

**UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO  
VICERRECTORADO  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMÍA**



**INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS DEL  
ÁREA ECONÓMICAS FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA  
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO EN LAS ENTIDADES  
FINANCIERAS DE LA CIUDAD DE EL ALTO**

Resolución HCC N° 34/2022

**EQUIPO DE INVESTIGADORES:**

Lic. Melvi Arminda Tarqui Valeriano  
Univ. Juan Carlos Jhamil Condori Limachi  
Univ. Vianka Pamela Mamani Araoz

EL ALTO – BOLIVIA  
2022

# UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO

## AUTORIDADES

Dr. Carlos Condori Titirico  
**RECTOR**

Dr. Efrain Chambi Vargas Ph. D.  
**VICERRECTOR**

Dr. Antonio López Andrade Ph. D.  
**DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

M. Sc. Ricardo Nogales Quispe  
**DECANO DEL ÁREA ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS**

Lic. Alvaro Segaline Santander  
**DIRECTOR DE CARRERA DE ECONOMÍA**

Lic. Leonardo Laurani Callisaya  
**COORDINADOR INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE ECONOMÍA**

REGISTRO SENAPI: Resolución Administrativa NRO. 1-3025/2022  
DERECHOS RESERVADOS: Universidad Pública de El Alto

Dirección UPEA: Av. Sucre s/n Zona Villa Esperanza

Diciembre. 2022  
El Alto – Bolivia

## PRESENTACIÓN

---

Es una gran satisfacción presentar el proyecto de investigación titulado “**INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS DEL ÁREA ECONÓMICAS FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS DE LA CIUDAD DE EL ALTO**”. Elaborado por la docente y auxiliares del instituto de investigación de la Carrera de Economía, quienes han aportado en la producción del mismo.

La Universidad Pública de El Alto a través del Instituto de Investigación de la Carrera de Economía hace mención, que la investigación adquiere la relevancia social siendo que existe insuficiente información, sobre aspectos que conciernen a cuantas mujeres universitarias, egresadas y tituladas de las carreras: Económicas, Administración de Empresas y Contaduría Pública de la UPEA trabajan en las entidades financieras de la Ciudad de El Alto.

Se evidencia que las mujeres si bien estudiaron, terminaron sus estudios universitarios, son profesionales no están ejerciendo su profesión, a lo contrario están trabajando en otros espacios, algunas como vendedoras, comercio informal, amas de casa y etc.

Viendo esta situación crítica en las mujeres universitarias, egresadas y tituladas de las carreras: Económicas, Administración de Empresas y Contaduría Pública de la UPEA da como surgimiento al tema de investigación dando como resultado propuestas que pretenden la inserción laboral a entidades financieras de la ciudad de El Alto, disminuir la desmotivación y fortalecer las limitaciones e incrementar la autoestima de cada mujer.

Lic. Leonardo Laurani Callisaya  
COORDINADOR  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE ECONOMÍA

## **AGRADECIMIENTOS INSTITUCIONALES**

---

Agradecer a la Carrera de Economía por confiar y darme la oportunidad de realizar el presente trabajo de investigación.

A la Universidad Pública de El Alto, a la Dirección de Investigación de Ciencia y Tecnología, al Instituto de Investigación de la carrera de Economía, por su apoyo y comprensión.

Al equipo de trabajo ya que con su colaboración se logró complementar ideas que se han traducido en el esfuerzo del trabajo final.

Un apartado agradecimiento a mi papá Sergio Néstor Tarqui Mamani que se encuentra en un sueño eterno y mi mamá Lidia Cristina Valeriano Yujra, por darme la vida y apoyarme en todo lo que me he propuesto ya que sin ellos no hubiera logrado mis metas y sueños.

Lic. Melvi Arminda Tarqui Valeriano  
**INVESTIGADORA PRINCIPAL**  
**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE ECONOMÍA**

## INDICE

<b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1 EL PROBLEMA .....	2
1.1.1 <i>Formulación del Problema</i> .....	4
1.1.2 <i>Delimitación Social</i> .....	5
1.2 EL OBJETIVO DE LA INVESTIGACION.....	5
1.2.1 <i>Objetivo General</i> .....	5
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i> .....	5
1.3 LA HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION .....	5
1.4 LA JUSTIFICACION .....	6
<b>CAPITULO II: MARCO TEORICO</b> .....	<b>7</b>
2.1 MENCIÓN DE OTROS ESTUDIOS RELATIVOS AL TEMA .....	7
2.2 MENCIÓN DE LOS PUNTOS DE VISTA DE OTROS INVESTIGADORES.....	9
2.2.1 <i>TIPOS DE DISCRIMINACION</i> .....	10
2.2.1.1 <i>Discriminación Salarial</i> .....	10
2.2.1.2 <i>Discriminación en el Empleo</i> .....	10
2.2.1.3 <i>Discriminación Ocupacional</i> .....	10
2.2.1.4 <i>Discriminación en la Adquisición de Capital Humano</i> .....	10
2.2.2 <i>TEORIAS DE DISCRIMINACION EN EL MERCADO LABORAL</i> .....	11
2.2.3 <i>LOS JOVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO</i> .....	20
2.2.3.1 <i>Inserción en el Mercado Laboral</i> .....	20
2.2.3.2 <i>Jóvenes en estado de “Moratoria”</i> .....	21
2.3 CORRIENTE O ENFOQUE ELEGIDO POR EL INVESTIGADOR.....	23
2.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES.....	24
<b>CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO</b> .....	<b>25</b>

3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.2	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
3.2.1	<i>Método de Investigación</i> .....	25
3.2.2	<i>Fuentes y Técnica de Recolección de Información</i> .....	26
3.2.2.1	Fuentes Primarias.....	26
3.2.2.2	Fuentes Secundarias.....	26
3.3	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.3.1	<i>Variable Independiente</i> .....	27
3.3.2	<i>Variable Dependiente</i> .....	27
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.4.1	<i>Población</i> .....	28
3.4.2	<i>Muestra</i> .....	28
3.5	AMBIENTE DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	30
3.7	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
	<b>CAPITULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
4.1	RESULTADO I.....	32
4.2	RESULTADO II.....	35
4.3	RESULTADO III.....	36
4.3.1	<i>Interpretación De Datos</i> .....	54
	<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES.....</b>	<b>65</b>
	<b>CAPITULO VI: RECOMENDACIONES.....</b>	<b>66</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>67</b>
	<b>ANEXO.....</b>	<b>69</b>

## LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1 Entidades de intermediación financiera</i> .....	35
<i>Tabla 2 ¿A qué carrera perteneces?</i> .....	38
<i>Tabla 3 ¿Actualmente en qué grado estas?</i> .....	39
<i>Tabla 4 ¿En qué rango de edad estas?</i> .....	40
<i>Tabla 5 ¿Cuál es tu estado civil?</i> .....	41
<i>Tabla 6 ¿Cuál es tu residencia?</i> .....	42
<i>Tabla 7 ¿Actualmente trabajas?</i> .....	43
<i>Tabla 8 De responder Si:</i> .....	44
<i>Tabla 9 ¿Dónde te gustaría trabajar?</i> .....	45
<i>Tabla 10 ¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) en la ciudad de El Alto?</i> .....	46
<i>Tabla 11 De responder SI</i> .....	47
<i>Tabla 12 De responder NO</i> .....	48
<i>Tabla 13 ¿Te sientes preparada para ocupar cargos jerárquicos?</i> .....	49
<i>Tabla 14 De responder SI</i> .....	50
<i>Tabla 15 De responder NO</i> .....	51
<i>Tabla 16 ¿Te sentiste discriminada?</i> .....	52
<i>Tabla 17 De responder Si</i> .....	53
<i>Tabla 18 ¿A qué carrera perteneces? - ¿Actualmente en qué grado estas?</i> .....	55
<i>Tabla 19 ¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Actualmente trabajas? Respuestas SI y NO.</i>	56
<i>Tabla 20 ¿Actualmente e que grado estas? - ¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorro y otros) en la ciudad de El Alto?</i>	
<i>Respuesta NO:</i> .....	58
<i>Tabla 21 Si postulo</i> .....	59
<i>Tabla 22 ¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Te sentiste discriminada?</i> .....	61

<i>Tabla 23 ¿Actualmente en qué grado estas? ¿Trabajas o donde te gustaría trabajar?</i>	
<i>Respuestas SI y NO</i> .....	62
<i>Tabla 24 ¿Trabajas o donde te gustaría trabajar?.....</i>	64

### LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1 ¿A qué carrera perteneces?</i> .....	38
<i>Figura 2 ¿Actualmente en qué grado estas?</i> .....	39
<i>Figura 3 ¿En qué rango de edad estas?</i> .....	40
<i>Figura 4 ¿Cuál es tu estado civil?</i> .....	41
<i>Figura 5 ¿Cuál es tu residencia?</i> .....	42
<i>Figura 6 ¿Actualmente trabajas?</i> .....	43
<i>Figura 7 De responder Si:</i> .....	44
<i>Figura 8 ¿Dónde te gustaría trabajar?</i> .....	45
<i>Figura 9 ¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) en la ciudad de El Alto?</i> .....	46
<i>Figura 10 De responder SI</i> .....	47
<i>Figura 11 De responder NO</i> .....	48
<i>Figura 12 ¿Te sientes preparada para ocupar cargos jerárquicos?</i> .....	49
<i>Figura 13 De responder SI</i> .....	50
<i>Figura 14 De responder NO</i> .....	51
<i>Figura 15 ¿Te sentiste discriminada?</i> .....	52
<i>Figura 16 De responder Si:</i> .....	53
<i>Figura 17 ¿A qué carrera perteneces? - ¿Actualmente en qué grado estas?</i> .....	55
<i>Figura 18 ¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Actualmente trabajas? Respuestas SI y NO</i>	57
<i>Figura 19 ¿Actualmente e que grado estas? - ¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorro y otros) en la ciudad de El Alto?</i>	
<i>Respuesta NO:</i> .....	59

<i>Figura 20 Si postulo.....</i>	<i>59</i>
<i>Figura 21 ¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Te sentiste discriminada?.....</i>	<i>61</i>
<i>Figura 22 ¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Trabajas o donde te gustaría trabajar?</i>	
<i>Respuestas SI y NO .....</i>	<i>63</i>
<i>Figura 23 ¿Trabajas o donde te gustaría trabajar? .....</i>	<i>64</i>

## RESUMEN

En la ciudad de El Alto durante los últimos años la inserción laboral de mujeres fue en aumento 46.616 mujeres de 15 a 50 años de edades se dedican a la actividad del comercio (principalmente informal), por lo que obedece a más oportunidades para que la mujer acceda a estudios y capacitaciones, hay más mujeres que se titulan en las universidades, lo malo es que no se traduce en mejores empleos y salarios comparados con los hombres, según estudio difundido por la ONU persiste la discriminación laboral de las mujeres y la discriminación también está en donde estudia, donde obtuvo su título profesional. El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la discriminación y la inserción laboral de las universitarias del Área Económicas Financieras y Administrativas de la Universidad Pública de El Alto en las entidades financieras de la ciudad de El Alto. Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de observación y encuesta sobre las características, si desempeñan su profesión, donde trabajan, si la discriminación influye en las entidades bancarias para no contratar a las mujeres universitarias, egresadas, tituladas y los efectos o consecuencias del desempleo. Métodos, se desarrolló un estudio de tipo cualitativo y descriptivo, los métodos empleados en el presente trabajo de investigación son los métodos inductivos y deductivos.

La población estudiada del Área Económicas Financieras y Administrativas de la Universidad Pública de El Alto son las Carreras de: Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresa, no se está tomando en estudio las Carreras de Hotelera, Gastronomía y Turismo, Comercio y Relaciones Internacionales debido a que sus objetivos, la misión y visión son diferentes y tienen sus propias especiales.

Resultados, de acuerdo a la investigación que se realizó por medios de encuestas, del 100% de la población encuestada solamente el 7,08% de las mujeres trabajan en las entidades financieras de la ciudad de El Alto, por lo cual se observa que aún está latente la discriminación la cual se relaciona con la no inserción laboral de las misma a las entidades bancarias de la ciudad de El Alto.

## ABSTRACT

In the city of El Alto, in recent years, the labor insertion of women has been increasing. 46,616 women between the ages of 15 and 50 are engaged in commerce (mainly informal), which is due to more opportunities for women access studies and training, there are more women who graduate from universities, the bad thing is that it does not translate into better jobs and salaries compared to men, according to a study released by the UN labor discrimination against women persists and discrimination also It is where you study, where you obtained your professional degree. The objective of this research is to determine the relationship that exists between discrimination and labor insertion of university students from the Economic, Financial and Administrative Area of the Public University of El Alto in the financial entities of the city of El Alto. The data was obtained through the application of observation and survey on the characteristics, if they carry out their profession, where they work, if discrimination influences banking entities not to hire university women, graduates, graduates and the effects or consequences of unemployment. Methods, a qualitative and descriptive study was developed, the methods used in this research work are inductive and deductive methods.

The studied population of the Economic, Financial and Administrative Area of the Public University of El Alto are the Careers of: Economics, Public Accounting and Business Administration, the Careers of Hotel Management, Gastronomy and Tourism, Commerce and International Relations are not being studied due to because their objectives, mission and vision are different and have their own specials.

Results, according to the investigation that was carried out through surveys, of the 100% of the population surveyed, only 7.08% of the women work in the financial entities of the city of El Alto, for which it is observed that there are still discrimination is latent, which is related to the non-employment of the same to the banking entities of the city of El Alto.

## CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

La Universidad Pública de El Alto (U.P.E.A.), es una institución que cumple con tres grandes propósitos: formar profesionales altamente calificados para contribuir al desarrollo social, investigar sobre los grandes temas y problemas que interesan a la sociedad y al país, aportando a la construcción del saber universal y brindar un servicio permanente de proyección a la sociedad ofreciendo lo mejor de sus conocimientos a la solución de los problemas del entorno. Es precisamente a través de estas concepciones que se crea la Carrera de Economía con su labor de proyección social que contribuye al planteamiento de alternativas de solución respecto a las demandas del sector empresarial y productivo de la ciudad de El Alto, en el departamento de La Paz y del país.

El presente trabajo de investigación “Inserción Laboral de las Mujeres Universitarias del Área Económicas Financieras y Administrativas de la Universidad Pública de El Alto en las Entidades Financieras de la Ciudad De El Alto”, muestra la participación de las mujeres universitarias que están cursando el último año, aquellas que culminaron y las tituladas de las carreras económicas financieras y administrativas de la Universidad Pública de El Alto dentro del ámbito laboral específicamente en las entidades financieras, “siendo que esta población aun cuenta con condiciones precarias en el desarrollo de equidad en fuentes laborales”. (CEPAL, 2021).

Durante los últimos años la inserción laboral de mujeres fue en aumento, por lo que obedece a más oportunidades para que la mujer acceda a estudios y capacitaciones, sin embargo, valores tradicionales dentro de la ciudad de El Alto, como el cuidado de los hijos recae en las mujeres o que se las recluye en el espacio doméstico, son limitantes para que puedan adentrarse en el ámbito laboral financiero, otro de los factores a tomar en cuenta son las características de formación, principalmente profesional. (Urquide, Tejerina, Raphael, & Durand, 2020)

## 1.1 EL PROBLEMA

La mayor incorporación de la mujer al mundo del trabajo en las últimas décadas no ha ido de la mano de una disminución de las brechas salariales y de calidad de los empleos en América Latina, según un estudio difundido persiste la discriminación laboral de las mujeres en América Latina. (Urquide, Tejerina, Raphael, & Durand, 2020)

"A pesar de la masiva incorporación femenina a la fuerza de trabajo en las últimas décadas en el continente, persisten las brechas de género y el trabajo precario sigue siendo principalmente femenino", indica el informe, realizado por cinco agencias de Naciones Unidas. (Mujeresenigualdad, 2021)

Las desigualdades son consecuencia directa de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad, basadas en prejuicios y discriminaciones. (Mujeresenigualdad, 2021)

La pobreza lleva a la discriminación y a la desigualdad. La CIDH, que forma parte del sistema de la Organización de Estados Americanos (OEA), asegura que la discriminación contra las mujeres en la región se sigue reflejando "en el mercado de trabajo, su acceso limitado a la seguridad social, las altas tasas de analfabetismo de mujeres y niñas en comparación con los hombres, la grave situación de pobreza y exclusión social que las afecta, y las reducidas oportunidades de participación existentes para mujeres indígenas y afrodescendientes". (Gonzalez Rivas, 2020)

La CIDH reconoce que ha habido avances: hay más mujeres que se titulan en las universidades. La mala noticia es que ese éxito no se traduce en mejores empleos y salarios comparados con los hombres. Ya lo había advertido la ONU: el desempleo femenino y la proporción de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad siguen siendo sistemáticamente superiores a los de los hombres e incluso en algunos países se han incrementado. (Gonzalez Rivas, 2020).

Bolivia no es excepción, la violencia doméstica, así como las oportunidades laborales limitadas y menores ingresos son ejemplos de la discriminación que siguen enfrentando las mujeres en el país, Bolivia tiene el índice más alto de violencia física o sexual contra las mujeres en toda la región, con un 74.7% de mujeres de 15 años o más que sufrieron este tipo de violencia alguna vez en sus vidas. (Urquide, Tejerina, Raphael, & Durand, 2020)

En el ámbito laboral, la brecha de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres en Bolivia es de 26% a favor de los hombres. Esta diferencia se explica debido a las responsabilidades en quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos. La tasa de desempleo de las mujeres en el área urbana (6.01%) es el doble que la de los hombres (3.28%). La segregación ocupacional por género, entendida como una mayor participación de las mujeres en ciertas ocupaciones (particularmente aquellas con menores ingresos) es una característica común en Bolivia. (Urquide, Tejerina, Raphael, & Durand, 2020)

En La ciudad de El Alto uno de los principales motores es el trabajo comercial informal, caracterizado por un trabajo de subsistencia, precarizado en miles de mujeres que día a día desempeñan su trabajo en las calles de la urbe alteña, el 32.9% de la población son trabajadores y trabajadoras de servicios y vendedores, es decir, que 46.616 mujeres de 15 a 50 años de edades se dedican a la actividad del comercio (principalmente informal).

La mayoría de familias en la ciudad de El Alto carecen de ingresos fijos, por lo que gran parte de la población se dedica al trabajo informal, insertados en negocios y emprendimientos individuales o familiares en situaciones de precariedad, aunque también se hace visible la conformación de una nueva y pequeña clase media de comerciantes, además de profesionales alteños (en su mayoría primeras generaciones de profesionales) que cada vez tiene mayor presencia en esta urbe.

En la ciudad de El Alto durante los últimos años la inserción laboral de mujeres fue en aumento, por lo que obedece a más oportunidades para que la mujer acceda a estudios y

capacitaciones, sin embargo, en su gran mayoría las mujeres son cabezas de hogar y quienes deben conciliar con el trabajo de cuidado y con el trabajo productivo para la sobrevivencia de sus familias, son limitantes para que puedan adentrarse en el ámbito laboral financiero, otro de los factores a tomar en cuenta son las características de formación, principalmente profesional.

La discriminación a la mujer en la ciudad de El Alto va incrementando debido a los sucesos que van viviendo por diferencias económicas, culturales, raciales, idiomáticas, entre otras.

En la actualidad se va arrastrando la discriminación y la desconfianza de las entidades financieras de la ciudad del El Alto hacia las mujeres universitarias que están cursando el último año, aquellas que culminaron y las tituladas de las Carreras Económicas, Financieras y Administrativas pertenecientes a la Universidad Pública de El Alto, según encuestas que se realizó (véase capítulo IV).

La población que se está estudiando del área Económicas Financieras y Administrativas de la Universidad Pública de El Alto son las Carreras de: Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresa y no se está tomando en estudio las Carreras de Hotelera, Gastronomía y Turismo, Comercio y Relaciones Internacionales debido a que los objetivos visión son diferentes y tienen sus propias especiales.

Si se sigue arrastrando la discriminación y la desconfianza por parte de las entidades financieras causaran a las universitarias, desmotivación, baja autoestima y en muchos casos la deserción universitaria.

### **1.1.1 Formulación del Problema**

**¿Cuál es la relación que existe entre la discriminación y la inserción laboral de las mujeres del área económicas financieras y administrativa de la Universidad Pública de El Alto en las entidades financiera de la ciudad de El Alto?**

### **1.1.2 Delimitación Social**

La investigación se realiza a las mujeres universitarias que están cursando el último año, aquellas que hayan culminado y las tituladas de las Carreras de: Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad Pública de El Alto a partir del año 2019 a febrero de 2022.

## **1.2 EL OBJETIVO DE LA INVESTIGACION**

### **1.2.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la discriminación y la inserción laboral de las mujeres de las Carreras de: Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresa de la Universidad Pública de El Alto en las entidades financieras de la ciudad de El Alto.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Conocer distintas limitaciones de las mujeres universitarias de las Carreras de: Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresa que buscan trabajar en una entidad financiera.
- Indagar políticas, leyes que apoyen a la inserción laboral de mujeres universitarias alteñas en las entidades financieras de la ciudad de El Alto.
- Aumentar la motivación universitaria a las mujeres alteñas para que puedan acceder a cargos jerárquicos en entidades financieras.
- Presentar un panorama general de la situación reciente de las mujeres universitarias de las Carreras de: Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresa de la UPEA y más en términos de participación en las entidades financieras.

## **1.3 LA HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION**

Existe relación entre la discriminación y la inserción laboral de las mujeres del área económicas financieras y administrativas de la Universidad Pública de El Alto en las entidades financieras de la ciudad de El Alto.

#### 1.4 LA JUSTIFICACION

El presente trabajo de investigación servirá para indagar los niveles de contratación de las mujeres universitarias en las entidades financieras de la ciudad de El Alto, comprobar si existe la desconfianza y algún grado de discriminar para no contratar a las mujeres universitarias de las carreras económicas financieras y administrativas de la Universidad Pública de El Alto.

Servirá de información para hacer conocer las limitantes que tienen las mujeres universitarias de las carreras de Carreras de: Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad Pública de El Alto, ante la búsqueda de un puesto de trabajo en entidades financieras de la ciudad de El Alto.

Por otro lado, se busca llegar a tomar las acciones necesarias para poder integrar al ámbito laboral financiero, el cual puede ser impulsado tras obtener soluciones a las limitaciones, como ser: mayor capacitación respecto a la educación, formación pre – profesional, motivación, etc.

Los resultados que se lleguen a obtener nos permitirán conocer la capacidad de las mujeres alteñas para poder acceder a cargos, ya sean básicos o jerárquicos dentro de las entidades financieras y así demostrar que se tiene un alto nivel de capacidad tanto intelectual como laboral para poder desempeñar dichos cargos.

**CAPITULO II: MARCO TEORICO****2.1 MENCIÓN DE OTROS ESTUDIOS RELATIVOS AL TEMA**

Respecto a la mención de otros estudios relativos al tema no hay una aproximación clara debido a que es un tema que no se ha abordado específicamente en el área descrita en el título del presente tema de investigación. Sin embargo, realizando una revisión se encontró:

Las explicaciones sobre las dificultades de inserción de las mujeres en trabajos calificados y en condiciones de equidad introducen factores asociados a las relaciones sociales de género. La segmentación del mercado de trabajo por género, la ausencia de las mujeres en determinadas ocupaciones y puestos de mayor jerarquía y responsabilidad, o las brechas salariales entre hombres y mujeres, son explicadas por una combinación de factores previo ingreso al mercado, que se da en la familia, la escuela, la comunidad, y luego también en el mismo mercado de trabajo. (Farah, Sánchez, & Wanderley, 2009, pág. 17).

Desde el lado de la oferta, también se nota el menor acceso de las mujeres en relación a los hombres a la educación media, la formación profesional y capacitación, y una participación sesgada a áreas formativas “tradicionalmente femeninas” (corte y confección, gastronomía, belleza, administración y manualidades), lo que incrementa la probabilidad de inserción en actividades artesanales y domésticas, con niveles más bajos de ingreso. Las restricciones de oferta de mano de obra femenina son otro tema importante que constituye un problema circular que involucra tanto un problema de oferta como de demanda de trabajo femenino. Mientras menos mujeres estén trabajando en ocupaciones tradicionalmente masculinas y ocupando cargos de jerarquía y autoridad, más lento serán los cambios de mentalidad de los empleadores y técnicos en el mercado de trabajo. Por otro lado, mientras persistan los obstáculos a la inserción en el mercado

de trabajo para las mujeres, menos incentivo tendrán para formarse y capacitarse en las ocupaciones tradicionalmente masculinas. (Farah et al., 2009, pág. 17).

Uno de los principales factores, por el lado de la demanda de trabajo, que determina las diferencias en las oportunidades de contratación, promoción y remuneración de las mujeres en el sector formal es la denominada discriminación estadística que se constituye y reproduce debido a prejuicios acerca de la productividad individual de los(as) aspirantes a cargos. Se verifica que las decisiones de contratación y promoción se basan en criterios acerca del sexo del candidato según el tipo de trabajo tanto en el sector público como privado formal (Farah et al., 2009, pág. 17).

Pese al incremento de la participación de las mujeres en actividades generadoras de ingreso, ellas todavía participan en menor proporción que los varones en el mercado de trabajo. En 2006, el 67% de los varones en edad de trabajar eran parte de la PEA en contraposición al 52% de las mujeres. Esto significa que 48% de las mujeres ocupadas en actividades de cuidado no remuneradas (principalmente como amas de casa) fueron clasificadas como población económicamente inactiva (PEI), Ese año, invisibilizando su contribución económica y social. Este es un problema ampliamente denunciado en la literatura feminista y de género (Farah et al., 2009, pág. 25).

En el Estado Plurinacional de Bolivia, las mujeres ocupadas tienen niveles de instrucción inferiores al de los varones. Como se observa en el cuadro 3, un porcentaje importante de mujeres trabajadoras no tiene ningún nivel de instrucción (16,1%) o solo primaria (48,2%) en comparación con los varones (4,3 % y 50,2%, respectivamente). Un porcentaje más alto de la PEA masculina (28,9%) contaba con nivel secundario, en comparación con el 19,9% de la PEA femenina. Por otro lado, el 15,2% de las

trabajadoras mujeres tienen nivel de educación superior, casi la misma proporción que los trabajadores varones (16,4%) (Farah et al., 2009, pág. 26).

**CUADRO 3**  
**POBLACIÓN OCUPADA POR ZONAS SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN, 2005**

	Total			Urbano			Rural		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ninguno	4,3	16,1	9,6	1,5	7,2	4,0	8,1	27,5	17,0
Primaria	50,2	48,2	49,3	33,1	39,0	36,0	73,2	60,1	67,2
Secundaria	28,9	19,9	24,9	39,2	27,7	34,1	14,7	10,0	12,5
Superior	16,4	15,2	15,9	25,9	25,3	25,4	3,9	2,4	3,2
Otros	0,2	0,5	0,3	0,3	0,8	0,5	0,1	0,1	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en MECOVI, 2005.

Por tanto, la discriminación salarial y ocupacional de las mujeres se explica por la escasa incorporación de las mismas en el mercado de trabajo, en el cual los salarios son menores y las dificultades de ascenso laboral son más notorias. Las mujeres generalmente no ocupan los puestos que ofrecen la oportunidad de ejercer el poder, en cuyos niveles más elevados suponen una representación minoritaria, las que logran acceder a puestos de trabajo que implican poder de decisión no pueden ejercer el mismo nivel de autoridad que ejercen los hombres. (Delgado Patzi, 2017, pág. 48).

En la lucha contra la discriminación en el mundo del trabajo se han dado progresos, pero continúa siendo significativa y persistente la desigualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, lo que implica considerar que todo aprendizaje es social y que el desarrollo de competencias laborales está mediatizado por nuestra socialización como hombres o mujeres. (Delgado Patzi, 2017, pág. 49).

## 2.2 MENCIÓN DE LOS PUNTOS DE VISTA DE OTROS INVESTIGADORES

No existe mención de otros investigadores respecto al tema de investigación, sin embargo, se hará referencia sobre la discriminación y el mercado laboral de las mujeres.

## **2.2.1 TIPOS DE DISCRIMINACION**

De acuerdo con la definición de discriminación que hemos propuesto, esta puede clasificarse en varios tipos:

### **2.2.1.1 Discriminación Salarial**

Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

### **2.2.1.2 Discriminación en el Empleo**

Se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad. Adicionalmente son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones. Por otra parte, muchas mujeres son contratadas como temporales, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo.

### **2.2.1.3 Discriminación Ocupacional**

Significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

### **2.2.1.4 Discriminación en la Adquisición de Capital Humano**

Se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. En

este tipo de discriminación han jugado un papel importante las tradiciones sociales, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos dan prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres. De esta forma se genera un círculo vicioso en el que al verse reducidas dichas tasas de retorno, se disminuye también la inversión en capital humano y con esta, el grado de calificación de la mujer, lo que la coloca en una posición desfavorable en el mercado laboral al cual entra a competir con un grupo mejor capacitado; por esta razón incluso los empresarios que no tienen el propósito explícito de discriminar, terminan haciéndolo al inclinarse por la contratación de mano de obra masculina.

## **2.2.2 TEORIAS DE DISCRIMINACION EN EL MERCADO LABORAL**

Aunque existe una multitud de causas que inciden en la presencia de discriminación como la tradición, que hace que determinadas actividades se consideren más típicamente femeninas que otras, la preferencia de las propias mujeres, las opiniones y prejuicios de los empresarios, la tecnología y la productividad, no todas se prestan para un examen objetivo y en términos cuantitativos; sin embargo, los economistas han desarrollado teorías para tratar de explicar los tratos diferenciales entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad. La primera de estas teorías se fundamenta en un mercado de trabajo monopsónico, llamado también “Modelo del poder de mercado”. Uno de los trabajos pioneros realizados bajo esta corriente fue el de Joan Robinson (publicado inicialmente en 1933, y en 1965 se reimprime una segunda edición con algunas modificaciones y adiciones) denominado *The Economics of imperfect competition*. La premisa de este modelo es que “un solo comprador, un

monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios”.

Según Robinson, el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos. De esta forma, mediante la discriminación salarial el empresario maximiza sus beneficios. El supuesto sobre la elasticidad se fundamenta básicamente en dos razones: la primera de ellas consiste en que muchas mujeres tienen mayor inmovilidad que los hombres, tanto geográfica como ocupacionalmente. Así, podría darse el caso en el que una mujer rechace un empleo debido a que este implica su desplazamiento hacia un lugar distinto al que se encuentra su familia (esposo, hijos). Igualmente, dados los sesgos de género en el mercado laboral que surgen por los estereotipos asociados a las distintas actividades, el acceso de la mujer a muchos empleos es limitado, lo cual reduce su campo de maniobra y lógicamente sus posibilidades. En consecuencia, su capacidad de respuesta ante cambios en los salarios es menor que la del hombre y finalmente esto se traduce en un salario mayor para los hombres, aunque los dos grupos tengan la misma productividad. La segunda razón de una curva de oferta menos elástica de las mujeres tiene relación con la sindicalización. Existe evidencia de que los hombres tienen mayor probabilidad de pertenecer a un sindicato. Por lo tanto, al no estar afiliadas las mujeres a alguno su poder de negociación es menor y el empresario monopsonista puede explotarlas más fácilmente, generando significativas brechas salariales entre hombres y mujeres.

Según este modelo, para el empresario es provechoso discriminar en el sentido de que su conducta le representa mayores beneficios. Además, suponiendo que hay competencia en el mercado de productos, la empresa que no ejerza la discriminación tendrá unos costos de producción superiores a los que si la practican y terminarían saliendo del mercado. Otra implicación de este modelo es que la libre acción de las fuerzas del mercado no haría desaparecer el fenómeno, sino que por el contrario hay incentivos para su persistencia. Esto sugiere que el gobierno debe participar activamente en la formulación de políticas para el logro de un mercado laboral más competitivo y eficiente, en el que el trabajo de la mujer sea igualmente reconocido al del hombre.

A pesar de que posteriores estudios han apoyado esta teoría [Madden (1973), Ferber, Loeb y Lowry (1976), y Booton y Lane (1985), aunque estos dos últimos sólo encontraron evidencia para mercados laborales particulares], la opinión ahora parece ser que este modelo no explica mucho de la brecha salarial entre géneros. La crítica fundamental al modelo del monopsonio parte del supuesto de la elasticidad de la oferta de trabajo femenino menor que la masculina; distintos estudios aplicados en su mayoría a países desarrollados, entre estos el de Killinsworth (1983) en su libro Labor Supply, han arrojado resultados en los que se encuentra una alta sensibilidad de la mujer ante cambios en los salarios, incluso mayor a la de los hombres. Muchas mujeres al experimentar reducciones en sus salarios pueden verse motivadas a desplazarse del mercado laboral hacia actividades del hogar, aunque estas últimas no estén relacionadas con ningún tipo de remuneración monetaria. El costo de oportunidad de permanecer en el mercado podría ser mayor si se tiene en cuenta por ejemplo la contratación de empleadas de servicio y de niñeras o guarderías, entre otros. Otro punto bastante cuestionado sobre este modelo es la existencia de un mercado de trabajo agregado de tipo monopsonístico. Sobre este punto, Jane Humphries (1995) afirma en The Economics of Equal Opportunities que el modelo clásico de monopsonio puro no parece tener mucha aplicación empírica. Adicionalmente, Blau,

Ferber y Winkler (1998) encuentran que la explicación de monopsonio es más aplicable a ocupaciones y mercados laborales específicos.

Sin embargo, recientes estudios han retomado el concepto de monopsonio. Manning (1994) y Burdett y Mortensen (1998) han establecido la idea de que cada firma o establecimiento enfrenta su propia curva de oferta laboral individual. Se apoyan en la idea de que cuando un trabajador renuncia, este tiene que ser reemplazado por una nueva contratación. Pero mientras más alto el salario, el número de renunciaciones es menor y es más fácil atraer nuevos trabajadores. De esta forma surge la idea de una curva de oferta laboral específica para cada empleador partiendo de las dinámicas de renunciaciones y nuevas contrataciones. También el trabajo de William Boal y Michael Ramson (1997), *Monopsony in the Labor Market* se refiere a cualquier modelo donde las firmas individuales se enfrentan a curvas de oferta laboral con pendiente positiva. Además, consideran la existencia de oligopsonio y hacen una revisión de los modelos de colusión, sin embargo, los resultados son los mismos a los del modelo básico de monopsonio si se tiene en cuenta que la unión de varias empresas para sacar el mayor provecho es equivalente a un solo comprador. Introducen también el concepto de Tasa de Explotación, ya que la empresa gana más de lo que está pagando a los trabajadores. Se encuentra por último el estudio realizado por Barth y Dale-Olsen (1999), quienes hacen el primer intento de estimar las elasticidades de oferta laboral específicas de cada género que enfrenta cada empresa. Su análisis muestra que incluso en una situación de varios empleadores, la oferta laboral de cualquier empresa es sensible al nivel salarial de esta misma, lo que produce diferencias en las elasticidades de oferta laboral que enfrenta cada empleador. Concluyen también que al estudiar las tasas de cambio de personal y de renunciaciones para hombres y mujeres separadamente, son los hombres quienes presentan una mayor sensibilidad a la prima salarial de la empresa específica; lo que puede incentivar a los empleadores a ejercer la política de discriminación monopsonística. La segunda de las teorías de discriminación en el mercado laboral fue expuesta por Gary Becker en "The

Economics of Discrimination”, publicado en 1957, en el que plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, y se le conoce como el “Modelo del gusto por la discriminación”. Según este, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio. El trabajador discriminado sólo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de coste psíquico que se traduce en lo que él llama un coeficiente de discriminación ( $d$ ), el cual puede cuantificarse, siendo la suma de su salario ( $w$ ) y la de este coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado ( $w + d$ ). Cuanto mayor sea la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación. Becker desarrolló dos versiones de discriminación ejercida por parte de los empleadores. La primera de estas, asumía que todos los empleadores tenían los mismos prejuicios, de manera que la baja demanda por el grupo de trabajadores discriminados situaba su salario en el nivel ( $w - d$ ). Así, los trabajadores no discriminados ocasionan unos costos laborales más altos. Dado que el modelo trabaja con un mercado de productos altamente competitivo (precios uniformes), el diferencial que se genera por los mayores costos laborales es compensado por el diferencial de los beneficios psíquicos, logrando de esta forma el equilibrio. Otros analistas añadieron modificaciones que le dieron realismo a este modelo, sin negar el diferencial de equilibrio en favor del grupo no discriminado de Becker: Arrow (1972) se basó en el supuesto de que el gusto por discriminación de los empleadores dependía de la composición laboral de la empresa. Marshall (1974), y Thurow (1975) sugirieron, por su parte, que la “aversión” hacia cierta clase de trabajadores podía depender de una “distancia social” y no de una “distancia física”. La segunda versión del modelo de Becker permite una variación en los gustos de los empleadores, lo que implica que aquellos con menos prejuicios contratarán la totalidad de los trabajadores discriminados. Glen G. Cain en su capítulo dedicado a la discriminación laboral en

el Handbook of Labor Economics, hace dos extensiones de esta versión, que tienden a eliminar enteramente la discriminación en el mercado laboral. La primera es que el menor valor del coeficiente de discriminación ( $d$ ) determina el diferencial salarial del mercado. El empleador con dicho coeficiente tiene, por lo tanto, unos costos laborales menores y a la vez evita los costos psíquicos; puede incrementar sus beneficios totales bajando precios y contratando más trabajadores discriminados. En segundo lugar, podría darse el caso en que algunos empleadores no tuvieran prejuicios, o incluso que un miembro del grupo discriminado llegara a 10 convertirse en empleador. Si esto sucediera, el coeficiente ( $d$ ) sería cero, lo que implicaría la ausencia del fenómeno. Según esto, y teniendo en cuenta que el modelo supone un mercado competitivo, los empresarios que continúen ejerciendo sus prejuicios y pagando salarios más elevados, terminarán viéndose obligados a salir del mercado. Sin embargo, años más tarde Becker en un artículo para la International Encyclopedia of Social Sciences no llega a esta conclusión y afirma que el fenómeno no se ha eliminado y que incluso en ocasiones ha aumentado, en economías competitivas. Una tercera teoría de discriminación es la “Discriminación estadística”. Con esta teoría están asociados Edmund Phelps (1972) y Dennis Aigner y Glen Cain (1977), con sus trabajos *The Statistical Theory of Racism and Sexism* y *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*, respectivamente. La idea general es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales. La razón de esto es que la información es imperfecta: la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es (o se cree que es) relativamente completa, y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc. Aunque es posible que se equivoque algunas veces, está seguro de que el promedio de las veces está tomando la decisión correcta. En este sentido se puede decir que paga un coeficiente de

discriminación equivalente al del modelo de Becker, que se desprende de la productividad promedio de cada grupo. Pero en general, el empresario sale beneficiado ya que la recolección de información más específica le resultaría muy costosa, mientras que tomar en consideración la característica promedio observada del grupo es más barato e implica un riesgo menor en el momento de seleccionar un trabajador, lo que de todas formas implica para él cierto grado de incertidumbre. Aigner y Cain formularon una función de utilidad del empleador en la que incluyeron la aversión al riesgo, y racionalizaron un salario promedio menor para los trabajadores discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada. Más adelante, Rothschild y Stiglitz (1982) sugieren una racionalización más convincente, especificando una función de producción que depende directamente de la forma como encaja la productividad de un trabajador con el trabajo que le es asignado.

La discriminación basada en información imperfecta debería probar ser un fenómeno temporal. Una vez contratados los individuos cuyos jefes esperan un bajo nivel de productividad, tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y al probar que son tan productivos como los mejor pagados, los empresarios deben eliminar la brecha salarial o se enfrentaran a las correspondientes sanciones que impone el mercado: la salida de este. El empresario debe combinar, por lo tanto, la información disponible con las señales que envían los trabajadores al mercado. No obstante, la discriminación puede persistir ya que no todos los trabajadores tienen los medios para transmitir dichas señales al mercado ó para hacer notar su desempeño sobresaliente frente a los demás miembros del grupo al cual pertenecen. Sobre este punto, Cain se hace el cuestionamiento de si la menor remuneración a un grupo constituye, entonces, una discriminación hacia este por tener menos información disponible en el mercado laboral, y sugiere que el mejoramiento en la transmisión de dicha información puede ser un bien público, dada la importancia de la participación del gobierno en la educación, entrenamiento y certificación de los trabajadores. Otra forma de asegurar una mayor información, es que los trabajadores

ofrezcan un período de prueba a cambio de un bajo salario, que sería compensado por posteriores ingresos altos. Esta alternativa proviene del modelo desarrollado por Spence (1973), el cual hay un ofrecimiento de un período de prueba por parte de los trabajadores, quienes, basados en el conocimiento propio de sus habilidades, deciden invertir en la difusión de la información sobre su productividad en el mercado si el pago extra que obtienen justifica los costos generados por dicha inversión. Sugiere que los trabajadores pueden utilizar también este conocimiento para ofrecerse a trabajar durante un período de prueba. Según Cain, esa “justificación” no involucra necesariamente una optimización y, por lo tanto, no asegura un equilibrio óptimo; habría una tendencia a invertir mucho en esa “señalización”. En este modelo la discriminación es eliminada si el costo del período de prueba para los trabajadores discriminados es menor que el costo de enviar señales de los no discriminados. 12 Posteriormente, Lundberg y Startz (1983) utilizan elementos tanto del modelo de Phelps (indicadores inciertos) como del de Spence (señalización). Derivaron una falla del mercado en inversión en información, sólo que a diferencia de Spence, esta es muy baja: los empleadores invierten poco en vez de un monto significativo en una mayor información porque saben que esta no es una medida perfecta de la productividad de un trabajador. Su conclusión es que todos los beneficios provienen de un mejoramiento en la productividad, mientras que para Spence provienen solamente de la “señalización”. La crítica a los dos modelos es que los empleadores podrían reducir su incertidumbre acerca de la productividad de los trabajadores a un bajo costo, mediante la observación de su desempeño en el trabajo. Cain dice también, no haber encontrado las contrapartes empíricas de estos modelos para que sean convincentes. La discriminación contra la mujer es un caso representativo de esta teoría. Generalmente se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación, el cual, si se tiene en cuenta la relación directa entre educación y productividad, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece. La educación está asociada también con el control de la fecundidad y considerando que el

cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, se asume que hay una mayor tendencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres. La última teoría, relacionada en cierta forma con la discriminación estadística, consiste en el “Modelo de la concentración: La segregación ocupacional”. De acuerdo con esta, existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones. Una explicación de esto es que los empresarios notan cierto desagrado o incompatibilidad entre los distintos grupos de trabajadores, lo que los induce a apartarlos o segregarlos en distintas actividades, en busca de una mayor productividad y mayores beneficios. Adicionalmente, algunos empresarios, con razón o sin ella, consideran que ciertos grupos tienen una productividad menor que la de otros. La conclusión básica de esta teoría (aplicándola a la discriminación por género), es que los hombres reciben unos salarios mayores a costa de las mujeres, como consecuencia del limitado campo de acción del que estas últimas disponen, ya que esto hace que su oferta laboral exceda la demanda. Es importante notar que la mujer aquí no está siendo explotada porque su remuneración es igual al aporte que hace a la producción. Si la discriminación desapareciera, las mujeres podrían desplazarse a otras ocupaciones y, suponiendo que este cambio no implicara costos, resultarían beneficiadas al poder acceder a actividades mejor remuneradas. Aunque los hombres pueden ver reducidos sus salarios en alguna medida, la sociedad en su conjunto mejorara su situación al haber mayor equidad y la economía contará con un mercado laboral más eficiente. Para saber el porcentaje de fuerza laboral femenina que debe efectuar dicho desplazamiento con el fin de lograr ubicarse entre las ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres, se desarrolló dentro de esta teoría un Índice de segregación, que puede tomar valores entre 0 y 1 y entre más alto su valor, mayor es el grado de segregación ocupacional. Hay evidencia suficiente que muestra que la demanda laboral es selectiva por sexo: muchos sectores priorizan la mano de obra masculina, mientras que en otros las mujeres adquieren ventajas

comparativas. Esto se puede observar fácilmente al ver la distribución de la mano de obra femenina en las distintas actividades económicas, normalmente se presenta una gran concentración en el sector de servicios, seguido por el comercio y en menor medida en la industria.

### **2.2.3 LOS JOVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO**

Los jóvenes, al pasar de la inactividad a la actividad económica, encuentran barreras a la entrada en el mercado de trabajo, algunas veces por su falta de experiencia y por su corta edad y, en otras ocasiones por la visión que tienen los empresarios sobre lo que implicaría la contratación de personas de esa edad, lo cual puede llevar a que los jóvenes permanezcan desempleados por largos periodos o tengan que ocuparse en trabajos de baja calidad. Así, la discriminación hacia los jóvenes podría reflejarse en aspectos tales como las altas tasas de desempleo que padecen, la baja calidad del empleo que consiguen, los bajos ingresos que perciben en esos trabajos y la difícil entrada a los mecanismos que aumentan la productividad potencial tales como la capacitación y experiencia, en especial en los jóvenes pertenecientes a las familias más pobres.

#### **2.2.3.1 Inserción en el Mercado Laboral**

En varios países latinoamericanos se ha encontrado que “la inserción ocupacional de los jóvenes resulta particularmente crítica, en especial en el caso de los niveles educativos más bajos y/o de sectores de pobreza”. Cambios estructurales como la globalización y la apertura económica han incidido en la agudización de la segmentación del mercado laboral, el empobrecimiento de las condiciones de trabajo y el desempleo, son factores que afectan en gran medida a los jóvenes. La desocupación de los jóvenes ha sido un fenómeno importante desde principios de los ochenta y se ha incrementado en los últimos años, lo cual “refleja la mayor estrechez de las oportunidades laborales dirigidas a los jóvenes”. A su vez, este incremento ha afectado más a las mujeres, que en muchos casos cuando logran ocuparse, se ven perjudicadas

por el horario y ubicación geográfica del trabajo, ya que tienen que distribuir su tiempo entre los roles productivo y reproductivo. Por ejemplo, según Claudia Jacinto, las principales tendencias de inserción laboral de los jóvenes en Argentina muestran: primero, que se han establecido requisitos de escolaridad más altos (como mínimo, escolaridad secundaria completa) en empleos que antes requerían niveles escolares inferiores. Segundo, que han aumentado las condiciones precarias de contratación y empleo para los jóvenes y, tercero, que existen criterios de selección que exigen ciertas características personales como responsabilidad, autonomía, adaptación a los cambios, predisposición al aprendizaje permanente, entre otras. Todas estas características son aplicables al caso colombiano. Lo anterior debe sumarse a la necesidad actual de los jóvenes por tener acceso a los canales que facilitan encontrar un trabajo, ya sea con amigos, parientes, o en general a una red de relaciones sociales. Este punto es tratado también por Jaime Tenjo (1990), quien enfatiza en que las oportunidades y las conexiones de los individuos influyen sobre la probabilidad de pasar por largos periodos de desempleo. En este sentido, la riqueza disminuye la probabilidad de desempleo de los individuos si es asociada a las mejores oportunidades con las que se cuenta; esto es denominado por el autor como “efecto oportunidad de la riqueza”. Por lo tanto, “la información sobre los empleos y el acceso a los empleadores depende del acceso que el individuo tenga a redes de amigos, parientes, conocidos y “conexiones” (palancas, como se dice en Colombia)”. Los individuos de familias ricas tienen mayor acceso a estas redes que los de familias pobres, “porque su educación los pone en contacto con quienes toman las decisiones”.

### **2.2.3.2 Jóvenes en estado de “Moratoria”**

Por otra parte, estudios internacionales sobre el mercado de trabajo juvenil encuentran que muchos jóvenes se ocupan en trabajos del sector secundario de la economía y que las cifras de desempleo juvenil son elevadas. Dentro de estos estudios se puede contar el de Osterman (1983), quien afirma que eso se debe a que “encontrar empleo cuando uno nunca ha trabajado,

o cuando ha estado fuera de la población activa durante un tiempo, es lento”. Afirma también, que para entender el proceso de entrada de los jóvenes al mercado de trabajo, es necesaria una mayor disponibilidad de datos estructurados sobre la información laboral de los jóvenes de los que se pueden encontrar en las fuentes convencionales, y con base en entrevistas encuentra que, luego de la salida del colegio, los jóvenes entran en una etapa de moratoria, en la que se caracterizan por “no contar con las condiciones psicológicas que les permita ser empleados estables y fiables a jornada completa”. Cambian con frecuencia de empleo y ven el trabajo como un instrumento para conseguir dinero que gastarán en otras actividades. En otras palabras, “tienen unos vínculos débiles con la fuerza de trabajo”. El período de moratoria culmina en la mayoría a los veinte años, edad a la que comienzan a “echar raíces” por la perspectiva de salarios más altos y de tasas de desempleo más bajas. Además existe la presión del proceso de maduración que los conduce a asentarse.

Osterman plantea que es difícil que las empresas del sector primario se arriesguen a invertir recursos de formación en jóvenes con actitudes de moratoria; y prefieren, por lo tanto, contratar empleados que ya cuenten con alguna experiencia en el mercado laboral. Las empresas primarias, que ofrecen salarios más altos, empleos más estables, con seguridad social y posibilidades de ascenso, son las que más invierten en formación, por consiguiente, si un joven pasa el periodo de prueba es muy posible que se quede por un largo tiempo, pues la compañía ha hecho una inversión en su capacitación. “Normalmente, son empresas grandes con mercados internos de trabajo muy articulados”. En lo que más se fijan estas empresas durante el proceso de contratación, es en la actitud de los jóvenes y su capacidad de adaptación a los trabajos que existen en la compañía. Finalmente, Osterman asevera que un factor que contribuye a la formación del mercado de trabajo juvenil, es la “renuencia de las empresas primarias a contratarlos (...) porque les fuerza a ir al sector secundario, donde se refuerzan sus tendencias naturales hacia la conducta inestable”. Según sus observaciones, lo que determina la no entrada

a esas empresas es la creencia de que los jóvenes son potencialmente inestables y no la falta de cualificaciones que poseen, ya que la mayoría de las veces los empleados no saben cómo realizar las tareas al ser contratados, sino que las compañías los forman después de su ingreso y luego ascienden desde dentro (mercado interno de trabajo). Esto implica que la experiencia previa no es fundamental, contradiciendo de esta forma la gran cantidad de argumentos que afirman que una causa importante del desempleo juvenil es el aumento en los requisitos de cualificaciones de entrada, mientras que las escuelas no proporcionan la calificación adecuada. Por otra parte, Martínez (1997) en su estudio sobre las razones del elevado desempleo juvenil en Chile, basado en una encuesta a empresarios, plantea que “a veces se produce una suerte de discriminación en el empleo en contra de la juventud, como consecuencia de algunos rasgos negativos en los hábitos de trabajo y la ética laboral que suelen exhibir los jóvenes, a juicio de los empleadores”. Falta de responsabilidad, inseguridad, indolencia, desmotivación para aprender, indisciplina y baja tolerancia a la autoridad, están entre esos rasgos negativos. Si esto es verdad, “el hecho de encontrar jóvenes conlleva mayores costos y riesgos para los empleadores, los cuales tratan de compensar tales inconvenientes ofreciendo salarios más bajos o condicionando el empleo a una adaptación más rápida y difícil de los jóvenes a los estándares de desempeño de la empresa” Esto hace menos atractiva la oferta de trabajo de los jóvenes llevándolos a periodos de búsqueda de empleo más prolongados. Martínez también menciona que los empresarios ven como impedimento para contratar fuerza laboral juvenil esas actitudes negativas, y no la falta de capacitación.

### **2.3 CORRIENTE O ENFOQUE ELEGIDO POR EL INVESTIGADOR**

El enfoque es social, significa un interés por el estudio de la interacción en sí misma y no solo como una expresión de las estructuras profundas de la sociedad por lo tanto se tomará el enfoque elegido en el problema de la inserción laboral de las mujeres se inclina por el lado social ya sea por la discriminación de género, discriminación por el grado de formación profesional y

capacitación en diferentes universidades, indagar los problemas que presentan las mujeres de último año, las egresadas y las tituladas por no poder trabajar en las entidades financieras donde se describen en la presente investigación.

En este caso el objeto de estudio donde se determina los principales factores que influyen la discriminación en las entidades financieras por no contratar a las mujeres de las Carreras de: Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública de la UPEA para tomar acciones inmediatas y evitar la discriminación laboral. Se recogerá los datos mediante la observación empírica, entrevista y la aplicación del cuestionario que describirá los fenómenos a través de las categorías de variables y las proposiciones teóricas que justifique los datos mediante la interpretación explicativa.

## 2.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES

La presente investigación se acude a varias fuentes:

- a) Recopilación de información bibliográfica referente al tema.
- b) Entrevistas.
- c) Encuestas.
- d) Sistema de Información Estadística (SIE) de la Universidad Pública de El Alto.
- e) Recopilar información de las carreras económica financieras y administrativas.
- f) Entidades Financieras.
- g) Análisis estadístico e interpretación de datos.

**CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO****3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación es de tipo cualitativo y descriptiva porque se utilizó para crear y responder cuestionamientos que no pueden ser medibles y se enfocan en obtener información de experiencias y percepciones de las mujeres universitarias que están cursando el último año, aquellas que culminaron sus estudios y las tituladas del área económicas financieras y administrativas de la UPEA al no poder trabajar en las entidades financieras de la ciudad de El Alto ya sea por la discriminación y la desconfianza de estas entidades.

Se utiliza la investigación descriptiva para la creación de preguntas y análisis de datos sobre el tema de la inserción laboral de las mujeres universitarias en entidades financieras y también con la investigación cualitativa nos permite la exploración directa de las universitarias y las personas que conforman las entidades financieras con preguntas abiertas y cerradas para registrar mediante grabaciones o notas escritas, como se realizó en la presente investigación.

**3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño del trabajo de investigación es cualitativo, se considera la realidad como una construcción subjetiva, en la que son posibles muchas construcciones de la misma realidad; además, en este caso el sujeto y el objeto de conocimiento son interdependientes.

Además, la investigación cualitativa permite establecer relaciones entre los datos recopilados; por otro lado, las diferentes teorías que se relacionan con fenómenos naturales, pueden comprobarse (refutarse o probarse) a través de este diseño y de los correspondientes cálculos matemáticos.

**3.2.1 Método de Investigación**

Dentro del campo de investigación se hace necesario determinar el método a ser utilizado para la obtención de resultados que logren resolver un problema. Debido a las características de

la investigación, los métodos empleados en el presente trabajo de investigación son los métodos inductivos y deductivos debido a que:

Método inductivo, en una forma de razonamiento que va de los hechos concretos y particulares para llevar a establecer principios generales. Es también definido como el proceso por el cual, a partir de situaciones de carácter particular, se llega a conclusiones de tipo general.

Método deductivo, que es un proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general, es un proceso intelectual que partiendo de un conocimiento general llega a uno de carácter particular mediante una serie de atracciones.

### **3.2.2 Fuentes y Técnica de Recolección de Información**

La recolección de información está basada fundamentalmente en la fuente de información primaria y secundaria.

#### **3.2.2.1 Fuentes Primarias**

Son la información oral o escrita que se recopila directamente por el investigador a través de relatos escritos o transmitidos por los participantes en un suceso.

Las técnicas de recopilación de esta información primaria serán las encuestas y encuestas digitales, basada en un conjunto de preguntas estructuradas del tema ordenadas secuencialmente dirigidas a las mujeres de último año, egresadas y tituladas de las carreras de: Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresas de la Universidad Pública de El Alto, para la obtención de información de uno o más hechos cuyas manifestaciones se registran y se convierten en datos.

#### **3.2.2.2 Fuentes Secundarias**

Las fuentes secundarias que se utilizaran en la presente investigación, son el resultado del trabajo de recolección y procesamiento de información, en este caso se acudirá a bibliotecas;

centros de información documental; artículos de prensa; legislación, revistas, memorias, cuadros estadísticos; publicaciones por instituciones como:

- ✓ Universidad Pública de El Alto.
- ✓ Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI).
- ✓ Entidades de Financieras
- ✓ Organización de Naciones Unidas (ONU).
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- ✓ Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Y otra documentación vinculada con el tema de investigación y con los objetivos trazados en la misma.

### **3.3 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

Las variables representan atributos medibles que cambia a lo largo de un experimento comprobando los resultados. Estos atributos cuentan con diferentes medidas, dependiendo tanto de las variables, del contexto del estudio o de los límites que los investigadores consideren.

En la Investigación se identifican las siguientes variables:

#### **3.3.1 Variable Independiente**

La discriminación

Alguna de las dimensiones correspondientes a la presente investigación de forma general son: clase social, desconfianza, nivel de formación profesional, etc. las estrategias de análisis se realiza con encuesta, experiencias vividas.

#### **3.3.2 Variable Dependiente**

La baja inserción laboral en las entidades financieras.

La baja inserción laboral en las entidades financieras de las mujeres universitarias de las Carreras de: Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresas de la UPEA, dentro de la estrategia de análisis esta baja autoestima, desmotivación, deserción universitaria, etc.

### 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1 Población

La población de la presente investigación:

- ✓ De acuerdo a la información recabada del Sistema de Información Estadística (SIE) de la Universidad Pública de El Alto, kardex de las Carreras de Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresas, Centros de Estudiantes entre otros, se tiene un total de 2.082 mujeres de último año, egresadas y tituladas desde la gestión 2019 a 2022.
- ✓ Las entidades de intermediación financiera de la ciudad de El Alto.

#### 3.4.2 Muestra

Se empleará el muestreo estadístico con el fin de estimar valores de parámetros o corroborar hipótesis sobre la forma de una distribución de probabilidades o sobre el valor de un parámetro de la población estudiada, por lo cual se procederá con las encuestas a las universitarias de último año, egresadas y tituladas de las carreras de: Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresas de la UPEA y también realizar la observación y entrevista correspondiente a cada entidad financiera de la ciudad de El Alto.

El tamaño de la población “N” es de 2.082 mujeres universitarias de último año, egresadas y tituladas de las carreras de Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresas de la Universidad Pública de El Alto, este dato corresponde a datos oficiales desde 2019 a febrero de 2022 son datos de SIE de la Universidad Pública de El Alto, kardex de las carreras de Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresas y cruce de información de otras como centros de estudiantes. Por lo tanto, la muestra se calcula mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(Z^2 * p * q) + (N * E^2)}$$

**Fuente:** Murray y Spiegel. (2002). “Estadística”, Pág. 344.

**Donde:**

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor en tabla del nivel de confianza del 92%= 1.7507

p = Probabilidad de Éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

N = Tamaño de la Población = 2.082

E = Nivel de error = 0.08

Reemplazando de los datos en la fórmula de muestreo probabilístico se obtiene el número de usuarios a ser encuestados, de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.7507)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 2.082}{[(1.7507)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5] + [2.082 \cdot (0.08)^2]} = \frac{3,0649 \cdot 0,25 \cdot 2.082}{(3,0649 \cdot 0,25) + (2.082 \cdot 0.0064)}$$

$$n = \frac{1.595,28}{14,09} = 113,22$$

$$n = 113$$

Las 113 mujeres universitarias de último año, egresadas y tituladas de las carreras de Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresas de la Universidad Pública de El Alto, a ser encuestadas serán elegidas aleatoriamente.

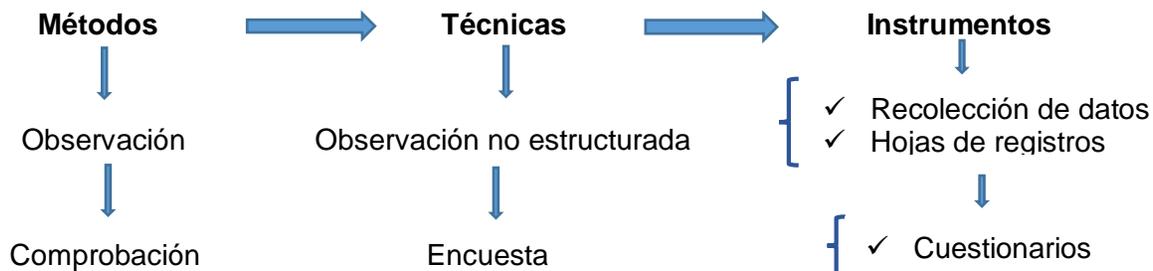
**3.5 AMBIENTE DE LA INVESTIGACIÓN**

El ambiente de la Investigación es en la Universidad Pública de El Alto también conocida por su acrónimo UPEA es una universidad de Bolivia, con sede en la ciudad de El Alto del Departamento de La Paz. La institución pública cuenta con 8 áreas y 37 carreras en las áreas de medicina, ingeniería, socio-político-económica y tecnología. La fecha de fundación es el 5 de septiembre del año 2000 con dirección de Av. Sucre A s/n Zona Villa Esperanza.

La investigación se realiza a las mujeres de universitarias de último año, egresadas y tituladas de la gestión del 2019 - 2022 de las Carreras de Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública, las carreras son del Área Ciencias Económicas, Financieras y Administrativas.

### 3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas a emplearse en la presente investigación para obtener información, se realiza:



- **Métodos**, son técnicas que encaminan la acción hacia un objetivo específico.
- **Técnica**, Es la acción o procedimiento práctico, particular y preciso que se aplica con el apoyo de uno o varios instrumentos.
- **Instrumentos**, Son herramientas que permiten registrar informaciones determinados fenómenos empíricos.
- **Recolección de datos**, Señala que se trata de una técnica que tiene como propósito explorar y describir ambiente implica adentrarse en profundidad, en situaciones sociales y mantener un rol activo, pendiente de los detalles, situaciones, sucesos ". (Albert, 2007)
- **La encuesta**, citada por Coffey y Atkinson (2003) señala esta técnica para el análisis de las dimensiones culturales (simbólicas y materiales) de la realidad humana sometida a investigación. La idea central (es contar con un inventario de tópicos culturales que, a la hora de iniciar el trabajo de campo, permita realizar un análisis exhaustivo de esas dimensiones en el grupo humano objeto de estudio.
- **La entrevista**, la define como "un encuentro en el cual el entrevistador intenta obtener información, opiniones o creencias de una o varias personas". testimonio referido de otros.

### 3.7 PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los procedimientos:

1. La Planificación, se realizó las actividades necesarias y metodológicas de la investigación según cronograma establecido para dar cumplimiento al proyecto de investigación, donde se trabajó la documentación que conformó el marco teórico y conceptual para definir el tema del problema, esta planificación puede tener modificaciones de acuerdo al desarrollo y a datos obtenidos en la investigación.
2. Desarrollo, comprenderá la ejecución de la recolección de los datos de las diferentes fuentes de información y la comprobación de la hipótesis.
3. Conclusión, sobre el proyecto de investigación de inserción laboral de las mujeres universitarias del Área Económicas Financieras y Administrativas, específicamente de las Carreras de: Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad Pública De El Alto en las Entidades Financieras de la Ciudad De El Alto y las recomendaciones en base a ello se elevará el informe final con todos los resultados obtenidos para gestionar y publicarlos en diversas instancias.

**CAPITULO IV: RESULTADOS****4.1 RESULTADO I**

Se analizó y reviso las leyes de Bolivia que abordan a las mujeres:

**Constitución Política del Estado**, en el Artículo 8 del párrafo II, menciona “El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.”

Que los Parágrafos V y VI del Artículo 48, disponen que el Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado; y que las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

En Ley 348 (9 de marzo de 2013) “Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia”.

Artículo 4. (PRINCIPIOS Y VALORES), en los párrafos, menciona:

2 Igualdad. El Estado garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el respeto y la tutela de los derechos, en especial de las mujeres, en el marco de la diversidad como valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias de sexo, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier otra índole.

3 Inclusión. Tomar en cuenta la cultura y origen de las mujeres, para adoptar, implementar y aplicar los mecanismos apropiados para resguardar sus derechos, asegurarles el respeto y garantizar la provisión de medios eficaces y oportunos para su protección.

9 Equidad de Género. Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres.

Artículo 21. (MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL).

I. El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, debe adoptar las siguientes medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres:

1. Mecanismos legales y administrativos, y políticas públicas que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y el acceso al trabajo digno, libre de cualquier forma de violencia, asegurando la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor; tanto en el sector público como en el privado.

Finalmente, en el párrafo 2. **“Adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, ascenso, salario o estabilidad en el empleo, que generen discriminación por razones de sexo, edad, apariencia física, estado civil o condición de maternidad. Deberá prohibirse, de manera expresa, la presentación de pruebas de laboratorio, prueba de VIH/SIDA, de embarazo, entrevistas sobre decisiones o situaciones personales u otras de cualquier otra índole que afecte una decisión más allá de la idoneidad”**. En este párrafo se evidencia que no puede haber imposiciones para la mujer en un puesto de trabajo.

También se pudo evidenciar que la Ley 045 de 8 de octubre de 2010 “Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación”, esta ley evita la discriminación en general tanto de la mujer como del hombre.

Artículo 281. ter. - (Discriminación). La persona que arbitrariamente e ilegalmente obstruya, restrinja, menoscabe, impida o anule el ejercicio de los derechos individuales y colectivos, por motivos de sexo, edad, género, orientación sexual e identidad de género, identidad cultural, filiación familiar, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, opinión política o filosófica, estado civil, condición económica o social, enfermedad, tipo de

ocupación, grado de instrucción, capacidades diferentes o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia regional, apariencia física y vestimenta, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a cinco años.

I. La sanción será agravada en un tercio el mínimo y en una mitad el máximo cuando:

- a) El hecho sea cometido por una servidora o servidor público o autoridad pública.
- b) El hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.
- c) El hecho sea cometido con violencia.

El Decreto Supremo N° 4401, 26 de noviembre de 2020, menciona en el **Artículo 1. (Objeto)** El presente Decreto Supremo tiene por objeto impulsar medidas para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

En el **Artículo 2.** Párrafo II inciso a) menciona “Los Órganos del Estado Plurinacional, instituciones que ejercen funciones de control, de defensa de la sociedad y del Estado, entidades territoriales autónomas, universidades públicas, empresas públicas, instituciones financieras bancarias y no bancarias, instituciones públicas de seguridad social y empresas estatales constituidas como Sociedad Anónima Mixta - S. A. M. y aquellas en las que el Estado tenga mayoría accionaria.”

**Artículo 4.** En el inciso a menciona “Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del género o condiciones propias del género, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil en las relaciones de dependencia laboral. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”

Y en el **artículo 5.** (Igualdad de remuneración) en sus párrafos menciona:

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

## 4.2 RESULTADO II

### ENTIDADES FINANCIERAS

En la actualidad y de acuerdo a indagaciones en la ciudad de El Alto existen 23 entidades de intermediación financiera, clasificadas por tipo de entidad de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 1**

*Entidades de intermediación financiera*

<b>Sigla</b>	<b>Nombre o Razón Social</b>	<b>Tipo de Entidad</b>
BDR	Banco de Desarrollo Productivo S.A.M.	Bancos de Desarrollo Productivo
BIS	Banco BISA S.A.	Bancos Múltiples
BCR	Banco de Crédito de Bolivia S.A.	Bancos Múltiples
BEC	Banco Económico S.A.	Bancos Múltiples
BFS	Banco Fassil S.A.	Bancos Múltiples
BFO	Banco Fortaleza S.A.	Bancos Múltiples
BGA	Banco Ganadero S.A.	Bancos Múltiples
BME	Banco Mercantil Santa Cruz S.A.	Bancos Múltiples
BNB	Banco Nacional de Bolivia S.A.	Bancos Múltiples
BIE	Banco para el Fomento a Iniciativas Económicas S.A.	Bancos Múltiples
BPR	Banco Prodem S.A.	Bancos Múltiples
BSO	Banco Solidario S.A.	Bancos Múltiples
BUN	Banco Unión S.A.	Bancos Múltiples
PCO	Banco PYME de la Comunidad S.A.	Bancos PYME
PEF	Banco PYME Ecofuturo S.A.	Bancos PYME
CLS	Cooperativa de Ahorro y Crédito Abierta "La Sagrada Familia" R.L.	Cooperativas de Ahorro y Crédito
ICI	CIDRE IFD	Instituciones Financieras de Desarrollo
ICR	CRECER IFD	Instituciones Financieras de Desarrollo
IDI	DIACONÍA FRIF – IFD	Instituciones Financieras de Desarrollo
IFU	FUBODE IFD	Instituciones Financieras de Desarrollo
IPM	Fundación Pro Mujer IFD	Instituciones Financieras de Desarrollo
IID	IDEPRO IFD	Instituciones Financieras de Desarrollo
ISA	Sembrar Sartawi IFD	Instituciones Financieras de Desarrollo

*Fuente:* Elaboración propia con datos de BCB

Se envió notas a un 50% de las entidades financieras de la ciudad de El Alto solicitando información, la cual no fue positiva, solamente el 0,5% de las entidades financieras nos respondieron a la solicitud en forma escrita donde nos indican, que su personal son 161 de los cuales 92 son mujeres y 69 son hombres. (ver Anexo 2)

El 49,5% nos informaron verbalmente que tienen 50% personal femenino y 50% personal masculino y que no pueden responder a nuestra solicitud debido a que estarían incurriendo a sus políticas internas de cada entidad.

También se envió una nota solicitando información a la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero ASFI, nos respondieron en forma escrita mencionando que; “lo solicitado se puede encontrar en el sitio web de ASFI”, donde no se evidencia los datos y la información solicitado.

### **4.3 RESULTADO III**

#### **TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

Al concluir con la encuesta y recolección de datos de la muestra anteriormente establecida se da paso a la etapa de tabulación de los datos, donde el propósito es hacer la debida concentración y otorgar un formato para su debido análisis.

Para el análisis de nuestros datos de cada una de las preguntas elaboradas en la encuesta, estas están expresadas gráficamente para poder entenderlas con facilidad esto refiriéndonos a las preguntas cerradas.

Por otro lado, las respuestas de la pregunta abierta fueron leídas cada una y se realizó una frecuencia.

Además, se realizó una tabla donde se evidencia el porcentaje que representa cada una de las respuestas en cada pregunta.

El tamaño de la población “N” es de 2.082 mujeres universitarias de último año, egresadas y tituladas de las Carreras de Economía, Contaduría Pública y Administración de

Empresas de la Universidad Pública de El Alto, este dato corresponde a datos oficiales desde 2019 a febrero de 2022 son datos de SIE de la Universidad Pública de El Alto, kardex de las carreras de Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresas y cruce de información de otras como centros de estudiantes. Por lo tanto, la muestra se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(Z^2 * p * q) + (N * E^2)}$$

**Fuente:** Murray y Spiegel. (2002). "Estadística", Pág. 344.

**Donde:**

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor en tabla del nivel de confianza del 92%= 1.7507

p = Probabilidad de Éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

N = Tamaño de la Población = 2.082

E = Nivel de error = 0.08

Reemplazando de los datos en la fórmula de muestreo probabilístico se obtiene el número de usuarios a ser encuestados, de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.7507)^2 * 0.5 * 0.5 * 2.082}{[(1.7507)^2 * 0.5 * 0.5] + [2.082 * (0.08)^2]} = \frac{3,0649 * 0,25 * 2,082}{(3,0649 * 0,25) + (2,082 * 0,0064)}$$

$$n = \frac{1.595,28}{14,09} = 113,22$$

$$n = 113$$

Por tanto: Del tamaño de la población estudiada de 2.082, se realizó el cálculo con la fórmula de muestreo probabilístico la cual nos indica que se encuestará a 113 mujeres universitarias de último año, egresadas y tituladas de las Carreras de: Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresas de la Universidad Pública de El Alto, las encuestadas serán elegidas aleatoriamente.

### Pregunta 1.- ¿A qué carrera perteneces?

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar que el 49,56% de las encuestadas son de la carrera de Economía, el 27,43% de la carrera de Administración de Empresas y el 23,01% pertenece a la carrera de Contaduría Pública, estableciendo que la participación que se tuvo en las respuestas de la encuesta no fue excluyente, ya que se logró obtener la opinión de la población meta.

**Tabla 2**

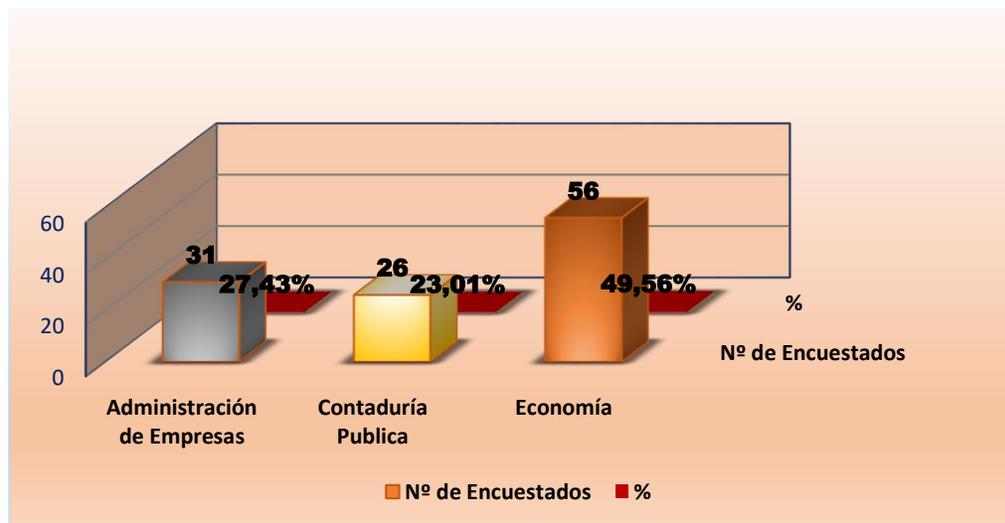
*¿A qué carrera perteneces?*

Respuestas	Nº de Encuestados	%
Administración de Empresas	31	27,43%
Contaduría Publica	26	23,01%
Economía	56	49,56%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 1**

*¿A qué carrera perteneces?*



*Fuente:* Elaboración Propia

### Pregunta 2.- ¿Actualmente en qué grado estas??

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar que el grupo con mayor porcentaje de grado de estudio es de Quinto año con un 51,33%, seguido de Egresadas con un 46,02% y finalmente Tituladas con 2,65%, verificando así la participación de cada grupo con cierto grado de estudio.

**Tabla 3**

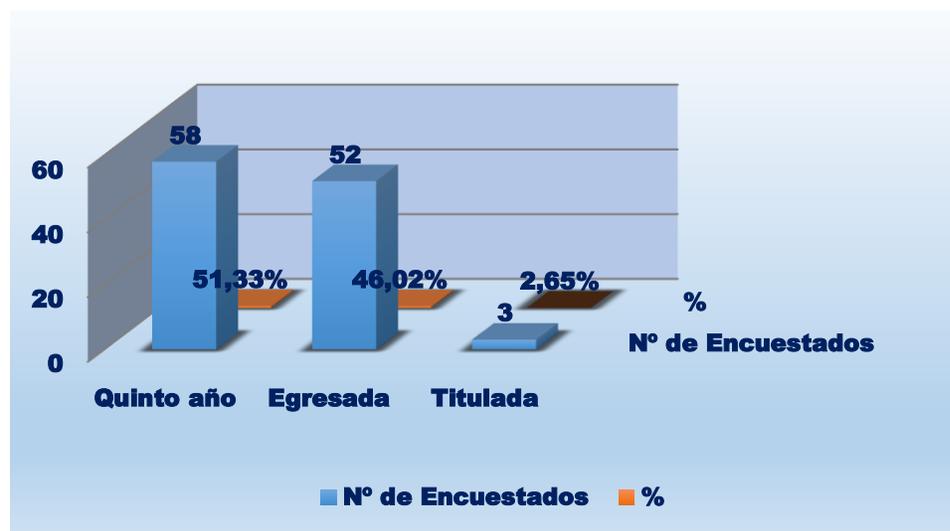
*¿Actualmente en qué grado estas?*

Respuestas	Nº de Encuestados	%
Quinto año	58	46,02%
Egresada	52	51,33%
Titulada	3	2,65%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 2**

*¿Actualmente en qué grado estas?*



Fuente: Elaboración Propia

### **Pregunta 3.- ¿En qué rango de edad estas?**

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar el grupo de edad más relevante dentro de nuestras encuestadas es de 21 a 25 años con el 67,26%, seguido por 26 a 30 años con el 28,32% y en un menor porcentaje el grupo de 31 o más con un 4,42%.

**Tabla 4**

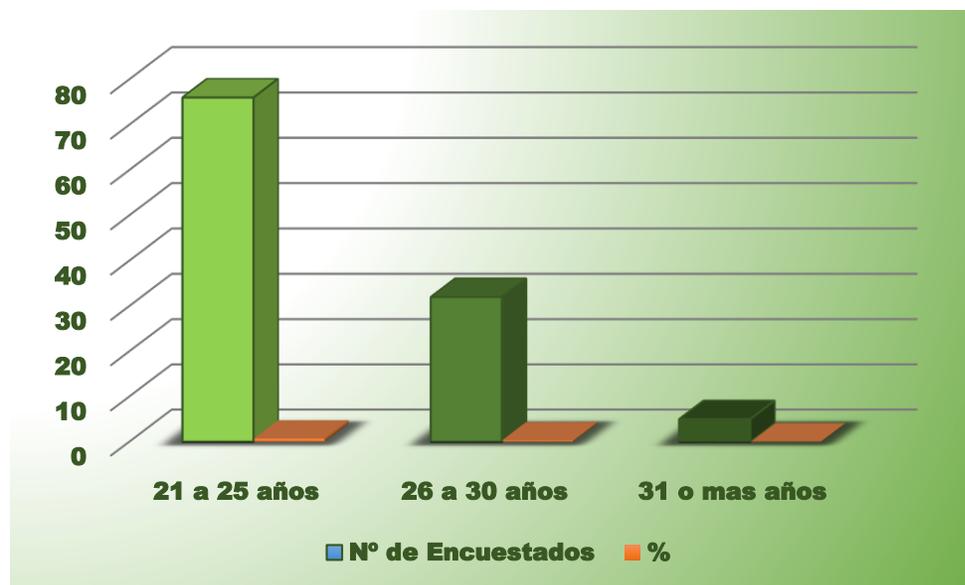
*¿En qué rango de edad estas?*

<b>Respuestas</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
21 a 25 años	76	67,26%
26 a 30 años	32	28,32%
31 o más años	5	4,42%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 3**

*¿En qué rango de edad estas?*



*Fuente:* Elaboración Propia

#### **Pregunta 4.- ¿Cuál es tu estado civil?**

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar el 91,15% de encuestadas son solteras siendo el grupo con mayor porcentaje de 91,15% y el grupo de casadas representa el 8,85% del total de la muestra.

**Tabla 5**

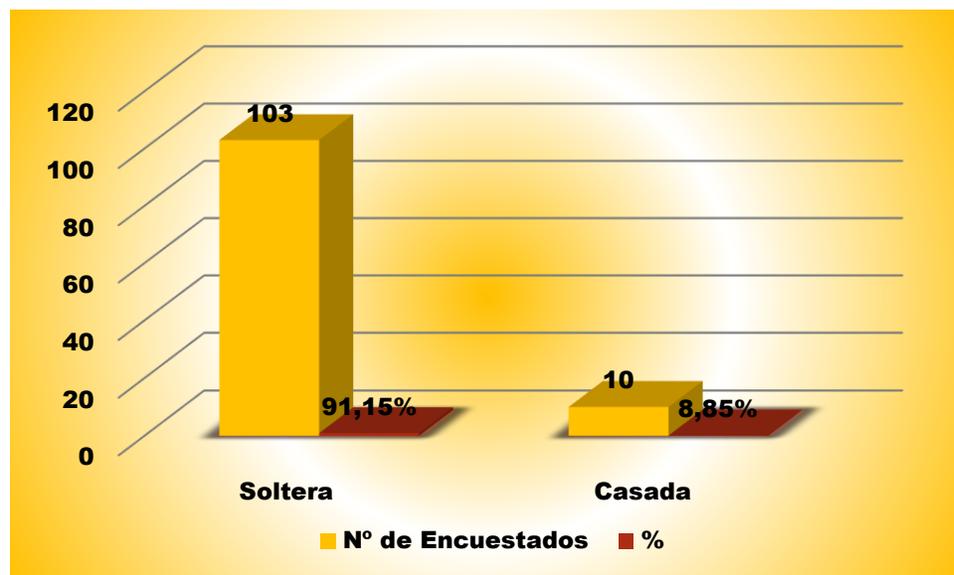
*¿Cuál es tu estado civil?*

<b>Respuestas</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
Soltera	103	91,15%
Casada	10	8,85%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 4**

*¿Cuál es tu estado civil?*



*Fuente:* Elaboración Propia

### Pregunta 5.- ¿Cuál es tu residencia?

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar el mayor porcentaje de respuestas de la encuestadas que vive en la Ciudad de El Alto con un 92,04%, el 3,54% son de la ciudad de La Paz y el 4,42% viven en Otra Ciudad.

**Tabla 6**

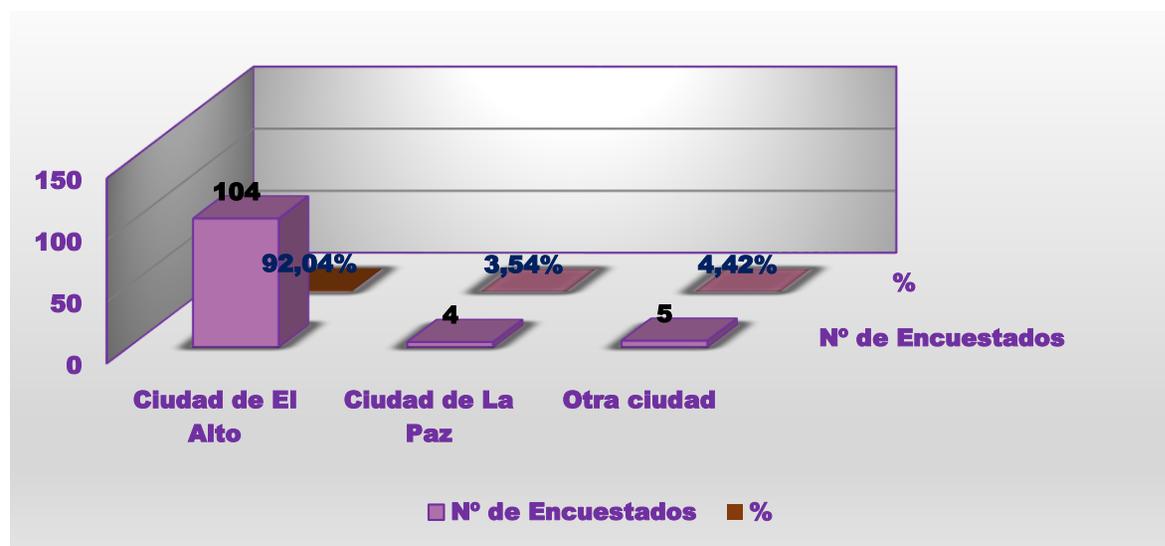
*¿Cuál es tu residencia?*

Respuestas	Nº de Encuestados	%
Ciudad de El Alto	104	92,04%
Ciudad de La Paz	4	3,54%
Otra ciudad	5	4,42%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 5**

*¿Cuál es tu residencia?*



*Fuente:* Elaboración Propia

### **Pregunta 6.- ¿Actualmente trabajas?**

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar, de nuestro total de encuestadas 60 de ellas responden que No trabajan que representa el 53,10% y 53 mujeres respondieron que Si trabajan llegando a ser el 46,90% del total de la muestra.

**Tabla 7**

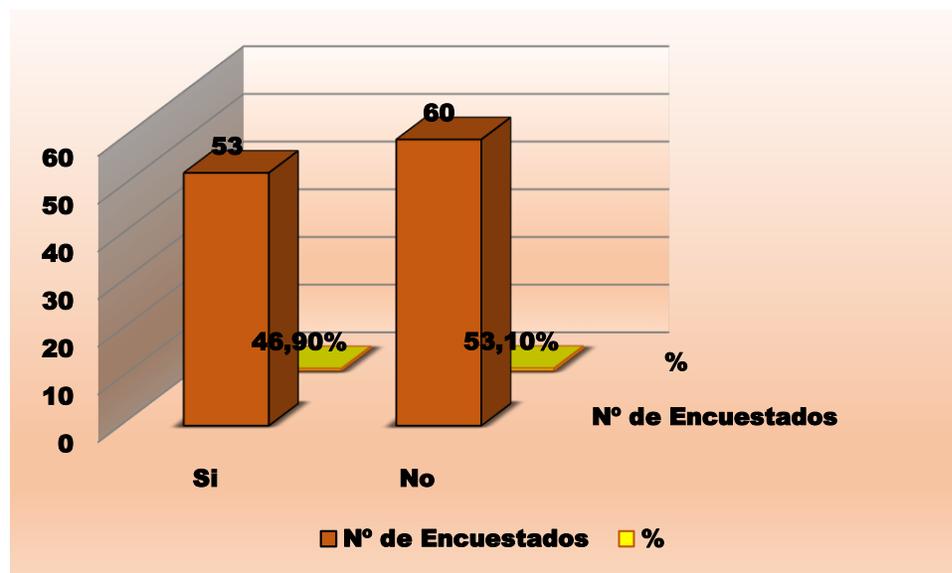
*¿Actualmente trabajas?*

Respuestas	Nº de Encuestados	%
Si	53	46,90%
No	60	53,10%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 6**

*¿Actualmente trabajas?*



*Fuente:* Elaboración Propia

**De responder Si:** De las 53 mujeres universitarias responden que, Si trabajan, el 71,70% de ellas trabaja en otra cosa que no está relacionado con la carrera que eligió, mientras que el 28,30% afirma que si trabaja en algo relacionado a la carrera que eligió.

**Tabla 8**

*De responder Si:*

<b>De responder Si:</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
Trabajas en algo relacionado con la carrera que elegiste	15	28,30%
Trabajas en otra cosa que no está relacionado con la carrera que elegiste	38	71,70%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 7**

*De responder Si:*



*Fuente:* Elaboración Propia

### Pregunta 7.- ¿Dónde te gustaría trabajar?

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar, del total de mujeres universitarias encuestadas, el 66,37% les gustaría trabajar en entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) de la ciudad de El Alto, el 10,62% les gustaría trabajar en sus propios negocios, el 16,81% les gustaría trabajar en Gobiernos Autónomos Municipales y el 6,19% responde que les gustaría trabajar en otra actividad que no se menciona en las opciones.

**Tabla 9**

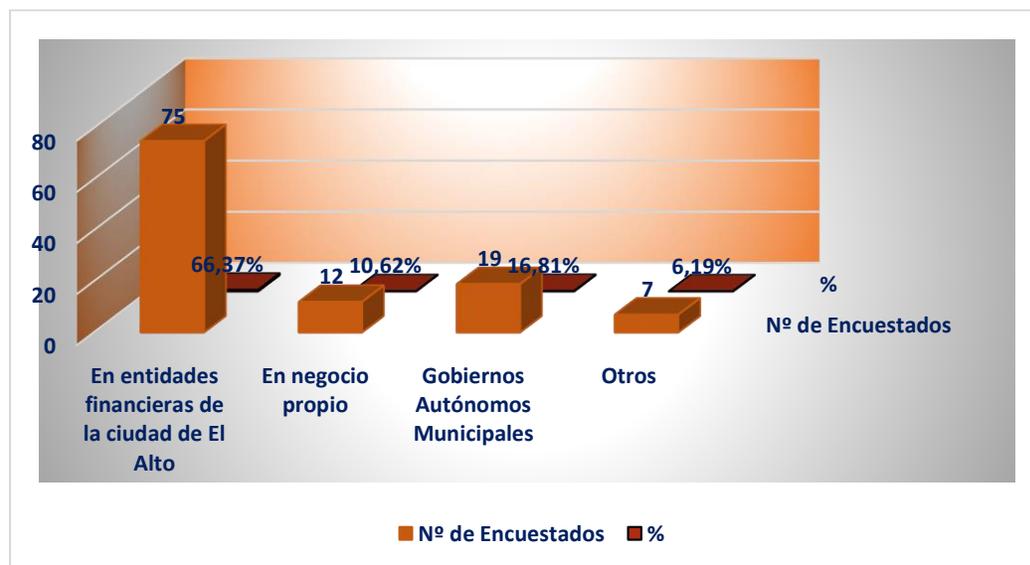
*¿Dónde te gustaría trabajar?*

Respuestas	Nº de Encuestados	%
En entidades financieras de la ciudad de El Alto	75	66,37%
En negocio propio	12	10,62%
Gobiernos Autónomos Municipales	19	16,81%
Otros	7	6,19%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 8**

*¿Dónde te gustaría trabajar?*



Fuente: Elaboración Propia

**Pregunta 8.- ¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) en la ciudad de El Alto?**

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar, el 46,02% postularon a convocatorias emitidas por las entidades financieras en la ciudad de El Alto y el 53,98% de las mujeres no postularon.

**Tabla 10**

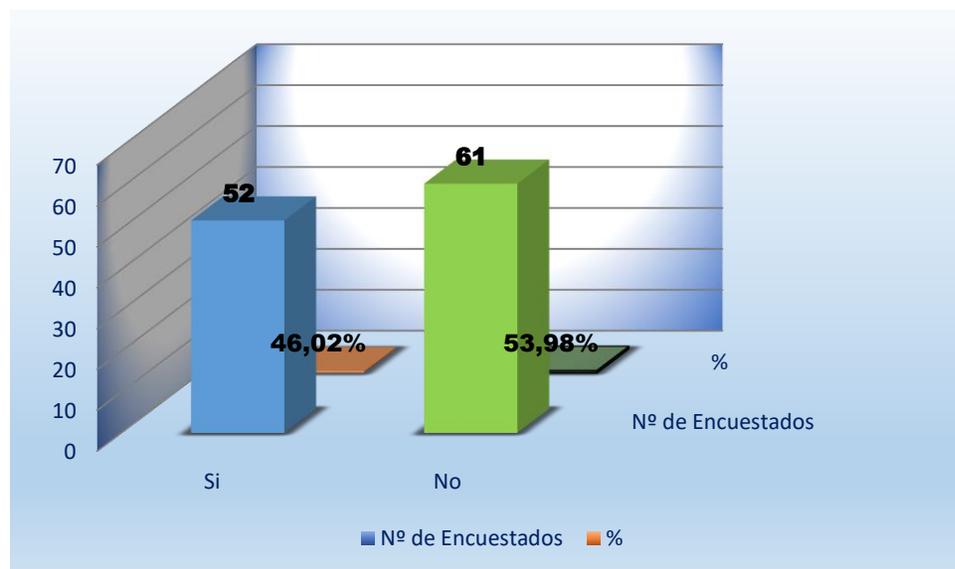
*¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) en la ciudad de El Alto?*

Respuestas	Nº de Encuestados	%
Si	52	46,02%
No	61	53,98%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 9**

*¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) en la ciudad de El Alto?*

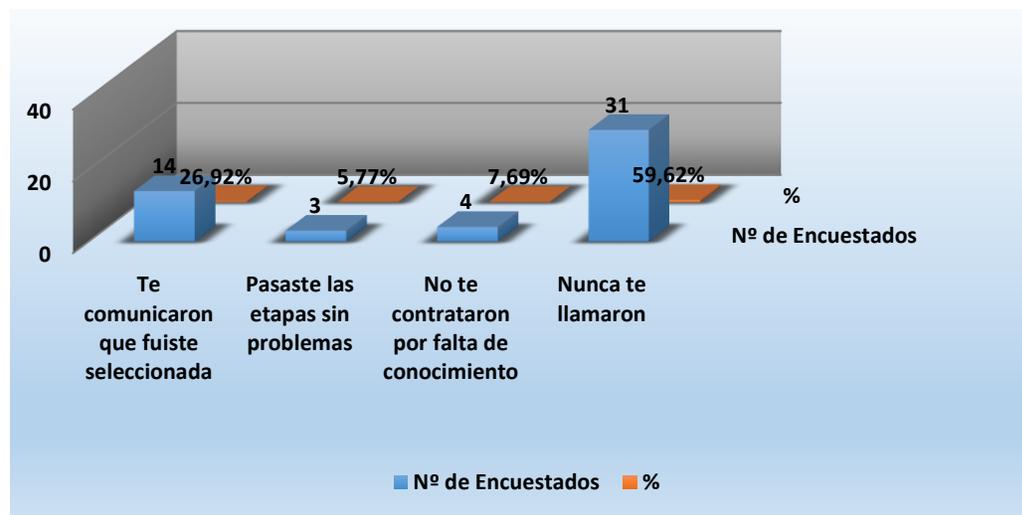


Fuente: Elaboración Propia

**De responder Si:** En la siguiente tabla y figura se puede apreciar, de las 52 encuestadas que anteriormente respondieron que Si postularon a convocatorias emitidas por entidades financieras de las cuales respondieron que; el 26,92% se les comunico que fueron seleccionadas, un 5,77% pasaron las etapas de postulación sin problemas, el 7,69% no les contrataron por falta de conocimientos y el 59,62% nunca les llamaron.

**Tabla 11***De responder Si*

<b>De responder Si:</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
Te comunicaron que fuiste seleccionada	14	26,92%
Pasaste las etapas sin problemas	3	5,77%
No te contrataron por falta de conocimiento	4	7,69%
Nunca te llamaron	31	59,62%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia**Figura 10***De responder Si**Fuente:* Elaboración Propia

**De responder No:** Del total de la muestra, 61 mujeres encuestadas que respondieron con anterioridad que No postularon a convocatorias emitidas por entidades financieras, de las cuales el 24,59% de respuestas que sienten temor a ser rechazadas, seguido con un 27,87% de concentración respondieron que no se sienten preparadas, el 3,28% respondieron que no les interesa postular a las convocatorias mencionadas y el 44,26% de frecuencia de respuestas se concentra en la opción que piden muchos requisito.

**Tabla 12**

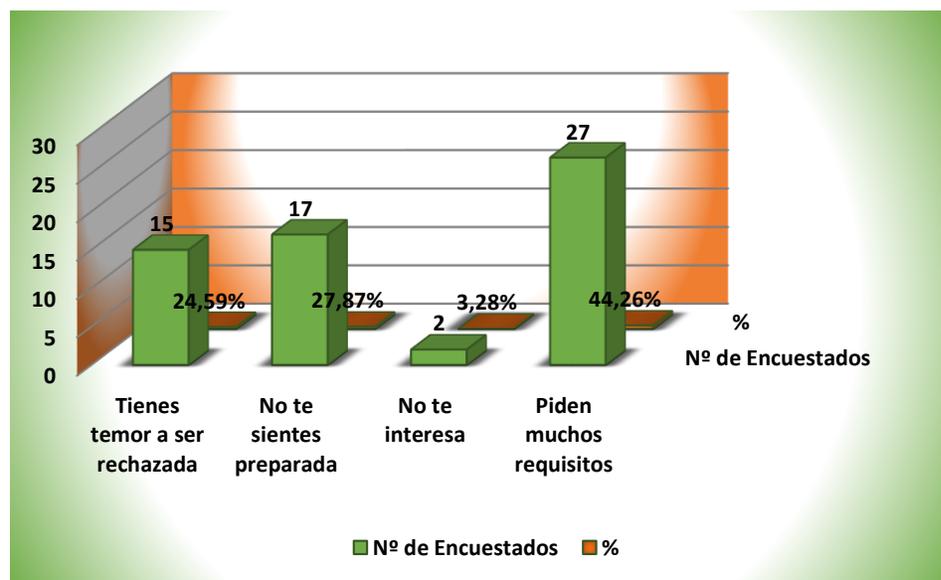
*De responder NO*

<b>De responder No:</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
Tienes temor a ser rechazada	15	24,59%
No te sientes preparada	17	27,87%
No te interesa	2	3,28%
Piden muchos requisitos	27	44,26%
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 11**

*De responder NO*



*Fuente:* Elaboración Propia

### **Pregunta 9.- ¿Te sientes preparada para ocupar cargos jerárquicos?**

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar, la opción con mayor frecuencia de respuestas es Si con un 59,29% y un 40,71% de respuestas corresponde a la opción No, ambas opciones referidas a que las encuestadas se sienten preparadas para ocupar cargos jerárquicos.

**Tabla 13**

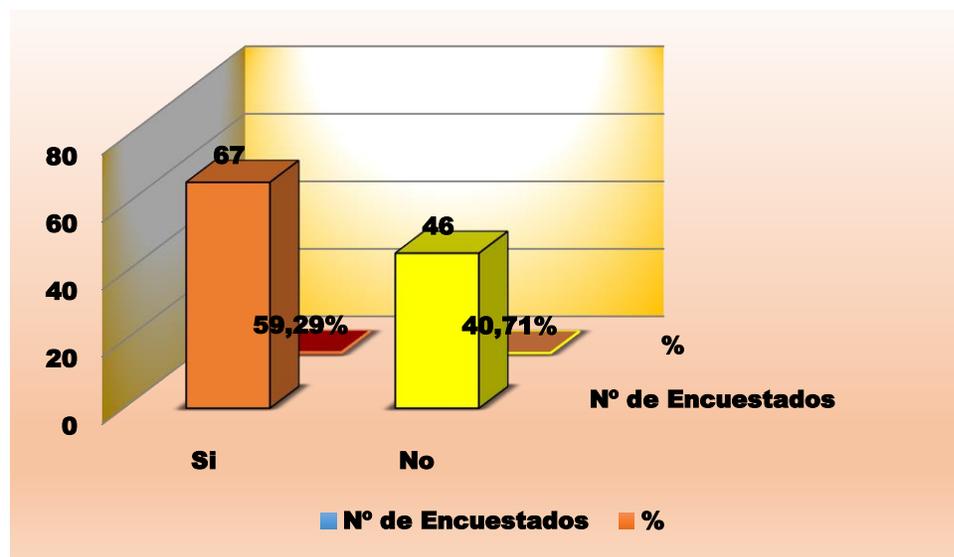
*¿Te sientes preparada para ocupar cargos jerárquicos?*

Respuestas	Nº de Encuestados	%
Si	67	59,29%
No	46	40,71%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 12**

*¿Te sientes preparada para ocupar cargos jerárquicos?*

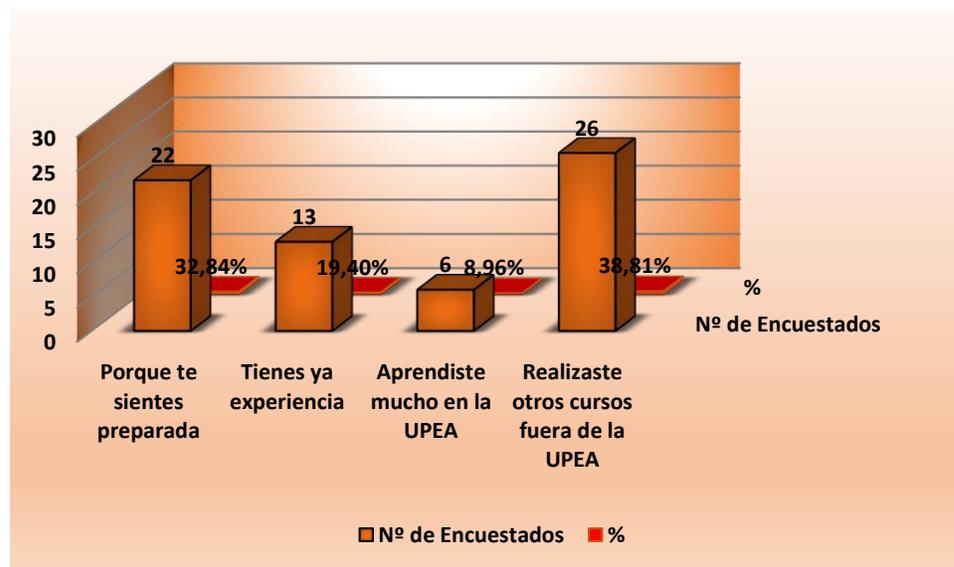


*Fuente:* Elaboración Propia

**De responder Si:** La cantidad de mujeres que respondieron Si a la anterior pregunta fueron 67, de las cuales; el 32,84% responden que se sienten preparadas para ocupar cargos jerárquicos, el 19,40% respondieron que ya tienen experiencia, el 8,96% encuestadas respondieron aprendieron mucho en la UPEA y el 38,81% respondieron que realizaron otros cursos fuera de la UPEA.

**Tabla 14***De responder Si*

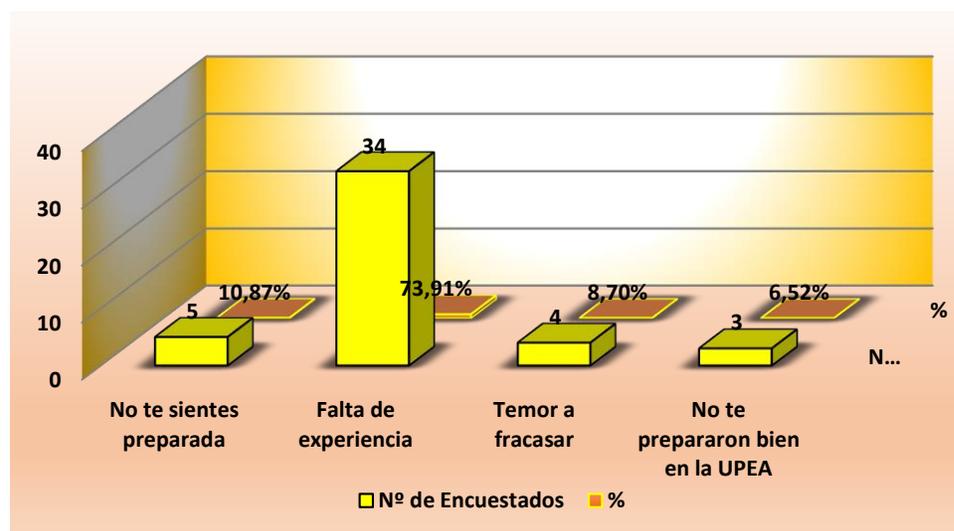
<b>De responder Si:</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
Porque te sientes preparada	22	32,84%
Tienes ya experiencia	13	19,40%
Aprendiste mucho en la UPEA	6	8,96%
Realizaste otros cursos fuera de la UPEA	26	38,81%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia**Figura 13***De responder Si**Fuente:* Elaboración Propia

**De responder No:** Del grupo de encuestadas que respondieron No a la anterior pregunta fueron 46, de las cuales el mayor porcentaje de frecuencia de respuestas se encuentran en la opción de falta de experiencia con un 73,91%; seguido con un 10,87% en que no se sienten preparadas; un 8,70% que tiene temor a fracasar y en un mínimo de 6,52% porque no las prepararon bien en la UPEA.

**Tabla 15***De responder NO*

De responder No:	Nº de Encuestados	%
No te sientes preparada	5	10,87%
Falta de experiencia	34	73,91%
Temor a fracasar	4	8,70%
No te prepararon bien en la UPEA	3	6,52%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia**Figura 14***De responder NO**Fuente:* Elaboración Propia

### **Pregunta 10.- ¿Te sentiste discriminada?**

En la siguiente tabla y figura se puede apreciar, la opción con mayor porcentaje de respuestas corresponde a No con un 67,26% referido a que 76 mujeres encuestadas no se sintieron discriminadas; mientras que 37 mujeres de nuestro total afirman que se sintieron discriminadas, representado por un 32,74%.

**Tabla 16**

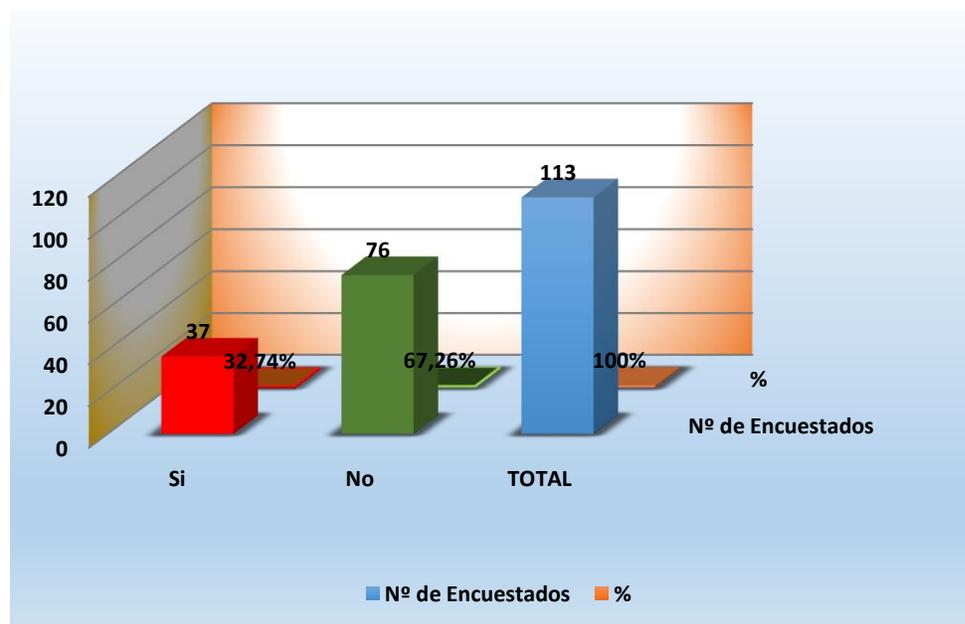
*¿Te sentiste discriminada?*

Respuestas	Nº de Encuestados	%
Si	37	32,74%
No	76	67,26%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 15**

*¿Te sentiste discriminada?*

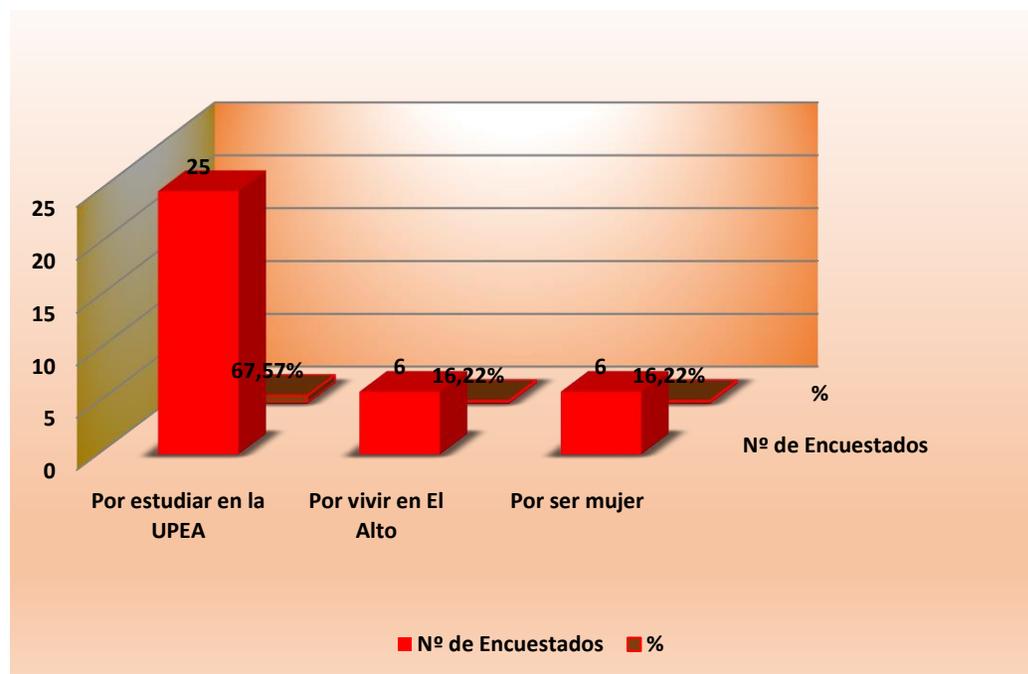


*Fuente:* Elaboración Propia

**De responder Si:** Como se mencionó en la anterior descripción de las 37 mujeres encuestadas que responde Si, se sintieron discriminadas; el 67,57% responden que sienten discriminadas por estudiar en la UPEA, el 6% de las mujeres por vivir en la Ciudad de El Alto y el 6% respondieron por su condición de mujer.

**Tabla 17***De responder Si*

<b>De responder Si:</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
Por estudiar en la UPEA	25	67,57%
Por vivir en El Alto	6	16,22%
Por ser mujer	6	16,22%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia**Figura 16***De responder Si**Fuente:* Elaboración Propia

**Pregunta 11.- ¿Según tu criterio, que materias necesitas tener mayor conocimiento para incursionar en las entidades bancarias?**

De acuerdo a la pregunta abierta que se realizó en las encuestas a las mujeres universitarias de último año, egresadas y tituladas de las carreras Económica, Administrativas y Financieras de la Universidad Pública de El Alto, se observó que el 100% de las encuestadas sugirieron que se realice talleres de capacitación, cursos de actualización de materias que están enlazados con los bancos por ejemplo Matemáticas Financieras y Finanzas, Contabilidad Bancaria, Finanzas Empresarial etc., para poder acceder a las convocatorias emitidas por las Entidades Financieras en la ciudad de El Alto.

#### **4.3.1 Interpretación De Datos**

Una vez realizada la tabulación y análisis de los datos, se procedió a la interpretación de los mismos donde se tomó distintas preguntas para hacer una relación de las preguntas (una con la otra) y así interpretar las respuestas que fueron dadas por las mujeres de nuestra población meta que fueron encuestadas.

De igual manera se realizó una tabla y su propio grafico donde se evidenció el porcentaje de participación en cada una de las respuestas las cuales fueron combinadas.

#### **Combinación de Preguntas 1 y 2**

En la siguiente tabla podemos aseverar que la participación en las encuestadas fue de manera equitativa ya que no se excluyó a ningún grupo de la población meta. De las egresadas el 23,01% son de la Carrera de Administración de Empresas, el 1,77% son de Contaduría Pública y el 21,24% son de Economía, de Quinto año el 3,54% son de Carrera de Administración de empresas, el 21,24% son de Contaduría Pública y el 26,55% son de Economía y entre las Tituladas el 0,88% son de la Carrera de Administración de Empresas y el 1,77% son de Economía haciendo el total del 100% de las encuestadas.

Tabla 18

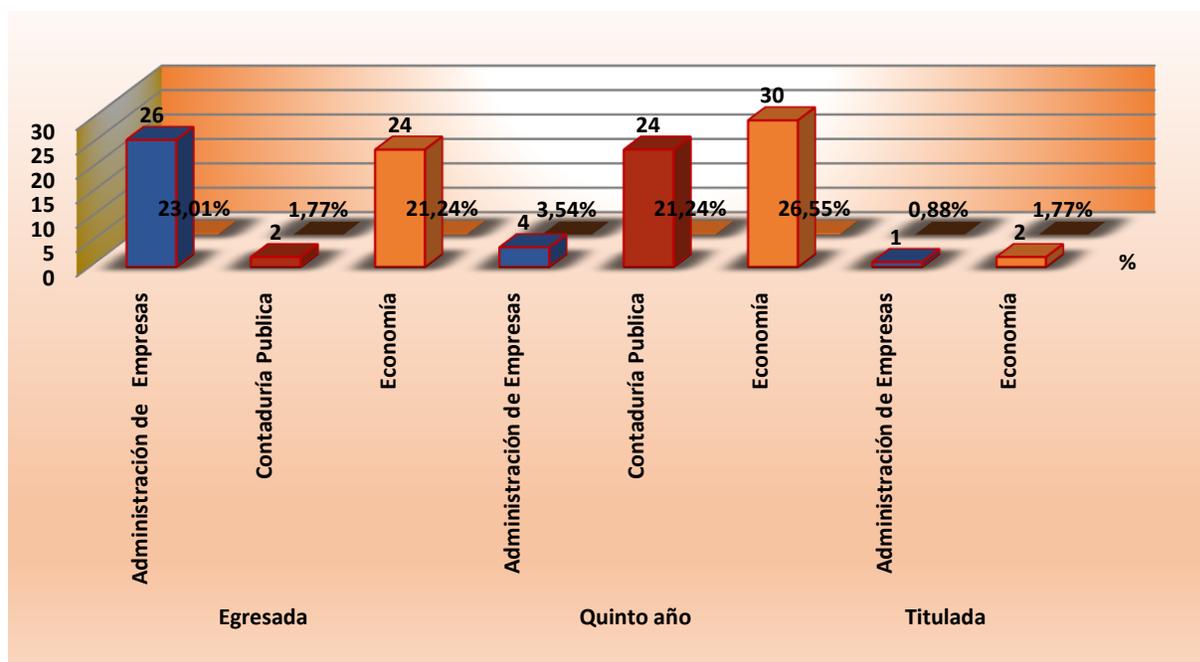
¿A qué carrera perteneces? - ¿Actualmente en qué grado estas?

¿Actualmente en qué grado estas?	¿A qué carrera perteneces?	Nº de Encuestados	%
Egresada	Administración de Empresas	26	23,01%
	Contaduría Publica	2	1,77%
	Economía	24	21,24%
Quinto año	Administración de Empresas	4	3,54%
	Contaduría Publica	24	21,24%
	Economía	30	26,55%
Titulada	Administración de Empresas	1	0,88%
	Economía	2	1,77%
<b>TOTAL</b>		<b>113</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración Propia

Figura 17

¿A qué carrera perteneces? - ¿Actualmente en qué grado estas?



Fuente: Elaboración Propia

### Combinación de Preguntas 2 y 6

En el análisis de la combinación de estas dos preguntas podemos evidenciar que, de nuestros grupos de mujeres con grado académico en las tres carreras estudiadas, en distintos porcentajes las mujeres responden que trabajan en algo relacionado con la carrera que eligió; Egresadas con una participación del 7,08%; mujeres de Quinto año con un 5,31% y Tituladas con 0,88% de participación.

Por lo que se evidencio que dentro de las respuestas de Si trabaja, el 33,62% de las mujeres trabajan en otra cosa que no están relacionado con la carrera que eligieron; además que más del 50% de las respuestas se concentra en que No trabaja.

**Tabla 19**

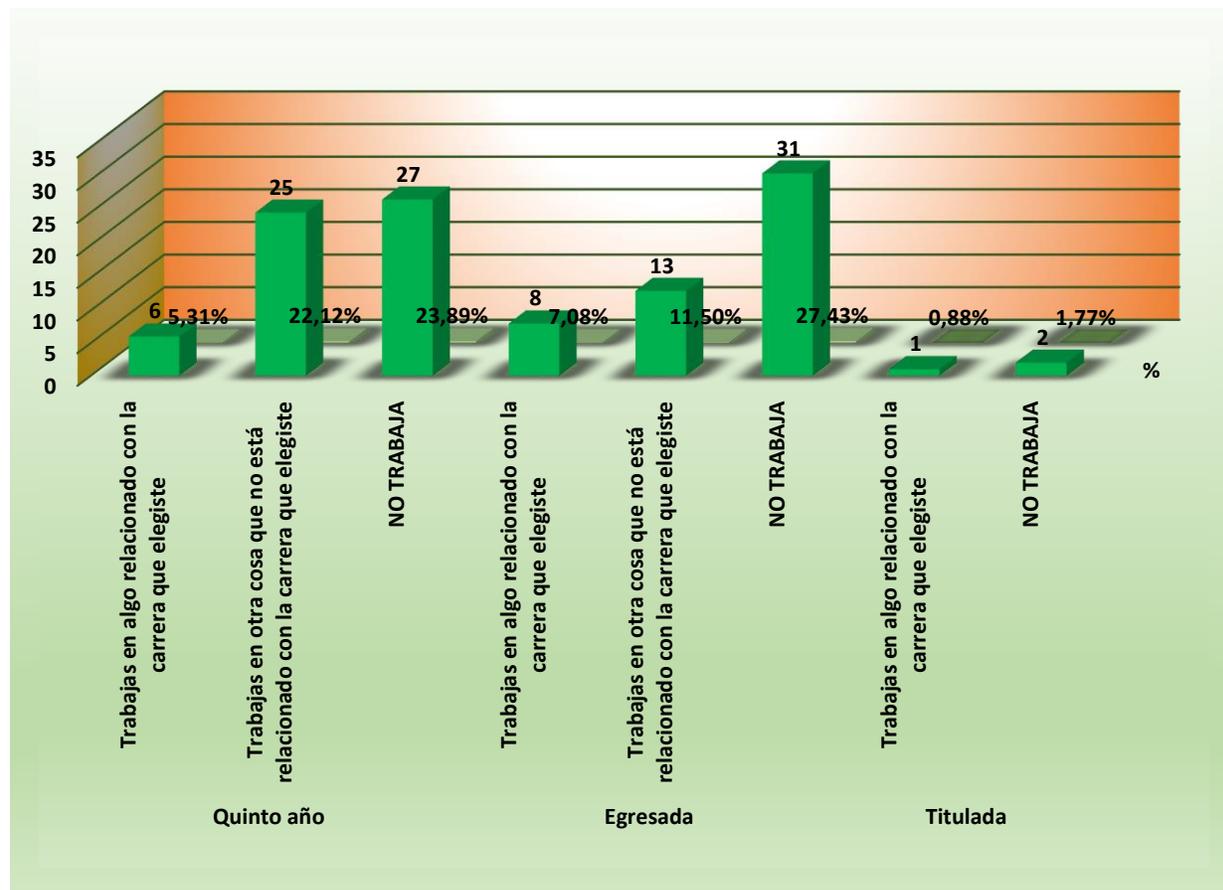
*¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Actualmente trabajas? Respuestas SI y NO*

<b>¿Actualmente en qué grado estas?</b>	<b>De responder Si:</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
<b>Quinto año</b>	Trabajas en algo relacionado con la carrera que elegiste.	6	5,31%
	Trabajas en otra cosa que no está relacionado con la carrera que elegiste.	25	22,12%
	<b>NO TRABAJA</b>	27	23,89%
<b>Egresada</b>	Trabajas en algo relacionado con la carrera que elegiste.	8	7,08%
	Trabajas en otra cosa que no está relacionado con la carrera que elegiste.	13	11,50%
	<b>NO TRABAJA</b>	31	27,43%
<b>Titulada</b>	Trabajas en algo relacionado con la carrera que elegiste.	1	0,88%
	<b>NO TRABAJA</b>	2	1,77%
<b>TOTAL</b>		<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

Figura 18

¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Actualmente trabajas? Respuestas SI y NO



Fuente: Elaboración Propia

### **Combinación de Preguntas 2 y 8: Opción NO**

En la anterior combinación de preguntas responden, que el 50% no trabajaban y otro 33% trabajan en otra cosa que no está relacionado a la carrera que eligieron, se analizó el porqué de la cantidad de respuestas.

La razón de esta cantidad de respuestas se debe a que en un 15,04% de las mujeres no se siente preparada y otro 13,27% tiene temor a ser rechazada.

Además, también se toma en cuenta del número de mujeres encuestadas respondieron que, Si postulan a convocatorias, no todas son aceptadas ya que en un 59,62% de las que

postulan nunca les llamaron y un 7,69% es rechazada por falta de conocimiento y los grados de estudio no son una excepción ya que al menos una de ellas en cada grupo de estudio no accede a un trabajo.

**Tabla 20**

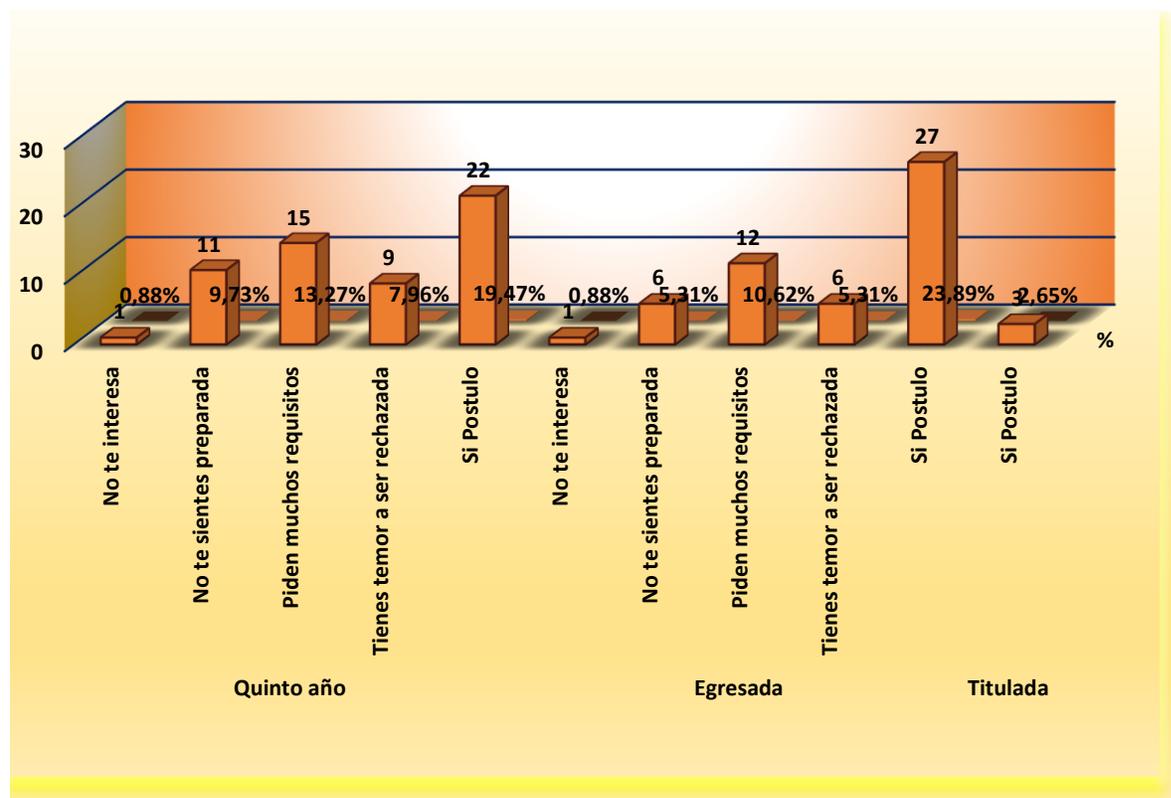
*¿Actualmente e que grado estas? - ¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorro y otros) en la ciudad de El Alto? Respuesta NO:*

<b>¿Actualmente en qué grado estas?</b>	<b>De responder No:</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
<b>Quinto año</b>	No te interesa	1	0,88%
	No te sientes preparada	11	9,73%
	Piden muchos requisitos	15	13,27%
	Tienes temor a ser rechazada	9	7,96%
	<i>Si Postulo</i>	22	19,47%
<b>Egresada</b>	No te interesa	1	0,88%
	No te sientes preparada	6	5,31%
	Piden muchos requisitos	12	10,62%
	Tienes temor a ser rechazada	6	5,31%
	<i>Si Postulo</i>	27	23,89%
<b>Titulada</b>	<i>Si Postulo</i>	3	2,65%
<b>TOTAL</b>		<b>113</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia

**Figura 19**

¿Actualmente e que grado estas? - ¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorro y otros) en la ciudad de El Alto? Respuesta NO:



Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 21**

Si postulo

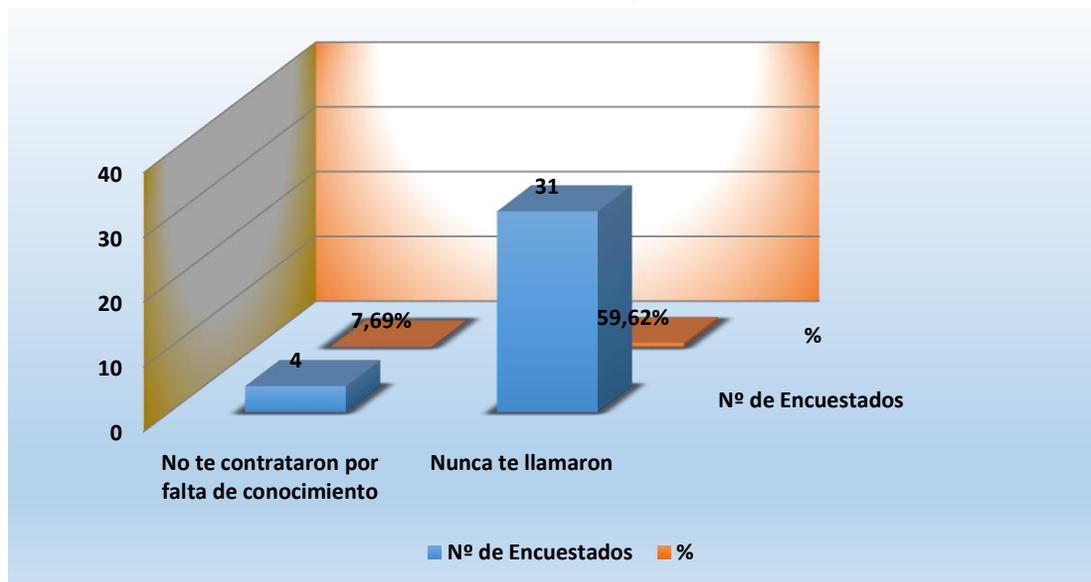
Si Postulo	Nº de Encuestados	%
No te contrataron por falta de conocimiento	4	7,69%
Nunca te llamaron	31	59,62%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>67,31%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 20**

Si postulo

**INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS DEL ÁREA ECONÓMICAS FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS DE LA CIUDAD DE EL ALTO**



Fuente: Elaboración Propia

### **Combinación de Preguntas 2 y 10**

En la combinación de preguntas se pudo observar la cantidad de frecuencias de respuestas de los distintos grupos de grado académico que como ya se había mencionado son respuestas de mujeres de nuestras tres carreras a ser estudiadas.

Por lo que apreciamos al hacer el análisis del por qué más de un 50% de mujeres NO postularon a convocatorias emitidas por entidades financieras y además en un mayor porcentaje de 67,31% de las que, Si postulan, pero no reciben algún tipo de respuesta favorable se debe a que sienten un tipo de discriminación.

Si bien en nuestras encuestadas un 68,14% no sintió discriminación, pero el 31,86% restante si se sintió discriminada, por esto se podría responder a las anteriores cuestionantes del porque existe un alto porcentaje de “rechazo” al momento de postular a convocatorias emitidas por entidades financieras. Donde un 22,11% de los tres grupos de grado académico encuestadas sienten discriminación por estudiar en la UPEA; un 4,42% por ser mujer y por ultimo un 5,31% de las mujeres que responden que si sienten discriminación se debe a que viven en la ciudad de El Alto.

Tabla 22

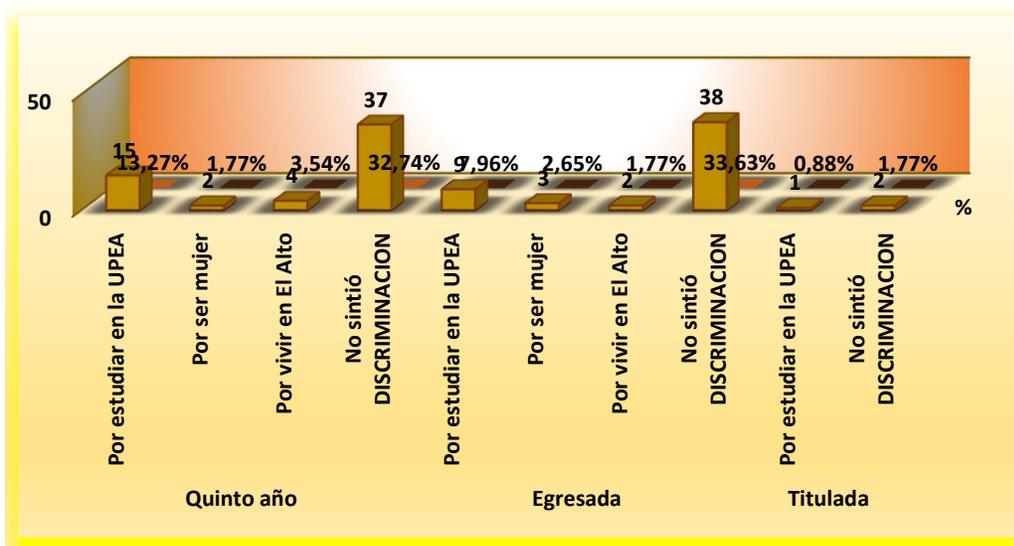
¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Te sentiste discriminada?

¿Actualmente en qué grado estas?	¿Te sentiste discriminado? De responder Si:	Nº de Encuestados	%
Quinto año	Por estudiar en la UPEA	15	13,27%
	Por ser mujer	2	1,77%
	Por vivir en El Alto	4	3,54%
	No sintió DISCRIMINACION	37	32,74%
Egresada	Por estudiar en la UPEA	9	7,96%
	Por ser mujer	3	2,65%
	Por vivir en El Alto	2	1,77%
	No sintió DISCRIMINACION	38	33,63%
Titulada	Por estudiar en la UPEA	1	0,88%
	No sintió DISCRIMINACION	2	1,77%
<b>TOTAL</b>		<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

Figura 21

¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Te sentiste discriminada?



Fuente: Elaboración Propia

### Combinación de Preguntas 2 y 7

En el análisis de la combinación de estas dos preguntas se observa a las mujeres con grado académico en las tres carreras estudiadas y si trabajan o donde les gustaría trabajar del 100%; de las de Quinto año el 2,65% trabajan entidades financieras, el 4,42% tienen su propio negocio, el 2,65% en Gobiernos Autónomos Municipales, el 4,42% en otros no relacionados a su carrera, el 32,74% le gustaría trabajar en entidades financieras y al 0,88% no le gusta trabajar en entidades de financieras; en cuanto a las Egresadas el 4,42% trabajan en entidades financieras, el 0,88% tienen su propio negocio, el 6,19% en Gobiernos Autónomos Municipales, el 5,31% en otros no relacionados a su carrera, el 23,89% le gustaría trabajar en entidades financieras y el 2,65% no le gusta trabajar en entidades de financieras; y las Tituladas el 0,88% trabajan en su propio negocio, el 6,19% le gustaría trabajar en entidades financieras y al 1,77% no le gusta la idea de trabajar en entidades financieras.

**Tabla 23**

*¿Actualmente en qué grado estas? ¿Trabajas o donde te gustaría trabajar? Respuestas SI y*

*NO*

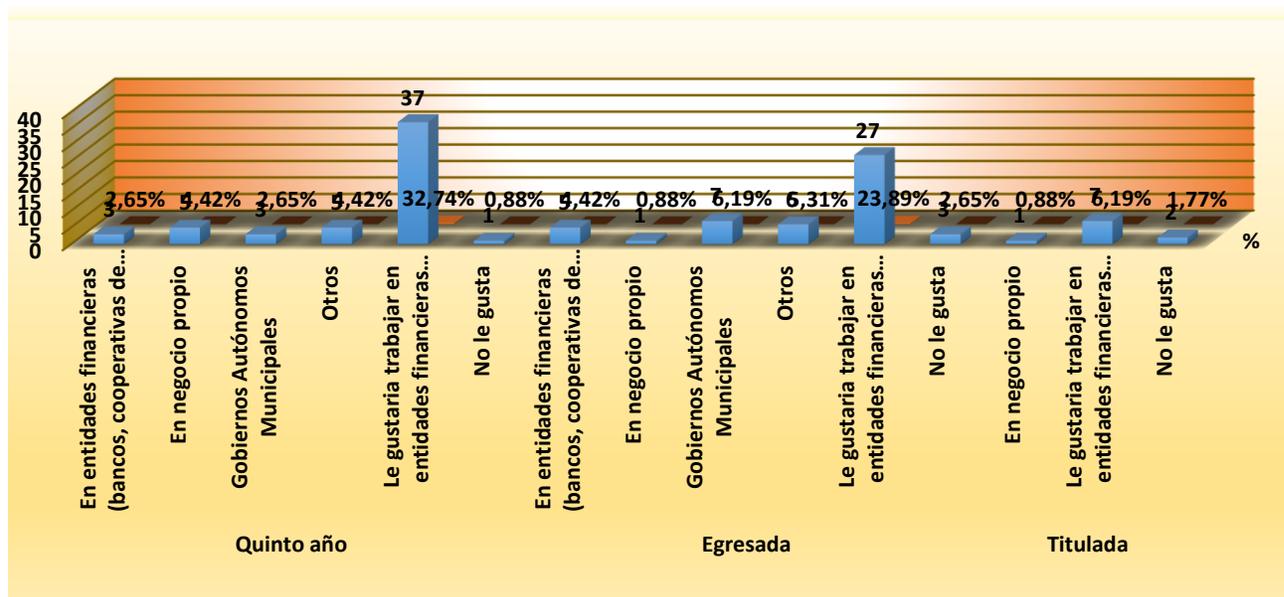
<b>¿Actualmente en qué grado estas?</b>	<b>De responder Si:</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
<b>Quinto año</b>	En entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) de la ciudad de El Alto	3	2,65%
	En negocio propio	5	4,42%
	Gobiernos Autónomos Municipales	3	2,65%
	Otros	5	4,42%
	Le gustaría trabajar en entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) de la ciudad de El Alto	37	32,74%
	No le gusta	1	0,88%
<b>Egresada</b>	En entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) de la ciudad de El Alto	5	4,42%
	En negocio propio	1	0,88%
	Gobiernos Autónomos Municipales	7	6,19%
	Otros	6	5,31%

	Le gustaría trabajar en entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) de la ciudad de El Alto	27	23,89%
	No le gusta	3	2,65%
<b>Titulada</b>	En negocio propio	1	0,88%
	Le gustaría trabajar en entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) de la ciudad de El Alto	7	6,19%
	No le gusta	2	1,77%
	<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

Figura 22

¿Actualmente en qué grado estas? - ¿Trabajas o donde te gustaría trabajar? Respuestas SI y NO



Fuente: Elaboración Propia

De la anterior combinación de preguntas se tiene, del 100% de las muestras encuestadas el 7,08% trabaja en entidades financieras, el 6,19% en su negocio propio, el 8,85% en Gobiernos Autónomos Municipales, el 9,73% en otros que no son referentes a su carrera, al 62,83% les gustaría trabajar en las entidades financieras y al 5,31% no les interesa trabajar en las entidades financieras

**Tabla 24**

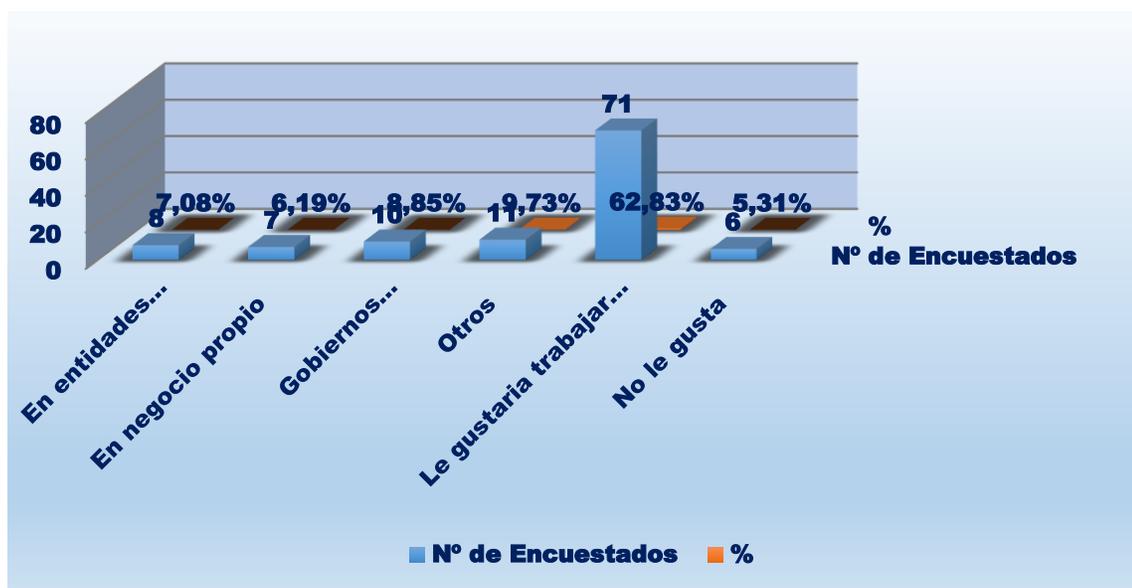
*¿Trabajas o donde te gustaría trabajar?*

<b>¿Trabajas o donde te gustaría trabajar?</b>	<b>Nº de Encuestados</b>	<b>%</b>
En entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) de la ciudad de El Alto	8	7,08%
En negocio propio	7	6,19%
Gobiernos Autónomos Municipales	10	8,85%
Otros	11	9,73%
Le gustaría trabajar entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) de la ciudad de El Alto	71	62,83%
No le gusta	6	5,31%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 23**

*¿Trabajas o donde te gustaría trabajar?*



Fuente: Elaboración Propia

**CAPITULO V: CONCLUSIONES**

- ✓ De acuerdo a la investigación que se realizó en base a recolección de datos, encuestas a las universitarias de último año, egresadas y tituladas de las Carreras de Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresa de Universidad Pública de El Alto, del 100% de las mujeres universitaria encuestadas solamente se tiene trabajando en las entidades financieras de la ciudad de El Alto el 7,08% y según encuesta mencionan que realizaron otros cursos fuera de la universidad.
- ✓ De la muestra probabilístico calculada, de las 113 mujeres, 71 mujeres les gustaría trabajar en entidades financieras y solamente postulan 52 mujeres debido a que no cuentan con los requisitos que solicitan para postular, no se sienten preparadas y tienen temor a ser rechazadas. Esta población aun cuenta con condiciones precarias en el desarrollo de equidad en fuentes laborales.
- ✓ Si bien existen normas leyes a nivel general como por ejemplo Ley 18 del Órgano Electoral Plurinacional en el artículo 4 menciona “la equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, si bien van cumpliendo, pero no se está tomando en cuenta a las mujeres universitarias, egresadas y tituladas de la Universidad Pública de El Alto.
- ✓ De acuerdo a encuestas, el 59,29% de las mujeres encuestadas se sienten preparadas para ocupar cargos jerárquicos, pero de los cuales el 38,81% realizaron otros cursos de capacitación fuera de la Universidad Pública de El Alto. El 40,71% de las encuestadas no se sienten preparadas para ocupar cargos jerárquicos, de las cuales el 73,91% no tienen experiencia para poder postular a cargos jerárquicos.
- ✓ Del 100% encuestadas el 32,74% se sienten discriminadas, de las cuales 67,57% se sienten discriminadas por estudiar en la Universidad Pública de El Alto, el 16,22% se sienten discriminada por vivir en El Alto y el 16,22% por su condición de ser mujer.

## CAPITULO VI: RECOMENDACIONES

Tras lo observado en la teoría sobre discriminación, donde se presenta distintos tipos y tras conocer la opinión de las universitarias e indagar a las entidades bancarias se emite las siguientes recomendaciones:

- ✓ Mediante el Gobierno Autónomo Municipal de El Alto emitir ordenanzas municipales para que las entidades financieras de la ciudad de El Alto contraten mujeres universitarias que estén cursando el último año, egresadas y tituladas de las carreras económicas, financieras y administrativas de la Universidad Pública de El Alto y así evitar la discriminación laboral.
- ✓ Las Carreras de; Economía, Contaduría Pública y Administración de Empresa de la Universidad Pública de El Alto deben realizar talleres de reforzamiento, charlas motivacionales y empoderamiento dirigidas a las mujeres para que puedan ejercer sus profesiones y optar a cargos jerárquicos sin temor hacer rechazadas.
- ✓ Los Directores de las diferentes carreras de la UPEA deben firmar convenios de pasantías para las estudiantes que estén cursando el último año de carrera, con entidades, empresas, ONG´s y otros competentes a sus áreas para que las universitarias antes de ser tituladas ya tengan la experiencia suficiente para postular a convocatorias de trabajo y demostrar que la formación que se recibe en esta casa superior de estudios es calificada, competente y así se pueda evitar este tipo de discriminación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Baquero, J.; Guataquí, J.; Sarmiento L., (2000), Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia, Universidad del Rosario.
- Decreto supremo N° 4401, 26 de noviembre DE 2020.
- CEPAL. (2021). La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región.
- Delgado Patzi, E. S. (2017). Formas de Inserción Laboral de Mujeres Estudiantes y su Incidencia en la Trata de Personas. *Tesis de Grado*. Universidad Mayor de San Andres, La Paz.
- Ecuatoriano (2007-2012), Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile
- Farah, I., Sánchez, C., & Wanderley, F. (Mayo de 2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia. Bolivia: Copyright © Naciones Unidas.
- Gonzalez Rivas, M. (2020). Latinoamérica: Mujeres, la discriminación continúa. *Servicios de Comunicación Intercultural* (<https://www.servindii.org>), 1.
- <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- <https://www.ine.gob.bo/index.php/el-alto-en-cifras-2021/>
- <https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>
- Mujeresenigualdad. (2021). Persiste la discriminación laboral de las mujeres en América Latina. *Mujeresenigualdad*, 1.
- Ley 348 Ley Integral Para Garantizar A Las Mujeres Una Vida Libre De Violencia
- Ley 045 Ley Contra El Racismo Y Toda Forma De Discriminación
- OTZEN, T. & MANTEROLA C. *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017. (2017). Obtenido de OTZEN, T. & MANTEROLA C.

Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232, 2017.

Sampieri, H. (México 2014), Metodología de la Investigación, Sexta Edición

Rivera, J. (2013), Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral.

Urquide, M., Tejerina, V., Raphael, M., & Durand, G. (2020). *Trabajar y ser mujer en Bolivia*.

Obtenido de Trabajar y ser mujer en Bolivia : <https://docplayer.es/204001036-Trabajar-y-ser-mujer-en-bolivia-mujer-en-bolivia-manuel-urquidi-veronica-tejerina-mariana-raphael-guillaume-durand.html>

# ANEXO

# ANEXO 1



ESTADO PLURINACIONAL DE **BOLIVIA**

MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y ECONOMÍA PLURAL



**DIRECCIÓN DE DERECHO DE AUTOR Y DERECHOS CONEXOS**  
**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA NRO. 1-3025/2022**  
 La Paz, 16 de Diciembre del 2022

**VISTOS:**

La solicitud de Inscripción de Derecho de Autor presentada en fecha 12 de Diciembre del 2022, por **ALVARO SEGALINE SANTANDER** con C.I. N° 6036210 LP, con número de trámite **DA 1396/2022**, señala la pretensión de inscripción de la Obra Escrita titulada: **"INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS DE LAS ÁREAS ECONÓMICAS FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS DE LA CIUDAD DE EL ALTO"**, cuyos datos y antecedentes se encuentran adjuntos y expresados en el Formulario de Declaración Jurada.

**CONSIDERANDO**

Que, en observación al Artículo 4º del Decreto Supremo N° 27938 modificado parcialmente por el Decreto Supremo N° 28152 el *"Servicio Nacional de Propiedad Intelectual SENAPI, administra en forma desconcentrada e integral el régimen de la Propiedad Intelectual en todos sus componentes, mediante una estricta observancia de los regímenes legales de la Propiedad Intelectual, de la vigilancia de su cumplimiento y de una efectiva protección de los derechos de exclusiva referidos a la propiedad industrial, al derecho de autor y derechos conexos; constituyéndose en la oficina nacional competente respecto de los tratados internacionales y acuerdos regionales suscritos y adheridos por el país, así como de las normas y regímenes comunes que en materia de Propiedad Intelectual se han adoptado en el marco del proceso andino de integración"*.

Que, el Artículo 16º del Decreto Supremo N° 27938 establece *"Como núcleo técnico y operativo del SENAPI funcionan las Direcciones Técnicas que son las encargadas de la evaluación y procesamiento de las solicitudes de derechos de propiedad intelectual, de conformidad a los distintos regímenes legales aplicables a cada área de gestión"*. En ese marco, la Dirección de Derecho de Autor y Derechos Conexos otorga registros con carácter declarativo sobre las obras del ingenio cualquiera que sea el género o forma de expresión, sin importar el mérito literario o artístico a través de la inscripción y la difusión, en cumplimiento a la Decisión 351 Régimen Común sobre Derecho de Autor y Derechos Conexos de la Comunidad Andina, Ley de Derecho de Autor N° 1322, Decreto Reglamentario N° 23907 y demás normativa vigente sobre la materia..

Que, la solicitud presentada cumple con: el Artículo 6º de la Ley N° 1322 de Derecho de Autor, el Artículo 26º inciso a) del Decreto Supremo N° 23907 Reglamento de la Ley de Derecho de Autor, y con el Artículo 4º de la Decisión 351 Régimen Común sobre Derecho de Autor y Derechos Conexos de la Comunidad Andina.

Que, de conformidad al Artículo 18º de la Ley N° 1322 de Derecho de Autor en concordancia con el Artículo 18º de la Decisión 351 Régimen Común sobre Derecho de Autor y Derechos Conexos de la Comunidad Andina, referentes a la duración de los Derechos Patrimoniales, los mismos establecen que: *"la duración de la protección concedida por la presente ley será para toda la vida del autor y por 50 años después de su muerte, a favor de sus herederos, legatarios y cesionarios"*.



**"2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN: POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"**



**Oficina Central - La Paz**  
 Av. Montes, No 915,  
 entre Esg. Uruguay y  
 C. Batallón Wilmaní,  
 Telfs.: 2195700 - 2195276  
 2195251 Fax: 2195700

**Oficina - Santa Cruz**  
 Av. Uruguay, Calle  
 prolongación Quijano,  
 N° 29, Edif. Bicentenario,  
 Telfs.: 3127252 - 72062926

**Oficina - Cochabamba**  
 Calle Chuquisaca, N° 649,  
 Piso 2, entre Antezano y Lanza  
 zona Central - Moesta...  
 Telfs.: 6444403 - 72062957

**Oficina - El Alto**  
 Av. Juan Pablo II, N° 2560  
 Edif. Multicentro El Ceibo  
 Ltda. Piso 2, Of. 58,  
 zona 16 de Julio.  
 Telfs.: 2140001 - 72062909

**Oficina - Chuquisaca**  
 Calle Kilómetro 7, N° 366  
 casí esq. Urriologallo,  
 zona Parque Bolívar.  
 Telf.: 72005823

**Oficina - Tarija**  
 Calle Ingarvi, N° 385  
 entre Santa Cruz  
 y Méndez, zona  
 La Pampa.  
 Telf.: 72015286

**Oficina - Oruro**  
 Calle 6 de Octubre,  
 N° 5821, entre Ayacucho  
 y Junco, Galería Central,  
 Of. 14 (Ex Banco Fie),  
 Telf.: 6720288

**Oficina - Potosí**  
 Av. Villazón entre calles  
 Wenceslao Alba y San Albal  
 Edif. AM. Salinas N° 262,  
 Primer Piso, Of. 17.

[www.senapi.gob.bo](http://www.senapi.gob.bo)

ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**MINISTERIO DE DESARROLLO  
PRODUCTIVO Y ECONOMÍA PLURAL

Que, se deja establecido en conformidad al Artículo 4º de la Ley Nº 1322 de Derecho de Autor, y Artículo 7º de la Decisión 351 Régimen Común sobre Derecho de Autor y Derechos Conexos de la Comunidad Andina que: "...No son objeto de protección las ideas contenidas en las obras literarias, artísticas, o el contenido ideológico o técnico de las obras científicas ni su aprovechamiento industrial o comercial".

Que, el artículo 4, inciso e) de la ley 2341 de Procedimiento Administrativo, instituye que: "... en la relación de los particulares con la Administración Pública, se presume el principio de buena fe. La confianza, la cooperación y la lealtad en la actuación de los servidores públicos y de los ciudadanos ...", por lo que se presume la buena fe de los administrados respecto a las solicitudes de registro y la declaración jurada respecto a la originalidad de la obra.

**POR TANTO**

El Director de Derecho de Autor y Derechos Conexos sin ingresar en mayores consideraciones de orden legal, en ejercicio de las atribuciones conferidas

**RESUELVE:**

**INSCRIBIR** en el Registro de Obras Escritas de la Dirección de Derecho de Autor y Derechos Conexos, la Obra Escrita titulada: "INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS DE LAS ÁREAS ECONÓMICAS FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS DE LA CIUDAD DE EL ALTO", a favor de los autores: MELVI ARMINDA TARQUI VALERIANO, con C.I. Nº 4946637 LP, JUAN CARLOS JHAMIL CONDORI LIMACHI, con C.I. Nº 9974417 LP, VIANKA PAMELA MAMANI ARAOZ, con C.I. Nº 12636003 LP y cómo titular derivado: INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE ECONOMÍA, UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO - UPEA, con NIT Nº 122025022, representado legalmente por CARLOS CONDORI TITIRICO, quedando amparado su derecho conforme a Ley, salvando el mejor derecho que terceras personas pudieren demostrar.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

Abg. Carlos Alberto Soruco Arroyo  
**DIRECTOR DE DERECHO DE AUTOR  
 Y DERECHOS CONEXOS**

SERVICIO NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL



CASA/mnct  
 c.c.Arch.

**"2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN:  
 POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"**



**Oficina Central - La Paz**  
 Av. Montal, No 375,  
 entre Eq. Uruguay y  
 C. Batallón Wilman,  
 Telfs.: 2152700 - 219276  
 2192521 Fax: 215700

**Oficina - Santa Cruz**  
 Av. Uruguay, Calle  
 prolongación Quijarco,  
 Nº 29, Edif. Bicentenario,  
 Telfs.: 321752 - 32063956

**Oficina - Cochabamba**  
 Calle Chuquisaca, Nº 640,  
 Piso 2, entre Antezana y Lanza  
 zona Central - Moreste,  
 Telfs.: 8040403 - 72042527

**Oficina - El Alto**  
 Av. Juan Pablo II, Nº 2560  
 Edif. Multicentro El Ceibo  
 Lda. Piso 2, Of. 5B,  
 zona 16 de Julio,  
 Telfs.: 2410001 - 72043029

**Oficina - Chuquisaca**  
 Calle Kilómetro 7, Nº 366  
 casi eq. Birolagónica,  
 zona Parque Bolívar,  
 Telf.: 72095873

**Oficina - Tarija**  
 Calle Ingavi, Nº 385  
 entre Santa Cruz  
 y Méndez, zona  
 La Pampa,  
 Telf.: 72095286

**Oficina - Oruro**  
 Calle 6 de Octubre,  
 Nº 5827, entre Ayacucho  
 y Junín, Galería Central,  
 Of. 14 (Ex Banco Fiel),  
 Telf.: 6200288

**Oficina - Potosí**  
 Av. Villalón entre calles  
 Wenceslao Albo y San Albor,  
 Edif. AM, Salinas Nº 262,  
 Primer Piso, Of. 17.

[www.senapi.gob.bo](http://www.senapi.gob.bo)

# ANEXO 2

EL Alto, Mayo de 2022

Universidad Pública de El Alto  
Juan Regis Muñoz Sirpa  
JEFE DE UNIDADES

REF: SOLICITUD DE DATOS ESTADÍSTICOS

Presente:

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, mediante el presente documento solicito a su persona me pueda otorgar datos de matriculación de nuestra universidad que serán utilizados para seguir con el avance de un proyecto de investigación ya que mi persona cuenta con **BECA AUXILIATURA DE INVESTIGACION** en la **CARRERA DE ECONOMIA** gestión 2022, por lo que los siguientes datos a necesitar son:

Matriculados en la presente gestión, diferenciado por género (hombre, mujer)

1. A nivel total de la universidad
2. Nivel Área ciencias económicas financieras y administrativas
  - Carrera de Economía
  - Carrera de contaduría publica
  - Carrera de administración de empresas

Sin otro particular me despido, deseándole éxitos en la función que realiza en nuestra Universidad Pública de El Alto. esperando una respuesta positiva a mi solicitud

ADJUNTO:

- nombramiento beca auxiliar de investigación
- matricula gestión 2022
- cedula de identidad



UNIV. VIANKA PAMELA MAMANI ARAOZ  
C.I.:12636003 LP  
R.U.: 200024212





La Paz- El Alto 30 de Mayo de 2022

Señores: BANCO BISAREF: SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS

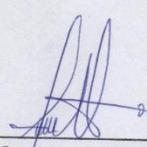
Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida entidad financiera

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la **cantidad del personal que trabaja en su entidad financiera tanto el personal femenino como masculino separados por género, solamente en las sucursales de la ciudad de El Alto**, no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Publica de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

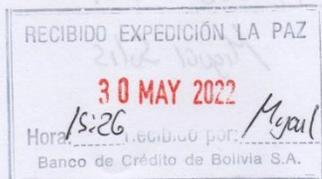
Documentación adjunta:

- Cedula de identidad
- Matricula universitaria 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación

  
\_\_\_\_\_  
Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

Ci: 9974417 LP

*Maria Livia Rojas*



La Paz- El Alto 30 de Mayo de 2022

Señores: **BANCO DE CREDITO DE BOLIVIA**

REF: **SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS**

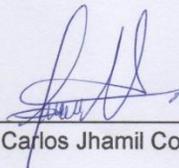
Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida entidad financiera

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la **cantidad del personal que trabaja en su entidad financiera tanto el personal femenino como masculino separados por género, solamente en las sucursales de la ciudad de El Alto**, no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Publica de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

Documentación adjunta:

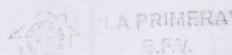
- Cedula de identidad
- Matricula universitaria 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación



Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

CI: 9974417 LP

002699



LA PRIMERA  
E.F.V.

La Paz, El Alto 30 de Mayo de 2022

Señores: LA PRIMERA

RECIBIDO

REF: SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS

Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida entidad financiera

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la **cantidad del personal que trabaja en su entidad financiera tanto el personal femenino como masculino separados por género, solamente en las sucursales de la ciudad de El Alto**, no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Publica de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

Documentación adjunta:

- Cedula de identidad
- Matricula universitaria 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación

*No se dio  
curso.*



Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

CI: 9974417 LP



La Paz- El Alto 30 de Mayo de 2022

Señores: BANCO PRODEM S.A.

REF: SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS

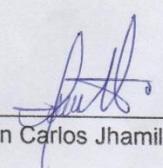
Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida entidad financiera

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la **cantidad del personal que trabaja en su entidad financiera tanto el personal femenino como masculino separados por género, solamente en las sucursales de la ciudad de El Alto**, no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Publica de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

Documentación adjunta:

- Cedula de identidad
- Matricula universitaria 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación

  
Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

CI: 9974417 LP

RECIBIDO  
30 MAY 2022  
BANCO PRODEM S.A.  
OFICINA NACIONAL  
RECEPCIÓN 1

S. de la



La Paz- El Alto 30 de Mayo de 2022

Señores: **BANCO DE DESARROLLO PRODUCTIVO S.A.M.**

**REF: SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS**

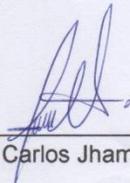
Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida entidad financiera

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la **cantidad del personal que trabaja en su entidad financiera tanto el personal femenino como masculino separados por género, solamente en las sucursales de la ciudad de El Alto**, no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Pública de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

Documentación adjunta:

- Cedula de identidad
- Matricula universitaria 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación



Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

CI: 9974417 LP



La Paz - El Alto 30 de Mayo de 2022

Señores: BANCO FORTALEZA S.A.REF: SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS

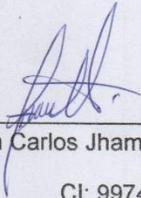
Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida entidad financiera

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la **cantidad del personal que trabaja en su entidad financiera tanto el personal femenino como masculino separados por género, solamente en las sucursales de la ciudad de El Alto**, no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Publica de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

Documentación adjunta:

- Cedula de identidad
- Matricula universitaria 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación



Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

CI: 9974417 LP



La Paz- El Alto 30 de Mayo de 2022

Señores: **BANCO NACIONAL DE BOLIVIA S.A.**

REF: **SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS**

Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida entidad financiera

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la **cantidad del personal que trabaja en su entidad financiera tanto el personal femenino como masculino separados por género, solamente en las sucursales de la ciudad de El Alto**, no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Pública de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

Documentación adjunta:

- Cedula de identidad
- Matricula universitaria 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación



Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

CI: 9974417 LP

cel: 62327800

La Paz- El Alto 30 de Mayo de 2022

Señores: **BANCO MERCANTIL SANTA CRUZ**

REF: **SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS**

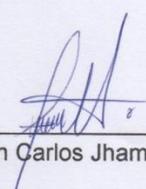
Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida entidad financiera

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la **cantidad del personal que trabaja en su entidad financiera tanto el personal femenino como masculino separados por género, solamente en las sucursales de la ciudad de El Alto**, no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Publica de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

Documentación adjunta:

- Cedula de identidad
- Matricula universitaria 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación

  
Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

Ci: 9974417 LP



cel: 62327800

31 MAY 2022 14 32

CORRESPONDENCIA  
RECIBIDA  
REGIONAL LA PAZ

La Paz- El Alto 30 de Mayo de 2022

Señores: BANCO UNION S.A.

**REF: SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS**

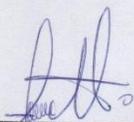
Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida entidad financiera

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la **cantidad del personal que trabaja en su entidad financiera tanto el personal femenino como masculino separados por género, solamente en las sucursales de la ciudad de El Alto**, no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Publica de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

Documentación adjunta:

- Cedula de identidad
- Matricula universitaria 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación



Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

CI: 9974417 LP

cel: 62327800



31 MAY '22 3:06PM

La Paz- El Alto 30 de Mayo de 2022

Señor: Lic. Reynaldo Yujra Segales  
DIRECTOR GENERAL EJECUTIVO a.i.  
AUTORIDAD DE SUPERVICION DEL SISTEMA FINANCIERO

**REF: SOLICITUD DE DATOS ESTADISTICOS**

Me es grato saludarlo cordialmente a su distinguida institución.

Mediante la presente solicitud, se requiere una información estadística sobre la cantidad del personal que trabaja en LAS ENTIDADES FINANCIERAS CON LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO tanto el personal femenino como masculino separados por genero, únicamente de la ciudad de el Alto no se requiere información personal, únicamente cuantitativa, el motivo de la solicitud es que mi persona tiene una beca de auxiliar de investigación en la carrera de Economía de la Universidad Publica de El Alto puesto que dicha información es vital para la realización de un proyecto académico de dicha institución.

Sin mas que decir me despido deseándole éxitos en la función que realiza; esperando así una pronta respuesta positiva.

Documentación adjunta:

- Cedula de identidad
- Matricula vigente 2022
- Nombramiento de la beca auxiliar de investigación



Juan Carlos Jhamil Condori Limachi

CI: 9974417 LP

celo 62327800



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

La Paz, 3 de junio de 2022  
ASFI/DEP/R-113462/2022

Señor  
Juan Carlos Jhamil Condori Limachi  
Cel.: 62327800  
Presente

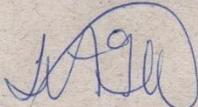
REF: TRÁMITE N° T-2201050132  
SOLICITUD DE INFORMACIÓN

Señor Condori:

En atención a su carta de 30 de mayo de 2022, se comunica que la información estadística disponible en esta Autoridad de Supervisión se encuentra publicada con periodicidad trimestral en el sitio web <https://www.asfi.gob.bo>, en la sección: Intermediación Financiera/ Boletines Estadísticos/ Reporte: Súcursales, Agencias y N° de Empleados, al que también puede acceder a través del siguiente código QR:



Con este motivo, saludamos a usted atentamente.

  
Lic. Sergio Adolfo Godoy Quisbert  
JEFE DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES ECONÓMICAS S.R.L.  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES  
Autoridad de Supervisión  
del Sistema Financiero



  
Lic. Pedro M. Asturizaga Sagárnaga  
DIRECTOR DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES  
Autoridad de Supervisión  
del Sistema Financiero

PAS/SQ/VMC/Ara Gabriela Silvetty L.

**"2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARIZACIÓN. POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"**  
La Paz: Oficina Central, Plaza Isabel la Católica N° 2507 - Telf: (591-2) 2174444 - 2431919 - Fax: (591-2) 2430028 - Casilla N° 447 - Condominio Torres del Poeta, Torre "A", pisos 4, 5, 6 - calle Reyes Ortiz esq. Federico Zuazo Edificio Cundlach, Torre Este, Piso 3 - Telf: (591-2) 2311818 - Casilla N° 6118 - El Alto: Centro de Consulta, Estación 6 de Marzo (Jach'a Thaki) Línea Morada de Mi Teleférico, Zona Villa Bolívar, av. 6 de Marzo - Telf: (591-2) 2834449 - Potosí: Centro de Consulta, Plaza Alonso de Ibáñez N° 20, Galería El Siglo, Piso 1, Zona Central - Telf: (591-2) 6230858 - Oruro: Centro de Consulta, Pasaje Guachalla, Edif. Cámara de Comercio, Piso 3, Of. 307 - Telf: (591-2) 5117706 - 5112468 - Santa Cruz: Oficina Departamental, av. Irala N° 585 esq. av. Ejército Nacional, Piso 2 Of. N° 201, Primer Anillo, Casilla N° 1359 - Telf: (591-3) 3336288 - 3336287 - 3336286 - Centro de Consulta, av. Cañada Pailita N° 14, Zona Sud Este del Plan 3000 - Telf: (591-3) 3336288 - Cobija: Centro de Consulta, av. Teniente Coronel Emilio Fernández Molina N° 049, entre Beni y Sucre - Telf: (591-3) 8424841 - Trinidad: Centro de Consulta, calle Pedro de la Rocha esq. calle La Paz N° 59, Zona Central - Telf: (591-3) 4629659 - Cochabamba: Oficina Departamental, calle Colombia N° 364 casi calle 25 de Mayo - Telf: (591-4) 4584505 - (591-4) 4584506 - Sucre: Centro de Consulta, calle Ayacucho entre Loa y Junín, planta baja Edificio (ex) ECOBOL - Telf: (591-4) 6439774 - Fax: (591-4) 6439776 - Tarija: Centro de Consulta, calle Alejandro del Carpio N° 138, entre Daniel Campos y Colón, Barrio Las Panosas - Telf: (591-4) 6113709

Línea gratuita: 800 103 103 - Sitio web: [www.asfi.gob.bo](http://www.asfi.gob.bo) - Correo electrónico: [asfi@asfi.gob.bo](mailto:asfi@asfi.gob.bo)



Más cerca, más tuyo.

La Paz, 09 de junio de 2022  
RR.HH./065/2022

Señor:  
**Juan Carlos Jhamil Condori Limachi**  
Presente.-

**Ref.- Solicitud de datos estadísticos**

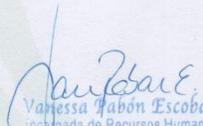
De nuestra consideración:

En virtud a la carta recibida en fecha 30 de mayo de 2022, se proporciona la información solicitada de nuestras agencias de la ciudad de El Alto:

Cantidad total personal El Alto: 161  
Cantidad personal femenino: 92  
Cantidad personal masculino: 69

Con este motivo reciba nuestros saludos más cordiales.

Atentamente,

  
Vanessa Fabón Escobar  
Encargada de Recursos Humanos  
Sucursal La Paz - Oruro  
BANCO PRODEM S.A.



Señor:  
M. Sc. Lic. Rodolfo Fredy Catunta Nacho  
**DIRECTOR DE LA CARRERA CONTADURÍA PÚBLICA UPEA**  
Presente:

**REF: SOLICITUD DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA**

De mi mayor consideración.

Mediante la presente carta quiero hacerle llegar un saludo, deseándole éxitos en la labor que desempeña a favor de la Universidad Pública de El Alto

El motivo por el cual me dirijo a su persona es para SOLICITAR INFORMACIÓN ESTADÍSTICA que será utilizada en favor de un proyecto de investigación ya que mi persona cuenta con **Beca de Auxiliar de Investigación en la Carrera de Economía**

La información a solicitar es la siguiente:

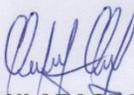
- Cantidad de estudiantes que cursen el último año de la carrera en la presente gestión
- Cantidad de estudiantes egresados en la gestión 2020 y 2021
- Cantidad de estudiantes titulados en la gestión 2020 y 2021

Todos los datos separados por género (hombre y mujer)

Sin otro particular esperando una respuesta favorable y agradeciendo de ante mano me despido con las consideraciones más distinguidas.

Adjunto:

- Nombramiento Beca Auxiliar de Investigación
- Matricula gestión 2022
- Carnet de Identidad



UNIV. MAMANI ARAOZ VIANKA PAMELA  
C.I.: 12636003 LP  
R.U.: 200024212  
Cel.: 61099301



# Universidad Pública de El Alto

Creada por Ley 2115 del 5 de Septiembre de 2000 y Autónoma por Ley 2556 del 12 de noviembre de 2003  
 ÁREA: CIENCIAS ECONÓMICAS, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS



## CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

### KARDEX ACADÉMICO UNIVERSITARIO – NOTA INTERNA

**KAE\_N.I.\_160/2022**

**A:** Univ. Vianka Pamela Mamani Araoz  
**BECA AUXILIAR DE INVESTIGACIÓN**  
**CARRERA ECONOMÍA**

**Via:** M.Sc. Lic. Santos Poma Aguirre  
**DIRECTOR DE CARRERA**  
**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – U.P.E.A.**

**De:** Tec. C. Lucia Cruz Flores  
**TÉCNICO EN KARDEX ACADÉMICO UNIVERSITARIO**  
**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – U.P.E.A.**

**Ref:** INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

**Fecha :** El Alto, 15 de julio de 2022

De mi mayor consideración:

A tiempo de saludar a su autoridad, en atención a solicitud de la interesada, remito los datos requeridos detallados a continuación:

DETALLE	GESTION	VARONES	MUJERES	TOTAL
CANTIDAD EGRESADOS	2020	68	98	166
	2021	62	139	201
	2022	75	177	252
CANTIDAD DE TITULADOS	2020	-	-	29
	2021	-	-	63
	2022	-	-	20

Con la aclaración que la cantidad de titulados por género es un dato que debe ser proporcionado por la unidad de Títulos y Diplomas, la carrera solo cuenta con la cantidad de Titulados.

Sin otro tema en particular, me despido de usted con las atenciones más distinguidas.

Atentamente,



*Tec. Lucia Cruz Flores*  
 TÉCNICO KARDEX ACADÉMICO UNIVERSITARIO  
 ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
 UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO

*M. Sc. Lic. Santos Poma Aguirre*  
 DIRECTOR  
 CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
 UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO



SP/ALucy  
 Co-ordinativo de Kardex de la Carrera

Av. Sucre S/N Zona Villa Esperanza, Dirección de Carrera Bloque "B2" Planta Baja, Teléfono 2-115161

Pág. 1-1

# ANEXO 3



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMÍA

INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS DEL ÁREA ECONÓMICAS FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS DE LA CIUDAD DE EL ALTO

Encuesta dirigida a: Universitarias de último año, egresadas y tituladas de las carreras de Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública de la UPEA.

Distinguida Universitaria, de antemano se agradece su cooperación al responder las siguientes preguntas que contribuirán al trabajo de investigación de inserción laboral a las mujeres universitarias en las entidades financieras.

**INSTRUCCIONES: LEER ATENTAMENTE Y RESPONDER CON TODA HONESTIDAD**

1. ¿A qué carrera perteneces?

Economía  Administración de Empresas  Contaduría Publica

2. ¿Actualmente en qué grado estas?

5to. año	<input type="checkbox"/>
Egresada	<input type="checkbox"/>
Titulada	<input type="checkbox"/>

3. ¿En qué rango de edad estas?

18 a 20	<input type="checkbox"/>
21 a 25	<input type="checkbox"/>
26 a 30	<input type="checkbox"/>
31 a mas	<input type="checkbox"/>

4. ¿Cuál es tu estado civil?

Soltera	<input type="checkbox"/>
Casada	<input type="checkbox"/>

5. ¿Cuál es tu residencia?

Ciudad de El Alto	<input type="checkbox"/>
Ciudad de La Paz	<input type="checkbox"/>
Otra Ciudad	<input type="checkbox"/>

6. ¿Actualmente trabajas?

SI  NO

De responder SI:

Trabajas en algo relacionado con la carrera que elegiste

Trabajas en otra cosa que no está relacionado con la carrera que elegiste



DIRECCIÓN DE INVESTIGACION CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMÍA

**7. ¿Dónde te gustaría trabajar?**

En entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) de la ciudad de El Alto

En negocio propio

Gobiernos Autónomos Municipales

Y otros

**8. ¿Postulaste a convocatorias emitidos por las entidades financieras (bancos, cooperativas de ahorros y otros) en la ciudad de El Alto?**

SI  NO

De responder SI:		De responder NO:	
Te comunicaron que fuiste seleccionada	<input type="checkbox"/>	Tienes temor a ser rechazada	<input type="checkbox"/>
Pasaste las etapas sin problema	<input type="checkbox"/>	No te sientes preparada	<input type="checkbox"/>
No te contrataron por falta de conocimiento	<input type="checkbox"/>	No te interesa	<input type="checkbox"/>
Nunca te llamaron	<input type="checkbox"/>	Piden muchos requisitos	<input type="checkbox"/>

**9. ¿Te sientes preparada para ocupar cargos jerárquicos?**

SI  NO

De responder SI:		De responder NO:	
Porqué te sientes preparada	<input type="checkbox"/>	No te sientes preparada	<input type="checkbox"/>
Tienes ya experiencia	<input type="checkbox"/>	Falta de experiencia	<input type="checkbox"/>
Aprendiste mucho en la UPEA	<input type="checkbox"/>	Temor a fracasar	<input type="checkbox"/>
Realizaste otros cursos fuera de la UPEA	<input type="checkbox"/>	No te prepararon bien en la UPEA	<input type="checkbox"/>

**10. ¿Te sentiste discriminada?**

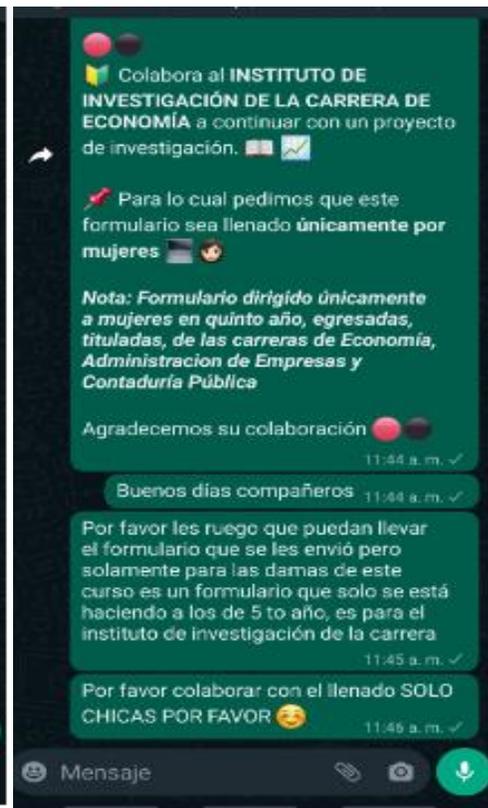
SI  NO

De responder SI:	
Por estudiar en la UPEA	<input type="checkbox"/>
Por vivir en El Alto	<input type="checkbox"/>
Por ser mujer	<input type="checkbox"/>

**11. ¿Según tu criterio, que materias necesitas tener mayor conocimiento para incursionar en las entidades bancarias?**

R. ....





**INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS DEL ÁREA ECONÓMICAS FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS DE LA CIUDAD DE EL ALTO**