

INCURSIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

INCURSION OF WOMEN IN THE LABOR MARKET

César Eloy Martínez Segura

martinez.cesar@usfx.bo

ORCID: 0009-0004-1975-9137

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca

Jhomara Dayana Rojas Zúñiga

rojas.jhomaradayana@usfx.bo

ORCID:0009-0004-7090-6200

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca

Marieli Glenda Veramendi Alba

veramendi.marieli@usfx.bo

ORCID:0009-0001-2690-4732

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca

Resumen

El presente documento tiene como objetivo analizar la participación de la mujer en el mercado laboral a lo largo de la historia. Comenzaremos con una breve introducción que abarca la situación a nivel mundial, en América Latina y en Bolivia.

A continuación, se explicará la metodología empleada para la sistematización y redacción del contenido.

Luego, realizaremos un análisis de las principales variables relacionadas con la actividad y ocupación laboral de las mujeres, tanto a nivel global como en América Latina y Bolivia. Además, profundizaremos en aspectos específicos sobre la participación en la política de las mujeres y su acceso a cargos jerárquicos.

Finalmente, presentaremos algunas conclusiones que, de diversas maneras, impactan en el desarrollo de este artículo.

Palabras clave: Incursión, Mercado laboral, Surgimiento

Abstract

The objective of this document is to analyze women's participation in the labor market throughout history. We will begin with a brief introduction that covers the situation worldwide, in Latin America and in Bolivia.

Next, the methodology used to systematize and write the content will be explained.

Then, we will carry out an analysis of the main variables related to the work activity and occupation of women, both globally and in Latin America and Bolivia. In addition, we will delve into specific aspects of women's participation in politics and their access to hierarchical positions.

Finally, we will present some conclusions that, in various ways, impact the development of this article.

Keywords: Incursion, Labor market, Emergence

Introducción

Históricamente, el mercado laboral ha sido concebido como un ámbito exclusivamente masculino. Aunque en 1910 las mujeres ya tenían derecho al trabajo, las mujeres casadas necesitaban la autorización de sus esposos para poder desempeñarse laboralmente, lo que limitaba su autonomía. Esta situación propició la contratación preferente de mujeres jóvenes y solteras. De este modo, se estableció un mercado de trabajo segregado que reproducía una división sexual del trabajo, considerada entonces como algo natural y propio del ámbito familiar.

Durante miles de años, el trabajo en la esfera pública fue visto como un territorio exclusivo para hombres, mientras que el trabajo doméstico recaía en las mujeres. En ese contexto, muchas mujeres trabajaban como costureras, lavanderas, planchadoras, cigarreras, cocineras y amasadoras. Se asumía que los salarios masculinos debían ser suficientes para el sustento de una familia, mientras que se creía que el salario de una esposa debería ser únicamente para su propio mantenimiento.

Con el paso del tiempo, esta situación ha ido cambiando, aunque en algunas regiones persiste la discriminación laboral hacia las mujeres. Sin embargo, en diversos países, las mujeres han logrado ocupar cargos importantes, tanto en la industria como en la política. Esto nos lleva a preguntarnos: ¿cuáles son los factores que influyen positiva o negativamente en el desarrollo laboral femenino? ¿Cuál es la brecha de género en el ámbito laboral? ¿Qué desafíos enfrenta la mujer para incorporarse al mercado laboral? ¿Qué barreras deben superar para alcanzar puestos jerárquicos?

Además, es fundamental preguntarnos cómo se puede diseñar un plan para eliminar o mitigar estas limitaciones y apoyar el crecimiento profesional de las mujeres. ¿Qué acciones pueden tomar la sociedad, el Estado, las organizaciones sociales y los miembros de la cultura para fomentar la equidad y la igualdad de oportunidades? Estas son inquietudes comunes en nuestro contexto.

En Bolivia, la situación no ha sido diferente; las mujeres han tenido que luchar arduamente para ser reconocidas en el ámbito laboral y político. Sin duda, hoy en día la mujer boliviana desempeña un papel significativo en la economía, el empleo, los ingresos familiares y en el ámbito político y cultural.

Metodología

Para la elaboración de este artículo, se llevó a cabo una investigación exhaustiva de documentos sobre la incursión de las mujeres en el mercado laboral, tanto a nivel mundial como en Latinoamérica y por su puesto en Bolivia. Este proceso nos proporcionó datos bibliográficos esenciales para realizar un análisis crítico de la información recopilada y, a su vez, permitirnos

sistematizar los hallazgos. Además, se llevó a cabo una encuesta dirigida a funcionarios de las instituciones públicas del Departamento de Chuquisaca, con el objetivo de obtener datos precisos que faciliten el análisis y la valoración del contexto en el que se desarrolla este documento.

Resultados y Discusión

Mujeres en el mercado laboral del mundo

La participación de las mujeres en el mercado laboral a nivel mundial ha alcanzado cifras históricas, superando por primera vez el 50% en relación a la población empleada. Sin embargo, persiste una notable brecha en comparación con la tasa de participación masculina, que se acerca al 75%. Además, la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral varía considerablemente entre diferentes países (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Por lo tanto, es fundamental entender la relevancia de este tema en la actualidad.

Entre los principales desafíos que las mujeres han tenido que enfrentar en casi todas las sociedades se encuentran:

Las mujeres generalmente no poseen la misma fuerza física que los hombres, lo que a menudo limita su acceso a puestos de trabajo que requieren destreza física. Además, en el pasado, las mujeres enfrentaban restricciones en el acceso a la educación, lo que dificultaba su capacitación para ocupar empleos que requerían estudios universitarios. Sin embargo, esta situación ha cambiado en la actualidad.

En muchos contextos, especialmente en áreas rurales, recae sobre las mujeres la responsabilidad del cuidado del hogar y la crianza de los hijos, esto influye de manera negativa en su integración en el mercado laboral, particularmente una vez que forman una familia.

Históricamente, incluso cuando las mujeres logran superar estas barreras, a menudo se enfrentan a un mayor riesgo de aceptar empleos de baja productividad, mal remunerados y, con frecuencia, en la informalidad, en comparación con sus contrapartes masculinas.

Una investigación sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral a nivel mundial revela los siguientes datos:

Por cada 100 hombres, hay menos de 70 mujeres activas en el ámbito económico. A menudo, la decisión de no integrarse al mercado laboral no es una elección, sino una imposición cultural.

La inequidad de género en el mercado laboral global se basa más en condiciones culturales y prejuicios sociales que en verdaderas limitaciones inherentes al género femenino.

Los estudios de género han denominado “techo de cristal” a esta barrera que limita el ascenso laboral de las mujeres. Este límite invisible constriñe su progreso en la jerarquía profesional. Aunque algunos sostienen que este techo no existe, la historia está repleta de ejemplos que sugieren lo contrario, incluso de manera inconsciente.

En 1970, se evidenció cuán arraigado está este problema en la cultura de la sociedad. Ese año, solo el 5% de los músicos en las principales orquestas de Estados Unidos eran mujeres. Para abordar esta situación, se implementaron audiciones “ciegas”, donde los músicos tocaban detrás de una cortina. Como resultado, el número de mujeres que avanzaron a la siguiente etapa de selección se duplicó (Ministerio de Igualdad de Madrid, 2015). Este ejemplo ilustra claramente la existencia de los sesgos de género en diversas situaciones.

Hoy en día, las mujeres de a poco van superando esas barreras, lo que les ha permitido acceder a oportunidades en empresas tanto privadas como públicas. El talento de cada mujer es un recurso invaluable que no podemos permitirnos desperdiciar. Cada barrera superada en el acceso a oportunidades laborales representa un logro significativo para toda la sociedad.

Mujeres en el mercado laboral de América Latina

En la actualidad, persisten brechas de género en el mercado laboral de América Latina y el Caribe. Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las mujeres ocupan solo el 15% de los cargos directivos y son propietarias de apenas el 14% de las empresas en la región.

El análisis destaca que la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo aún es muy reducida, el uso de tecnologías avanzadas y una cultura empresarial inclusiva son factores clave que influyen en la equidad de género en las empresas de la región.

"La desigualdad de género, especialmente en el mercado laboral, ha impedido el crecimiento económico y el desarrollo social en la región durante demasiado tiempo. Por ello, es esencial invertir en el liderazgo femenino y fomentar empresas propiedad de mujeres para impulsar un crecimiento sólido y sostenible en toda América Latina y el Caribe", afirmó el presidente del BID, Mauricio Claver-Carone.

La igualdad de género es uno de los cinco pilares de la Visión 2025, el plan del BID para lograr una recuperación sostenible y un desarrollo económico y social en la región. Esta estrategia incluye el diseño de incentivos para financiar iniciativas y empresas lideradas por mujeres, así como mejoras en el acceso a los sistemas

financieros.

Un estudio realizado en la región el cual se fundamentó en entrevistas a mujeres empresarias y en una encuesta realizada a 1,015 empresas de 20 países de la región, donde se analizó la participación femenina en sus organizaciones y las políticas hacia sus empleados.

Entre los hallazgos más destacados se encuentran:

- La representación femenina es notablemente mayor en áreas consideradas blandas, como comunicación y relaciones públicas. En contraste, en sectores más técnicos, como comercio exterior, las mujeres constituyen menos del 35% de la fuerza laboral.
- Existe una mayor proporción de mujeres en cargos de bajo nivel (36%) en comparación con aquellas en posiciones de alta dirección (25%).
- Solo el 35% de la fuerza laboral que emplea tecnologías avanzadas está compuesta por mujeres.
- Solo un 15% de las empresas realiza análisis sobre posibles brechas salariales en su organización.

Además, Fabrizio Operti, gerente del Sector de Integración y Comercio, señaló: "La igualdad de género no solo contribuye a la reducción de la pobreza, sino que también mejora la calidad del capital humano para las generaciones futuras. Nos centramos en comprender la relación entre el nivel de internacionalización de las empresas y su equidad de género. Los resultados muestran que es fundamental que los gobiernos de la región negocien acuerdos comerciales que incluyan cláusulas de género para generar más y mejores empleos para las mujeres".

Las disparidades en la participación de la fuerza laboral son notorias. En promedio, la proporción de mujeres que participa en el mercado laboral de la región es del 59%. Sin embargo, la representación femenina en altos cargos revela que en cinco países Colombia, Jamaica, Honduras, Belice y Bahamas la cantidad de mujeres en posiciones de liderazgo es similar a la de los hombres. Estos países obtienen una puntuación del 100% en este indicador, lo que los coloca casi 60 puntos porcentuales por encima del país con el menor desempeño en la región, Bolivia, donde solo el 29,2% de los profesionales senior son mujeres.

Según un estudio del McKinsey Global Institute, si las tasas de empleo de las mujeres se igualaran a las de los hombres, el Producto Interno Bruto (PIB) mundial podría aumentar un 26% para el año 2025.

En cuanto a la representación femenina en la política, Latinoamérica ha tenido un total de 15 mujeres presidentas a lo largo de su historia. La mayoría de ellas asumió la presidencia de manera interina y por períodos breves, mientras que algunas fueron elegidas a través del voto popular.

La Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Sima Bahous, afirmó: “Estos datos nos dicen que las mujeres continúan siendo minoría como Jefas de Estado y Gobierno. Siguen estando profundamente sobrerrepresentadas en el liderazgo gubernamental, pues conforman menos de uno de cada cuatro Ministros de Gabinete y los hombres continúan dominando carteras cruciales como las de economía, defensa y energía. Una democracia plena necesita de la participación igualitaria de las mujeres en todos sus procesos. Aun así, la continua violencia y amenazas tanto en línea como presencial que sufren las mujeres líderes, las candidatas y las votantes deterioran el potencial de que sus voces y conocimiento atraigan el cambio tan urgentemente necesario para la recuperación económica y social. El mundo no puede permitirse que continúe esta injusticia. Necesitamos un cambio de paradigma que conlleve una igualdad real”.

El Secretario General de la UIP, Martin Chungong, manifestó: “Este año hemos observado avances constantes en el número de mujeres en la política, lo que resulta alentador. Pero, al examinar los índices actuales de crecimiento, comprobamos que aún tenemos un largo camino que recorrer hasta lograr la igualdad entre los géneros. Es necesario que el mundo, con las crisis interconectadas de cambio climático, tensiones geopolíticas, inestabilidad económica y desigualdad social, sepa aprovechar mejor los talentos de las mujeres y se les anime a participar en la política lo antes posible”.

A enero de 2023, el 11,3% de los países cuenta con Jefas de Estado (17 de 151 países, excluyendo los sistemas monárquicos), mientras que el 9,8% tiene Jefas de Gobierno (19 de 193). Estas cifras reflejan un incremento significativo en comparación con hace una década, cuando los porcentajes eran del 5,3% y el 7,3%, respectivamente. Entre todas las regiones, Europa mantiene la cifra más alta de países liderados por mujeres.

Mujeres en el mercado laboral en Bolivia

En Bolivia, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres es del 26% a favor de los hombres. Esta desigualdad se debe, en gran medida, a las responsabilidades relacionadas con los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos. La tasa de desempleo en el área urbana es del 6,01% para las mujeres, el doble que el 3,28% registrado para los hombres. Además, la segregación ocupacional por género, que se manifiesta en una mayor presencia de mujeres en ciertas ocupaciones particularmente aquellas con menores ingresos, es un fenómeno común en el país.

Según la Encuesta Continua de Empleo realizada por el Instituto Nacional de Estadística, en el primer trimestre de 2021, aproximadamente un millón 780 mil mujeres formaban parte de la población ocupada en Bolivia, lo que representa el 45,7% del total de empleos. Sin embargo, persisten importantes desafíos, ya que el Informe Mundial sobre la Brecha de

Género 2021, elaborado por el World Economic Forum, revela que en América Latina aún queda un 28,9% de esta brecha por cerrar. Si se mantiene este ritmo, se estima que a la región le tomará 68,9 años cerrar la brecha. En cuanto a la Participación Económica y el Subíndice de Oportunidad, el puntaje promedio regional se sitúa en un 64,2% desde 2020.

Por otro lado, la participación de las mujeres en los espacios de poder ha generado logros y méritos que no siempre son reconocidos. Según M. Jiménez (1991; 22), “la participación de la mujer en los espacios de poder no es reciente, sino que tuvo diferentes rostros en razón de las coyunturas por las que atravesó el país pero nunca ha dejado de hacer política”. La historia demuestra que las mujeres estuvieron a la altura de sucesos históricos a nivel nacional e internacional.

La lucha de las mujeres bolivianas por una mayor participación en el sistema político se remonta al surgimiento mismo del país. En este largo y lento proceso, valerosas mujeres como Bartolina Sisa, Juana Azurduy de Padilla, Vicenta Juariste Eguino, Adela Zamudio, María Barzola, Angélica Azcui, Domitila Chungara y Lidia Gueiler primera presidenta de Bolivia entre muchas otras han participado activamente en las luchas políticas y sociales del país.

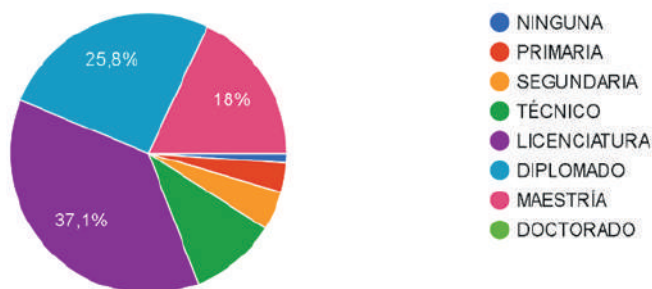
Si bien se estableció desde 1997 que las mujeres debían componer el 30% de los candidatos del partido a la Cámara de Diputados y el 25% al Senado, aún queda camino por recorrer. Por ejemplo, en las elecciones para la Asamblea Constituyente de 2006 sobre un total de 2.112 candidatos/as de diferentes partidos políticos señalaron un cumplimiento satisfactorio; sin embargo, solo el 24% fueron electas para ocupar bancas departamentales mientras que un número similar para bancas circunscripciones alcanzó apenas un tercio (37%). El Movimiento al Socialismo (MAS) presentó a un elevado número proporcionalmente considerando tanto sus candidatas como ganadoras. A pesar del avance alcanzado desde entonces hasta ahora con su aumento de 116%, todavía persiste una baja presencia femenina en espacios económicos y políticos decisivos.

En resumen, pese a ciertos avances logrados asimismo dada esta situación actual se hace evidente que aún existe mucho trabajo por hacer para lograr una verdadera equidad e inclusión femenina dentro estos ámbitos estratégicos clave.

Los informes de Beijing 10 ofrecen apreciaciones pertinentes sobre los factores que dificultan la participación de las mujeres en la política, así como los avances realizados por los países en relación a este componente de la Plataforma de Acción de Beijing. En el caso específico de Bolivia, el informe señala que persisten problemas como la falta de institucionalidad en cuanto a la

a la perspectiva de género en las instancias públicas y en los planes y programas para el desarrollo económico. Especialmente preocupante es la situación en el área rural, donde aún existen obstáculos significativos para la participación política y ciudadana de las mujeres.

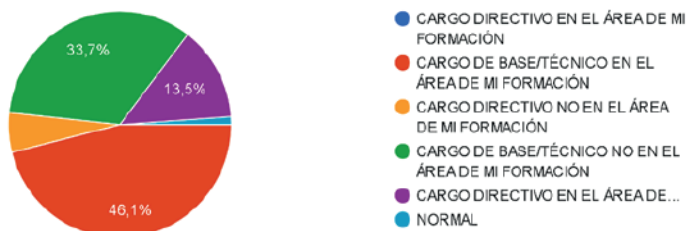
Gráfico: 1 NIVEL DE FORMACIÓN Y TRABAJO EN SU ÁREA



Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios realizados

Hasta ahora, Bolivia ha tenido únicamente dos mujeres como jefas de estado, ambas ocupando el cargo interinamente y por periodos cortos. Esto plantea la necesidad de analizar detalladamente cuáles son los factores que impiden que ninguna mujer haya sido electa por voto directo hasta el momento.

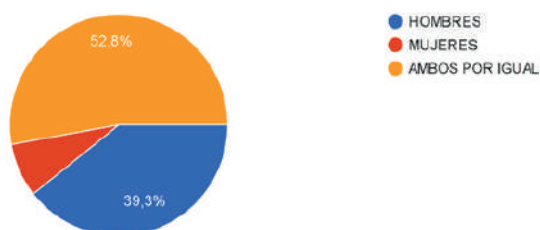
Gráfica: 2 cual es el cargo que ejerce



Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios realizados

En cuanto al vínculo entre el área de formación y el trabajo que desempeñan actualmente, los resultados muestran que un 46.1% de las mujeres ocupa cargos base/técnicos en su área de formación. Por otro lado, un 33.7% trabaja en cargos base/técnicos, pero no en el área para la cual se formó, mientras que un 13.5% ha logrado acceder a puestos directivos.

Gráfica: 3 En su opinión, ¿quién tiene más oportunidad para asumir cargos jerárquicos en su entorno laboral



Fuente: Elaboración propia en base a los cuestionarios realizados

En lo que respecta a la cuestión de quién tiene más oportunidades de asumir un cargo jerárquico en su entorno, el 52.8% respondió que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades, mientras que el 39.3% señaló que los hombres tienen más probabilidades.

Estos resultados muestran que actualmente las mujeres tienen más oportunidades de acceder a una formación profesional tanto pregrado como posgrado. Sin embargo, no todas logran desempeñarse laboralmente de acuerdo a su nivel educativo. En cuanto al acceso a cargos jerárquicos, teóricamente se maneja la equidad entre hombres y mujeres para ocuparlos, pero en la práctica esta equidad no es tan visible. A pesar de ello, es importante señalar que en cargos de menor jerarquía ya se encuentran ocupados por mujeres, lo cual indica que la incursión laboral de la mujer en nuestro contexto es propicia.

Es fundamental destacar también que, aunque las autoridades principales del departamento y el municipio siguen siendo mayoritariamente hombres, el hecho de ver a mujeres ocupando cargos jerárquicos menores en nuestro contexto es un indicador positivo del avance en la participación laboral femenina.

Conclusiones

En la actualidad, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un significativo aumento, desempeñando un papel crucial prácticamente en todos los sectores económicos. Las mujeres no solo ocupan más puestos de trabajo, sino que también acceden a roles de liderazgo y toma de decisiones tanto en el ámbito empresarial como en el político.

A pesar de estos avances, persisten importantes desafíos que deben ser mitigados para avanzar hacia una sociedad más equitativa tanto en lo social como en lo cultural. A medida que más mujeres asumen roles de liderazgo o en cargos jerárquicos, no solo se avanza hacia la igualdad de género, sino que también se fortalecen las empresas e instituciones, capacitándolas para hacer frente a los desafíos futuros con una visión diversa e inclusiva.

El camino hacia la igualdad de género en el mercado laboral es un proceso continuo que requiere un abordaje multifacético y un compromiso sostenido por parte de empresas, gobiernos y la sociedad en general. Avanzar hacia una mayor igualdad no solo beneficia a las mujeres sino que también fortalece las organizaciones y contribuye al bienestar general de la sociedad.

Referencias Bibliográficas

Adrián, Yirda. (Última edición: 26 de octubre de 2023). Definición de Ámbito Laboral. <https://conceptodefinicion.de/ambito-laboral/>. Consultado el 25 de agosto de 2024.

Fundación iguales, (2021) Número de empleos en el mundo por género, 1991-2021.

Costa, Jimena. (2003). Participación política de las mujeres en Bolivia": Avances y obstáculos. La aplicación de cuotas: experiencias Latinoamericanas" Informe taller. Lima-Perú.

Ruiz Acosta, L. E., Lizarazo Vesga, S. V. y Camargo Mayorga, D. A. (2019). Influencias en el liderazgo para llegar al poder: El análisis de las presidentas en América Latina. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(29)

Paulina Pavez Rios (2024) La Evolución de la Mujer en el Mercado Laboral
<https://cedla.org/wp-content/uploads/attachments/Mujeres-empleo-Bolivia-2015>

World Economic Forum (2021) Brecha de Género.

Jiménez M. (1991; 22), participación de la mujer en espacios de poder.