado por parte de los individuos.

Para el caso que nos ocupa los siguientes estimadores muestran las fluctuaciones de la experiencia laboral.

Por ende, a mayor antigüedad en el trabajo, se va adquiriendo experiencia laboral.

Cuadro N° 15

Datos Estadísticos de la Antigüedad en el trabajo

Estadísticos		Antigüedad en el Trabajo
Media		5,0209
Mediana		1
Moda		0,03
Mínimo		0,01
Máximo		38
Percentiles	25	0,05
	50	1
	75	9

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Se estima que la antigüedad en el trabajo promedio de los encuestados es de 5 años aproximadamente; La antigüedad en el trabajo más frecuente es de 03 meses; la mitad de los valores recopilados es menor que o igual a 1 año y la otra mitad de los valores es mayor que o igual a 1 año.

El 25 de los profesionales encuestados tienen una antigüedad en el trabajo de 4 meses o menos y el 75 restante tiene una antigüedad en el trabajo mayor a 4 meses.

El 50 de los profesionales encuestados tienen una antigüedad en el trabajo de 1 año o menos y el 50 restante tienen una antigüedad en trabajo mayor a 1 año.

El 75 de los profesionales encuestados tienen una antigüedad de 9 años o menos y el 25 restante tienen una antigüedad en el trabajo mayor a 9 años.

Por lo tanto, se concluye que los profesionales encuestados tienen una antigüedad sobresaliente en sus fuentes laborales.

Cuadro N° 16

Tiempo de Antigüedad en el trabajo

Tiempo de Antigüedad en Trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 5,00	217	68,7	68,7
5,01 - 10,00	28	8,9	77,5
10,01 - 15,00	36	11,4	88,9
15,01 - 20,00	20	6,3	95,3
20,01 - 25,00	6	1,9	97,2
25,01 - 30,00	3	0,9	98,1
30,01 - 35,00	1	0,3	98,4
35,01+	5	1,6	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

La antigüedad laboral se refiere a la duración del empleo o servicio prestado por parte de un trabajador. La antigüedad no solo aumenta posibilidad de ascender de cargo, sino que también aumenta la probabilidad de poder percibir un aumento de salario, lo cual es un factor que afecta a la brecha salarial.

Esta distribución nos muestra que 68,7% los profesionales tienen una antigüedad en el trabajo de 1 mes a 5 años, seguidamente por el 11,4% de los encuestados que tienen una antigüedad de 10 años 1 mes y 15 años, y con el 8,9% los profesionales que tienen una antigüedad de entre 5 años 1 mes y 10 años.

4.3. Características específicas de la población ocupada

4.3.1. La población y el nivel técnico obtenido

La educación constituye un fin en sí misma que ha sido, más tempranamente que otros reconocida como un derecho individual. Este derecho individual tiene una contrapartida social y económica, también la educación es un medio para lograr una mejor inserción en el mercado laboral, aumentar la productividad social y los ingresos individuales. Por otra parte, la educación tiene incidencia en las oportunidades y logros laborales y, por lo tanto, en las desigualdades de ingresos.

Cuadro N° 17

Realización Estudio de Nivel Técnico

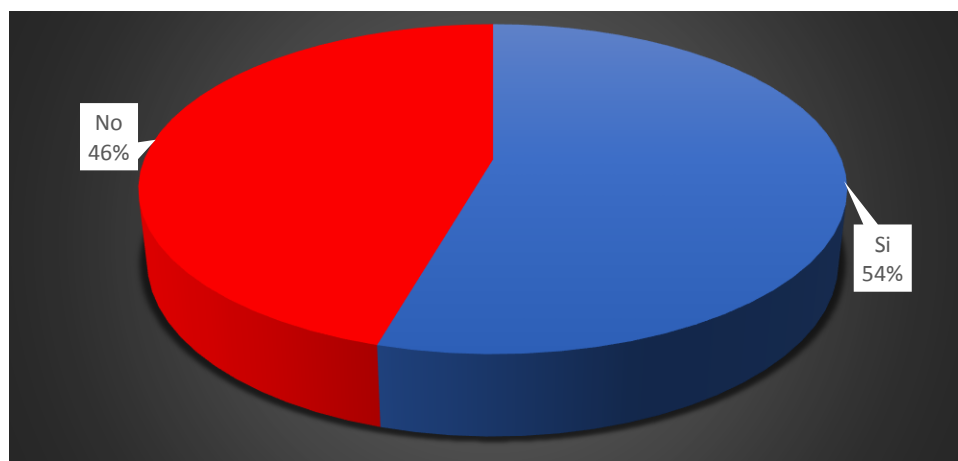
Estudios Nivel Técnico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	172	54,4	54,4
No	144	45,6	100
Total	316	100	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N° 8

Estudio Nivel Técnico que realizaron o no todos los encuestados



Fuente: Boleta de encuesta **Elaboración:** propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución muestra que del total de profesionales encuestados el 54% los profesionales realizaron estudios a nivel técnico, mientras que el 46% de los profesionales no realizaron estudios nivel técnico.

4.3.2. Distribución de la población según la realización de estudios de postgrado

El nivel de preparación es uno de los determinantes más importantes a considerar para poder entender mejor la participación de la población en el mercado laboral. Ello se debe a que la oferta de empleo impone cada vez mayores requisitos para el desempeño de distintas ocupaciones.

Los estudios de posgrado son de gran importancia porque con ello se lograrán mayores ventajas competitivas que pueden abrir muchas puertas en el exigente mercado actual. Por ende, es una variable importante en nuestro estudio.

Cuadro N° 18

Estudios de Postgrado realizado o no en ambos géneros

Estudios de Postgrado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	145	45,9	45,9
No	171	54,1	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución nos muestra que del total de 316 profesionales encuestados el 46% de los profesionales realizaron estudios de postgrado, y el 54% de los profesionales no realizaron estudios de postgrado.

4.3.3. Duración de los cursos de postgrado

Cuadro N° 19

Duración del Estudio de Postgrado.

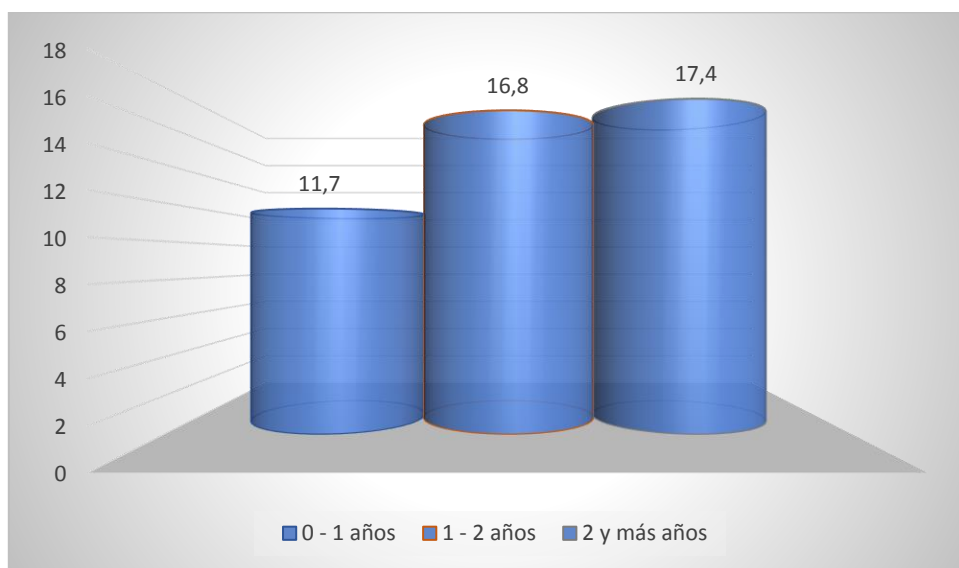
Duración del Estudio de Postgrado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0 - 1 años	37	11,7	11,7
1 - 2 años	53	16,8	28,5
2 y más años	55	17,4	45,9
No realizo Estudios de Postgrado	171	54,1	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N° 9

Duración del Estudio de Postgrado de todos los encuestados.



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

El cuadro N° 18 nos muestra la duración de los estudios de posgrado, del total de 316 encuestados el 11,7% realizo cursos con una duración meses a un año, el 16,8% realizo

cursos de postgrado que duraron de un año a dos años y el 17,4 realizo cursos d postgrado que duraron de 2 años a más.

4.3.4. Tipos de postgrado realizados

Un postgrado supone una ventaja en el mercado laboral; una especialización en un rubro específico, se eleva el conocimiento y nivel académico de la persona, convirtiéndola en un elemento fundamental dentro de un esquema de trabajo; su trascendencia radica en el desarrollo de competencias adicionales que adquiere, su proceso formativo se vuelve más sólido y por ende se convierte en un candidato más atractivo para cubrir un puesto preponderante

Todo profesional sabe que hoy en día, los estudios de posgrado son de gran importancia porque con ello se lograrán mayores ventajas competitivas que pueden abrir muchas puertas en el exigente mercado laboral actual.

Los estudios de segunda especialización, diplomados, las maestrías y, en un rango más alto, los doctorados permiten desarrollar habilidades para la aplicación de un conocimiento específico en un área determinada, adquiriendo capacidad de análisis y competencias para contribuir de manera efectiva a la solución de los problemas de las empresas y del país.

Cuadro N° 20

Tipos de Estudios de Postgrado que realizaron

Tipo de Estudios Postgrado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Especialidad	28	8,9	8,9
Maestría	8	2,5	11,4
Doctorado	1	0,3	11,7
Diplomado	52	16,5	28,2
Especialidad y Maestría	8	2,5	30,7
Especialidad y Doctorado	3	0,9	31,6
Especialidad y Diplomado	36	11,4	43
Maestría y Diplomado	1	0,3	43,4
Especialidad, Maestría y Diplomado	8	2,5	45,9
No realizo Estudios Superiores	171	54,1	100

Total	316	100
--------------	-----	-----

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 316 profesionales encuestados el 16,5% tienen estudios de diplomados, el 11,4% de los encuestados tienen una especialidad y un diplomado, y el 8,9% de los profesionales encuestados tienen una especialidad.

Como podemos observar los profesionales encuestados están bien preparados en cuanto a estudios de postgrado se refiere para el mercado laboral.

4.3.5. Origen del tipo de universidad

La mayoría de las universidades públicas invierten en investigación y desarrollo, para lograr esto, buscan a grandes maestros y eminencias en diversos campos. Estos académicos dedican gran parte de su vida al desarrollo de conocimiento; Mientras que las universidades privadas no cuentan con una oferta educativa tan amplia como las públicas, sin embargo, esto les permite desarrollar una alta especialidad y calidad educativa en ciertas licenciaturas o ingenierías.

Las Universidades privadas se pueden dar el lujo de invertir ampliamente en académicos y renovar planes de estudios de manera más rápida que las públicas, lo cual permite que las carreras que ofrecen tengan un alto nivel académico y especializado.

Cuadro N° 21

Tipo de Universidad a la cual acudieron para obtener su Profesionalización

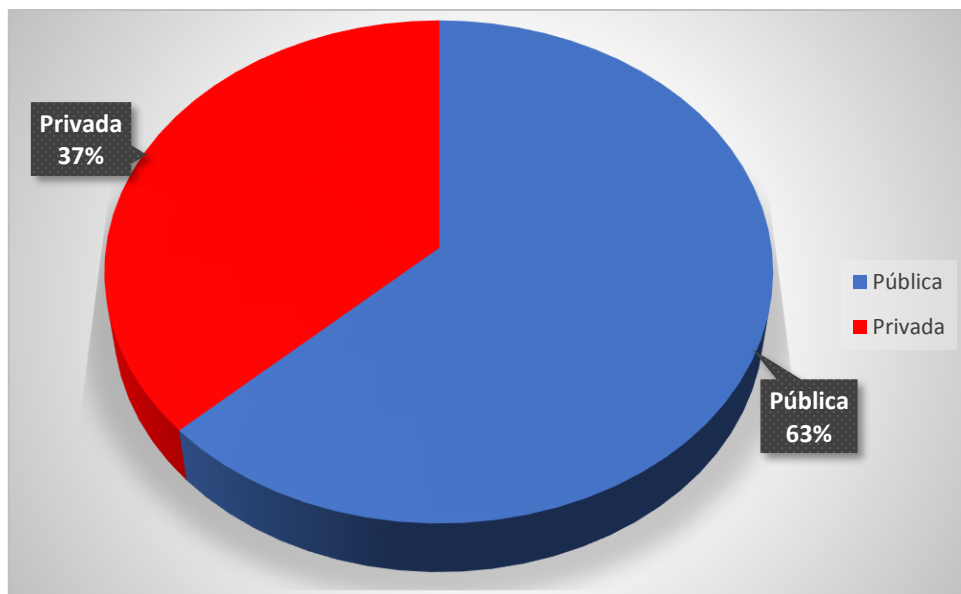
Tipo de Universidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pública	199	63,0	63,0
Privada	117	37,0	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N° 10

**Porcentaje de encuestados que acudieron a una Universidad, Pública y Privada
(en porcentaje)**



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Mediante el estudio realizado a 316 profesionales, se observa que el 37% de los encuestados son profesionales egresados de universidades privadas y el 63% restante son profesionales de egresados de universidades públicas.

4.3.6. Tiempo invertido en conseguir empleo

El tiempo invertido en conseguir trabajo nos muestra la rigidez o no del mercado laboral lo cual puede ser sesgado más a los hombres que a las mujeres.

Cuadro N° 22
Tiempo que le costó al profesional conseguir empleo

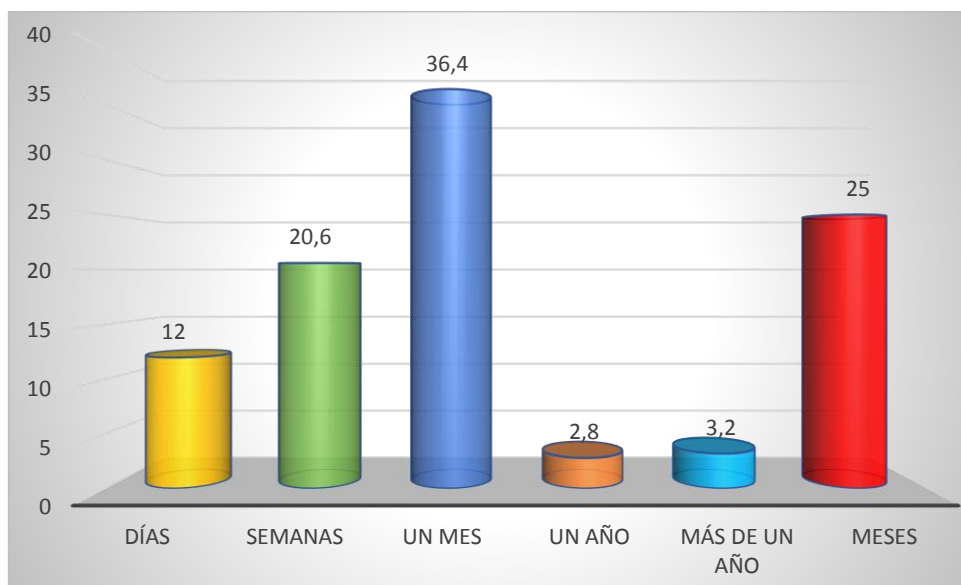
Tiempo en conseguir trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Días	38	12	12
Semanas	65	20,6	32,6
Un mes	115	36,4	69
Un año	9	2,8	71,8
Más de un año	10	3,2	75
Meses	79	25	100
Total	316	100	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N° 11

Tiempo que le costó al profesional conseguir empleo (en porcentaje)



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 316 profesionales encuestados el 36,4 tardó un mes en conseguir su trabajo actual, el 25 de tardos meses en conseguir trabajo, el 20,6 de los encuestados indicaron que les tomo semanas conseguir su trabajo y el 12 de tardos días en conseguir trabajo.

Por lo tanto, se concluye que los profesionales encuestados, no les costó mucho tiempo conseguir trabajo, teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

Cuadro N° 23

Tiempo que le costó conseguir empleo al profesional según el género (en porcentaje)

Tiempo en conseguir trabajo	Género		
	Femenino	Masculino	Total
Días	6,0	6,0	12,03
Semanas	10,8	9,8	20,57
Un mes	17,7	18,7	36,39
Un año	1,6	1,3	2,85
Más de un año	1,9	1,3	3,16
Meses	14,2	10,8	25,00
Total	52,2	47,8	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 316 profesionales encuestados al 17,7% de las mujeres les tomo un mes conseguir trabajo, al 14,2% meses y al 10,8% le tomo semanas; mientras que al 18,7% de los hombres les tomo un mes conseguir trabajo, al 10,8% meses y al 9,8% de los hombres les tomo semanas conseguir trabajo.

4.4. Los niveles salariales

El salario de la población es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por su trabajo realizado, son remuneraciones que reciben los trabajadores por su aportación a la producción.

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado al desempeño de su trabajo.

Para el caso que nos ocupa. Los siguientes estimadores muestran las fluctuaciones de los salarios

Cuadro N.º 24
Datos Estadísticos de los Salario (Mensual)

Estadísticos		Salario
Media		5270,601
Mediana		4500
Moda		4000
Mínimo		25000
Máximo		17000
Percentiles	25	3800
	50	4500
	75	6500

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Se estima que el salario promedio de los profesionales encuestados es de 5270,601 bs. Aproximadamente; El salario más frecuente es de 4000 bs; la mitad de los valores recopilados es menor que o igual a 4500 bs y la otra mitad de los valores es mayor que o igual a 4500 bs.

El 25 de los profesionales encuestados tienen un salario de 3800 bs o menos y el 75 restante tiene un salario mayor a 3500 bs. El 50 de los profesionales encuestados tienen un salario de 4500 bs o menos y el 50 restante tienen un salario mayor a 4500 bs.

El 75 de los profesionales encuestados tienen un salario de 6500 bs o menos y el 25 restante tienen un salario mayor a los 6000 bs.

Por lo tanto, se concluye que los profesionales encuestados tienen un buen ingreso salarial mensualmente, por su trabajo.

Cuadro N°25

Ingresos Salariales (Bs)

Salario	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 3000	42	13,3	13,3
3001 - 4000	91	28,8	42,1
4001 - 5000	70	22,2	64,2
5001 - 6000	30	9,5	73,7
6001 - 7000	35	11,1	84,8
7001 - 8000	14	4,4	89,2
8001 - 9000	7	2,2	91,5
9001 - 10000	10	3,2	94,6
10001 - 11000	6	1,9	96,5
11001 - 12000	5	1,6	98,1
12001 - 13000	2	0,6	98,7
13001+	4	1,3	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 316 profesionales encuestados, 91 profesionales tienen un salario de entre 3001 y 4000 bs aproximadamente lo cual representa el 28,8% del total de encuestados, 70 profesionales encuestados tienen un salario de entre 4001 y 5000 bs aproximadamente lo cual representa el 22,2% del total y 35 profesionales tienen un salario de entre 6001 y 7000 bs aproximadamente lo cual representa el 11,1% del total.

La distribución de los niveles salariales nos muestra que los profesionales tienen ingresos en promedio buenos y altos, esto se debe a diferentes factores. Tanto hombres como mujeres tienen buenos ingresos salariales.

4.5. El nivel de partición del hombre y la mujer en el mercado de trabajo del sector profesional

Cuadro N°26

Género del jefe que predomina para empleadores hombres y mujeres (en porcentaje)

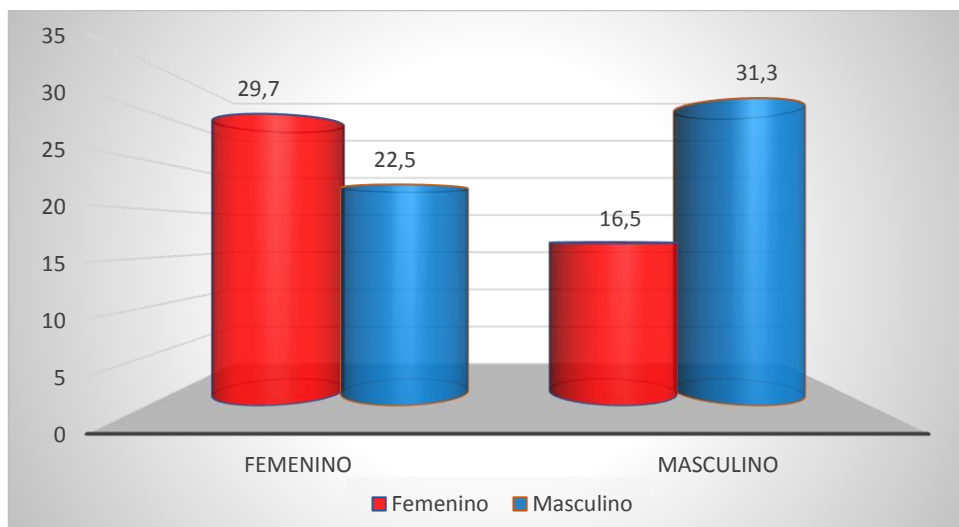
Género de su jefe	Género		
	Femenino	Masculino	Total
Femenino	29,7	16,5	46,20
Masculino	22,5	31,3	53,80
Total	52,2	41,77	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Gráfico N°12

Género del jefe que tiene un empleador hombre y mujer (en porcentaje)



Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Mediante el estudio realizado a 316 profesionales encuestados, se puede observar que el 29,7% de las mujeres tienen un jefe mujer y el 22,5% un jefe hombre, mientras que el 16,5% de los hombres tienen una mujer y el 31,3% de los hombres tienen un jefe hombre.

4.5.1. Distribución de la población en el mercado laboral según su profesión

La combinación de estas variables nos mostrara la participación de los hombres y mujeres de acuerdo a su profesión en el mercado laboral tanto en instituciones públicas como privadas.

Cuadro N° 27

Sector del mercado laboral público de acuerdo al género (en porcentaje)

Profesión	Tipo de institución: Pública		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
Administrador de Empresas	7,10	3,55	10,65
Auditor Público	43,20	39,05	82,25
Economista	3,55	3,55	7,10
Total	53,85	46,15	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Para el caso de las profesionales que trabajan en instituciones públicas se observa que en su mayoría son las mujeres las que más participan en este sector, de 169 profesionales que trabajan en el sector público el 53,85% son mujeres de las cuales el 43,2% son auditoras públicas, el 7,10% son administradoras de empresas y el 3,55% son economistas; Mientras que el 46,12% son hombres de los cuales el 39% son Auditores `públicos, el 3,55% son administradores de empresas y el 3,55% son economistas.

Cuadro N° 28

Profesión ejercida en el sector Privado (en porcentaje)

Profesión	Tipo de institución: Privada		
	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Administrador de Empresas	5,44	2,72	8,16
Auditor Público	40,14	41,50	81,63
Economista	4,76	5,44	10,20
Total	50,34	49,66	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 147 profesionales que trabajan en el sector de empresas privadas se observa que del 50,34% de las mujeres el 40,14% son auditoras públicas, el 5,44% son administradoras de empresas y el 4,76% son economistas; del 49,66% de los hombres el 41,50% son auditores públicos, el 2,72% son administradoras de empresas y el 5,44% son economistas.

4.6. El ingreso obtenido respecto a la situación de las mujeres y hombres en condiciones similares

4.6.1. Distribución del salario según el género

La brecha salarial según género nos muestra las diferencias en los ingresos de hombres y las mujeres, que puede ser consecuencia de varios factores, como la experiencia laboral, nivel de formación educativa o antigüedad las diferencias en el tipo de empleo que desempeñan hombres y mujeres.

Cuadro N° 29**Brecha salarial de Género (en porcentaje)**

Salario	Género		
	Femenino	Masculino	Total
<= 3000	7,3	6,0	13,3
3001 – 4000	15,8	13	28,8
4001 – 5000	12	10,1	22,2
5001 – 6000	4,7	4,7	9,5
6001 – 7000	6,3	4,7	11,1
7001 – 8000	2,5	1,9	4,4
8001 – 9000	0,9	1,3	2,2
9001 – 10000	1,3	1,9	3,2
10001 – 11000	0,6	1,3	1,9
11001 – 12000	0,6	0,9	1,6
12001 – 13000	0,00	0,6	0,6
13001 +	0,00	1,3	1,3
Total	52,2	47,8	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Mediante esta distribución podemos observar que, del total de 316 profesionales encuestados, del 47,8% de los hombres, el 10,1% tiene un salario de entre 4001 y 5000 bs, el 13% tiene un salario de entre 3001 y 4000bs, y el 9,4% tiene un salario de entre 5001 y 7001; mientras que del 52,2% de las mujeres se observa que el 15,8% tienen un salario de entre 3001 y 4000 bs, el 6,3% tienen un salario de entre 6001 y 7000 bs, el 4,7% tienen un salario de entre 5001 y 6000 bs.

4.6.2. El nivel de salario según el estudio nivel técnico y el Género

La brecha salarial de acuerdo al nivel tecno nos muestra que los individuos profesionales con un estudio técnico tienden a ganar un salario superior, lo cual indica que a un mayor nivel de educación mayor es la probabilidad de ganar un salario superior al de un individuo con un nivel de educación inferior.

Cuadro N° 30**Distribución del salario según la realización de estudios nivel técnico (en porcentaje)**

Salario	Realización de Estudios Nivel Técnico: Si		
	Femenino	Masculino	Total
<= 3000	11,63	7,56	19,19
3001 - 4000	16,86	12,79	29,65
4001 - 5000	12,21	12,79	25,00
5001 - 6000	5,81	5,23	11,05
6001 - 7000	5,81	5,23	11,05
7001 - 8000	0,58	0,58	1,16
8001 - 9000	0,58	0,58	1,16
9001 - 10000	0,00	1,16	1,16
10001 - 11000	0,00	0,58	0,58
11001 - 12000	0,00	0,00	0,00
12001 - 13000	0,00	0,00	0,00
13001 +	0,00	0,00	0,00
Total	53,49	46,51	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 172 profesionales encuestados que realizaron estudios a nivel técnico, el 16,86% de las mujeres tienen un salario de entre 3001 bs y 4000bs, el 12,21% tiene un salario de entre 4001 bs y 5000 bs, y el 11,63% tienen un salario de 3000 bs a menos; Mientras que el 12,79% de los hombres tienen un salario de entre 4001bs y 5000bs; el 12,79% tienen un salario de entre 3001 bs y 4000bs, y el 7,56% tienen un salario de entre 3000 bs a menos.

El cuadro nos muestra la distribución salarial según la realización de estudios a nivel técnico, en el caso de las mujeres profesionales que realizaron estudios nivel técnico tienden a tener un ingreso salarial superior, a diferencia de los hombres profesionales que si realizaron estudios a nivel técnico.

Cuadro N° 31

Distribución del salario según la teniendo en cuenta solo a los profesionales que no realizaron estudios nivel técnico (en porcentaje)

Salario	Realización de Estudios Nivel Técnico: No		
	Femenino	Masculino	Total
<= 3000	2,08	4,17	6,25
3001 - 4000	14,58	13,19	27,78
4001 - 5000	11,81	6,94	18,75
5001 - 6000	3,47	4,17	7,64
6001 - 7000	6,94	4,17	11,11
7001 - 8000	4,86	3,47	8,33
8001 - 9000	1,39	2,08	3,47
9001 - 10000	2,78	2,78	5,56
10001 - 11000	1,39	2,08	3,47
11001 - 12000	1,39	2,08	3,47
12001 - 13000	0,00	1,39	1,39
13001 +	0,00	2,78	2,78
Total	50,69	49,31	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

El cuadro nos muestra la distribución salarial según el género de los profesionales que no realizaron estudios a nivel técnico, en el caso de las mujeres profesionales no realizaron estudios nivel técnico tienden a tener un ingreso salarial inferior, a diferencia de los hombres profesionales que como se observa tienen un ingreso salarial superior.

Del total de profesionales que no realizaron estudios nivel técnico, el 14,58% de las mujeres tienen un salario de entre 3001 bs y 4000 bs, y el 13,19 de los hombres tienen un salario de entre 3001 y 4000

4.6.3. Efectos del idioma sobre los salarios

Nos muestra el grado de exigencia del mercado laboral respecto al idioma.

Cuadro N° 32

Distribución del Salario según los idiomas que habla (en porcentaje)

Salario	Idioma								Total
	Castellano	Castellano e Inglés	Castellano y guaraní	Castellano y quechua	Castellano, inglés e italiano	Castellano, inglés y tapiete	Castellano, inglés y guaraní	Castellano, inglés y quechua	
<= 3000	11,08	1,27	0,63	0,32	0,00	0,00	0,00	0,00	13,29
3001 - 4000	20,25	2,53	3,80	2,22	0,00	0,00	0,00	0,00	28,80
4001 - 5000	10,76	5,06	5,38	0,95	0,00	0,00	0,00	0,00	22,15
5001 - 6000	4,43	3,48	0,63	0,63	0,00	0,00	0,32	0,00	9,49
6001 - 7000	2,22	2,85	3,16	0,63	0,00	0,00	1,90	0,32	11,08
7001 - 8000	1,58	0,95	0,95	0,00	0,00	0,00	0,95	0,00	4,43
8001 - 9000	0,32	0,63	0,63	0,00	0,00	0,00	0,63	0,00	2,22
9001 - 10000	0,00	1,90	0,00	0,32	0,32	0,00	0,32	0,32	3,16
10001 - 11000	0,00	0,95	0,32	0,00	0,00	0,00	0,63	0,00	1,90
11001 - 12000	0,00	1,27	0,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,58
12001 - 13000	0,00	0,32	0,00	0,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,63
13001 +	0,00	0,95	0,00	0,00	0,00	0,32	0,00	0,00	1,27
Total	50,63	22,15	15,82	5,38	0,32	0,32	4,75	0,63	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución nos muestra los niveles salariales de acuerdo a los idiomas que dominan los profesionales, como podemos observar hablar un idioma originario o extranjero no es un requisito indispensable para poder obtener un nivel salarial alto. No es indispensable a la hora de hablar sobre los factores determinantes de los salarios.

Cuadro N° 33

Distribución del salario según los profesionales que habla uno o dos idiomas teniendo en cuenta el género (en porcentaje)

Salario	Idioma								Total
	Castellano		Castellano e Inglés		Castellano y guaraní		Castellano y quechua		
	Género								
	F	M	F	M	F	M	F	M	
<= 3000	6,40	5,39	0,67	0,67	0,34	0,34	0,34	0,00	14,14
3001 - 4000	12,46	9,09	1,68	1,01	1,68	2,36	1,01	1,35	30,64
4001 - 5000	7,41	4,04	2,36	3,03	2,69	3,03	0,34	0,67	23,57
5001 - 6000	2,02	2,69	2,02	1,68	0,34	0,34	0,34	0,34	9,76
6001 - 7000	1,35	1,01	1,35	1,68	2,02	1,35	0,67	0,00	9,43
7001 - 8000	0,67	1,01	1,01	0,00	0,67	0,34	0,00	0,00	3,70
8001 - 9000	0,34	0,00	0,00	0,67	0,34	0,34	0,00	0,00	1,68
9001 - 10000	0,00	0,00	1,01	1,01	0,00	0,00	0,34	0,00	2,36
10001 - 11000	0,00	0,00	0,67	0,34	0,00	0,34	0,00	0,00	1,35
11001 - 12000	0,00	0,00	0,67	0,67	0,00	0,34	0,00	0,00	1,68
12001 - 13000	0,00	0,00	0,00	0,34	0,00	0,00	0,00	0,34	0,67
13001 +	0,00	0,00	0,00	1,01	0,00	0,00	0,00	0,00	1,01
Total	30,64	23,23	11,45	12,12	8,08	8,75	3,03	2,69	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Como se puede observar en el cuadro la distribución del salario es aleatoria, lo que nos indica que la variable idioma no influye en gran porcentaje en la distribución del salario, en otras palabras, el hecho de que un profesional hable dos idiomas no es una garantía de que gane un sueldo mayor al de un profesional que solo habla el idioma oficial.

Cuadro N° 34

Distribución del salario según los profesionales que habla tres idiomas (en porcentaje)

Salario	Idioma								Total
	Castellano, inglés e italiano		Castellano, inglés y tapiete		Castellano, inglés y guaraní		Castellano, inglés y quechua		
	Género								
	F	M	F	M	F	M	F	M	
<= 3000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3001 - 4000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4001 - 5000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5001 - 6000	0	0	0	0	5,26	0	0	0	5,26
6001 - 7000	0	0	0	0	15,79	15,79	5,26	0	36,84
7001 - 8000	0	0	0	0	5,26	10,53	0	0	15,79
8001 - 9000	0	0	0	0	5,26	5,26	0	0	10,53
9001 - 10000	0	5,26	0	0	0	5,26	0	5,26	15,79
10001 - 11000	0	0	0	0	0	10,53	0	0	10,53
11001 - 12000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12001 - 13000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13001 +	0	0	0	5,26	0	0	0	0	5,26
Total	0	5,26	0	5,26	31,58	47,37	5,26	5,26	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución nos muestra que un profesional que hable tres idiomas puede aspirar a ganar más que un profesional que solo habla el idioma oficial, pero aun así no es garantía de que siempre vaya a tener una probabilidad de que tenga un sueldo mayor, es decir si bien aumenta su probabilidad de poder aspirar a un salario mayor esto no garantiza de que sea así

4.6.4. Distribución del salario de acuerdo a la realización de estudios a nivel técnico

La distribución de los ingresos salariales según la realización de estudios nivel técnicos reflejan la relación que existe entre el nivel de educación y el salario,

de manera directa, los profesionales que tienen un mayor nivel de educación tienden a tener mayores probabilidades de obtener un trabajo más rápidamente con un mejor ingreso salarial

Cuadro N° 35

Distribución de los Ingreso Salariales respecto a la situación del estudio a nivel técnico (en porcentaje)

Salario	Realización de Estudios Nivel Técnico		
	Si	No	Total
<= 3000	10,44	2,85	13,29
3001 - 4000	16,14	12,66	28,80
4001 - 5000	13,61	8,54	22,15
5001 - 6000	6,01	3,48	9,49
6001 - 7000	6,01	5,06	11,08
7001 - 8000	0,63	3,80	4,43
8001 - 9000	0,63	1,58	2,22
9001 - 10000	0,63	2,53	3,16
10001 - 11000	0,32	1,58	1,90
11001 - 12000	0,00	1,58	1,58
12001 - 13000	0,00	0,63	0,63
13001 +	0,00	1,27	1,27
Total	54,43	45,57	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

En el cuadro se puede observar el ingreso de salarios respecto a la situación del estudio a nivel técnico de entre mujeres y hombres en condiciones similares, del 54,43 de las mujeres que realizaron estudios a nivel técnico, el 16,14% tienen un salario de entre 3001 y 4000 bs, el 13,16% tiene un salario de entre 4001 y 5000 bs, y el 10,44% tienen un salario de 3000 bs o menos; Mientras que del 45,57% de los hombres que realizaron estudios a nivel técnico, el 12,66% tienen un salario de entre 3001 y 4000 bs, el 8,54% tiene un salario de entre 4001 y 5000 bs, y el 5,06% tiene un salario de entre 6001 y 7000 bs.

4.6.5. Niveles salariales respecto al adiestramiento postgrado de la población

El nivel de preparación educativa es un determinante muy importante para tomar en cuenta y considerar mejor la participación de la población en el mercado laboral. Esto se debe a que la oferta de empleo impone cada vez mayores requisitos para el desempeño de distintas ocupaciones laborales.

Por eso es importante ver la relación que existe entre el salario y el adiestramiento de postgrado de la población.

Cuadro N° 36

Ingreso de salarios respecto a la situación del estudio a nivel de postgrado (en porcentaje)

Salario	Realización de Estudios de Postgrado		
	Si	No	Total
<= 3000	3,48	9,81	13,29
3001 - 4000	9,49	19,30	28,80
4001 - 5000	7,59	14,56	22,15
5001 - 6000	3,48	6,01	9,49
6001 - 7000	6,65	4,43	11,08
7001 - 8000	4,43	0,00	4,43
8001 - 9000	2,22	0,00	2,22
9001 - 10000	3,16	0,00	3,16
10001 - 11000	1,90	0,00	1,90
11001 - 12000	1,58	0,00	1,58
12001 - 13000	0,63	0,00	0,63
13001 +	1,27	0,00	1,27
Total	45,89	54,11	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

En el cuadro se puede observar el ingreso de salarios respecto a la realización de estudio de postgrado, de un total de 316 profesionales encuestados, el 45,89 si realizaron estudios de postgrado, de los cuales el 9,49% tiene un ingreso de 3001 y 4000 bs, el 7,59% tienen un ingreso de 4001 y 5000, y el 6,65% tiene un ingreso de entre 6001 y

7000bs, Mientras que el 54,11% de los profesionales que no realizaron estudios de postgrado tienen sueldos de 7000 bs a menos. Tal cual como se observa en el gráfico los sueldos de los profesionales que no realizaron estudios de postgrado no superan los 7000bs.

Cuadro N° 37

Ingreso de salarios respecto a los profesionales que realizaron estudios de postgrado según el género (en porcentaje)

Salario	Profesionales que si realizaron estudios de postgrado		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
<= 3000	4,83	2,76	7,59
3001 - 4000	11,03	9,66	20,69
4001 - 5000	9,66	6,90	16,55
5001 - 6000	0,69	6,90	7,59
6001 - 7000	5,52	8,97	14,48
7001 - 8000	5,52	4,14	9,66
8001 - 9000	2,07	2,76	4,83
9001 - 10000	2,76	4,14	6,90
10001 - 11000	1,38	2,76	4,14
11001 - 12000	1,38	2,07	3,45
12001 - 13000	0	1,38	1,38
13001 +	0	2,76	2,76
Total	44,83	55,17	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de los profesionales encuestados que realizaron estudios de postgrado, el 4,14% de los hombres tienen un salario igual o superior a 12001bs; el 2,78% de las mujeres encuestadas tienen un salario de entre 10001bs y 12000bs.

Esta distribución del salario según los profesionales que realizaron estudios de postgrado teniendo en cuenta el género nos muestra que los profesionales que tienen estudios de postgrado tienen ingresos salariales mayores que los de aquellos

profesionales que no realizaron estudios de postgrado, a su vez podemos observar que los hombres que tienen estudios de postgrado tienen salarios elevados.

Por lo tanto, se concluye que el nivel de educación de un profesional si influye en el salario que percibe por su trabajo tanto en los hombres como en las mujeres.

Cuadro N° 38

Ingreso de salarios respecto a los profesionales que no realizaron estudios de postgrado según el género (en porcentaje)

Salario	Profesionales que no realizaron estudios de postgrado		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
<= 3000	9,36	8,77	18,13
3001 - 4000	19,88	15,79	35,67
4001 - 5000	14,04	12,87	26,90
5001 - 6000	8,19	2,92	11,11
6001 - 7000	7,02	1,17	8,19
7001 - 8000	0	0	0
8001 - 9000	0	0	0
9001 - 10000	0	0	0
10001 - 11000	0	0	0
11001 - 12000	0	0	0
12001 - 13000	0	0	0
13001 +	0	0	0
Total	58,48	41,52	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución del salario según los profesionales que no realizaron estudios de postgrado teniendo en cuenta el género nos muestra que los profesionales que no tienen estudios de postgrado tienen ingresos salariales inferiores a los que sí tienen estudios de postgrado, tanto mujeres como hombres tienen salarios inferiores, a los profesionales que si realizaron estudios de postgrado, a su vez podemos observar que las mujeres que no tienen estudios de postgrado tienen mayor concentración en en los salarios más bajos.

Por lo tanto, se concluye que el nivel de educación de un profesional si influye en el salario que percibe por su trabajo. Debido a que el nivel de educación de una persona abre grandes puertas y siempre es importa estar lo más preparado posible para la vida laboral cotidiana,

4.6.6. Distribución del salario respecto al tipo de universidad de la cual egreso

El relacionamiento de estas dos variables nos muestra que ser un profesional egresad de una universidad pública o privada no influyen significativamente en los niveles salariales, en otras palabras, es decir que ser profesional egresado de una universidad pública o privada aumente la probabilidad de que ganen más o un salario inferior

Cuadro N° 39

Distribución de los Salarios según el Tipo de Universidad de la cual egreso (en porcentaje)

Salario	Tipo de Universidad		
	Pública	Privada	Total
<= 3000	6,33	6,96	13,29
3001 - 4000	16,14	12,66	28,80
4001 - 5000	12,34	9,81	22,15
5001 - 6000	2,85	6,65	9,49
6001 - 7000	6,01	5,06	11,08
7001 - 8000	1,90	2,53	4,43
8001 - 9000	0,32	1,90	2,22
9001 - 10000	0,63	2,53	3,16
10001 - 11000	0,00	1,90	1,90
11001 - 12000	0,63	0,95	1,58
12001 - 13000	0,63	0,00	0,63
13001 +	0,63	0,63	1,27
Total	48,42	51,58	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

La distribución de los niveles salariales según el tipo de universidad de la que egreso pretende mostrar si existe relación entre dichas variables, es decir si el hecho de ser un profesional egresado de una universidad pública aumenta la probabilidad de tener un nivel salarial superior al de un profesional egresado de una universidad privada, o viceversa.

Cuadro N° 40

Distribución de los Salarios según el género de los profesionales egresados de universidades públicas (en porcentaje)

Profesionales egresados de universidades públicas			
Salario	Género		Total
	Femenino	Masculino	
<= 3000	7,19	5,88	13,07
3001 - 4000	18,30	15,03	33,33
4001 - 5000	14,38	11,11	25,49
5001 - 6000	3,27	2,61	5,88
6001 - 7000	8,50	3,92	12,42
7001 - 8000	2,61	1,31	3,92
8001 - 9000	0,65	0	0,65
9001 - 10000	0,65	0,65	1,31
10001 - 11000	0	0	0
11001 - 12000	0	1,31	1,31
12001 - 13000	0	1,31	1,31
13001 +	0	1,31	1,31
Total	55,56	44,44	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de profesionales encuestados que son egresados de universidades públicas, el 3,93% de los profesionales de los hombres tienen un ingreso salarial igual o superior a 11001 bs, mientras que 1,3% de las mujeres tienen un ingreso de entre 8001 y 9000bs.

Esta distribución nos muestra que los hombres egresados de universidades publicas tienden a ganaran un poco más, ya que las mujeres como se puede observar ganan menos, lo cual se puede inducir a cualquier otro factor, esto no quiere decir que los

hombres egresados de universidades publicas vayan a ganar más que las mujeres siempre, o que el hecho de que un hombre sea egresado de una universidad pública va implicar que siempre gana mucho más que una mujer.

Cuadro N°41

Distribución de los Salarios según el género y profesionales egresados de universidades privadas (en porcentaje)

Salario	Profesionales egresados de universidades privadas		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
<= 3000	7,36	6,13	13,50
3001 - 4000	13,50	11,04	24,54
4001 - 5000	9,82	9,20	19,02
5001 - 6000	6,13	6,75	12,88
6001 - 7000	4,29	5,52	9,82
7001 - 8000	2,45	2,45	4,91
8001 - 9000	1,23	2,45	3,68
9001 - 10000	1,84	3,07	4,91
10001 - 11000	1,23	2,45	3,68
11001 - 12000	1,23	0,61	1,84
12001 - 13000	0,00	0,00	0,00
13001 +	0,00	1,23	1,23
Total	49,08	50,92	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución nos muestra los niveles salariales de acuerdo al género teniendo en cuenta que los profesionales son egresados de universidades privadas.

Del total de profesionales encuestados que son egresados de universidades privadas, el 13,50% de las mujeres y el 11,04% de las mujeres reciben un salario de entre 3001 y 4000 bs; el 9,82% de las mujeres y el 9,20% de las mujeres reciben un salario de entre 4001 y 5000 bs; y el 6,13% de las mujeres y el 6,75% de las mujeres reciben un salario de entre 5001 y 6000 bs

4.6.7. Salario según la profesión

Relaciona las experiencias salariales respecto al tipo de profesión

Cuadro N°42

Salarios percibidos según la Profesión (en porcentaje)

Salario	Profesión			
	Administración de Empresas	Auditor Público	Economía	Total
<= 3000	0,95	11,71	0,63	13,29
3001 - 4000	3,80	21,52	3,48	28,80
4001 - 5000	0,63	20,25	1,27	22,15
5001 - 6000	1,27	7,28	0,95	9,49
6001 - 7000	0,95	9,18	0,95	11,08
7001 - 8000	0,00	4,11	0,32	4,43
8001 - 9000	0,00	2,22	0,00	2,22
9001 - 10000	0,63	2,22	0,32	3,16
10001 - 11000	0,32	1,58	0,00	1,90
11001 - 12000	0,00	0,95	0,63	1,58
12001 - 13000	0,32	0,32	0,00	0,63
13001 +	0,63	0,63	0,00	1,27
Total	9,49	81,96	8,54	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución nos muestra el nivel salarial de los profesionales según su profesión, el 3,80% de los administradores tienen un salario de entre 5001 bs y 6000 bs; el 21,52% de los auditores públicos tienen un salario de entre 3001 bs y 4000bs; y el 1,27% de los economistas tienen un salario de entre 4001 – 5000 bs. Con lo cual se pretende mostrar la relación que existe entre estas variables, se puede observar que la variable profesión incide en cuanto se refiere a los niveles salariales, pero no muy significativamente, teniendo en cuenta que los porcentajes de profesionales a los que se encuestó de cada una de las carreras no es equitativo.

Cuadro N° 43

Salarios percibidos según la Profesión teniendo en cuenta el género (en porcentaje)

Salario	Profesión						Total
	Administrador de Empresas		Auditor Público		Economía		
	Género						
	F	M	F	M	F	M	
<= 3000	0,63	0,32	6,01	5,70	0,63	0,00	13,29
3001 - 4000	2,85	0,95	10,76	10,76	2,22	1,27	28,80
4001 - 5000	0,32	0,32	11,39	8,86	0,32	0,95	22,15
5001 - 6000	0,95	0,32	3,48	3,80	0,32	0,63	9,49
6001 - 7000	0,95	0,00	4,75	4,43	0,63	0,32	11,08
7001 - 8000	0,00	0,00	2,53	1,58	0,00	0,32	4,43
8001 - 9000	0,00	0,00	0,95	1,27	0,00	0,00	2,22
9001 - 10000	0,32	0,32	0,95	1,27	0,00	0,32	3,16
10001 - 11000	0,32	0,00	0,32	1,27	0,00	0,00	1,90
11001 - 12000	0,00	0,00	0,63	0,32	0,00	0,63	1,58
12001 - 13000	0,00	0,32	0,00	0,32	0,00	0,00	0,63
13001 +	0,00	0,63	0,00	0,63	0,00	0,00	1,27
Total	6,33	3,16	41,77	40,19	4,11	4,43	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Mediante el estudio realizado a los profesionales, se observa que el 2,85% de las mujeres y el 0,95% de los hombres licenciadas en administración de empresas tienen un salario de entre 3001 bs y 4000 bs, el 11,39% de las mujeres licenciadas en auditoría pública tienen un salario de entre 4001 bs y 5000 bs, el 10,76% de los hombres licenciados en auditoría pública, Mientras que el 2,22% de las mujeres y el 1,27% de los hombre licenciados en economía tienen un salario de entre 3001 bs y 4000 bs.

4.6.8. Los salarios respecto a la experiencia laboral

Relaciona los niveles salariales respecto a la experiencia laboral adquirida.

Cuadro N° 44

Salarios que se perciben respecto al tiempo de experiencia laboral (en porcentaje)

Salario	Tiempo de Experiencia Laboral (Años, Meses)										Total
	<= 5	5,1 - 10	10,1 - 15	15,1 - 20	20,1 - 25	25,1 - 30	30,1 - 35	35,1 - 40	40,1 - 45	45,1+	
<= 3000	5,70	3,16	2,53	1,27	0,63	0	0	0	0	0	13,29
3001 - 4000	4,75	4,43	5,06	5,06	5,06	3,80	0,32	0	0,32	0	28,80
4001 - 5000	1,27	2,85	5,06	5,38	2,53	2,22	1,90	0,95	0	0	22,15
5001 - 6000	0,95	1,90	2,53	1,27	1,58	0,95	0	0	0,32	0	9,49
6001 - 7000	0,95	1,27	1,58	2,53	1,27	0,95	0,63	0,95	0,95	0	11,08
7001 - 8000	0	0	0,32	0,32	0,32	1,27	1,27	0,63	0,32	0	4,43
8001 - 9000	0	0	0	0,00	0,32	0,63	0,32	0,63	0,32	0	2,22
9001 - 10000	0	0	0	0,32	0,32	0,32	1,27	0	0,32	0,63	3,16
10001 - 11000	0	0	0	0	0	0,32	0	0,63	0,95	0	1,90
11001 - 12000	0	0	0	0	0	0,63	0	0,32	0,63	0	1,58
12001 - 13000	0	0	0	0	0	0,32	0	0	0,32	0	0,63
13001+	0	0	0	0	0	0,0	0,32	0,32	0	0,63	1,27
Total	13,61	13,61	17,09	16,14	12,03	11,39	6,01	4,43	4,43	1,27	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Los salarios respecto al tiempo de experiencia laboral podemos observar que existe una relación directa, al tener mayor año de experiencia aumenta en cierto porcentaje las probabilidades de obtener un mayor nivel de ingresos, ya que en el mercado laboral tienen mayor demanda las profesiones que tienen mayor experiencia, así se garantiza más el buen desempeño de sus actividades.

La experiencia laboral contribuye a aumentar las capacidades productivas de los profesionales por lo que sus tasas de empleo y sus salarios son mayores cuanto mayores son sus niveles educativos y el número de años que han trabajado.

Estos resultados sirven, entre otras cosas para justificar las políticas activas que tratan de aumentar las capacidades productivas de los trabajadores mediante la formación ocupacional.

En el cuadro podemos observar mediante la distribución que a mayores años de experiencia más altos son los sueldos que perciben los profesionales.

4.6.9. Los salarios y la antigüedad en el trabajo teniendo en cuenta el género

Relaciona los diferentes niveles de ingreso salarial respecto a la antigüedad en el trabajo, para ver la relación que existe entre ambas variables, pero teniendo en cuenta el género.

Cuadro N° 45

Distribución de los salarios y la experiencia laboral teniendo en cuenta el género (en porcentaje)

Salario	Tiempo de experiencia laboral																				Total
	<= 5		5,01 - 10		10,01 - 15		15,01 - 20		20,01 - 25		25,01 - 30		30,01 - 35		35,01 - 40		40,01 - 45		45,01 +		
	Género																				
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
<= 3000	4,11	1,58	1,27	1,90	1,27	1,27	0,63	0,63	0	0,63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13,29
3001 - 4000	2,53	2,22	3,48	0,95	3,16	1,90	2,53	2,53	2,53	2,53	1,27	2,53	0	0,32	0	0	0,32	0	0	0	28,80
4001 - 5000	0,32	0,95	1,58	1,27	1,58	3,48	3,16	2,22	1,58	0,95	1,58	0,63	1,58	0,32	0,63	0,32	0	0	0	0	22,15
5001 - 6000	0,32	0,63	1,27	0,63	2,22	0,32	0,00	1,27	0,32	1,27	0,63	0,32	0	0	0	0	0	0,32	0	0	9,49
6001 - 7000	0,32	0,63	1,27	0,00	1,27	0,32	1,58	0,95	0	1,27	0,63	0,32	0	0,63	0,95	0	0,32	0,63	0	0	11,08
7001 - 8000	0	0	0	0	0	0,32	0,32	0	0	0,32	0,95	0,32	0,63	0,63	0,63	0	0	0,32	0	0	4,43
8001 - 9000	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0,32	0,32	0,32	0	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0	0	2,22
9001 - 10000	0	0	0	0	0	0	0,32	0	0	0,32	0	0,32	0,63	0,63	0	0	0,32	0	0	0,63	3,16
10001 - 11000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,32	0	0	0,32	0,32	0,32	0,32	0,63	0	1,90
11001 - 12000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,32	0,32	0	0	0	0,32	0,32	0,32	0	0	1,58
12001 - 13000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,32	0	0	0	0	0	0,32	0	0	0,63
13001 +	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,32	0	0,32	0	0	0	0,63	1,27
Total	7,59	6,01	8,86	4,75	9,49	7,59	8,54	7,59	4,43	7,59	5,70	5,70	2,85	3,16	2,85	1,58	1,90	2,53	0	1,27	100,00

Fuente: Boleta de la encuesta

Elaboración: Propia en base a los datos de la encuesta

En esta distribución podemos observar que los hombres tienen mayor experiencia laboral, y por ende tienen un salario mayor. Por ende, se concluye que la experiencia laboral influye sobre el salario.

También podemos observar que las mujeres tienen años de experiencia inferiores al del hombre y por eso tienen un salario más bajo.

Por lo tanto, se concluye que mientras más años de experiencia laboral tenga un profesional aumenta más su probabilidad de tener un salario más elevado.

4.6.10. Los salarios y la antigüedad

relacionan los diferentes niveles de ingreso salarial respecto a la antigüedad en el trabajo, para ver la relación que existe entre ambas variables

Cuadro N° 46

Salarios que se perciben respecto a la antigüedad de trabajo (en porcentaje)

Salario (Bs)	Tiempo de Antigüedad en el trabajo (Años, Meses)								Total
	<= 5,00	5,01 - 10	10,01 – 15	15,01 - 20	20,01 - 25	25,01 - 30	30,01 - 35	35,01+	
<= 3000	12,66	0,32	0,32	0	0	0	0	0	13,29
3001 – 4000	21,84	4,11	2,22	0,63	0	0	0	0	28,80
4001 – 5000	16,77	2,53	2,53	0,32	0	0	0	0	22,15
5001 – 6000	7,28	0,63	1,27	0	0,32	0	0	0	9,49
6001 – 7000	7,91	0,63	1,58	0,95	0	0	0	0	11,08
7001 – 8000	2,22	0	1,58	0,63	0	0	0	0	4,43
8001 – 9000	0	0,32	1,27	0,63	0	0	0	0	2,22
9001 – 10000	0	0	0,63	0,95	1,27	0,32	0	0	3,16
10001 – 11000	0	0	0	1,27	0	0,32	0,32	0	1,90
11001 – 12000	0	0,32	0	0,32	0,32	0	0	0,63	1,58
12001 – 13000	0	0	0	0,32	0	0	0	0,32	0,63
13001+	0	0	0	0,32	0	0,32	0	0,63	1,27
Total	68,67	8,86	11,39	6,33	1,90	0,95	0,32	1,58	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

El 1,58% de los profesionales que tienen una antigüedad en el trabajo de 35 años 1 mes a mas años de antigüedad tienen un salario igual o superior a 11001 bs; el 0,32% de los profesionales que tienen un salario de entre 10001 bs a 11000 bs tienen una antigüedad en el trabajo de entre 30 años 1 mes y 35 años.

Los niveles salariales según la antigüedad en el trabajo nos muestran que existe una relación directa, puesto que los profesionales con mayor antigüedad en el trabajo ganan más que los profesionales que llevan un tiempo inferior en su trabajo.

4.7. Las discrepancias salariales por género

4.7.1. La población según la discriminación salarial

La discriminación salarial es uno de los fenómenos laborales que más interés suscitan. Dos trabajadores con la misma productividad pueden cobrar salarios diferentes. La discriminación de salarios puede tomar diferentes formas, pero la más frecuente es aquella que usa como referencia las características de los trabajadores.

Cuadro N° 47
Discriminación Salarial

Discriminación Salarial	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	186	58,9	58,9
No	130	41,1	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 316 profesionales encuestados el 58,9% opinan que si existe discriminación salarial y el 41,1% restante cree que no existe discriminación salarial.

Esta distribución nos muestra que los profesionales en su mayoría opinan que existe discriminación salarial.

Cuadro N° 48

Perspectiva sobre la Discriminación Salarial según el Género (en porcentaje)

Discriminación Salarial	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Si	31,6	27,2	58,9
No	20,6	20,6	41,1
Total	52,2	47,8	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

La igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor debe protegerse en la legislación y promover en la práctica. Una mayor transparencia salarial y una evolución del trabajo neutral respecto del género, sumando al fortalecimiento de los regímenes vigentes, como la negociación colectiva, pueden contribuir a lograr este objetivo.

Del total de 316 profesionales encuestados el 31,6% de la mujer opinan que si existe discriminación salarial y el 20,6% creen que no; mientras que el 27,2% de los hombres encuestados opinan que si existe discriminación salarial mientras que 20,6% opinan que no existe discriminación salarial.

4.7.2. Discriminación salarial según la edad

Nos muestra las perspectivas de los profesionales según su edad, respecto a si existe o no discriminación salarial

Cuadro N° 49

Percepción de la discriminación salarial respecto a la edad (en porcentaje)

		Discriminación Salarial		Total
		Si	No	
Edad	<= 30	9,8	4,1	13,9
	31 - 35	13	9,2	22,2
	36 - 40	10,4	7,3	17,7
	41 - 45	9,2	5,7	14,9
	46 - 50	4,7	7	11,7
	51 - 55	4,1	3,5	7,6
	56 - 60	2,5	1,6	4,1
	61 - 65	3,2	2,5	5,7
	66+	1,9	0,3	2,2
Total		58,9	41,1	100,0

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

En el cuadro podemos observar que el 13% de los profesionales encuestados entre las edades de 31 – 35 años consideran que, si existe discriminación salarial, y el 9,2% considera que no existe discriminación salarial.

Por lo tanto, se concluye que los profesionales en edad madura consideran que existe discriminación salarial.

4.7.3. Discriminación salarial según la realización de estudios nivel técnico

Relaciona el nivel técnico con el salario, asumiendo la relación racionalidad económica.

Cuadro N° 50

Perspectiva de la discriminación salarial según la realización de estudios nivel técnico (en porcentaje)

Discriminación Salarial	Estudios Nivel Técnico		Total
	Si	No	
Si	32,9	25,10	58,9
No	21,5	19,6	41,1
Total	54,43	45,57	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Nos muestra la distribución que existe entre la perspectiva de los profesionales encuestados, de si existe discriminación salarial o no respecto a si realizaron estudios a nivel técnico, como podemos observar el 32,9% de los profesionales que tienen estudios nivel técnico opinan que si existe discriminación salarial, el 21,5% creen que no opinan que no existe discriminación salarial; mientras que 21,10% de los profesionales que no realizaron estudios nivel técnico opinan que existe discriminación salarial, y el 19,6% de los profesionales encuestados que no tienen estudios a nivel técnico opinan que no existe discriminación salarial.

Cuadro N°51

Perspectiva de la discriminación Salarial según la realización de estudios nivel técnico (en porcentaje)

Discriminación Salarial	Profesionales con estudios nivel técnico		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
Si	32,56	27,91	60,47
No	20,93	18,60	39,53
Total	53,49	46,51	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución nos muestra que desde el punto de vista de los profesionales que tienen estudios nivel técnico, el 32,56% de las mujeres y el 27,9% de los hombres opinan que la discriminación salarial si existe; Mientras que el 20,93% de las mujeres y el 18,60% de los hombres que tienen estudios a nivel técnico opinan que no existe discriminación salarial.

Por lo cual se concluye que los profesionales que tienen estudios nivel técnico opinan en un porcentaje mayor que existe la discriminación salarial, debido a diversas causas.

Cuadro N°52

Perspectiva de la discriminación Salarial de los profesionales que no realizaron estudios nivel técnico (en porcentaje)

Discriminación Salarial	Profesionales que no tienen estudios nivel técnico		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
Si	30,56	26,39	56,94
No	20,14	22,92	43,06
Total	50,69	49,31	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de profesionales encuestados que indicaron que no tienen estudios de nivel técnico, el 30,56% de las mujeres y el 26,30% de los hombres opinan que si existe discriminación salarial; Mientras que el 20,14% de las mujeres y el 22,92% de los hombres, opinan que no existe discriminación salarial.

La perspectiva sobre la discriminación salarial considerando solo a los profesionales que no realizaron estudios de nivel técnico, se puede observar que tanto hombres como mujeres en porcentajes mayores opinan que si existe discriminación salarial, mientras que los profesionales tanto hombres como mujeres con un porcentaje menor opinan que no existe discriminación salarial.

4.7.4. Discriminación salarial según el tipo de profesión y el nivel educativo

Nos muestra la perspectiva de los profesionales sobre la existencia de la discriminación salarial, teniendo en cuenta algunos aspectos como el nivel de educación, mediante la realización de estudios de postgrado, etc.

Cuadro N° 53

Discriminación Salarial según la realización de estudios de Postgrado (en porcentaje)

Discriminación Salarial	Estudios de Postgrado		Total
	Si	No	
Si	27,75	31,01	58,9
No	18,01	23,1	41,1
Total	45,9	54,1	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

La discriminación salarial según la realización de estudios de postgrado nos muestra que en un mayor porcentaje los profesionales consideran que no existe discriminación salarial; el 27,75% de los profesionales encuestados que realizaron estudios de postgrado opinan que existe discriminación salarial y el 31,01% de los profesionales encuestados que no realizaron estudios de postgrado, creen que no existe discriminación salarial.

Cuadro N° 54

Perspectiva de la discriminación salarial según la realización de estudios de Postgrado (en porcentaje)

Profesionales con estudios de postgrado			
Discriminación Salarial	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Si	26,9	33,49	60,69
No	17,93	21,38	39,31
Total	44,83	55,17	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de profesionales encuestados, de los cuales realizaron estudios de postgrado, el 26,9% de las mujeres y el 33,49% de los hombres opinan que si existe la discriminación salarial; el 17,93% de las mujeres y el 21,38% de los hombres opinan que no existe discriminación salarial

La perspectiva de los profesionales con estudios de postgrado tanto hombres como mujeres indican en un mayor porcentaje que si existe discriminación salarial.

Cuadro N° 55

Perspectiva de la discriminación Salarial según los profesionales que no realizaron de estudios de Postgrado (en porcentaje)

Profesionales que no realizaron estudios de postgrado			
Discriminación Salarial	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Si	35,67	21,64	57,31
No	22,81	19,88	42,69
Total	58,48	41,52	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de profesionales encuestados que no realizaron estudios de postgrado, el 35,67% de las mujeres y el 21,64 % de los hombres opinan que, si existe discriminación salarial, y el 22,81 % de las mujeres y el 19,88% de los hombres opinan que no existe discriminación salarial.

La perspectiva de los profesionales que no realizaron estudios de postgrado, indica que las mujeres con un porcentaje mayor, al igual que los hombres, opinan que, si existe discriminación salarial.

4.7.5. Discriminación salarial según el tipo de profesión

Cuadro N° 56

Percepción de la discriminación Salarial según la profesión (en porcentaje)

Profesión	Discriminación Salarial		Total
	Si	No	
Administrador de Empresas	7,28	2,22	9,49
Auditor Público	45,89	36,08	81,96
Economista	5,70	2,85	8,54
Total	58,86	41,14	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 316 profesionales encuestados, el 7,28% de los administrados de empresas, el 45,89% de los auditores públicos y el 5,70% de los economistas opinan que si existe discriminación salarial.

La discriminación salarial según la profesión nos muestra la distribución que existe entre los que consideran que existe discriminación salarial y los que no creen que exista, de acuerdo a la profesión,

Cuadro N° 57

Percepción de la discriminación Salarial según los administradores de empresas (en porcentaje)

Discriminación salarial	Administración de empresas		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
Si	56,67	20	76,67
No	10	13,33	23,33
Total	66,67	33,33	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 30 licenciados en administración de empresas encuestados el 56,67% de las mujeres y el 20% de los hombres opinan que si existe discriminación salarial; Mientras que el 10% de las mujeres y el 13,33% de los hombres opinan que no existe discriminación salarial.

Esta distribución nos muestra que según la percepción de los administradores de empresas tanto las mujeres como los hombres, con porcentajes mayores indican que si existe discriminación salarial, a diferencia del porcentaje de los que opinan que no.

Por lo tanto, se concluye que desde el punto de vista de los administradores de empresas, desde un panorama general si existe discriminación salarial, dado diversos factores, acontecimientos causas.

Cuadro N° 58

Percepción de la discriminación Salarial según los Auditores públicos (en porcentaje)

Discriminación salarial	Auditoría Pública		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
Si	28,57	27,41	55,98
No	22,39	21,62	44,02
Total	50,97	49,03	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 259 licenciados en auditoría pública encuestados el 28,57% de las mujeres opinan que, si existe discriminación salarial, y el 22,39% opinan que no existe discriminación salarial; El 27,41% de los hombres opinan que si existe la discriminación salarial y el 21,62% opinan que no existe discriminación salarial.

Dada la opinión de los Auditores públicos, se puede señalar que las mujeres en un porcentaje mayor opinan que existe discriminación salarial, mientras que los hombres en un porcentaje mayor indican que no existe discriminación salarial en la actualidad.

Cuadro N° 59

Percepción de la discriminación Salarial según los economistas (en porcentaje)

Discriminación salarial	Economía		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
Si	33,33	33,33	66,67
No	14,81	18,52	33,33
Total	48,15	51,85	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Desde el punto de vista de los economistas, principalmente de los hombres existe la percepción de que existe discriminación salarial, debido a diferentes causas, circunstancias, casos, factores.

El 33,33% de las licenciadas en economía opinan que, si existe discriminación salarial, y el 14,81% opinan que no; Mientras que el 33,33% de los hombres licenciados en economía opinan que si existe discriminación salarial y el 18,52% de los hombres licenciados en economía opinan que no existe discriminación salarial.

Por lo tanto, se concluye que en un gran porcentaje los economistas tanto mujeres como hombres, consideran que existe discriminación salarial.

4.7.6. Discriminación salarial según la institución laboral

El relacionamiento de estas variables nos muestra si la percepción de las profesiones se debe solo a los profesionales que trabajan principalmente a un sector en específico, o es una percepción en general.

Cuadro N° 60

Discriminación Salarial según el tipo de institución en la que trabaja (en porcentaje)

Discriminación Salarial	Tipo de Institución		Total
	Publica	Privada	
Si	33,9	25	58,9
No	19,6	21,5	41,1
Total	48,42	51,58	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

La discriminación salarial según el tipo de institución en la que trabajan las profesiones, tanto los profesionales que trabajan en instituciones públicas como los que trabajan en instituciones privadas indican que si existe discriminación salarial dado diferentes factores.

Cuadro N° 61

Discriminación Salarial según el tipo de institución en la que trabaja (en porcentaje)

Discriminación salarial	Instituciones públicas		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
Si	34,32	28,99	63,31
No	19,53	17,16	36,69
Total	53,85	46,15	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

En este cuadro podemos observar que, del total de profesionales encuestados, que son profesionales egresados de universidades públicas, el 34,32% de las mujeres opinan que, si existe discriminación salarial, y el 19,53% que no; el 28,99% del hombre opinan que si existe discriminación salarial y el 17,16% opinan que no existe discriminación salarial.

Cuadro N° 62

Discriminación Salarial según el tipo de institución en la que trabaja (en porcentaje)

Discriminación salarial	Instituciones privadas		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
Si	28,57	25,17	53,74
No	21,77	24,49	46,26
Total	50,34	49,66	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución nos muestra que del total de 50,34% de las mujeres egresadas de universidades privadas, el 28,57% opinan que, si existe discriminación salarial y el 21,77% que no existe discriminación salarial, Mientras que del 49,66% de los hombres

egresados de universidades privadas, el 25,17% creen que existe discriminación salarial y el 24,49% que no.

4.7.7. Discriminación salarial según los niveles de ingreso salarial

Muestra la relación de la perspectiva de la discriminación salarial, y los ingresos salariales, es decir nos muestra la relación que hay en los diferentes niveles salariales de aquellos profesionales que opinan que si existe la discriminación salarial y los que opinan que no existe.

Cuadro N° 63

Discriminación Salarial según el salario (en porcentaje)

Salario	Discriminación Salarial		Total
	Si	No	
<= 3000	7,91	5,38	13,29
3001 - 4000	17,09	11,71	28,80
4001 - 5000	12,34	9,81	22,15
5001 - 6000	6,01	3,48	9,49
6001 - 7000	5,38	5,70	11,08
7001 - 8000	2,53	1,90	4,43
8001 - 9000	0,95	1,27	2,22
9001 - 10000	1,90	1,27	3,16
10001 - 11000	1,27	0,63	1,90
11001 - 12000	1,58	0	1,58
12001 - 13000	0,63	0	0,63
13001 +	1,27	0	1,27
Total	58,86	41,14	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Del total de 316 profesionales encuestados, el 17,09% de los profesionales opinan que, si existe discriminación salarial y tienen un salario de entre 3001 bs y 4000 bs, Mientras que el 11,71% de los profesionales encuestados opinan que no existe discriminación salarial y tienen un salario de entre 3001 bs y 4000 bs.

La discriminación salarial según los distintos niveles salariales nos muestra que el hecho de que un profesional tenga un nivel salarial superior al de otro profesional, no implica que tenga la percepción de que si existe la discriminación salarial.

4.7.8. Discriminación salarial según la antigüedad en el trabajo

Relaciona la perspectiva de los profesionales sobre la discriminación salarial según si antigüedad en el trabajo que tienen.

Cuadro N° 64

Perspectiva de la discriminación salarial según la antigüedad en el trabajo (en porcentaje)

Antigüedad en el trabajo	Discriminación Salarial		Total
	Si	No	
<= 5,00	41,46	27,22	68,67
5,01 - 10,00	3,48	5,38	8,86
10,01 - 15,00	6,01	5,38	11,39
15,01 - 20,00	4,11	2,22	6,33
20,01 - 25,00	1,58	0,32	1,90
25,01 - 30,00	0,32	0,63	0,95
30,01 - 35,00	0,32	0	0,32
35,01+	1,58	0	1,58
Total	58,86	41,14	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

La discriminación salarial según la antigüedad en el trabajo nos muestra que sin importar el tiempo de antigüedad que tengan el en trabajo, los profesionales creen que, si existe discriminación salarial, dados distintos factores.

Del total de 316 profesionales encuestados el 6,01% que considera que existe discriminación salarial tiene una antigüedad en el trabajo de entre 10 años un mes y 15 años; mientras que el 5,38% de los profesionales que consideran que no existe discriminación salarial, tienen una antigüedad en el trabajo de entre 5 y 10 años.

Cuadro N° 65

Perspectiva de los profesionales que opinan que existe la discriminación salarial según la antigüedad en el trabajo (en porcentaje)

Antigüedad en el trabajo	Discriminación Salarial: Si		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
<= 5,00	41,94	28,49	70,43
5,01 - 10,00	1,61	4,30	5,91
10,01 - 15,00	5,91	4,30	10,22
15,01 - 20,00	2,69	4,30	6,99
20,01 - 25,00	1,08	1,61	2,69
25,01 - 30,00	0,00	0,54	0,54
30,01 - 35,00	0,54	0,00	0,54
35,01+	0,00	2,69	2,69
Total	53,76	46,24	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

La antigüedad respecto a los profesionales que consideran que si existe discriminación salarial nos muestra que tanto mujeres como hombres que tienen una antigüedad de 5 años a menos, son los que más consideran que se da la discriminación salarial, también podemos observar que los profesionales de mayor antigüedad en el trabajo consideran que existe discriminación salarial.

Por lo tanto, se concluye que sin importar la cantidad de antigüedad de años en el trabajo que se tenga, la percepción de que existe discriminación salarial es un hecho.

Del total de 186 profesionales encuestados que opinan que, si existe discriminación salarial, el 5,91% de las mujeres tienen una antigüedad en el trabajo de entre 10 años 1 mes y 15 años, Mientras que el 4,30% de los hombres tienen una antigüedad en el trabajo de entre 15 años un mes y 20 años en el trabajo.

Cuadro N° 66

Perspectiva de los profesionales que opinan que no existe la discriminación salarial, y la antigüedad en el trabajo

Antigüedad en el trabajo	Discriminación Salarial: No		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
<= 5,00	35,38	30,77	66,15
5,01 - 10,00	6,15	6,92	13,08
10,01 - 15,00	4,62	8,46	13,08
15,01 - 20,00	3,85	1,54	5,38
20,01 - 25,00	0	0,77	0,77
25,01 - 30,00	0	1,54	1,54
30,01 - 35,00	0	0	0
35,01+	0	0	0
Total	50	50	100

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

El 6,15% de las profesionales mujeres que opinan que no existe discriminación salarial tienen una antigüedad en el trabajo de entre 5 años 1 mes y 10 años; Mientras que el 8,46% de los hombres profesionales que opinan que no existe discriminación salarial tienen una antigüedad en el trabajo de 10 años 1 mes y 15 años.

Por lo tanto, se concluye que los profesionales que consideran que no existe discriminación salarial en nuestro medio, es tan diverso en cuanto a la antigüedad en el trabajo.

4.7.9. Discriminación salarial según la experiencia laboral

la perspectiva de la discriminación salarial respecto a la experiencia laboral se basa en todo ese tiempo de experiencia, conocimientos que reside en los individuos para dar su criterio, punto de vista sobre la discriminación salarial.

Cuadro N° 67

Discriminación Salarial según la experiencia laboral (en porcentaje)

Experiencia Laboral	Discriminación Salarial		Total
	Si	No	
<= 5,0	9,81	3,80	13,61
5,1 - 10,0	9,18	4,43	13,61
10,1 - 15,0	9,18	7,91	17,09
15,1 - 20,0	8,86	7,28	16,14
20,1 - 25,0	7,28	4,75	12,03
25,1 - 30,0	5,38	6,01	11,39
30,1 - 35,0	2,85	3,16	6,01
35,1 - 40,0	2,53	1,90	4,43
40,1 - 45,0	2,85	1,58	4,43
45,1+	0,95	0,32	1,27
Total	58,86	41,14	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

La discriminación salarial según la experiencia laboral que tienen los individuos, nos da un panorama de mayor conocimiento ya que los profesionales con mayores años de experiencia opinan que si existe la discriminación salarial, basados en su experiencia laboral.

El 9,18% de los profesionales encuestados que opinan que, si existe discriminación salarial, tienen una experiencia laboral de 10 años un mes y 15 años, el 8,86% de los profesionales encuestados que opinan que, si existe discriminación salarial, tienen una experiencia laboral de entre 15 años un mes y 20 años, y el 7,28% de los profesionales encuestados que opinan que, si existe discriminación salarial, tienen una experiencia laboral de 20 años un mes y 25 años

Cuadro N° 68

la experiencia laboral y la perspectiva de los profesionales que opinan que existe la discriminación salarial (en porcentaje)

Perspectiva de la discriminación salarial: Si			
Experiencia laboral	Género		Total
	Femenino	Masculino	
<= 5	9,68	6,99	16,67
5,1 - 10	10,75	4,84	15,59
10,1 - 15	8,60	6,99	15,59
15,1 - 20	8,60	6,45	15,05
20,1 - 25	5,38	6,99	12,37
25,1 - 30	3,23	5,91	9,14
30,1 - 35	3,23	1,61	4,84
35,1 - 40	2,15	2,15	4,30
40,1 - 45	2,15	2,69	4,84
45,1+	0,00	1,61	1,61
Total	53,76	46,24	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

La perspectiva de que, si existe discriminación salarial teniendo en cuenta la experiencia salarial, nos muestra que el 10,75% de las mujeres con experiencia laboral de 5 a 10 años, mientras que 6,99% de los hombres que opinan que existe discriminación salarial, tienen una experiencia laboral de 20 a 25 años, implican mayor experiencia en lo que significa el campo laboral.

Cuadro N° 69

la experiencia laboral y la perspectiva de los profesionales que opinan que no existe la discriminación salarial (en porcentaje)

Experiencia laboral	Perspectiva de la discriminación salarial: No		Total
	Género		
	Femenino	Masculino	
<= 5	4,62	4,62	9,23
5,1 - 10	6,15	4,62	10,77
10,1 - 15	10,77	8,46	19,23
15,1 - 20	8,46	9,23	17,69
20,1 - 25	3,08	8,46	11,54
25,1 - 30	9,23	5,38	14,62
30,1 - 35	2,31	5,38	7,69
35,1 - 40	3,85	0,77	4,62
40,1 - 45	1,54	2,31	3,85
45,1+	0,00	0,77	0,77
Total	50,00	50,00	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Esta distribución nos muestra que la tanto, como hombre y mujeres en la misma proporción opinan que no existe discriminación salarial, del 50% de las mujeres, el 10,77% tienen una experiencia laboral de entre 10 años y un mes y 15 años, el 9,23% tiene una experiencia de entre 25 años y un mes y 30 años, Mientras que del 50% de los hombres que opinan que no existe discriminación salarial e 9,23% tienen una experiencia labora de entre 15 años y un mes y 20años, el 8,46% tienen una experiencia de entre 20 años y un mes y 25 años.

4.8. Relacionar las discrepancias según los diferentes factores

4.8.1. Distribución de la población según las causas de la discriminación salarial

La relación existente entre las causas a las cuales se debe la discriminación salarial según la perspectiva de la población es el un claro ejemplo de que existe la discriminación laboral, y este se debe a distintos factores.

Cuadro N° 70
Causa de la Discriminación Salarial

Causas de la Discriminación Salarial	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	130	41,1	41,1
Nivel de Educación	12	3,8	44,9
Experiencia Laboral	22	7,0	51,9
Influencias	6	1,9	53,8
Nivel de Educación y Experiencia Laboral	22	7,0	60,8
Experiencia Laboral, Influencias y Relaciones	5	1,6	62,3
Cargo o Puesto que Ocupa	16	5,1	67,4
Nivel de Responsabilidades	17	5,4	72,8
Desempeño Laboral	15	4,7	77,5
Cargo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral	22	7,0	84,5
Antigüedad en Trabajo	8	2,5	87,0
Antigüedad en el Trabajo y Desempeño Laboral	6	1,9	88,9
Antigüedad en el Trabajo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral	4	1,3	90,2
Antigüedad en el Trabajo, Nivel de Responsabilidades, Desempeño Laboral y Experiencia Laboral	13	4,1	94,3
Nivel de Educación y Desempeño Laboral	6	1,9	96,2
Nivel de Educación, Desempeño y Experiencia Laboral	8	2,5	98,7
Edad, Nivel de educación, Experiencia Laboral, Antigüedad en el trabajo, Nivel de responsabilidades y Desempeño laboral	4	1,3	100,0
Total	316	100,0	

Fuente: Boleta de encuesta - **Elaboración:** propia en base a los datos de la encuesta

Según la perspectiva de los profesionales encuestados, del total de 316 profesionales, el 7% de los profesionales creen que se debe al nivel de educación y la experiencia laboral, el 7% opina que se debe Cargo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral; **y un 7%** opina que se debe a la experiencia laboral.

4.8.2. Causas de la discriminación salarial según el género

Cuadro N° 71

Causa de la Discriminación Salarial según el género (en porcentaje)

Causas de la discriminación	Género		
	F	M	Total
No	20,57	20,57	41,14
Nivel de Educación	1,58	2,22	3,80
Experiencia Laboral	4,11	2,22	6,96
Influencias	1,27	0,63	1,90
Nivel de Educación y Experiencia Laboral	4,75	2,85	6,96
Experiencia Laboral, Influencias y Relaciones	0,32	1,27	1,58
Cargo o Puesto que Ocupa	1,90	3,16	5,06
Nivel de Responsabilidades	2,85	2,53	5,38
Desempeño Laboral	3,16	1,58	4,75
Cargo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral	3,48	3,48	6,96
Antigüedad en Trabajo	1,90	0,63	2,53
Antigüedad en el Trabajo y Desempeño Laboral	0,32	1,58	1,90
Antigüedad en el Trabajo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral	1,27	0	1,27
Antigüedad en el Trabajo, Nivel de Responsabilidades, Desempeño Laboral y Experiencia Laboral	2,22	1,90	4,11
Nivel de Educación y Desempeño Laboral	0,63	1,27	1,90
Nivel de Educación, Desempeño y Experiencia Laboral	0,95	1,58	2,53
Edad, Nivel de educación, Experiencia laboral, Antigüedad en el trabajo, Nivel de responsabilidades y Desempeño laboral	0,95	0,32	1,27
Total	52,22	47,78	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

Los factores que afectan a la brecha salarial desde la perspectiva de las mujeres, se debe al nivel de educación y experiencia laboral; Mientras que según la perspectiva de los hombres se debe principalmente al cargo, el nivel de responsabilidades que se tiene en la institución y el desempeño laboral.

4.8.3. Causas de la discriminación salarial según la realización de estudios nivel técnico

Cuadro N° 72

Causa de la Discriminación Salarial respecto al Estudio a Nivel Técnico (en porcentaje)

Causas de la discriminación	Realización de Estudio Nivel Técnico		
	Si	No	Total
No	21,52	19,62	41,14
Nivel de Educación	3,16	0,63	3,80
Experiencia Laboral	5,06	1,90	6,96
Influencias	0,95	0,95	1,90
Nivel de Educación y Experiencia Laboral	3,80	3,16	6,96
Experiencia Laboral, Influencias y Relaciones	0,63	0,95	1,58
Cargo o Puesto que Ocupa	3,48	1,58	5,06
Nivel de Responsabilidades	3,80	1,58	5,38
Desempeño Laboral	2,22	2,53	4,75
Cargo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral	2,85	4,11	6,96
Antigüedad en Trabajo	1,27	1,27	2,53
Antigüedad en el Trabajo y Desempeño Laboral	1,27	0,63	1,90
Antigüedad en el Trabajo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral	0,00	1,27	1,27
Antigüedad en el Trabajo, Nivel de Responsabilidades, Desempeño Laboral y Experiencia Laboral	0,95	3,16	4,11
Nivel de Educación y Desempeño Laboral	0,95	0,95	1,90
Nivel de Educación, Desempeño y Experiencia Laboral	1,27	1,27	2,53
Edad, Nivel de educación, Experiencia Laboral, Antigüedad en el trabajo, Nivel de responsabilidades y Desempeño laboral	1,27	0	1,27
Total	54,43	45,57	100,00

Fuente: Boleta de encuesta

Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

El presente cuadro nos muestra la distribución de la perspectiva de las causas de la discriminación salarial según los profesionales que realizaron o no estudios a nivel técnico;

del total de 316 profesionales encuestados el 54,43% realizaron estudios a nivel técnico, de los cuales el 5,06% opinan que la principal causa de la discriminación salarial son las influencias, el 3,80% cree que se debe al nivel de educación y la experiencia laboral, y el 3,48 opinan que se debe al cargo o puesto que ocupa.

4.8.4. Causas de la discriminación salarial según la realización de estudios postgrado

Cuadro N°73

Causas de la Discriminación Salarial debido a varios factores respecto a que realizo o no un Estudio de Postgrado (en porcentaje)

Causas de la discriminación	Realización de Estudios de Postgrado		
	Si	No	Total
No	18,04	23,10	41,14
Nivel de Educación	1,27	2,53	3,80
Experiencia Laboral	3,16	3,80	6,96
Influencias	0,63	1,27	1,90
Nivel de Educación y Experiencia Laboral	3,80	3,16	6,96
Experiencia Laboral, Influencias y Relaciones	0,95	0,63	1,58
Cargo o Puesto que Ocupa	1,58	3,48	5,06
Nivel de Responsabilidades	1,90	3,48	5,38
Desempeño Laboral	2,85	1,90	4,75
Cargo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral	3,48	3,48	6,96
Antigüedad en Trabajo	1,27	1,27	2,53
Antigüedad en el Trabajo y Desempeño Laboral	0,95	0,95	1,90
Antigüedad en el Trabajo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral	1,27	0,00	1,27
Antigüedad en el Trabajo, Nivel de Responsabilidades, Desempeño Laboral y Experiencia Laboral	2,22	1,90	4,11
Nivel de Educación y Desempeño Laboral	0,63	1,27	1,90
Nivel de Educación, Desempeño y Experiencia Laboral	1,58	0,95	2,53
Edad, Nivel de educación, Experiencia Laboral, Antigüedad en el trabajo, Nivel de responsabilidades y Desempeño laboral	0,32	0,95	1,27
Total	45,89	54,11	100,00

Fuente: Boleta de encuesta - Elaboración: propia en base a los datos de la encuesta

En el cuadro podemos observar que del total de 316 profesionales encuestados, del 45,89% de los profesionales que realizaron estudios de postgrado, se observa que el 3,850% de los profesionales opinan que las causas de la discriminación salarial se debe al nivel de educación y la experiencia salarial, el 3,48% opina que se debe al cargo, nivel de responsabilidades y desempeño laboral, y el 3,16% opina que se debe a la experiencia laboral; mientras que del 54,115 de los profesionales que no realizaron estudios de posgrado, el 3,80% opinan que la discriminación salarial se debe a la experiencia laboral, el 6,96% cree que se debe al cargo o puesto que ocupa y el nivel de responsabilidades.

Por lo tanto, se concluye que los profesionales que no tienen estudios de postgrado son los que en mayor proporción opinan que las principales causas a las que se debe la discriminación salarial son la experiencia laboral, al puesto o cargo que ocupa y el nivel de responsabilidades que se tienen en la institución.

CAPÍTULO V

**CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES**

5. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha analizado los factores determinantes de la brecha salarial en el ámbito laboral de acuerdo al género. Particularmente se observa que las diferencias salariales por género están ampliamente explicadas principalmente por tres factores que son: el cargo que se ocupa en la institución, el nivel de responsabilidades que se tiene y la experiencia laboral.

- ❖ Se acepta la hipótesis de que los factores más importantes que determinan la brecha salarial según el género en la ciudad de Tarija son: el nivel de educación, la experiencia laboral y la antigüedad en el trabajo.
- ❖ De acuerdo a la información obtenida podemos indicar que las entre características generales de la población tenemos: la edad más frecuente de los profesionales se encuentra entre los 31 y 35 años; Un 43,4% de los profesionales hablan dos idiomas, y el 5,9% hablan tres idiomas; El 88,3% de los profesionales encuestados son de Tarija; y el 52,5% están casados.
- ❖ Mediante el estudio realizado, se observa la estructura ocupacional según el género, como los diferentes mercados laborales absorben a hombres y mujeres; del total de los profesionales encuestados el 6,3% de las mujeres, el 3,2% de los hombres son licenciados en administración de empresas, el 41,8% de las mujeres y el 40,2% de los hombres son licenciados en auditoría pública, el 4,1% son mujeres y el 4,4% son hombres licenciados en economía. Por otro lado, se observa que el 28,8% de las mujeres trabajan en el sector público, y el 23,1% de los hombres trabajan en el sector privado. El 50% de los profesionales encuestados tienen 15 años o menos tiempo de experiencia laboral, por lo cual se indica que los profesionales en su mayoría tienen una amplia experiencia laboral. En cuanto a la antigüedad en el trabajo el 68,7% de los profesionales encuestados tienen una antigüedad de 5 años o menos, en el trabajo.

- ❖ En base a la información recolectada podemos indicar que las características específicas de la población ocupada, el 54% de los profesionales encuestados tienen estudios de nivel técnico, el 45,9% tienen estudios de postgrado, un 63% de los profesionales son titulados de universidades públicas, el 36,4% de los profesionales les tomo un mes aproximadamente conseguir trabajo.
- ❖ Con respecto a los niveles salariales, se estima que el salario promedio de los profesionales encuestados es de 5270,6 bs aproximadamente; el 28,8% de los profesionales tienen un salario de entre 3001 bs y 4000 bs, la distribución de los niveles salariales nos muestra que los profesionales tienen ingresos en promedio buenos y altos.
- ❖ De acuerdo a la información obtenida se puede indicar que el nivel de participación profesional en el mercado de trabajo según el género, las profesionales que trabajan en instituciones públicas se observa que en su mayoría son las mujeres las que más participan en este sector, de 169 profesionales que trabajan en el sector público el 53,85% son mujeres de las cuales el 43,2% son auditoras públicas, el 7,10% son administradoras de empresas y el 3,55% son economistas; Mientras que el 46,12% son hombres de los cuales el 39% son Auditores `públicos, el 3,55% son administradores de empresas y el 3,55% son economistas. Del total de 147 profesionales que trabajan en el sector de empresas privadas se observa que del 50,34% de las mujeres el 40,14% son auditoras públicas, el 5,44% son administradoras de empresas y el 4,76% son economistas; del 49,66% de los hombres el 41,50% son auditores públicos, el 2,72% son administradoras de empresas y el 5,44% son economistas.
- ❖ Como se puede observar a través del análisis de datos que se realizó de manera descriptiva, se determinó la discriminación salarial, como uno de los fenómenos laborales que más interés suscitan. Del total de 316 profesionales encuestados el 58,9% opinan que si existe discriminación salarial y el 41,1% restante cree que no existe discriminación salarial. Esta distribución nos muestra que los profesionales en su

mayoría opinan que existe discriminación salarial. Del total de 316 profesionales encuestados el 31,6% de la mujer opinan que si existe discriminación salarial y el 20,6% creen que no; mientras que el 27,2% de los hombres encuestados opinan que si existe discriminación salarial mientras que 20,6% opinan que no existe discriminación salarial.

- ❖ Según la perspectiva de los profesionales encuestados, del total, el 7% de los profesionales creen que se debe al nivel de educación y la experiencia laboral, el 7% opina que se debe Cargo, Nivel de Responsabilidades y Desempeño Laboral; y un 7% opina que se debe a la experiencia laboral. Los factores que afectan a la brecha salarial desde la perspectiva de las mujeres, se debe al nivel de educación y experiencia laboral; Mientras que según la perspectiva de los hombres se debe principalmente al cargo, el nivel de responsabilidades que se tiene en la institución y el desempeño laboral. El presente cuadro nos muestra la distribución de la perspectiva de las causas de la discriminación salarial según los profesionales que realizaron o no estudios a nivel técnico; del total de 316 profesionales encuestados el 54,43% realizaron estudios a nivel técnico, de los cuales el 5,06% opinan que la principal causa de la discriminación salarial son las influencias, el 3,80% cree que se debe al nivel de educación y la experiencia laboral, y el 3,48 opinan que se debe al cargo o puesto que ocupa.

Tradicionalmente, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, sino que por el contrario en relación a la situación laboral de ambos Géneros ocasionan diferencias laborales.

Así mismo se puede evidenciar que los profesionales que cuentan con estudios de nivel técnico y de posgrado tienden a ganar un salario mayor que aquellos profesionales que poseen un nivel de educación inferior. La presencia del nivel educativo da resultados significativos a la brecha salarial

La discriminación se produce cuando la productividad es la misma, o mejor dicho, el ingreso que obtiene por la productividad del trabajador. O visto de otra manera, cuando existen diferencias de salario que no se justifican por la diferencia en la productividad. Puede haber un trabajador que es un poco más productivo que otro, pero cobra mucho más que el otro. Lo cual se pudo observar en varios casa de nuestro estudio, donde hombre y mujeres con el mismo nivel de educación no ganan lo mismo,

Los factores que afectan a la brecha salarial entre hombre y mujeres se deben al nivel de educación que tienen, la experiencia laboral que han logrado alcanzar con el pasar del tiempo, el desempeño laboral, el nivel de responsabilidades, la antigüedad en el trabajo, el desempeño laboral a lo largo de su desempeño laboral, el cargo de que ocupan en la institución, y las influencias o relaciones que pueden llegar a tener.

A través de esto podemos inferir que esta situación viene dada por el desarrollo que se han obtenido en las habilidades de los profesionales, las cuales han garantizado un mejor desenvolvimiento a nivel laboral de ambos géneros, pero sobre todo en las mujeres obteniendo como resultado una disminución en la desigualdad que se presentaba anteriormente en los salarios de hombres y mujeres.

6. RECOMENDACIONES

Está claro que un profesional que tiene un nivel de educación superior, sin importar su género, edad y estado civil tiende a ganar más que aquel profesional que no lo está, por ello se recomienda a los profesionales que desean aumentar sus posibilidades de acceder a un mayor salario, se sugiere realizar estudios de posgrado.

Hacer un llamado de atención a las autoridades competentes para que puedan efectuar proyectos planes de inclusión laboral para los recién egresados, así en mayor tiempo poder ir ganando experiencia laboral.

Hacer un llamado a la reflexión a las instituciones correspondientes para que puedan actualizar y abarcar un mayor número de variables e indicadores estadísticos para facilitar el trabajo a los estudiantes.

Se sugiere para futuras investigaciones profundizar este estudio con las variables exploratorias para buscar un mayor efecto en los factores determinantes de la brecha salarial de los profesionales del sector económico financiero (Administradores, Auditores públicos y economistas).

Se recomienda para futuros estudios en primer lugar realizar un estudio explicativo – analítico, utilizando datos históricos de más de dos años atrás para obtener resultados más sólidos. Tomar en consideración que la presencia de la discriminación es clave para el estudio de la brecha salarial por género.

También se recomienda realizar un estudio a nivel de cada entidad, observando inicialmente como se encuentran los niveles de educación y cómo se comportan los individuos de cada entidad respecto a las ocupaciones laborales y a las ramas de actividad económica en la cual se desenvuelven, de este modo, se puede tener una perspectiva más detallada que permitirá observar cuales entidades se encuentran en mejor o peor situación. Con la elaboración de más estudios de este tema, se puede visualizar más a fondo los problemas que envuelven a la sociedad tarijeña y puede contribuir a que se tomen acciones para su mejora.

Sería muy recomendable realizar un estudio analítico sobre los factores que afectan a la brecha salarial de todos los profesionales para tener una visión más amplia de la situación de las mujeres y hombres con las mismas condiciones.