

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL



**“CARACTERÍSTICAS SOCIO-LABORALES DE LAS MUJERES QUE ESTUDIAN
EN EL ÁREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS DE LA
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO”**

Tesis presentada para obtener el
grado académico de Licenciada
en Trabajo Social.

Postulante: Maira Leonela Mendoza Salas

Tutora: Lic. Claudia Dávalos Lara

Cobija – Pando – Bolivia

2015

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

**“CARACTERÍSTICAS SOCIO-LABORALES DE LAS MUJERES QUE ESTUDIAN
EN EL ÁREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS DE LA
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO”**

Tesis de Grado sometida a consideración de la Universidad
Amazónica de Pando, Área de Ciencias Sociales y Humanísticas,
Programa de Trabajo Social.

Requisito para optar al grado de:

Licenciatura en Trabajo Social

Por

Maira Leonela Mendoza Salas

Cobija – Pando – Bolivia

2015

Esta Tesis de Grado ha sido, aceptada, en su presente forma, por la Universidad Amazónica de Pando, la Dirección del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y aprobada por el Tribunal.

Firmantes:

Lic. Lucimar Soraide Castedo

DIRECTORA DEL ÁREA CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

Lic. Wendy Echevarría Ramírez

TRIBUNAL

Lic. Jaime Josué Gutiérrez Rojas

TRIBUNAL

Lic. Claudia Dávalos Lara

TUTORA

Est. Maira Leonela Mendoza Salas

POSTULANTE

Baila como si nadie te estuviera viendo,

Ama como si nunca te hubieran lastimado,

Canta como si nadie te oyera,

Trabaja como si no necesitaras el dinero,

Vive hoy como si fuera tu último día...

Por Alfredo D'Souza

ÍNDICE

Índice de tablas	iv
Índice de gráficos.....	v
Índice de anexos	vi
Resumen ejecutivo	vii
Dedicatoria	viii
Agradecimientos	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
1.1. Antecedentes	2
1.2. Justificación	4
1.3. Descripción del problema.....	7
1.3.1. Planteamiento del problema	8
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo general de la investigación	8
1.4.1. Objetivos específicos.....	9
1.5. Hipótesis	9
1.6. Operacionalización de variables.....	9
CAPÍTULO II	
2.1. Tipo de investigación	11
2.2. Enfoque de la investigación.....	11
2.3. Población y muestra	12

2.4.	Tipo de muestreo	13
2.5.	Fuentes y técnicas de investigación.....	14

CAPÍTULO III

3.1.	Marco legal.....	16
3.1.1.	Declaración del milenio.....	16
3.1.2.	Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	17
3.1.3.	Declaración y plataforma de acción de Beijing (1995).....	18
3.1.4.	Convención interamericana de la organización de los estados americanos para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer (1994)	19
3.1.5.	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979).	19
3.1.6.	Convención americana sobre derechos humanos (1969).	20
3.1.7.	Pacto internacional de derechos civiles y políticos(1966)	20
3.1.8.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación	21
3.1.9.	Convención sobre derechos civiles y políticos de la mujer (1953).	21
3.1.10.	Declaración universal de derechos humanos (1948).....	21
3.1.11.	Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia(Febrero 2009).....	22
3.1.12.	Ley N°. 348 del 9 de marzo del 2013.....	23
3.1.13.	Ley de la Educación (Avelino Siñani Elizardo Pérez) N° 070.....	24
3.1.14.	Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942-Elevada a rango de Ley	24
3.1.15.	Plan Nacional Para la Igualdad de Oportunidades	26
3.2.	Marco teórico	27
3.2.1.	Teoría de la diferencia de genero	27
3.2.2.	Teoría de la desigualdad entre los géneros.....	28
3.2.3.	La mujer y el mercado de trabajo	30
3.2.4.	Inserción laboral	31
3.2.5.	Situación laboral de la mujer.....	32
3.2.6.	Rol de la mujer en la educación y en la familia	32

3.2.7. Mujer y educación	33
3.2.8. Educación Profesional y género	34
3.2.9. El Trabajo Social en la problemática	37
3.2.9.1. Objetivos del Trabajo Social	38
3.2.9.2. Rol y función del Trabajador Social.....	38
3.3. Marco institucional	40

CAPÍTULO IV

4.1. Resultados de la investigación	42
4.1.1. Edad.....	44
4.1.2. Estado civil.....	45
4.1.3. Lugar de procedencia	46
4.1.4. Composición familiar	47
4.1.5. Jefatura del Hogar.....	48
4.1.6. Situación laboral.....	49
4.1.7. Horas de Trabajo o Jornada de las mujeres	50
4.1.8. Remuneración.....	52
4.1.9. Beneficios sociales	53
4.1.10. Tiempo de trabajo.....	54
4.1.11. Resultados de la encuesta referente a la compatibilidad o no del tiempo de estudio con las características socio laborales de la mujer.....	55
4.1.12. Resultados de las entrevistas realizadas a docentes del Área de Ciencias Económicas y Financieras	57
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	65
GLOSARIO	67
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	78

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.	Estudiantes encuestadas según programa	42
Tabla N° 2.	Edad	44
Tabla N° 3.	Estado civil	55
Tabla N° 4.	Lugar de procedencia.....	46
Tabla N° 5.	Composición familiar	47
Tabla N° 6.	Jefatura del hogar.....	48
Tabla N° 7.	Situación laboral.....	49
Tabla N° 8.	Horas de trabajo o jornada de las mujeres.....	50
Tabla N° 9.	Remuneración.....	52
Tabla N° 10.	Beneficios sociales	53
Tabla N° 11.	Tiempo de trabajo.....	54
Tabla N° 12.	Compatibilidad de la jornada laboral y el tiempo de estudio	55
Tabla N° 13.	¿Su sueldo le alcanza para los gastos de estudio que debe realizar en la universidad?	56
Tabla N° 14.	¿Su situación familiar ha perturbado sus estudios?	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N° 1. Estudiantes encuestadas según programa	42
Grafico N° 2. Edad	44
Grafico N° 3. Estado civil	55
Grafico N° 4. Lugar de procedencia.....	46
Grafico N° 5. Composición familiar	47
Grafico N° 6. Jefatura del hogar.....	48
Grafico N° 7. Situación laboral.....	49
Grafico N° 8. Horas de trabajo o jornada de las mujeres	50
Grafico N° 9. Remuneración.....	52
Grafico N° 10. Beneficios sociales	53
Grafico N° 11. Tiempo de trabajo.....	54
Grafico N° 12. Compatibilidad de la jornada laboral y el tiempo de estudio	55
Grafico N° 13. ¿Su sueldo le alcanza para los gastos de estudio que debe realizar en la universidad?	56
Grafico N° 14. ¿Su situación familiar ha perturbado sus estudios?	57

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1	Solicitud de apoyo a Información Académica de la UAP	79
Anexo N° 2	Grafico estadístico de la cantidad de estudiantes matriculados por facultada y por tipo de estudiante.....	81
Anexo N° 3	Encuesta.....	83
Anexo N° 4	Guía de entrevista	86
Anexo N° 5	Solicitud de colaboración a Dirección del Área de Ciencias Económicas y Financieras.....	88
Anexo N° 6	Acta de validación de instrumentos.....	90
Anexo N° 7	Registro fotográfico.....	92

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación tiene como principal objetivo identificar las características socio-laborales de las mujeres que cursan estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando, con la finalidad de conocer su situación real en cuanto a características socio laborales y cómo influye en el desempeño académico para la profesionalización de la mujer, la investigación se ubica dentro del tipo de investigación descriptiva cuantitativa; las técnicas para la recolección de datos utilizadas son la entrevista y la encuesta. Para lo cual la investigación se fundamenta desde un enfoque de género, que se entiende como la construcción social diferenciada de roles y responsabilidades, perspectiva que en Trabajo Social constituye una práctica fundamental para mejorar el conocimiento de situaciones de desigualdad y servir de guía para el establecimiento de las políticas universitarias, cuyo objetivo no es otro que alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Según los resultados de la investigación el 62.5% de mujeres, trabajan como funcionarias en características menos que regulares; en su mayoría no perciben de los beneficios sociales que impone la ley.

Dedicatoria

A mi madre Sonia Salas y a mi hermano Alvaro Mendoza, a mi abuela Rosa Carrión, por ser mi motivación y pilares fundamentales de mis logros; por ser parte de mi inspiración, un hombro para llorar y una sonrisa para celebrar.

A la memoria de mi padre Ponciano Mendoza que siempre soñó y puso sus esperanzas en nosotros sus hijos, que confió siempre en el alcanzar de nuestras metas; sé que estaría orgulloso de lo que hoy he logrado.

Agradecimientos

A mi madre, por darme la vida, gracias a su crianza estoy cumpliendo mi meta más importante; gracias por su incansable ayuda por darme todo lo que hoy tengo y enseñarme las herramientas necesarias para triunfar en la vida.

A mi hermano, por siempre estar allí conmigo, ayudándome en todo, por su compañía en muchos momentos que lo necesité y por ser un motorcito que me da fuerzas para seguir.

A todas mis amigas porque juntas compartimos infinidad de momentos de alegrías y presiones, pero también espacios de aprendizaje y trabajo colaborativo, a todas ellas muchas gracias por apoyarme y llenarme de valor en mis momentos de desesperación.

A la Universidad Amazónica de Pando por haberme brindado la oportunidad de acceder a la formación profesional. A los Docentes del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, por su apoyo en mi formación profesional, sus enseñanzas y consejos.

AL Área de Ciencias Económicas y financieras, que me guiaron y apoyaron en el proceso de investigación.

Al Área de Ciencias Jurídicas y Políticas, que me ayudó durante mi estadía en la universidad y me acompañó cada día sin dejarme caer, y un especial agradecimiento a la Dra. María del Carmen Chirinos, por su apoyo y guía, además ser ejemplo a seguir.

A los docentes Lic. Claudia Dávalos, Lic. Alfredo Aparicio por su valiosa colaboración, por sus interminables asesoramiento en la construcción de esta tesis, las aportaciones y recomendaciones que hicieron posible que hoy llegue a culminar esta meta, a ell@s mi más sincero agradecimiento.

Al Lic. Jorge Callisaya por sus enseñanzas y apoyo para la realización de esta investigación.

A los miembros del tribunal, Lic. Jaime Josué Gutiérrez y Lic. Wendy Echevarría por sus valiosas sugerencias en la revisión del trabajo.

A todas y cada una de las personas que contribuyeron a mi formación profesional y que por olvido haya omitido sus Nombres gracias

INTRODUCCIÓN

La economía nacional utiliza cada vez más la fuerza laboral femenina, en la que mujeres participan con distintos niveles de intensidad en cada uno de los sectores productivos. A pesar de ello, el papel de la mujer sigue siendo relegado a garantizar la reproducción de la familia, realizar trabajos del hogar, y también de encargarse de la educación, alimentación, cuidado y salud de sus hijos, cosas que no son cuantificadas ni remuneradas como trabajo (Rivero, 2005).

La falta de información confiable y oportuna tanto en el ámbito regional y nacional, limita el conocimiento de la situación de la mujer a nivel local sobre sus características sociales y laborales.

Es por ello que esta investigación pretende aportar información cuantitativa y cualitativa acerca de la participación de la mujer en el mercado laboral y su desarrollo académico en la educación superior. Para lo cual se formuló la pregunta científica de investigación: ¿Cuáles son las características socio-laborales de las mujeres que cursan estudios en la gestión 2015 en el Área Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando y cómo influyen en su desempeño académico?

Con este trabajo de investigación, desde la perspectiva del Trabajo Social se intenta abordar una temática que analiza las características socio-laborales de mujeres estudiantes universitarias, para constatar algunas explicaciones sobre esta situación que es cada vez más frecuente, por la participación femenina en el ámbito de su formación profesional y su participación en el mercado laboral.

La presente tesis se compone de cinco capítulos, el primer capítulo comprende: los antecedentes, justificación, descripción del problema, objetivos e hipótesis; en el segundo capítulo se define el diseño metodológico, que se estructura en tipo de investigación, enfoque de la investigación, población y muestra, tipo de muestreo, fuentes y técnicas de investigación que se aplicaron; en el tercer capítulo se aborda el marco legal, el marco teórico y el marco institucional; el cuarto capítulo se dedica a la presentación de los resultados de la investigación y para finalizar, en el quinto capítulo se expresan las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I

JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y OBJETIVOS

1.1. Antecedentes

Las mujeres han obtenido logros, puesto que algunas brechas en general con los hombres se han reducido en los últimos 15 años (CEPAL, 2009). El ritmo ha sido lento y persisten desafíos notables que se ponen de manifiesto, si se hace una revisión de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

De manera general, se puede afirmar que si el progreso sigue al ritmo de los últimos años, los logros educativos, el ingreso al mercado laboral y el goce de los derechos que se documentan, no se traducirán en mayor bienestar, sin el reconocimiento e igualdad entre hombres y mujeres (CEPAL, 2009).

Después de tres décadas en que se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina [...], aún persisten serios obstáculos para una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones, con respecto al de los hombres (CEPAL, 2009).

Un estudio elaborado por el Banco Mundial (2013) muestra que las mujeres representan actualmente más del 40% de la mano de obra mundial, el 43% de la mano de obra agrícola y más de la mitad de los estudiantes universitarios de todo el mundo.

La igualdad de trato en el acceso al mercado laboral está lejos de ser una realidad. Las mujeres tienden a tener más dificultades en obtener un empleo, más aún las mujeres jóvenes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “las mujeres jóvenes son más afectadas por la falta de oportunidades de trabajo”; en el 2012, había una diferencia de cinco puntos entre la tasa de desempleo de los hombres jóvenes (10,9 por ciento) y la de las mujeres jóvenes (15,9 por ciento) (OIT, 2013).

Acerca de las mujeres en Bolivia, según estudios sobre empleo realizados han demostrado que existen desigualdades en el ámbito laboral y las más afectadas son las poblaciones de mayor vulnerabilidad como los jóvenes y mujeres. “Como ha venido sucediendo en el transcurso de la década, el desempleo abierto está feminizado en todas las ciudades. En el 2008, las mujeres presentan una tasa de desempleo de 13,2%, muy por encima de la que se observa entre los hombres con una tasa de 7,5%. [...]. Dados estos índices, para el año 2013 seis de cada diez personas que buscan trabajo son mujeres” (Escobar, 2009:43). Este rasgo del desempleo urbano se observa también en el año 2011, donde la tasa de desocupación en las mujeres fue más alta con relación a la tasa general en las ciudades capitales del eje central y El Alto (9.4 por ciento respecto de 7.9 por ciento), según datos del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario, CEDLA.

Según Escobar (2009), para el 2010, el mercado laboral urbano en el eje central boliviano estaba compuesto en un 45 por ciento por mujeres y de ellas, 88 de cada 100 tenían empleos precarios, porcentaje mayor al nivel de precariedad general (83 por ciento). La precariedad laboral tiene su mayor manifestación en el empleo informal que sigue creciendo en el ámbito nacional debido a las pocas oportunidades de empleo generadas por la economía del país. En el 2010, 69 de cada 100 mujeres ocupadas se desempeñaban en empleos informales en comparación a 59 de cada 100 hombres. Se observa que las mujeres y los jóvenes están sobre representados en el llamado sector familiar, semi empresarial y empresarial no regulado y que, al interior de estos sectores, estos grupos se concentran en los trabajos más inestables, menos productivos y desprotegidos (Farah, 2009:13). Asimismo, el 43,7 por ciento de mujeres estaban en condición de asalariadas en comparación al 59,5 por ciento de los hombres. En muchos casos, a pesar de tener un mayor nivel de instrucción, las mujeres seguían ocupando más empleos precarios en comparación con los varones.

En Bolivia, el año 2009, el total de mujeres a partir de los 13 años de edad (2.159.372) eran madres, de éstas, el 52,76% (1.139.284) están casadas y 64,53% realizaban actividades laborales en el mercado familiar, según datos de la encuesta de hogares realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El principal sector económico donde estaban insertas las madres trabajadoras fue en la agricultura, ganadería y caza con 28,81%; seguido por ventas y reparaciones con 22,99%,

industria manufacturera 11,00%, hoteles y restaurantes 8,24%, educación 7,73% y hogares privados 4,70%.

De acuerdo con los datos del INE, entre los censos 2001 y 2012 el porcentaje de jefas de hogar aumentó en más del 6%. En los 11 años de intervalo, el número de madres jefas de hogar llegaba a 512.191, en 2012 la cifra fue de 789.225 en todo el país.

Así también según el Censo del 2012 (INE), sobre la ocupación de las mujeres en Bolivia, 345 pertenecen a las Fuerzas Armadas; 193.612 son profesionales científicas e intelectuales; 11.727 mujeres son operadoras de instalaciones, maquinarias y ensambladoras; 454.765 se encuentran realizando trabajos agrícolas, pecuarios, forestales, acuicultura y pesca; la mayoría de las mujeres: 628.418 se dedica a realizar trabajos de servicios y ventas.

Son diversos los factores para que una mujer se convierta en jefa del hogar; si bien en el censo (INE) de 2001 las mujeres indicaron que la ganancia de su trabajo era sólo un apoyo para el hogar, en 2012 la situación cambió debido a que ellas realmente se consideran las jefas de hogar, porque con su salario mantienen su casa.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo indica que los Hombres ganan 17 % más que las mujeres con iguales edades y niveles de educación (Kaukichi, 2009).

En Bolivia los principales indicadores de empleo hasta el 2007, según sexo muestran que el total de la población que tiene un trabajo es el 94.82 %; correspondiendo un mayor porcentaje a los hombres que superan a las mujeres con más de 15 puntos porcentuales respecto a los trabajos con mejores remuneraciones. En cuanto al desempleo abierto, en general la Tasa es de 5.18 %, de este porcentaje: los hombres con 4.53 % y 5.95 % las mujeres (Kaukichi, 2009).

1.2. Justificación

Se toma conocimiento, por la literatura existente y por una relación empírica, que las mujeres tienen menos oportunidades de acceder a una fuente laboral donde obtengan un salario mejor que el de los hombres, incluso cuando han logrado superarse a través de su profesionalización.

Hay muchos aspectos que considerar en esta situación, ya que encontrar explicaciones va más allá de reconocer el hecho simple que persistan, por causas que están ligadas casi exclusivamente a cuestiones de género.

Godinho y Balcao (1993:60) refiere que en América Latina, así como otras regiones, históricamente ha sido el sector de servicios mayor empleador de mujeres:

En 1980, el 65.2 por ciento de la mano de obra femenina estaba en este sector, en relación al 33.6 por ciento de mano de obra masculina. Esa concentración de las trabajadoras se verifica en los distintos niveles de desarrollo económico. Gran parte de las asalariadas ocupan puestos culturalmente admitidos como propios de mujeres. Ellas cocinan, lavan, asean, educan a los niños, cuidan de diferentes personas y ejercen actividades subordinadas de organización, atención al público o comunicación, secretarias, recepcionistas, telefonistas.

Asimismo, en la actualidad se plantea un nuevo obstáculo que deben vencer las mujeres formadas académicamente, la discriminación por cuestión de edad y falta de experiencia laboral, además por el rol de maternidad, es decir, las mujeres realizan doble labor, el de trabajar y el de criar a sus hijos, por tanto el envejecimiento es más rápido.

Siendo que en la actualidad la mujer desarrolla un trabajo remunerado, la atención familiar y al mismo tiempo estudia en la Universidad para obtener una profesión, tiene desventajas desde la desvalorización en su formación profesional hasta la remuneración disminuida. Es por ello que este estudio tiene como objetivo aportar información cuantitativa y cualitativa acerca las condicionantes sociales y laborales que la mujer afronta al cursar estudios en la Universidad.

La inexistencia de información fidedigna y actual en los ámbitos nacional como regional, nos limita a tener el conocimiento de la situación socio-laboral de la mujer, por lo que se considera primordial rescatar la información que nos permita determinar cuál es la influencia laboral en la mujer y cómo afecta en su desempeño académico.

La Universidad Amazónica de Pando y por ende el Área de Ciencias Sociales y Humanísticas con el compromiso social que tienen y se asignan, además de su labor investigativa es una función esencial para su existencia, el contar con información para llevar adelante este tipo de

trabajos de investigación, que entre otros aspectos tiendan a brindar explicaciones y eventualmente, formular las sugerencias para iniciar el cierre de la brecha de géneros.

A lo anterior, debe sumarse la participación de la Universidad que cultiva el conocimiento en la sociedad, así como en una economía basada en el conocimiento, que plantean a las instituciones de educación profesional como una de sus principales responsabilidades sociales la adecuada atención de las demandas de conocimiento científico por parte de las empresas y el Estado entre otros actores sociales, quienes en este tipo de sociedades y modelos económicos adquieren un rol preponderante (Gaete, 2012:8).

En virtud del contexto descrito, la investigación desarrollada pretende contribuir en un aporte para todas aquellas personas que deseen profundizar sobre el tema de la mujer, además de contribuir con la toma de decisiones y mejorar la posición de las protagonistas, para que ellas mismas encuentren la solución a su problema.

Así mismo la importancia de este tema de investigación para la disciplina del Trabajo Social, es que a través de este tipo de investigaciones enfocadas desde una perspectiva de género, permitirá establecer las características de la mujer que cursa estudios universitarios, darán lugar a construcción de una base de datos científica que permitirá, realizar una serie de proyectos aplicativos que respondan a demandas sociales de las mujeres con impacto en la calidad humana y mejores oportunidades en todos los campos.

Esto con el fin de proyectar una visión general sobre la actual situación de la mujer que cursa estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando; que servirá como una línea base para futuros estudios relacionados a temas de género, además de ser una fuente de información para varias instituciones o proyectos interesados en el tema de quienes trabajan en la búsqueda de mejorar la situación de la mujer.

La presente investigación, tiene una nueva orientación por el enfoque teórico analizado que desde la vista del Trabajo Social constituye una práctica fundamental para mejorar la comprensión de situaciones de desigualdad y servir de guía para el establecimiento de las políticas públicas o institucionales, cuyo objetivo, no es otro que la conseguir la igualdad real

y efectiva entre mujeres y hombres, que permitirá contribuir a dar el conocimiento institucional respecto de las características socio-laborales de la mujer que cursa estudios universitarios y en el que hacer del profesional de Trabajo Social, lo cual facilitará en la elaboración de otras investigaciones y proyectos.

1.3. Descripción del problema

La situación de las mujeres en la coyuntura actual, ha cambiado en la orientación de las políticas, como en el plano normativo; por ello, es indispensable conocer las características sociales y laborales en las cuales la mujer se desenvuelve en su formación académica universitaria.

Las mujeres afrontan problemas comunes, como por ejemplo, discriminación al insertarse en un mercado laboral segmentado por el sexo, intentando compatibilizar sus responsabilidades familiares y domésticas con las del mundo laboral e integrarse y hacer uso de derechos en igualdad de características (Ecamilla D., 2013).

En su mayoría, las mujeres que son solteras sin hijos, madres solteras, separadas, divorciadas o viudas; de hecho deben enfrentar solas la educación de los hijos/as y el mantenimiento económico familiar, por lo que ellas deben insertarse en el ámbito laboral para satisfacer las necesidades que se presenten en sus hogares y desarrollar paralelamente su formación universitaria como una aspiración personal.

Resultante de entrevistas con el personal administrativo, docentes y autoridades universitarias se consideran las siguientes causas y consecuencias de la problemática de la investigación:

La falta de una Trabajadora Social o Trabajador Social especializada en temas de género en el Área de Ciencias Económicas y Financieras, encargada de intervenir en esta problemática, situación que contribuye a la vulneración de los derechos de la mujer.

Las autoridades Universitarias no asignan en sus presupuestos los suficientes recursos económicos para realizar este tipo de estudios respecto a las características sociales y laborales de la mujer, teniendo como efecto la desinformación sobre la situación socio-laboral de la mujer que estudia en la Universidad.

Como fuente del problema, se tiene también, la escasa prevalencia de sus derechos a la igualdad por parte de las mujeres universitarias, provocando consecuentemente la diferencia de ingresos económicos y menor oportunidad de empleo respecto al varón (estas consideraciones provienen de entrevistas con el director y coordinador de ACEF, Ingeniería Comercial, Administración de Empresas y docente de ACEF).

Ante el desconocimiento de las características socio-laborales de la mujer que cursa estudios en la Universidad, la posible solución al problema puede ser; la incorporación de una Trabajadora Social o Trabajador Social encargada específicamente de la problemática para obtener información y plantear las soluciones y promover el desarrollo académico ideal, así también, la asignación de recursos económicos para proyectos de carácter social.

1.3.1. Planteamiento del problema

El problema que debe ser entendido en la presente investigación, es la **carencia de información sobre las características socio-laborales de las mujeres que estudian en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras (ACEF) de la Universidad Amazónica de Pando (UAP), que permita identificar la influencia en el desarrollo académico de la profesionalización femenina.**

De acuerdo a los antecedentes en el planteamiento del problema se formula la siguiente pregunta de investigación; *¿Cuáles son las características socio-laborales de las mujeres que estudian en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando?*

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general de la investigación

Identificar las características socio-laborales de las mujeres que estudian en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar la situación social, económica y familiar de las mujeres que cursan estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando.
- Describir las condiciones laborales de las de las mujeres que estudian en el Área de Ciencias Económicas y Financieras la Universidad Amazónica de Pando.
- Establecer el tipo de trabajo que desarrollan las mujeres que estudian en el Área de Ciencias Económicas y Financieras la Universidad Amazónica de Pando.

1.4.3. Hipótesis

Las características socio-laborales influyen en el desempeño académico de la mujer que cursa estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando.

1.4.4. Operacionalización de variables

Variables independientes

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	DIMENSION	INDICADOR	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
CARACTERÍSTICAS SOCIO-LABORALES	Situación, condición o acto que incluye tanto aspectos sociales como relativos al trabajo.	Inserción laboral	Años de trabajo Horas de trabajo Motivos laborales Remuneración mensual y beneficios	Encuestas	Cuestionario
		Empleo	Tipo de empleo y/o ocupación Características de empleo Beneficios sociales		
		Dinámica social	Actividades extra laborales Edad Lugar de procedencia	Entrevista	Guía de entrevista
		Estructura familiar	Composición familiar jefatura del hogar		

Variables dependientes

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
PROFESIONALIZACIÓN DE LA MUJER	Proceso educativo por el cual se mejoran las habilidades de la mujer para hacerla competitiva en términos de profesión u oficio.	Educación	Programa que cursa Semestre Horas de estudio	Encuesta	Cuestionario
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO	Circunstancia que contribuye al atraso de obtención de un objetivo o fin.	Social Laboral Económico	Familiar Jornada laboral Remuneración	Encuesta	Cuestionario

CAPÍTULO II DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño metodológico es el conjunto de procedimientos (métodos y técnicas) que se aplican para responder al Problema de Investigación y comprobar la Hipótesis Planteada (Koria, 2007: 81).

2.1. Tipo de investigación

La investigación efectuada es de tipo DESCRIPTIVO- TRANSVERSAL ya que en la actualidad existe limitada información sobre este tema, en el caso específico de las características socio-laborales de la mujer que cursa estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando, no existe ninguna base de datos al respecto.

Este estudio es descriptivo, porque se propone describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés (Cusi, 2013:45). Es decir se busca dar cuenta de los diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, que son las características socio-laborales de las mujeres que estudian en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando, en los programas de: Ingeniería Comercial, Administración de Empresas, Turismo Sostenible y Contaduría Pública.

Es una investigación de tipo transversal, porque todas las variables serán medidas en una sola ocasión (Cusi, 2013:44). Es decir que trata de un estudio en el que la recolección de datos se realizará en un solo momento y en un tiempo único. El objetivo principal es describir las variables y su incidencia e interrelación en un momento dado.

2.2. Enfoque de la investigación

La investigación puede considerarse mixta, en tanto se utilizará el enfoque cuali-cuantitativo.

Es la integración sistemática del método cuali-cuantitativo en un solo estudio con el fin de obtener aproximaciones cuantitativa y cualitativa que conserven sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”). Alternativamente, estos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (“forma modificada de los métodos mixtos”) (Hernández, 1998).

Es de carácter cualitativo, puesto que utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar la hipótesis en su proceso de interpretación. Dicho enfoque involucra la recolección de datos utilizando técnicas tales como, la observación, entrevistas abiertas entre otras.

En algunos aspectos, su carácter es cuantitativo, pues utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la mediación numérica y frecuente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de mujeres que estudian en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando, en los programas de: Ingeniería Comercial, Administración de Empresas, Turismo Sostenible y Contaduría Pública. Con este enfoque se intenta acotar la información recolectada.

2.3. Población y muestra

La población es el conjunto de todas las unidades de estudio, sujetos u objetos. Deben situarse en torno a sus características de lugar y tiempo (Cusi, 2013:102).

La selección de la población de estudio se realizó según el criterio de; 870 mujeres matriculadas que cursan estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras en los programas de: Ingeniería Comercial, Administración de Empresas y Turismo Sostenible. (Según datos obtenidos de Información Académica de la Universidad Amazónica de Pando. Ver anexo 1). Puesto que el sistema de información no cuenta con datos específicos de cuantas estudiantes trabaja.

La muestra descansa en el principio de que todas las partes representan al todo y, por tal, refleja las características que definen la población de la que fue extraída, lo cual nos indica que es representativa (Cusi, 2013:103).

A partir de estas definiciones, puede afirmarse que la muestra es la porción que se toma de una población o universo, para someterla al análisis obteniendo que puedan aplicarse a la totalidad de la población (Koria, 2007:103).

La muestra ha sido de 86 mujeres que cursan estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando, en los programas de: Ingeniería Comercial, Administración de Empresas, Turismo Sostenible.

2.4. Tipo de muestreo

La muestra estará definida de acuerdo al número de mujeres matriculadas en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando.

El método para el muestreo ha sido aleatorio simple estratificado, porque;

El muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas tiene la característica de elegir al azar, directamente en una sola etapa. Se aplica fundamentalmente en poblaciones pequeñas y plenamente identificables. Es una muestra de tamaño n , de una población finita N , en donde cada muestra tiene la misma probabilidad de ser seleccionada (Cusi, 2015:64).

En el muestreo estratificado, una vez definidos los estratos, se lleva a cabo la sub muestra (la determinación del número de elementos por sub muestra se denomina afijación de la muestra). Para encontrar la afijación proporcional se extrae de cada estrato el número necesario de individuos para la distribución de la población y que la muestra coincida (Cusi, 2015:64).

Para la identificación de la muestra se ha empleado el cálculo de muestra de poblaciones finitas descritas por Koria (2007), que nos da la muestra de 86 mujeres que estudian en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando, en los programas de: Ingeniería Comercial, Administración de Empresas, Turismo

Sostenible y Contaduría Pública, que se hayan matriculado y sean estudiantes regulares, según los siguientes criterios;

n= tamaño de la muestra = x

Z= Nivel de confianza = 95% =1,96

N= Población de estudio = 870

e= Error de estimación = 0.10

p= Probabilidad de éxito = 0.5

q= Probabilidad de fracaso = 0.5

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 870}{(870 \times 0,10^2) + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 870}{(8,7) + (0,9604)}$$

$$n = \frac{835,548}{9,6604}$$

$$n = 86,492$$

2.5. Fuentes y técnicas de investigación

Son los procedimientos y actividades que permitirán tener la información necesaria para responder coherentemente a la pregunta de investigación (Cusi, E., 2015. Pág. 67).

Una vez efectuada la operacionalización de las variables y definidos los indicadores, se seleccionan las técnicas e instrumentos de recolección de datos pertinentes para responder a las interrogantes planteadas. Todo en correspondencia con el problema, los objetivos y el diseño de la investigación (Cusi, E., 2013. Pág. 91, citando a Arias, 2006).

La técnica constituye una operación especial para recolectar, procesar y analizar información (Koria, 2007. Pág. 106), es así que para alcanzar los objetivos trazados se empleó las siguientes;

Las técnicas de investigación a aplicadas en la investigación fueron:

La encuesta, que es la técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opciones impersonales interesan al investigador (Cusi, 2013:98). Que permitió la obtención de datos cuantificables referentes a la situación social, económica, laboral y familiar, aplicadas a las mujeres que cursan estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras.

La entrevista, es un dialogo formal orientado a un problema de investigación. Busca explorar las características amplias en el objeto de investigación (Cusi, 2013:94). Mediante la cual se pudo recabar datos sobre la percepción de docentes y administrativos referentes al rendimiento académico y los factores para el rezago de la profesionalización de las mujeres que cursan estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras.

CAPÍTULO III MARCO REFERENCIAL

3.1. Marco legal

Los derechos humanos de las mujeres están protegidos en diferentes instrumentos normativos nacionales e internacionales. Conocerlos es un paso importante para su exigibilidad y ejercicio, en base a los principios de igualdad y equidad de género sobre todo.

El derecho internacional ha consagrado el deber de los Estados de garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en características de igualdad y libre de toda forma de discriminación. Los principios vinculantes de la igualdad y la no discriminación constituyen el eje central del sistema internacional de protección de derechos humanos. Estos principios han sido plasmados en una variedad de instrumentos los cuales se describen a continuación:

3.1.1. Declaración del milenio (2000)

Objeto: Promover el desarrollo integral de todas y todos.

En el objetivo 3 asume la equidad entre mujeres y hombres como objetivo fundamental para el progreso del desarrollo humano. Asimismo, como área para concentrar esfuerzos públicos, figura también la incorporación laboral de jóvenes, como factor fundamental para posibilitar un ejercicio igualitario de los derechos a la participación laboral, educativa y política.

Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible.

Elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un trabajo digno y productivo.

También enfrentan cuestiones relevantes para propiciar la participación laboral y educativa de las mujeres, a saber: erradicar la pobreza extrema y el hambre y lograr la enseñanza primaria universal. A causa de la feminización de la pobreza y la discriminación de género en ámbitos educativos, las mujeres están directamente afectadas en estos temas, que influyen sobre su autonomía, bienestar, proyectos y posibilidades de participación.

No escatimaremos esfuerzos para liberar a nuestros semejantes, hombres, mujeres y niños, de las características abyectas y deshumanizadoras de la pobreza extrema, a la que en la actualidad están sometidos más de 1.000 millones de seres humanos. Estamos empeñados en hacer realidad para todos ellos el derecho al desarrollo y a poner a toda la especie humana al abrigo de la necesidad.

Resolvemos, en consecuencia, crear en los planos nacional y mundial un entorno propicio al desarrollo y a la eliminación de la pobreza.

Velar por que, para ese mismo año, los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria y porque tanto las niñas como los niños tengan igual acceso a todos los niveles de la enseñanza.

En el objetivo 1 asume la libertad e igualdad de hombres y mujeres como objetivos fundamentales.

La libertad. Los hombres y las mujeres tienen derecho a vivir su vida y a criar a sus hijos con dignidad y libres del hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia. La mejor forma de garantizar esos derechos es contar con gobiernos democráticos y participativos basados en la voluntad popular.

La igualdad. No debe negarse a ninguna persona ni a ninguna nación la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.

3.1.2. Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Committee on the Elimination of Discrimination against Women –CEDAW) (1999)

Objeto: Suprimir la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones

Instituye como competencia del Comité de la CEDAW Committee on the Elimination of Discrimination against Women, recibir denuncias en materia de discriminación contra mujeres, investigar y definir recomendaciones y correctivos a los Estados.

Al exigir a los Estados publicitar observaciones y recomendaciones del Comité (art.13), fomenta una mayor conciencia social de la problemática de discriminación vivida por las mujeres en diferentes ámbitos y de los obstáculos, avances y pasos necesarios para su superación.

Entre las observaciones finales del Comité a Bolivia (2008) (elaboradas en su 40º periodo de sesiones, 01 de febrero de 2008) en materia de participación política, se destaca la importancia de las disposiciones jurídicas que establecen cuotas para la participación de la mujer en órganos elegidos, pero se expresa preocupación por la insuficiente representación de mujeres en cargos de responsabilidad en la vida pública y la realidad de acoso político contra mujeres que ocupan cargos públicos; asimismo, recomienda que se adopten políticas efectivas para aumentar la participación de la mujer a todos los niveles de la vida pública y que se sancione debidamente el incumplimiento de las disposiciones existentes orientadas a establecer un porcentaje mínimo y máximo de cada sexo.

3.1.3. Declaración y plataforma de acción de Beijing (1995)

Objeto: Promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo. Igualdad de género reconocida como tema central del desarrollo. Incluye programa para la potenciación del papel de la mujer.

Esta Declaración reconoce que, aunque la situación de la mujer ha experimentado avances importantes, persisten las desigualdades entre mujeres y hombres y sigue habiendo obstáculos

importantes, que entrañan graves consecuencias para el bienestar de todos los pueblos. Los gobiernos se comprometen a combatir estas limitaciones y obstáculos y a promover así el avance y el empoderamiento de las mujeres de todo el mundo.

Prevé la consecución de medidas para potenciar al máximo el pleno potencial de las niñas y las mujeres de todas las edades y garantizar su plena participación, en características de igualdad, en la construcción de un mundo mejor para todas las personas.

3.1.4. Convención interamericana de la organización de los estados americanos para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer (1994) convención de belém do pará, aprobada en Belém Do Pará-Brasil, el 9 de junio de 1994, en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la asamblea general

Objeto: Prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer.

Única Convención internacional que versa específicamente sobre violencia contra la mujer. Prevé mecanismos interamericanos de protección y denuncia.

Aclara que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye: el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y estar libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (art. 6).

En este sentido, afronta el punto clave para la exclusión de las mujeres de actividades en el ámbito público y puestos de representación y liderazgo: cultura sexista y prácticas de discriminación basadas en ésta.

3.1.5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW (1979).

Objeto: Suprimir la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones

Incorpora explícitamente a las mujeres en el abordaje de los derechos humanos, reconociendo su histórica discriminación como grupo e indicando cómo superarla.

Protege el ejercicio de los derechos fundamentales por las mujeres, entre ellos los políticos, educativos y laborales, sin ninguna distinción, exclusión o restricción basada en el sexo.

Reconoce que los significados desiguales de "ser hombre" y "ser mujer" limitan el ejercicio de los derechos y prevé acciones para su cambio (arts. 5 y 10). El aspecto cultural de la discriminación basada en el género es una de las más fuertes barreras a la entrada de mujeres en esferas de poder y a su influencia dentro de ella.

3.1.6. Convención americana sobre derechos humanos (1969)

Objeto: Proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales inherentes a todas las personas.

Establece los procedimientos para funcionamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con competencia para recibir peticiones o comunicaciones en materia de violación de cualquiera de los derechos que consagra esta Convención, realizar investigaciones, formular las proposiciones y recomendaciones.

Los Estados se comprometen a respetar y garantizar el pleno ejercicio de los derechos y libertades reconocidos a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de sexo o cualquier otra condición social (art. 1).

3.1.7. Pacto internacional de derechos civiles y políticos (1966)

Reconoce que no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas a menos que se creen características que permitan a cada persona gozar tanto de sus derechos civiles y políticos, así como de sus derechos económicos, sociales y culturales.

Así, para lograr una participación política que sea equitativa del punto de vista de género, se debe de promover la equidad en todos los ámbitos de la vida.

Los Estados se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

3.1.8. Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965)

Objeto: Promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza.

Define la discriminación racial (art. 1) y establece medidas para combatirla, previendo garantías para que toda persona goce de sus derechos fundamentales sin distinción. Respecto a los derechos a la participación política en igualdad - complementario a la CEDAW.

3.1.9. Convención sobre los derechos civiles y políticos de la mujer (1953). Ratificada por el estado boliviano mediante decreto supremo N° 09385, de 10 de septiembre de 1970 y elevada a rango de ley N° 2117 el 11 de septiembre de 2000.

Objeto: Igualar la condición del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos civiles y políticos.

Concreta previsiones para que se ponga en práctica el principio de igualdad de derechos entre mujeres y hombres enunciado en otros instrumentos.

Parte del reconocimiento de que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país directamente o por conducto de representantes libremente escogidas(os), y a iguales oportunidades de ingreso en el servicio público de su país.

Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones, serán elegibles para todos los organismos públicos electivos y tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, todo ello, en igualdad de características con los hombres, sin discriminación alguna (arts. 1, 2 y 3).

3.1.10. Declaración universal de derechos humanos (1948)

Objeto: Proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales que son inherentes a todas las personas.

ARTÍCULO 26.-

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3.1.11. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009)

Artículo. 8 - Incluye entre los valores sobre los cuales debe sustentarse el Estado: la igualdad, la inclusión, la libertad, el respeto, la justicia social, la igualdad de oportunidades y la equidad social y de género en la participación.

Artículo. 9 - Prevé entre los fines y funciones esenciales del Estado el constituir una sociedad justa y armoniosa, sin discriminación y con plena justicia social; garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, fomentando el respeto mutuo.

Artículo.13 y 14 - Se declara la universalidad e inviolabilidad de los derechos fundamentales previstos en la Constitución y se afirma que todo ser humano goza de los derechos reconocidos por esta Constitución. Prohíbe y sanciona toda forma de discriminación en razón de sexo, edad, cultura o cualquier otra condición, por afectar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de toda persona, en características de igualdad. Asimismo, asume el compromiso de garantizar a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de sus derechos.

Artículo.15 - Reconoce el derecho de toda persona a la vida, a la integridad física, psicológica, moral y sexual y afirma que nadie sufrirá tratos humillantes. De manera específica contempla el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en la familia y en la sociedad y el

compromiso del Estado de adoptar todas las medidas necesarias para eliminar y sancionar la violencia de género.

Artículo. 22 - Deber primordial del Estado: respetar y proteger la dignidad y la libertad de la persona (derechos inviolables). El ejercicio de los derechos políticos es parte indivisible de las libertades fundamentales inherentes a cada persona (ver también art. 106 - II).

Artículo. 48 - El Estado promueve la incorporación de las mujeres al trabajo y garantiza la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo. 82 – El Estado se compromete a garantizar el acceso a la educación y la permanencia de todas las ciudadanas y ciudadanos en características de plena igualdad - garantía cuya concreción es importante para posibilitar el libre e igualitario ejercicio de los derechos a la participación política por todas y todos. Garantiza la eliminación de las discriminaciones de género existentes en el ámbito de educación, que dificultan la entrada y afectan el desempeño de muchas mujeres en la política.

3.1.12. Ley N° 348 del 9 de marzo de 2013. Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia

Objeto: establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien.

En medidas en el ámbito educativo establece en su artículo 19, incorporar el enfoque de género, los principios y valores establecidos en esta Ley, el respeto pleno a los derechos humanos y la formación en resolución pacífica de conflictos en la currícula educativa en todos los niveles, incluidas las escuelas superiores de formación docente y universidades, para contribuir a una cultura de respeto en el ámbito familiar, comunitario, escolar, laboral y social, como una práctica diaria.

3.1.13. Ley de la educación “Avelino Siñani - Elizardo Pérez” N° 070

Establece la Educación como Derecho Fundamental. Es decir; Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación.

Artículo. 4. (Fines de la educación). Formar integral y equitativamente a mujeres y hombres, en función de sus necesidades, particularidades y expectativas, mediante el desarrollo armónico de todas sus potencialidades y capacidades, valorando y respetando sus diferencias y semejanzas, así como garantizando el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de todas las personas y colectividades, y los derechos de la Madre Tierra en todos los ámbitos de la educación.

Respecto a la Educación Superior de Formación Profesional (Art. 28.), expresada en el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación, que responde a las necesidades y demandas sociales, económicas, productivas y culturales de la sociedad y del Estado Plurinacional. Con el Objetivos (Art. 29) de: Formar profesionales con compromiso social y conciencia crítica al servicio del pueblo.

3.1.14. Ley general del trabajo del 8 de diciembre de 1942

Artículo. 2 Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y características especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

Artículo. 46 La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el

trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas.

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

Artículo. 54 Los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas recibirán válidamente sus salarios y tendrán su libre administración

Artículo. 59 Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

Artículo. 60 Las mujeres y los menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.

Artículo. 61 Ley de 6 de diciembre de 1949.

Se modifica el Artículo. 61 de la Ley General del Trabajo en la siguiente forma: "Las mujeres embarazadas descansarán 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad. Conservarán su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus sueldos o salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día, no inferiores en total a una hora.

Artículo. 62 Las empresas que ocupen más de 50 obreros mantendrán salas cuna, conforme a los planes que se establezcan.

Artículo. 63 Los patronos que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán todas las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo. Todas las disposiciones de este Capítulo pueden ser definidas por acción pública y, particularmente, por las sociedades protectoras de la infancia y la maternidad.

3.1.15. Plan nacional para la igualdad de oportunidades

El Plan Nacional Para la Igualdad de Oportunidades (2008) “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, Para Vivir Bien” es el producto de un largo proceso de concertación entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sociales de mujeres de todo el país, en procura de identificar los problemas que las aquejan y de diseñar una estrategia de largo plazo orientada a superarlos.

Este plan es una estrategia de desarrollo con una visión común: que Bolivia reconozca plenamente el aporte de las mujeres al desarrollo del país.

Este reconocimiento deberá estar expresado en igualdad de oportunidades para el acceso a servicios, la plena participación en espacios de decisión, en la distribución equitativa de los recursos económicos, tecnológicos y patrimoniales, creándose las características para una vida libre de violencia en razón de género. Como ser:

En el ámbito económico, productivo y laboral, promoviendo el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y el acceso al trabajo digno, el acceso a los recursos de la producción, a los recursos naturales y a los servicios básicos, al patrimonio tangible (tierra, vivienda, capital) e intangible (tecnología, capacitación) y la redistribución de las tareas del cuidado y protección de la familia entre mujeres y hombres dentro del hogar y entre las familias y el Estado.

En el ámbito educativo, el plan incluye políticas orientadas a erradicar el analfabetismo femenino, incrementar las oportunidades de acceso y permanencia de niñas, mujeres adolescentes y jóvenes en el sistema de educación formal, incorporar la perspectiva de género en la revolución educativa y abrir oportunidades de formación, capacitación y profesionalización de las mujeres en todos los ámbitos.

Asimismo, el plan incluye políticas destinadas a generar las características para la reducción de barreras que limitan la participación de las mujeres en espacios de decisión, bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades.

3.2. Marco teórico

La incorporación de la mujer en la educación superior para obtener una profesión, a lo largo de su evolución se ha visto afectado por la diferencia marcada entre hombres y mujeres, cuyas brechas han trastocado la igualdad de derechos en lo que respecta a la materia educacional y laboral, por ende en el universo de esta investigación se hace referencia a la teoría de la diferencia y desigualdad de género.

3.2.1. Teoría de la diferencia de género

Aunque el enfoque sobre las diferencias de género constituye una posición minoritaria en el feminismo contemporáneo, muchos sociólogos mantienen este enfoque. Ritzer (2004:366) asume, como tema central de la diferencia de género que la vida interior psíquica de las mujeres es, diferente a la de los hombres. Las mujeres tienen una visión distinta y dan importancia diferente a la construcción social de la realidad porque difieren de los hombres en lo que se relacionan a sus valores e intereses básicos, a su construcción de motivos de logros, a su creatividad literaria, a sus fantasías sexuales, a su sentido de la identidad, y a sus procesos generales de conciencia e individualidad. Por otra parte, la configuración general de las relaciones y las experiencias vitales de las mujeres son distintas; es decir, las mujeres se relacionan con su descendencia biológica de modos diferentes a los hombres; los niños y las niñas tienen diferente estilo de jugar, las mujeres adultas se relacionan entre ellas y con las mujeres que estudian con un modo muy particular. En consecuencia, la experiencia vital de las mujeres desde la infancia hasta la vejez es fundamentalmente diferente a la de los hombres.

Las explicaciones institucionales de las diferencias de género hacen referencia a las funciones distintas de la crianza y el cuidado de los hijos. El autor afirma la responsabilidad de la maternidad como uno de los principales determinantes de la más amplia división sexual del trabajo que vincula a las mujeres en general con las funciones de esposa, madre y ama de casa, con la esfera privada del hogar y la familia, y en consecuencia con unas series de eventos y experiencias vitales muy diferentes a la de los hombres. Las mujeres desarrollan interpretaciones distintas de sus metas, intereses y valores, que habitan en su misma esfera separadas de la de los hombres.

3.2.2. Teoría de la desigualdad entre los géneros

Según Ritzer (2004:369) Cuatro temas caracterizan las teorías de la desigualdad entre los géneros. Primero, los hombres y las mujeres no solo están situados en la sociedad de manera diferente sino también desigual. En concreto, las mujeres tienen menos recursos materiales, estatus social, poder y oportunidades para la autorrealización que los hombres de idéntica posición social, basándose esta posición en la clase, la raza, la ocupación, la etnicidad, la religión, la educación, la nacionalidad o cualquier otro factor igualmente relevante. Segundo, esta desigualdad procede de la misma organización de la sociedad, no de ninguna diferencia biológica o de personalidad entre los hombres y las mujeres.

Tercero, aunque los seres humanos individuales pueden cambiar en lo tocante al perfil de capacidades y rasgos, ningún modelo de variación natural, relevante distingue a los sexos. Por lo tanto, todos los seres humanos caracterizados por una profunda necesidad para la autorrealización y por una maleabilidad fundamental los lleva a adaptarse a los constreñimientos y las oportunidades de las situaciones en las que se encuentra. Afirmar que existe desigualdad entre los géneros, equivale entonces, a decir que las mujeres tienen situacionalmente menos capacidad que los hombres para percatarse de la necesidad de autorrealización que comparten los hombres. Cuarto, todas las teorías de la desigualdad suponen que, tanto los hombres como las mujeres responderán mejor ante estructuras y situaciones sociales más igualitarias. En otras palabras, mantienen que es posible cambiar la situación.

Rodríguez (2001:04) “Entiendo que el estudio sistemático de las necesidades sociales, como así también las diferentes formas de satisfacerlas, puede ser motivada por diversos aspectos de la realidad más inmediata”. Esta idea del autor, reafirma que los hombres y mujeres pueden resultar ser diferentes, en cuanto a sus necesidades de autorrealización; porque debido a la dinámica de la vida cotidiana de ambos sexos, siempre se enfocarán de manera distinta por sus realidades inmediatas.

Si abordamos lo observado desde la teoría de las necesidades, donde Marcano (2003:115) señala, que las necesidades de los individuos están organizadas según la jerarquía que

representan, de esta manera las necesidades primarias o fisiológicas son las más importantes y determinantes del comportamiento en tanto no sean satisfechas.

El coloquio sobre el trabajo decente para la mujer, una propuesta de la Organización Internacional del Trabajo para acelerar la puesta en práctica de la plataforma de acción en Pekín, de Somavia (2000:1), refiere que la última parte del siglo pasado debido al impresionante avance económico y tecnológico que está a nivel mundial se han creado muchas oportunidades económicas nuevas. Donde el acelerado crecimiento de la economía global ha tomado grandes ventajas al progreso social de los países; no obstante los beneficios del progreso económico no han podido ser cosechados por todos los hombres y todas las mujeres. En algunas circunstancias las desigualdades de género se han visto reducidas por mundialización particularmente en aquellos países donde se ha llevado el empleo e la mano de obra femenina a un nivel sin precedentes.

La disposición de garantizar a hombres y mujeres un mismo estatus legal no es suficiente, se requiere desarrollar un medio idóneo para capacitar a todos en el disfrute de los derechos humanos, para promover así la igualdad entre géneros.

Para la investigación se entenderá el concepto de género como la construcción social diferenciada de roles y responsabilidades entre hombres y mujeres, que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas y sus proyectos de vida. El enfoque de género se enmarca en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y se aplica en todos los procesos metodológicos relacionados con los proyectos de intervención, desde la identificación, hasta la evaluación.

La comprensión adecuada de los conceptos de género e intervención social es de especial importancia. La experiencia muestra que se utiliza ampliamente la expresión o se califica como relativo a género cuestiones que no responden a su sentido cabal. Por ejemplo, muchas veces se interpreta el trabajo de género como el hecho de destinar proyectos o recursos particulares a mujeres con especiales dificultades sociales, sin comprender que género es una dimensión que atraviesa toda la actividad de la organización y tiene que ver con todos los colectivos y temas que afecten al colectivo.

La meta de la igualdad se sostiene sobre la ética y la justicia, pero el camino a seguir se sostiene sobre toda la sociedad y de una forma especial sobre quienes desde la iniciativa social procuramos ejercicio pleno de los derechos.

3.2.3. La mujer y el mercado de trabajo

Hablar de inserción laboral de las mujeres implica hablar del mercado de trabajo desde una perspectiva de género.

Puesto que el modelo de relaciones de género en las sociedades, condiciona profunda y radicalmente la relación de las mujeres –de todas las mujeres - con el mundo del trabajo.

Se trata de un modelo – el de las “esferas separadas” - que, por un lado, otorga valor económico y social exclusivamente al trabajo asalariado, reservándole la categoría de trabajo productivo – es el único que produce valor- y adjudicando esta “esfera”, este ámbito, al hombre. Por otro, complementario, vuelve invisible, niega, el valor económico del trabajo reproductivo. (Ecamilla D., 2013)

Lo que ha provocado las desigualdades e inequidades de género que comienzan en el núcleo familiar las cuales se van reproduciendo en otras esferas de la sociedad como en el mundo laboral, la organización social, la comunidad y la sociedad en general.

En lo que respecta a la mujer y su participación en la sociedad actual, de acuerdo a lo planteado por Abramo (2004) a partir de la década del noventa éstas han ido alcanzado mayor libertad y cuotas de igualdad con los varones. Sin embargo, persisten las desigualdades en diversos aspectos de la vida, tanto cotidiana como laboral. En este último ámbito, el mantenimiento y la reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres se debe a diversos factores derivados de la división sexual del trabajo y de un orden de género, donde se le asigna a la mujer la función básica del cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica. Esto la limita en su participación activa en el mundo público, donde se desconoce por completo su valor económico, eso, para las mujeres, no sólo significa una limitación de tiempo y recursos para invertir en su propia formación y acceder al mundo remunerado, sino

que además está fuertemente relacionado con una subvaloración (económica y social) del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad.

Según Riz (1996) las funciones de las mujeres quedarían reducidas en tres dimensiones centrales: a) la reproducción biológica, b) la educación y cuidado de los hijos, enfermos y ancianos, c) la reproducción de la fuerza de trabajo doméstico realizada diariamente (labores del hogar). Esto, enfocado a la participación en el proceso productivo, (la producción y reproducción de la fuerza de trabajo) que se convierte en un trabajo invisible.

Múltiples fenómenos sociales han hecho posible enfrentar los retos de libertad de participación de manera equitativa en los diferentes espacios sociales como, los movimientos de mujeres (feministas) que han permitido tener un mayor espacio de participación.

Según lo planteado por Vega-Robles (2007), los logros en el acceso a la educación y el aumento de la presencia femenina en el mercado laboral son transformaciones que se han ido gestando en las últimas décadas, con mayor o menor éxito en distintas sociedades, por lo cual aún quedan espacios por ganar para lograr la plena equidad entre hombres y mujeres, así como por lograr establecer relaciones laborales de respeto con ellas.

3.2.4. Inserción laboral

La mujer debe afrontar distintas dificultades al momento de buscar trabajo; si a lo anterior se suma el hecho de ser madre soltera, complejiza aún más, si se considera que en la necesidad de compatibilizar trabajo y cuidado de los hijos, las mujeres deben muchas veces aceptar trabajos esporádicos o de media jornada, donde las remuneraciones son inferiores a las de un trabajo de jornada completa, lo que finalmente se traduce en escasez de recursos económicos para solventar sus hogares, haciendo casi imposible el ahorro familiar (Rivero, A., 2005).

La inserción de la mujer al mundo laboral, supone una conciliación entre dos mundos contrarios, por un lado, este mismo mundo público- laboral y por otro lado, el mundo privado doméstico, dado que éstas desarrollan actividades en ambas esferas, debiendo asumir la dificultad de compatibilizar y compartir sus horarios de trabajo para responder a un sistema

laboral cada vez más demandante, con aquel tiempo que destinan a los hijos/as, quienes demandan sus cuidados y atenciones. (Carrario, 2008)

Esto causando una menor presencia de mujeres en niveles superiores de responsabilidad, la menor retribución salarial por el desempeño del mismo trabajo y el hecho de que las mujeres trabajan en mayor medida en sectores peor remunerados (principalmente dentro del sector servicios), ocasionando principalmente la participación de las mujeres en trabajo temporal (Rivero, A., 2005:20).

En efecto, la desigual posición de las mujeres en el ámbito productivo y en el reproductivo se realimenta de forma constante: la asunción de un doble rol por parte de las mujeres o simplemente su dedicación prioritaria a las tareas domésticas y de atención a los miembros de la familia limita su empleabilidad; limitación que a su vez tiende a reforzar la dedicación al ámbito doméstico, provocando incluso el abandono de la ocupación y, en definitiva, reproduciendo la desventaja de su posición en el mercado de trabajo (Rivero, A., 2005:20).

3.2.5. Situación laboral de la mujer

En la actualidad se genera una nueva visión global de la mujer, donde se establece el surgimiento de una doble perspectiva: por una parte tenemos el trabajo asalariado y por la otra el trabajo no remunerado, el cual obedece al desempeño doméstico de la mujer dentro de su hogar (Carrario, 2008).

3.2.6. Rol de la mujer en la educación y en la familia

Cuando nos referimos específicamente al ámbito laboral, el género define las opciones de trabajo que pueden alcanzar hombres y mujeres, y al mismo tiempo, define las labores que deben cumplir dentro de su trabajo, por lo que podemos inferir que el género estructura la división al interior de espacios laborales, destinando a los varones a ocupaciones de manufactura y áreas profesionales y a las mujeres al servicio doméstico y a aquellas ocupaciones de peor paga. (Bonardo, 2007).

Por lo tanto, el género no es un concepto que se asocie para hablar solamente de las mujeres, tampoco se relaciona con el hecho de ser mujer u hombre sexualmente hablando, por tanto, no se está haciendo referencia a los genitales para diferenciar uno de otro, sino que, cuando hablamos de género nos estamos refiriendo a lo socialmente esperado para hombres y mujeres, siendo el género definido como el significado social construido alrededor de esa diferencia, basado fundamentalmente en la división, según el sexo, de los roles y el poder, elemento que constituye uno de los ejes primarios alrededor de los cuales se organiza la vida social (Gómez, 2002).

Estos roles se construyen socialmente, y por tanto, la familia y la forma en que ésta se estructura tiene gran influencia en la forma en que desde pequeños/as se concibe al hombre y a la mujer en sociedad, dado que el entorno familiar, es un lugar variante en todos los sentidos, en él nos reproducimos, crecemos y andamos en un mundo individual regido por las diferentes relaciones sociales por las cuales nos corresponden ejercer roles en una sociedad donde cada día la persona asume su realidad particular. (Gonzales, 2013).

3.2.7. Mujer y educación

La educación es un derecho básico de la humanidad, tal como expresa el capítulo 26 de la declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 10 de diciembre de 1948. En este capítulo se dice:

"Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz [...]"

El derecho a la educación significa el derecho a aprender a lo largo de la vida y está fundado en los principios de obligatoriedad y gratuidad, y en el derecho a la no discriminación (UNESCO, 2007:7).

La relevancia se refiere al desarrollo de las competencias necesarias para participar en los diferentes ámbitos de la vida humana y construir proyectos de vida con relación a los otros. La pertinencia alude a la necesidad de flexibilizar la enseñanza para que la educación dé respuesta a la diversidad de necesidades de los individuos y contextos. La equidad significa asegurar la igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad para toda la población, proporcionando a cada quien los recursos y ayudas que requieren. La eficacia y la eficiencia son atributos de la acción pública que nos indican en qué medida se alcanzan los objetivos y se usan adecuadamente los recursos destinados a esta tarea (UNESCO, 2007:7).

En la Plataforma de Acción aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se reconoce la necesidad de que la mujer tenga acceso pleno y en características de igualdad a la educación y la capacitación como una de las 12 esferas de preocupación que exigen medidas urgentes de los gobiernos y la comunidad internacional.

En su 41 período de sesiones celebrado en 1997, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas recomendó que se adoptaran nuevas medidas para mejorar el acceso de la mujer a la educación, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sector de la educación.

La educación puede ser considerada como el área en la que las mujeres han tenido los mayores logros en las últimas décadas, siendo que ha permitido el acceso pleno y en características de igualdad, también es pieza fundamental para la potenciación de la mujer, y un instrumento esencial para lograr los objetivos de igualdad de género, desarrollo y paz.

3.2.8. Educación profesional y género

La reflexión sobre género y educación profesional es encarada desde diferentes perspectivas, aunque es uno de los ámbitos escasamente investigado en nuestro medio. Entre las contribuciones más importantes, a nivel internacional, se cuentan los estudios y reflexiones

sobre las bases epistemológicas de la ciencia, los cuestionamientos a la supuesta neutralidad y objetividad de la ciencia, la disminuida participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología que visibilizan los aportes de las mujeres al desarrollo, como aquellos estudios específicos sobre educación superior demostrando la asimetrías en el acceso. (Harding, S. 1996, Haraway.1995, Bonder.1995 y 2001).

No son menos importantes los estudios que inciden en la subordinación de las mujeres y la reflexión sobre la paradoja del reconocimiento de la ciencia y la tecnología, como potenciales para el desarrollo y que funcionan sobre las bases de una lógica androcéntrica¹ que reproduce paradigmas epistemológicos y restringe las bases de construcción de la ciencia. Las bases epistemológicas del conocimiento, de la ciencia y la tecnología son determinantes en la configuración de las formas de producción, transferencia, apropiación, adaptación y difusión del conocimiento; definiendo los contenidos de reconstrucción, representación teórica y empírica de la realidad.² Desde esta perspectiva, la Universidad requiere tener las características para fomentar el desarrollo de capacidades de los/las que producen, transfieren, apropian, adaptan crean y difunden el conocimiento, por lo que la colocación de la problemática de género como objeto académico e investigativo merece una priorización. Esta es una vía que tiene incidencia directa en el desarrollo del conocimiento, en la democratización del mismo y en las posibilidades de la transformación de las bases culturales, que sustentan las actuales relaciones de injusticia económica y cultural de género (Sánchez, 2004).

Otro abordaje se da desde la democratización de la educación, con énfasis en el acceso a la misma. La universidad pública ha sido una de las instituciones que tempranamente se

¹ Hace referencia a la práctica, consciente o no, de otorgar a los varones o al punto de vista masculino una posición central en la propia visión del mundo, de la cultura y de la historia. Divisado en el libro "La dominación masculina" de Pierre Bourdieu, donde podemos evidenciar una manifestación de una conducta binaria por así decirlo, insertada en una sociedad androcéntrica a través de una (...) visión mítica del mundo arraigado en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres, junto con la división del trabajo en la realidad del orden social.

² En la última década organismos internacionales del sistema de Naciones Unidas han enfatizado en el interés de profundizar sobre la situación de las mujeres, la ciencia y la tecnología. El tema se encuentra parcialmente en la agenda de las organizaciones de mujeres y se han realizado algunas acciones conducentes a reflexionar y encarar la problemática de parte de instituciones que trabajan en pros del desarrollo, de los derechos y de carácter educativas y culturales. Tal es el caso de la Cátedra UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina y Gender Working Group de UNIFEM.

incorporó a los procesos de modernidad, en el sentido de su organización basada en la racionalidad y la lógica de la ciencia con la postulación de principios que organizan y legitiman su institucionalidad como la igualdad, autonomía, libertad, justicia social, emancipación, etc (Sánchez, 2004).

Estos principios, establecidos como base valorativa y normativa de la Universidad, han sido correspondientes con la universalidad de la educación y con el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, aunque las prácticas de los sistemas androcéntricos vigentes se remozan y perviven en la Universidad con prácticas autoritarias, valores y prácticas excluyentes en las dimensiones de género y étnicas. De ahí que las aproximaciones realizadas desde esta perspectiva inciden en el acceso de las mujeres a la educación universitaria y los factores que inciden en las distintas formas que asume la segmentación y segregación educativa (Sánchez, 2004).

El incremento de la demanda de educación superior por parte de las mujeres responde a los cambios económicos, sociales, culturales y políticos. Entre las razones más recurrentes se encuentran las expectativas de ingreso al mercado de trabajo, un medio para lograr autonomía económica, alcanzar mejores características de vida y que se asume como medio de movilidad social. La educación universitaria pretendería favorecer el acceso a un trabajo remunerado con ventajas probables, basadas en la calificación y la expectativa de acceso no sólo a un ingreso, sino a un mejor ingreso. Si bien, esta concepción se encuentra en la expectativa sobre la ecuación: mayor educación, mayor ventaja en la inserción laboral y mejor ingreso; ante las restricciones del mercado de trabajo la misma se mantiene en la representación imaginada y plasmada en las expectativas, pero no en la realidad por las condiciones de un mercado reducido, con fuertes desequilibrios y la supuesta sobresaturación en ciertos campos laborales, por la orientación de la educación universitaria (Sánchez, 2004).

Género como criterio de equidad e igualdad Uno de los fines, generalizado, aunque no del todo asumido y aplicado, es el de la igualdad de oportunidades en género, que en el marco del sistema universitario se asume como un valor y un fin indiscutible, con la argumentación de que “siempre ha existido” por la naturaleza y principios de la Universidad Boliviana (Sánchez, 2004).

La participación de las mujeres en la Universidad, ciertamente, no es nueva y ha tenido una tendencia incremental, relacionada a varios factores como producto de la flexibilización de los sistemas sociales e institucionales que se han aperturado, especialmente coadyuvados por los procesos democratizadores de la educación.

3.2.9. El trabajo Social en la Problemática

El Trabajador Social o Trabajadora Social opera en la realidad cotidiana del ser humano mediante la interacción cara a cara.

El punto de partida del profesional se establece en la realidad específica de lo cotidiano. Esto implica que el trabajo debe situarse dentro del marco de conocimiento existente en las personas, grupos y comunidades, la valoración de este saber es fundamental, ya que desde aquí es posible operar desde la reflexión crítica entorno a la realidad, para la transformación, y por tanto como interventor, no se enfrenta a un objeto sino a una relación sujeto – sujeto, donde cada uno existe en relación al otro, es decir, se da una relación donde el profesional es educador–educando y las personas son educadores–educandos en la interacción (Escobar, s/f).

Unas de las implicancias de la acción del Trabajo Social se centran en este aspecto, es más, una de las tareas fundamentales del profesional es establecer con las personas una relación de horizontalidad, donde todos son actores protagónicos.

Otro punto importante de destacar que el profesional no se presenta como neutral, lo que tiene como punto de partida el principio ético profesional de la justicia social, lo cual implica la aspiración a una sociedad mejor y una crítica patente al orden social existente, generador de las desigualdades e injusticias.

El Trabajador Social o Trabajadora Social comprometido con un trabajo transformador, debe buscar en su quehacer la generación y provocación de sujetos conscientes de la realidad, cada vez más insertos en el mundo, con crítica y capacidad de cambiar la realidad de acuerdo a sus propios requerimientos, de esta forma por definición y como principio la profesión debe orientarse a contribuir al desarrollo de los seres humanos, por lo tanto es una disciplina que se sustenta en un fuerte compromiso con la humanidad, es por medio de este compromiso que la

educación de los sujetos para su transformación se transforma en un imperativo ético en su actuar.

3.2.9.1. Objetivos del Trabajo Social.

Según López, E. y Deslauriers, J. (2014), lograr un mayor Bienestar Social, objetivo que implica a todas las personas que forman los grupos sociales, la sociedad. En este sentido los Trabajadores Sociales intervienen en todas las condiciones de vida que se constituyen como obstáculo en el camino de la autodeterminación y del bienestar social de las personas; por tanto diríamos que;

- Lograr superar los obstáculos que impiden el desarrollo, así como unas características de vida adecuadas para el ser humano.
- Fomentar las capacidades de los sujetos para que sean capaces de auto determinarse y ser artífices de su desarrollo, así como el de su entorno.
- Promover la formulación de políticas sociales justas que atiendan las necesidades de la población en aras a lograr una integración, cohesión y justicia sociales.

3.2.9.2. Rol y función del Trabajador Social o Trabajadora Social

En esta problemática el trabajador Social o Trabajadora Social interviene realizando funciones como;

- Ayudar a las personas a desarrollar capacidades que le permitan afrontar sus problemas sociales individuales y colectivos.
- Promover la facultad de libre elección, adaptación y desarrollo social de las personas.
- Promover recursos para atender las necesidades de las y los estudiantes que cursan estudios en la universidad.
- Abogar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas a los recursos socioeconómicos existentes.

Es decir el Trabajo Social es un TODO que interviene por una parte, desde una perspectiva global, macro social, de política social, para lograr unas condiciones sociales adecuadas que posibiliten el desarrollo de los ciudadanos; y por otra, desde una perspectiva micro social, individual, familiar, grupal, para colaborar con la/s personas en la adquisición y desarrollo de capacidades que le/s permitan afrontar ese desarrollo personal y de relaciones, por tanto social.

Pero ambas formas involucran la una a la otra ya que cuando se planifica una medida, un programa social se hace pensando en las personas que se encuentran en determinadas circunstancias; mientras que cuando se aplican esas políticas sociales se adaptan a las características particulares de los sujetos (López, 2014).

Las funciones que realiza el Trabajador Social o Trabajadora Social son de Carácter;

- Preventivo, tratando de evitar aquellas características personales y sociales que impiden el desarrollo y el bienestar en los sujetos.
- Promocional, proporcionando características para el desarrollo de las capacidades de las personas que les permita afrontar los retos que se le presentan en su vida, de una manera auto determinante, con libertad de decisión, así como la participación social y democrática en la marcha de su comunidad.
- Asistencial, proporcionando y organizando cualquier tipo de recursos que respondan a las situaciones de carencia y marginación existentes en la sociedad y superar las circunstancias que obstaculizan el desarrollo.
- Rehabilitador, restaurador, posibilitando la integración social de aquellas personas y colectivos que por razones personales o sociales se encuentran en una situación de desventaja social.

En el ejercicio de esas funciones los Trabajadores Sociales asumirán distintos **roles** que la sociedad le asigna y le reconoce (López, 2014).

Entre los diversos **roles** que asume el Trabajador Social o Trabajadora Social podemos citar:

- Mediador; creando características para la intervención directa, la implementación de programas de desarrollo y políticas de bienestar u organizando y administrando servicios.
- Informador, asesor; informa y asesora en la búsqueda de alternativas a las situaciones que se le presentan
- Gestor de programas y recursos
- Planificador, formulando y elaborando programas comunitarios para satisfacer necesidades sociales
- Educador informal para apoyar el desarrollo de las capacidades de los sujetos, para que puedan establecer relaciones adecuadas con el medio y la comunidad. Posibilitando de este modo la dinamización social y facilitando procesos de cambio en la comunidad.
- Terapeuta

3.3. Marco institucional

La Universidad Amazónica de Pando, entidad de educación superior, cuya misión se orienta a ser una institución con acreditación regional, nacional e internacional, conformada por equipos multidisciplinarios de trabajo, que promueven el aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales, para contribuir al desarrollo socioeconómico de la región en el país, mediante la formación de profesionales idóneos y la generación de actividades científico-investigativo e interacción social, con identidad cultural y profundo sentimiento de soberanía nacional.

Con la Visión de ser una Universidad Autónoma, transparente, desconcentrada, incluyente, con libertad de pensamiento, comprometida con su población, que brinde profesionales de excelencia académica, investigación científica y tecnológica pertinente hacia su entorno; enfocada en una gestión moderna y flexible basada en resultados, con todos sus programas acreditados, orientados al bienestar de la comunidad universitaria para contribuir al desarrollo integral de nuestra Amazonía.

El Área de Ciencias Económicas y Financieras, ACEF, de la Universidad Amazónica de Pando, fue creada el 24 de enero del año 2001, mediante resolución 004/2001 del Honorable

consejo Universitario, inicialmente con los programas Administración de Empresas, Económica y Contaduría Pública.

Como Área académica empezó su funcionamiento con la programación de los cursos preuniversitarios y prueba de suficiencia académica, el 26 de marzo del mismo año de su creación.

En la actualidad, ACEF está conformada por los Programas de Administración de Empresas, Contaduría Pública, turismo Sostenible e Ingeniería Comercial.

La Dirección de Interacción Social, dentro de las políticas de la Unidad de Bienestar Estudiantil, propende a la formación integral de la comunidad universitaria, mediante la aplicación de programas que generan un proceso de desarrollo humano sostenible, atendiendo las necesidades socio económicas, de salud, cultura, deporte y de la calidad humana; contribuyendo al mejoramiento de las características generales de vida, de un ser humano sensibilizado, con valores y comprometido con el desarrollo de su sociedad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para recolectar la información se utilizaron las técnicas e instrumentos detallados anteriormente en el diseño metodológico. En el caso de las Encuestas, los datos se recolectaron en las aulas del ACEF, en los programas de: Ingeniería Comercial, Administración de Empresas y Turismo Sostenible, entregándose el cuestionario a las mujeres estudiantes, para que ellas respondan. Así también las entrevistas se aplicaron en las oficinas del ACEF.

La presentación de los datos, constituye una parte importante del proceso de investigación. Presentar los datos en cuadros, tablas y gráficos permite visualizar de modo más objetivo los resultados alcanzados y comparar porcentualmente las respuestas obtenidas (Koria, 2007. Pág. 126). Para lo cual se utilizó el programa SPSS, en el cual se ejecutó la base de datos y elaboración de gráficos y tablas.

4.1. Resultados de la investigación

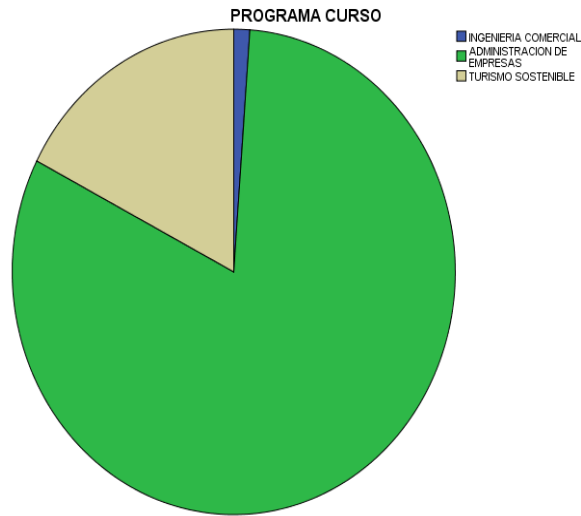
El desarrollo investigativo llevado a cabo mediante la aplicación de la entrevista semiestructurada y la encuesta, en el Área de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Amazónica de Pando, dirigidos a 86 mujeres estudiantes de la gestión 2015 de los programas de Ingeniería Comercial, Administración de Empresas y Turismo Sostenible, de los siguientes resultados:

TABLA N° 1.
ESTUDIANTES ENCUESTADAS SEGÚN PROGRAMA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INGENIERIA COMERCIAL	1	1,2	1,2	1,2
	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	70	81,4	81,4	82,6
	TURISMO SOSTENIBLE	15	17,4	17,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 1.
ESTUDIANTES ENCUESTADAS SEGÚN PROGRAMA



Fuente: Elaboración propia.

De las estudiantes encuestadas el 81.4% pertenece al Programa de Administración de Empresas, el 17.4% es estudiante del programa de Turismo Sostenible y el 1.2% es del programa de Ingeniería Comercial.

Es necesario indicar, que para fines informativos y de complemento a la investigación, la encuesta (ver Anexo N°2), posee una fase inicial la cual comprende algunos aspectos relacionados con la identificación de la informante en lo que respecta a edad, estado civil, entre otros. Por otro lado, el instrumento aborda las generalidades de la vida laboral, como características de inserción laboral, la jornada y sus repercusiones en la formación profesional, de manera que permita elaborar una caracterización general de las informantes y así comprender de mejor forma la situación socio-laboral en que se encuentran.

4.1.1. Edad

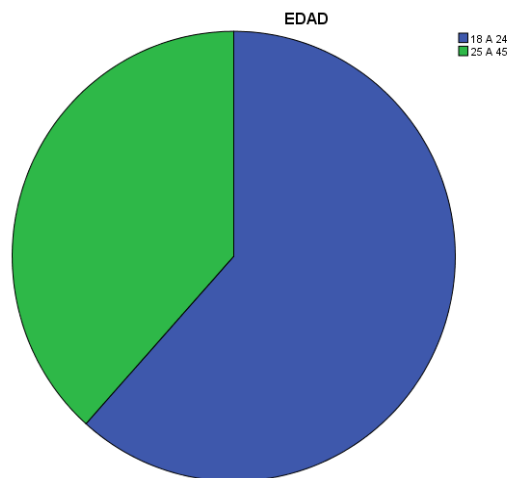
La edad promedio de las 86 informantes oscila entre los 18 a 24 años en un porcentaje de 61.6% y de 25 a 45 años en un 38.4%, encontrando como edad mínima, 18 años, y edad máxima, los 45 años. Esta característica influye predominante, menores de 30 años, podría explicar las nuevas formas de percibir el ámbito laboral.

TABLA N° 2.
EDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
18 A 24	53	61,6	61,6	61,6
25 A 45	33	38,4	38,4	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 2.
EDAD



Los jóvenes, en general, tienen una relación distinta con el trabajo. Como lo señala Castell (1997) “...los jóvenes no están todavía o están poco socializados en el mundo del trabajo y es normal que sus actitudes respecto de este universo sean diferentes de las generaciones anteriores, cuya vida, durante varios decenios, estuvo organizada alrededor del trabajo y socializada por el trabajo.”

4.1.2. Estado civil

De las mujeres encuestadas el 70.9% presenta estado civil como solteras, 19.8% ostenta estado civil de casada, 5.8% presenta su estado civil como divorciada y el 3.5% de la población de estudio figura en otro (consignaron la unión libre).

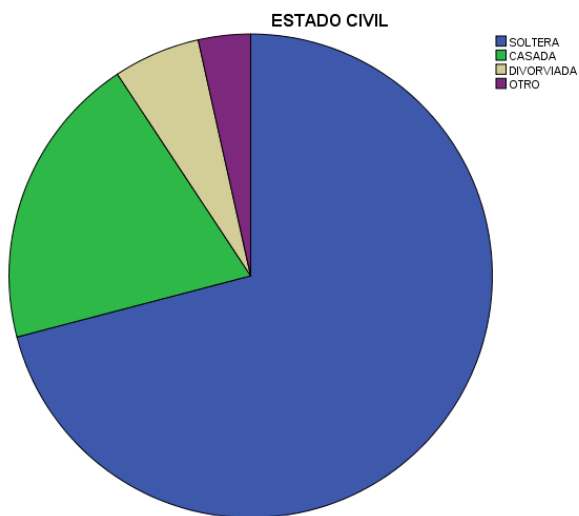
TABLA N° 3.
ESTADO CIVIL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SOLTERA	61	70,9	70,9	70,9
	CASADA	17	19,8	19,8	90,7
	DIVORVIADA	5	5,8	5,8	96,5
	OTRO (UNIÓN LIBRE)	3	3,5	3,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 3.

ESTADO CIVIL



De la condición civil podemos observar una afluencia de mujeres solteras, que puede ser considerado una influencia favorable para la formación profesional y desarrollo laboral, lo cual también puede ser negativo si esta tuviese hijos debido a la responsabilidad que esta requiere.

4.1.3. Lugar de procedencia

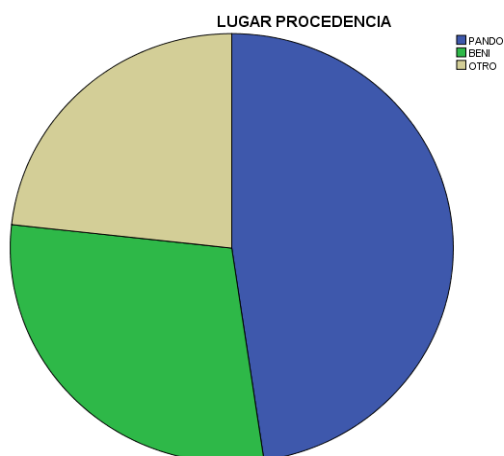
De las 86 estudiantes encuestadas 47.7% son del Departamento de Pando, 29.1% son mujeres provenientes del Departamento del Beni y 23.3% son estudiantes que viene de departamento como ser La Paz y Cochabamba.

TABLA N° 4.
LUGAR DE PROCEDENCIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	PANDO	41	47,7	47,7	47,7
	BENI	25	29,1	29,1	76,7
	OTRO	20	23,3	23,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 4.
LUGAR DE PROCEDENCIA



4.1.4. Composición familiar

De las 86 mujeres encuestadas el 66.7% tiene de 4 a más personas en su familia y el 33.3% su familia tiene integrantes de 1 a 3 personas.

TABLA N° 5.

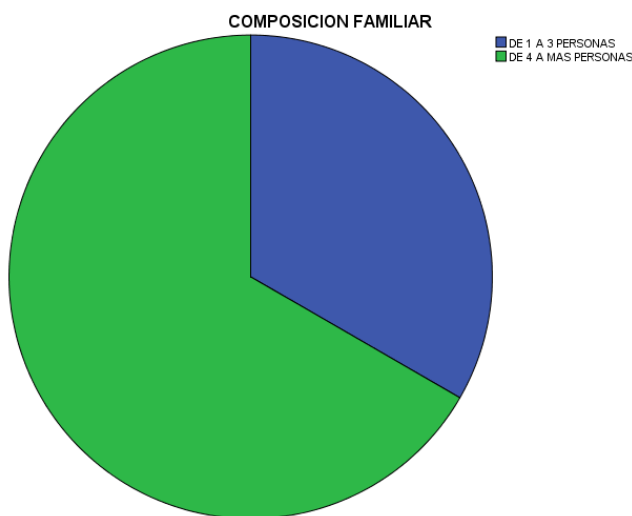
COMPOSICIÓN FAMILIAR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DE 1 A 3 PERSONAS	28	32,6	33,3	33,3
	DE 4 A MAS PERSONAS	56	65,1	66,7	100,0
	Total	84	97,7	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,3		
Total		86	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 5.

COMPOSICIÓN FAMILIAR



La familia es el conjunto de personas unidas por el parentesco, que en la formación profesional y desarrollo laboral significa un apoyo e incentivo para la continuación de los mismos. Mas si en ella hubiera conflictos y desintegración puede afectar el desempeño académico y laboral de la mujer.

4.1.5. Jefatura del hogar

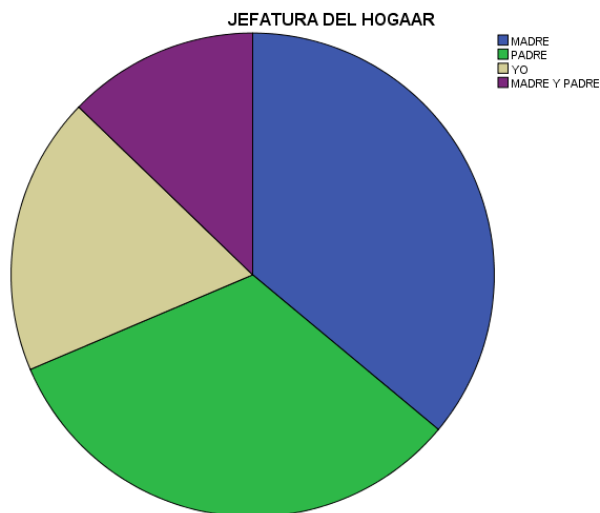
De las mujeres encuestadas el 36% es de familia donde predomina la jefatura femenina por parte de la madre, el 32% es de jefatura masculina, el 18% de las estudiantes ejerce la jefatura de su hogar y en el 12.8% de las encuestadas ambos padres realizan la jefatura familiar, es decir que madre y padre son los encargados de la manutención económica y velar por el bienestar de la familia.

TABLA N° 6.
JEFATURA DEL HOGAR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MADRE	31	36,0	36,0	36,0
	PADRE	28	32,6	32,6	68,6
	YO	16	18,6	18,6	87,2
	MADRE Y PADRE	11	12,8	12,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 6.
JEFATURA DEL HOGAR



Se define como jefe de hogar a aquella persona que es declarada y reconocida como tal por los miembros del hogar. Es decir el jefe de hogar se considera como principal o único proveedor y responsable económico del bienestar de hogar, centraliza el poder y todo lo que tiene que ver con la toma de decisiones (Ecamilla D., 2013). Es así que 36% de las estudiantes viene de hogares donde la madre es el proveedor y el 18.2% de las estudiantes son madres jefas de hogar lo que sumando nos una tendencia mayor a hogares de jefatura femenina.

4.1.6. Situación laboral

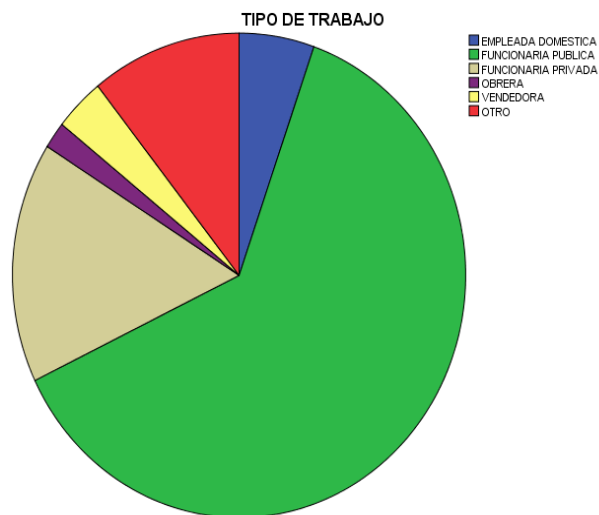
De las 86 mujeres encuestadas 65.1% trabaja, y el 34.9% no trabaja. El tipo de trabajo que ejercen el 65.1% de las mujeres se encuentra entre funcionaria pública 62.5%, funcionaria privada 16.1%, trabajadora del hogar 5.4%, vendedora 3.6%, obrera 1.2% y otro 10.7%.

TABLA 7.
SITUACIÓN LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TRABAJADORA DEL HOGAR	3	3,5	5,4	5,4
	FUNCIONARIA PÚBLICA	35	40,7	62,5	67,9
	FUNCIONARIA PRIVADA	9	10,5	16,1	83,9
	OBRERA	1	1,2	1,8	85,7
	VENDEDORA	2	2,3	3,6	89,3
	OTRO (Trab. del hogar 2ds)	6	7,0	10,7	100,0
	Total	56	65,1	100,0	
Perdidos	Sistema	30	34,9		
Total		86	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 7.
SITUACIÓN LABORAL



A pesar de que la incorporación de la mujer al empleo sigue creciendo, la desigualdad salarial, los contratos parciales y el desigual reparto de tareas son todavía una condición de desventaja que se debe enfrentar para alcanzar una situación de justicia laboral.

4.1.7. Horas de trabajo o jornada de las mujeres

Con respecto a esta categoría podemos señalar que si bien la mayoría desempeña una jornada laboral completa, vale decir 45 horas semanales, es decir; el 67.9% de las mujeres que trabajan tiene una jornada laboral de 8 horas es decir cumplen horario de tarde y mañana. El 19.6% tiene un horario de trabajo de 4 horas diarias en turnos de la mañana. Y el 12.5% de las mujeres trabajan más de 9 horas diarias, teniendo trabajos nocturnos.

TABLA 8.

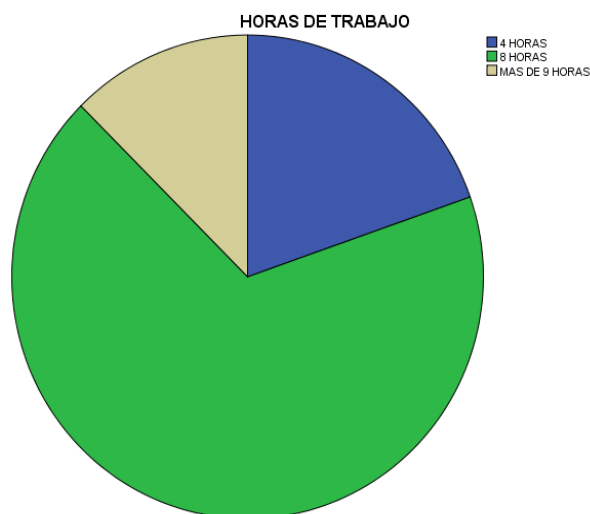
HORAS DE TRABAJO O JORNADA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4 HORAS	11	12,8	19,6	19,6
	8 HORAS	38	44,2	67,9	87,5
	MAS DE 9 HORAS	7	8,1	12,5	100,0
	Total	56	65,1	100,0	
Perdidos	Sistema	30	34,9		
Total		86	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 8.

HORAS DE TRABAJO O JORNADA



La predominancia que se presenta en cuanto al horario de trabajo la mujer debe afrontar la dificultad de poder compatibilizar los horarios que deben dedicar a sus respectivos trabajos y el que debe dedicar a su familia.

La situación se complejiza aún más, si se considera la necesidad de compatibilizar trabajo y cuidado de los hijos (as), las mujeres muchas veces deben aceptar trabajos esporádicos o de media jornada, donde las remuneraciones son inferiores a las de un trabajo de jornada completa, lo que finalmente se traduce en escasos recursos económicos para solventar sus estudios y hogares, haciendo casi imposible el ahorro familiar, lo que también les produce angustia y preocupación.

Por otro lado, esta dificultad se acrecienta cuando sus hijos (as) se enferman o tienen algún inconveniente en sus respectivos establecimientos educacionales, dado que en estas situaciones, ellas se ven obligadas a ausentarse de sus trabajos para poder atender las necesidades de los/as mismas (as).

4.1.8. Remuneración

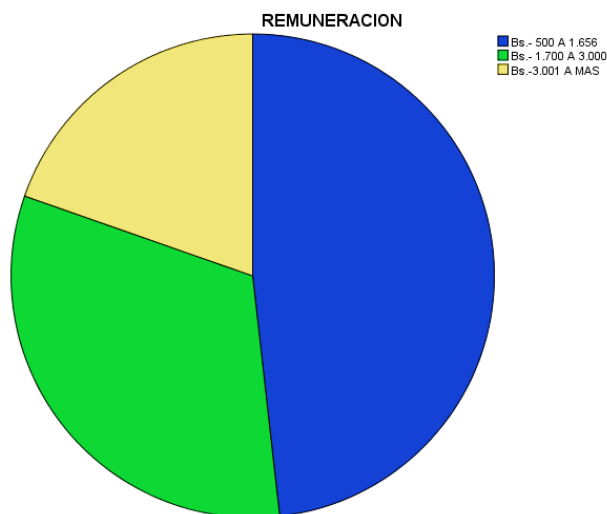
De las mujeres que trabajan el 48.2% percibe un sueldo entre Bolivianos 500 a 1.656, el 32.1% percibe un sueldo de Bolivianos 1.700 a 3.000 y el 19.6 percibe un sueldo de bolivianos 3.001 a más.

TABLA 9.
REMUNERACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bs.- 500 A 1.656	27	31,4	48,2	48,2
	Bs.- 1.700 A 3.000	18	20,9	32,1	80,4
	Bs.-3.001 A MAS	11	12,8	19,6	100,0
	Total	56	65,1	100,0	
Perdidos	Sistema	30	34,9		
Total		86	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 9.
REMUNERACIÓN



Tomado en cuenta que la mayoría percibe un sueldo mínimo, podemos pensar que para una persona sola, sin familia, es un sueldo suficiente, pero si se tiene familia e hijos, este salario solo alcanza para subsistir. Por ejemplo, seguir estudios de postgrados o incluso el pago de matrícula universitaria, se hace inviable con ese nivel de sueldo.

4.1.9. Beneficios sociales

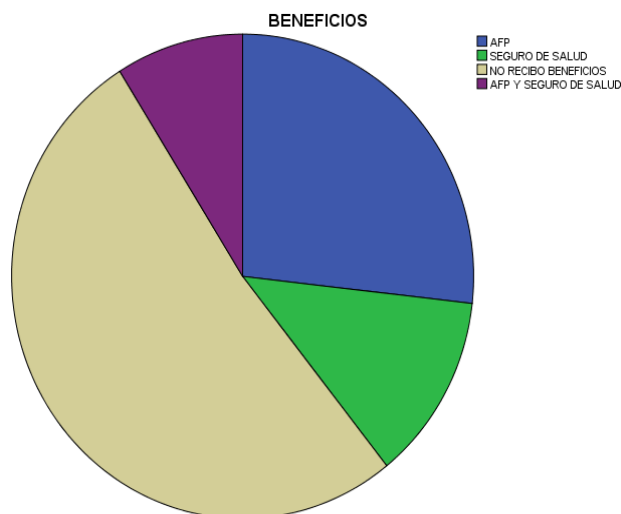
De las mujeres el 51.85 no recibe ningún beneficio, el 26.8% realiza el aporte a la AFP, 12.55 cuenta con seguro de salud y el 8.9% realiza su aporte a la AFP y cuenta con seguro de salud.

TABLA 10.
BENEFICIOS SOCIALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	AFP	15	17,4	26,8	26,8
	SEGURO DE SALUD	7	8,1	12,5	39,3
	NO RECIBE BENEFICIOS	29	33,7	51,8	91,1
	AFP Y SEGURO DE SALUD	5	5,8	8,9	100,0
	Total	56	65,1	100,0	
Perdidos	Sistema	30	34,9		
Total		86	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 10.
BENEFICIOS



Entonces, estamos en presencia de una doble exclusión para las estudiantes que se desempeñan bajo la modalidad de trabajos diferentes. Por una parte no pueden acceder a los servicios de protección básicos, estos son: seguro de salud y aporte previsional; y por otro lado, no pueden optar por otros beneficios laborales, tales como los beneficios de maternidad y vacaciones.

4.1.10. Tiempo de trabajo

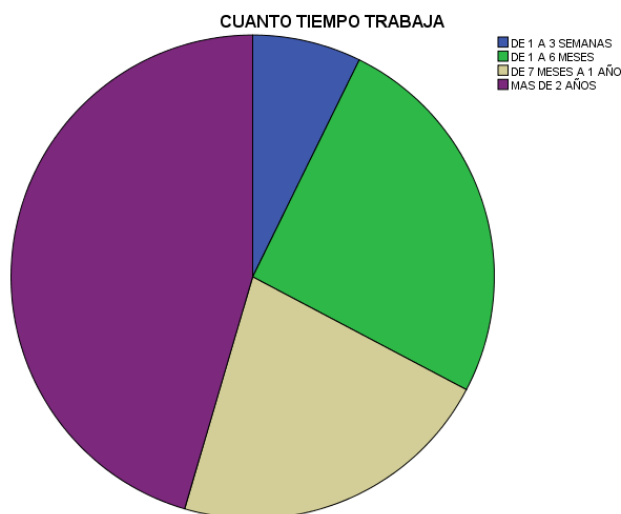
El perfil de las mujeres en su empleo actual se presenta de la siguiente manera; el 45% trabaja más de 2 años, 25.5% de 1 a 6 meses, 21,8% de 7 meses a 1 año, componente que tiene una oscilación que va desde seis meses a mas años, cuya representación demuestra en si una estabilidad laboral sólida.

TABLA 11.
TIEMPO DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DE 1 A 3 SEMANAS	4	4,7	7,3	7,3
	DE 1 A 6 MESES	14	16,3	25,5	32,7
	DE 7 MESES A 1 AÑO	12	14,0	21,8	54,5
	MAS DE 2 AÑOS	25	29,1	45,5	100,0
Total		55	64,0	100,0	
Perdidos	Sistema	31	36,0		
Total		86	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 10.
TIEMPO DE TRABAJO



La concepción de “trabajo decente” asocia la calidad del empleo a dos factores fundamentales: la seguridad en el empleo, es decir, la estabilidad y la protección social que deviene del trabajo, la cotización para salud y previsión. (Espinoza; 2003:10).

4.1.11. Resultados de la encuesta referente a la compatibilidad o no del tiempo de estudio con las características socio laborales de la mujer

Para este estudio definimos las características laborales como aquellas que se refieren al conjunto de características disponibles y necesarias que definen o permiten la realización de una tarea o actividad laboral.

TABLA 12.
COMPATIBILIDAD DE JORNADA LABORAL Y EL TIEMPO DE ESTUDIO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	36	41,9	64,3	64,3
	NO	20	23,3	35,7	100,0
	Total	56	65,1	100,0	
Perdidos	Sistema	30	34,9		
Total		86	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 12.
COMPATIBILIDAD DE JORNADA LABORAL Y EL TIEMPO DE ESTUDIO



De las mujeres que trabajan el 64.3% menciona que su horario de trabajo es compatible con sus estudios debido a que estas trabajan en turnos de la mañana y tarde y su horario de clases es de noche. Y 35.7% menciona que no es compatible, refiriéndose a que debido a su horario de trabajo no les permite llegar a clases a tiempo.

TABLA 13.

¿SU SUELDO LE ALCANZA PARA LOS GASTOS DE ESTUDIO QUE DEBE REALIZAR EN LA UNIVERSIDAD?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	29	33,7	51,8	51,8
	NO	27	31,4	48,2	100,0
	Total	56	65,1	100,0	
Perdidos	Sistema	30	34,9		
Total		86	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 13.

¿SU SUELDO LE ALCANZA PARA LOS GASTOS DE ESTUDIO QUE DEBE REALIZAR EN LA UNIVERSIDAD?



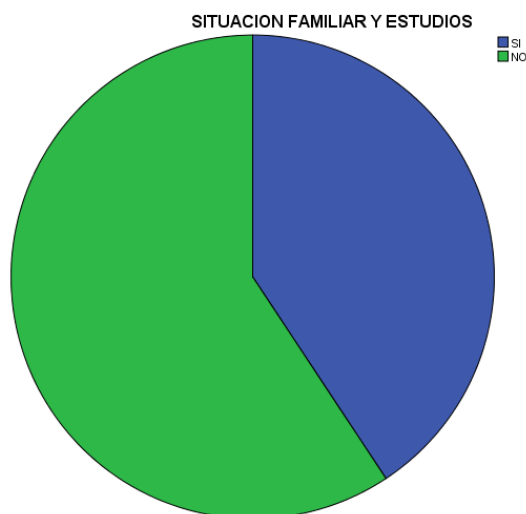
De las mujeres que trabajan el 51% indica que su sueldo es suficiente para cubrir los gastos de estudio que deben realizar. Y el 48.2% expresa que la remuneración que percibe no es suficiente para los gastos que realizan, aunque siendo una menor cantidad podemos observar que la remuneración que perciben no es suficiente para cubrir los gastos que se deben realizar en el proceso de formación profesional, como por ejemplo la matriculación, la compra de fotocopias y adquisición de otras para el cumplimiento de tareas.

TABLA 14.
¿SU SITUACIÓN FAMILIAR A PERTURBADO SUS ESTUDIOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	35	40,7	40,7	40,7
	NO	51	59,3	59,3	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 14.
¿SU SITUACIÓN FAMILIAR A PERTURBADO SUS ESTUDIOS?



De las mujeres encuestadas 59.3 revela que su situación familiar ha perturbado la continuación de sus estudios. Y el 40.7% menciona que su situación familiar ha perturbado la continuación de sus estudios, entendiendo esta como el embarazo no planificado, desestructuración familiar, la incompatibilidad del tiempo de deben dedicar al cuidado de sus hijos y el estudio, entre otros.

4.1.12. Resultados de las entrevistas realizadas a docentes del Área de Ciencias Económicas y Financieras

La deserción es un fenómeno que en muchos casos están relacionados, debido a que estos tienen como resultado la influencia negativa en la profesionalización.

La deserción se puede definir como el proceso de abandono, voluntario o forzoso de la carrera en la que se matricula un estudiante, por la influencia positiva o negativa de circunstancias internas o externas a él o ella. Algunos definen la deserción en la educación superior en forma más operativa como “la cantidad de estudiantes que abandona el sistema de educación superior entre uno y otro período académico (semestre o año). Se calcula como el balance entre la matrícula total del primer período, menos los egresados del mismo período y más los alumnos reintegrados en período siguiente, lo cual genera el nuevo estado ideal de alumnos matriculados sin deserción (González, 2006:2).

Las entrevistas fueron aplicadas a; Director de ACEF Lic. Randolf Vargas Torrico, Coordinadora del Programa de Ingeniería Comercial Ing. Mónica Cárdenas Vaca, Coordinadora del Programa de Administración de Empresas Lic. Eilen Rossy Saavedra Pezo y Docente de ACEF Lic. Oscar Alva, quienes respondieron a las siguientes preguntas;

Pregunta 1.- ¿Cuál es su visión respecto al rendimiento académico de las estudiantes?

Como se puede evidenciar, en lo manifestado por la entrevistada, la mujer académicamente tiene buen rendimiento, es decir, que cumple con las materias satisfactoriamente, así como con las tareas y prácticas que le son dadas desde el momento que esta se incorpora a calases y se identifica con el programa que cursa.

Respuesta.- *Las estudiantes de sexo femenino son más responsables que los hombres, son más cumplidas con los trabajos prácticos (Lic. Randolf Vargas Torrico- Director de ACEF).*

Respuesta.- *Dependiendo, cuando inician las veo un poco en dudas de lo que realmente están haciendo en la Universidad, a medida que van avanzando el semestre se ve el interés que tienen querer saber un poco más. Se ve más motivación por parte del estudiantado, más aun cuando se identifican con lo que es realmente el perfil con lo que han entrado a formarse en este caso Ingeniería Comercial. (Ing. Mónica Cárdena Vaca- Coordinadora del Programa de Ing. Comercial).*

Respuesta.- *En el programa de Administración de Empresas la mayor cantidad de estudiantes ahorita son más mujeres que varones, casi el 70% son mujeres y su rendimiento podríamos decir que es excelente, porque hay estudiantes que han sacado excelencia*

académica, dentro de los que es el programa de Administración de Empresas y son estudiantes mujeres (Lic. Eilen Rossy Saavedra Pezo- Coordinadora del Programa de Administración de Empresas).

Respuesta.- *El rendimiento académico del estudiante mucho depende de lo que el docente transmite, para que ellos puedan tener una evaluación. No podemos hablar de rendimiento sin que tengan ellos un conocimiento previo. Así que siempre nosotros tenemos que inculcar conocimiento, para tener resultado. En mi materia normalmente, dividiendo estudiantes señoritas con estudiantes varones, el mayor rendimiento que hay siempre de las señoritas y el menor rendimiento siempre es de los varones. Normalmente el varón tiende a expresar que tiene muchas más actividades que cualquier otra persona, por lo cual su rendimiento va de regular a bajo y el rendimiento de las señoritas viene a ser ve regular hacia bueno, en mi tiempo de experiencia (Lic. Oscar Alva- Docentes de ACEF).*

Pregunta 2.- En el tiempo que ha estado en la universidad ha observado deserción de las estudiantes y cuales ha sido las razones para el abandono de sus estudios

De acuerdo a las entrevistas realizadas la deserción se da mayormente en las mujeres, debido a la influencia de características familiares y económicos como ser; embarazo, matrimonio, falta apoyo económico, entre otros.

Respuesta.- *Entre hombres y mujeres la deserción es más elevada de mujeres. Más que todo por motivos familiares, se embarazan y abandonan. Familiares y económicos. (Lic. Randolph Vargas Torrico-director de ACEF)*

Respuesta.- *Bastante, la deserción se da en un segundo semestre o segunda periodo de cada año, puesto que iniciamos con un número, se podría decir que desde que empezamos, hemos aumentado un 25% de año tras año, de un periodo uno 2014 a un periodo uno 2015, se ha aumentado más del 20% aproximadamente 28%, pero va decreciendo. Deserción hay bastante. Debido a la falta de identificación, cuestiones familiares, muchos nos han dejado por; embarazo precoz, responsabilidad familiar, etc. Pero yo creo que el mayor impedimento es el que no se identifican con la carrea. (Ing. Mónica Cárdena Vaca- Coordinadora de Ing. Comercial)*

Respuesta.- *Deserción no, mayormente de los varones pero las mujeres muy poco, hay estudiantes que tiene su bebe o están embarazadas y no dejan de estudiar y eso es algo muy rescatable de las estudiantes (Lic. Eilen Rossy Saavedra Pezo- Coordinadora del Programa de Administración de Empresas).*

Respuesta.- *Siempre existe porque es un proceso que uno espera, inician doscientas estudiantes y terminan cincuentas, siempre por diversos factores; económicos, familiares, viajes, esos son factores por los que existe una deserción. Nunca terminan la carrera, siempre quedan a mediados del semestre hasta quinto sexto semestre, eso se da a razón que las estudiantes a diferencia de los varones tienen una permanencia en la Universidad, en la carrera y en aulas, las estuantes se embrazan se casa, buscan un trabajo salen de la Universidad, pero si se ve 50% de deserción de la mujer (Lic. Oscar Alva- Docentes de ACEF).*

Pregunta 3.- ¿Ud. cree que el hecho que las estudiantes trabajen repercute en sus estudios, o retrasa su profesionalización?

De acuerdo a las entrevistas el hecho que la mujer estudiante trabaje es un factor a favor de su formación profesional y también desarrollo laboral, porque se aplica de tanto como el conocimiento teórico y práctico. Pero al mismo tiempo se tiene casos en los cuales la mujer tiene dificultad de compatibilizar su horario de trabajo y asistencia a clases.

Respuesta.- *No, creo que les ayude en su rendimiento académico. En algunos casos aislados se tiene problemas con el horario de trabajo de las estudiantes (Lic. Randolph Vargas Torrico).*

Respuesta.- *Claro que si, sobre todo las que son mamás, se perjudican bastante sobre todo por la responsabilidad que implica tener hijos. (Ing. Mónica Cárdena Vaca- Coordinadora de Ing. Comercial)*

Respuesta.- *No va acompañada, porque en las estudiantes si bien están embarazadas, casadas o tienen hijos, son una fortaleza para ellos terminar sus estudios y rendir en el mismo. Hay estudiantes que trabajan dentro la Universidad y hay estudiantes que trabajan fuera, pero tienen un buen rendimiento, es complemento para lo que están realizando. Se*

fortalecen ambas cosas tanto el trabajo como el estudio (Lic. Eilen Rossy Saavedra Pezo- Coordinadora del Programa de Administración de Empresas).

Respuesta.- *En algunas si, retasa porque algunas tiene familia, tienen hijos, tienen que trabajar cuidar de los hijos y venir a estudiar, eso baja el proceso de enseñanza y aprendizaje, pero hay personas mayores que trabajan y estudiar, interacción social. Tienen mejores calificaciones, eso se da debido a que los hijos son mayores (Lic. Oscar Alva- Docentes de ACEF).*

Pregunta 4.- ¿Ud. cree que la situación familiar de las estudiantes es un factor para el abandono de estudios?

De acuerdo a lo manifestado en las entrevistas la situación familiar influye en cuanto al abandono de estudios por parte de la mujer, a lo cual se atribuye el rezago de la profesionalización de la misma.

Por situación familiar nos referimos a la maternidad, el matrimonio, desintegración familiar y enfermedad.

Respuesta.- *Claro que si, 100% segura, sobre todo la inestabilidad familiar, porque más que todo son mamás solteras. (Ing. Mónica Cárdenas Vaca- Coordinadora de Ing. Comercial).*

Respuesta.- *En algunos casos se puede ver que algunas estudiantes no tienen tal vez el apoyo familiar o la parte económica, pero, la Universidad también les brinda altas ventajas en cuanto a las becas que eso les permite a ellas no abandonar sus estudios. Ahorita la fortaleza que tiene los estudiantes son las becas que ellos pueden trabajar dentro la Universidad (Lic. Eilen Rossy Saavedra Pezo- Coordinadora del Programa de Administración de Empresas).*

Respuesta.- *Muchas veces si, para mi es el mayor índice que hay; como docente he tenido estudiantes de primer semestre y luego han sido mis estudiantes en un quinto o sexto semestre, porque cuando uno pregunta a los estudiantes que paso con tal persona, la respuesta es que se casó o tuvo hijos (Lic. Oscar Alva- Docentes de ACEF).*

De acuerdo a las entrevistas se identificaron que entre los factores que influyen en el rezago de la profesionalización de la mujer (González, 2006), se puede señalar las siguientes;

Las características Socioeconómicas y laborales:

Las características económicas desfavorables del estudiante y la carencia de financiamiento.

Las bajas expectativas de encontrar trabajo estable y con una remuneración adecuada. La incompatibilidad del tiempo dedicado al trabajo y a los estudios

La desvinculación familiar, el embarazo, matrimonio, falta de apoyo familiar.

CONCLUSIONES

La presente investigación se ha desarrollado con el objetivo de identificar las características socio-laborales de la mujer que cursa estudios en la gestión 2015 en el Área de Ciencias Económicas y Financieras, que permita identificar la influencia en el desarrollo académico de la profesionalización femenina.

De la población de estudio, se evidencia que existe una tendencia a la jefatura familiar femenina, situación que tiene como efecto en las mujeres a la profesionalización, para mejora de su calidad de vida y realización personal.

También, la inestabilidad familiar, embarazos no planificados o el matrimonio tienen influencia en el desempeño académico de la mujer, lo que provoca el abandono de estudios o reprobación de las materias.

Respecto a la remuneración, las mujeres perciben un sueldo menor en relación al salario mínimo establecido por Ley, que tiene un efecto negativo en el desarrollo académico de las estudiantes, es decir, no es suficiente para cubrir los gastos de estudio como ser; la compra de materiales de escritorio, pago de fotocopias, costo de matriculación universitaria, pago por servicio de internet y otros como alimentación y pasajes.

En cuanto a la compatibilidad de la jornada laboral con el horario de estudio se puede evidenciar que en un porcentaje menor las mujeres tienen dificultades, pero en este caso para las mujeres encuestadas; un grupo son jefas de hogar y trabaja, es decir, deben cumplir con su horario de trabajo que por lo general son 8 horas, al mismo tiempo realizar labores de hogar, lo que produce dificultar para tener tiempo de estudio o asistencia a clases.

Se evidencia que un alto porcentaje de las estudiantes trabajan como funcionarias de las cuales una minoría cuenta con seguro de salud y realiza aporte provisional.

La situación socio-laboral influye de manera diferenciada en el desempeño académico de la mujer que cursa estudios en el área, por una parte es negativo para el desarrollo satisfactorio de su actividad de estudiante universitaria, es decir, los problemas familiares, el matrimonio, la necesidad es estabilidad económica y la dificultada de compatibilizar la jornada laboral y el

horario de estudio tienen como consecuencia el abandono de estudios. Pero al mismo tiempo la familia y el desarrollo laboral son factores que estimulan la búsqueda de la profesionalización femenina.

Desde el punto de vista del trabajo social, constituye un aporte para la reflexión sobre temas de intervención profesional de la Trabajadora Social o Trabajador Social, permitiendo conocer de manera específica otros campos de acción.

RECOMENDACIONES

Concluida la investigación, se efectúan las siguientes recomendaciones, para que sean consideradas en las políticas institucionales universitarias en beneficio de la mujer en formación profesional para relacionar positiva y adecuadamente con su situación socio-laboral.

La universidad por medio de sus distintas áreas debe promover la investigación dirigida específicamente para conocer la realidad que los y las estudiantes atraviesan en el transcurso de sus cinco años de estudio y como esta influye en su desempeño académico; de esta manera se identificara el problema y se propondría alternativas hasta la aplicación efectiva de la solución al mismo, con un efecto multiplicador en toda la universidad.

En base a los resultados de la investigación se recomienda la contratación de una Trabajadora Social o Trabajador Social, quien intervendrá a favor del bienestar social de las estudiantes, realizando las funciones de carácter:

- Preventivo, tratando de evitar aquellas características que impiden el desarrollo académico y el bienestar en los sujetos.
- Asistencial, gestionando y facilitando condiciones para el desarrollo de las capacidades de las personas, que les permita afrontar los retos que se le presentan en la formación profesional.
- Rehabilitador, posibilitando la integración social de aquellas personas y colectivos que por razones personales o sociales se encuentran en una situación de desventaja social y no pueden obtener satisfactoriamente resultados positivos académicos.

Por la importancia de este tipo de estudio, se recomienda que se realice el mismo en las distintas Áreas de la Universidad Amazónica de Pando; estudio que contribuirá en uno de sus alcances, a la Dirección de Interacción Social para la identificación de estudiantes que merecen ser beneficiarios de las distintas becas que otorga la Universidad.

Con los resultados del estudio, se posibilitará a las estudiantes del Área, a mejorar su situación académica y sus capacidades, hasta conseguir su profesionalización. De esta forma, mejorarán

su situación económica, familiar y personal, ya que el profesionalizarse produce como consecuencia el engrandecimiento y solidificación de la personalidad y seguridad en una misma, seguridad que demostrarán en la aplicación de sus conocimientos y de su capacidad idóneo en el ejercicio de su profesión.

GLOSARIO

Abyecto (re direccionado de *abyectas*), **-ta** *adj. culto* Que es vil y despreciable en extremo: tal bajeza solamente podía haber sido cometida por un ser tan abyecto como él.

Característico (re direccionado de características).- Que es típico de la naturaleza o circunstancias de una persona o cosa y sirve para distinguirlas de otras de su especie: rasgos característicos. Distintivo, peculiar. De la cualidad por la que una persona o cosa se distingue de sus semejantes.

Desarrollar.- Hacer crecer, aumentar o progresar: desarrollar la capacidad del pensamiento abstracto; esta ciudad se ha desarrollado con las nuevas industrias.

Escollo.- Problema o dificultad que supone un obstáculo para el desarrollo de un proceso o actividad: su negativa a un traslado supuso un escollo insalvable en la renovación de su contrato.

Empoderamiento o apoderamiento.- Se refiere al proceso por el cual se aumenta la fortaleza espiritual, política, social o económica de los individuos y las comunidades para impulsar cambios positivos de las situaciones en que viven. Generalmente implica en el beneficiario, el desarrollo de una confianza en sus propias capacidades.

El origen de la filosofía del empoderamiento se encuentra en el enfoque de la educación popular desarrollada en los años 60 a partir del trabajo de Paulo Freire. El enfoque participativo surge en el campo del desarrollo de los años 70; y consiste en "un proceso de reducción de la vulnerabilidad y en el incremento de las propias capacidades de los sectores pobres y marginados, que conduce a promover entre ellos un desarrollo humano y sostenible".

Aunque el empoderamiento es aplicable a todos los grupos sociales vulnerables o que sean víctima de la marginación, tanto su origen como su aplicación práctica más extendida se encuentra entre el colectivo de las mujeres. El concepto fue propuesto por primera vez a mediados de los 80 por DAWN (1985), una red de grupos de mujeres e investigadoras del Norte y del Sur, para referirse al "proceso por el cual las mujeres acceden al control de los recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan sus capacidades y protagonismo en todos los

ámbitos”. Desde este enfoque más feminista, el empoderamiento de las mujeres abarca desde el cambio individual a la acción colectiva, e implica la alteración radical de las estructuras y procesos que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género.

Factor (re direccionado de *factores*).- Elemento o circunstancia que contribuye, junto con otras cosas, a producir un resultado: el ejercicio físico es un factor decisivo en la calidad de vida. Cada uno de los elementos, circunstancias o influencias que contribuyen a producir un resultado; concausa.

Relegar (re direccionado de *relegado*).- Apartar o dejar de lado a una persona o una cosa: fue relegado a un cargo poco importante; relegar al olvido a una persona. Postergar.

Incorporación.- Comienzo de una actividad en un momento determinado: su incorporación a la universidad se producirá en enero.

Perspectiva.- Forma de considerar un asunto desde un punto de vista determinado Debes ampliar tu perspectiva ante la vida.

Precariedad.-Situación en que se encuentra la persona que no tiene un empleo, unos ingresos o una vivienda estables.

Rezago.- Atraso o residuo que queda de una cosa.

Recabar.- Alcanzar o conseguir lo que se desea insistiendo mucho o suplicando: se preocupó de recabar toda la información posible antes de salir de viaje. Lograr, obtener. Recoger información sobre algo recabar datos para una investigación

Percepción.- Conocimiento, idea o comprensión de una cosa mediante la inteligencia: su percepción del mundo es positiva.

Ideal.- Ejemplo o modelo al que se aspira por considerarse perfecto en su clase: el ideal de belleza griego. Que constituye una idea, un prototipo perfecto, que es excelente en su línea. Meta u objetivo a alcanzar.

Inherente (re direccionado de *inherentes*).- Que es esencial y permanente en un ser o en una cosa o no se puede separar de él por formar parte de su naturaleza y no depender de algo externo: el riesgo es inherente a las carreras de automóviles.

Inviolabilidad.- Propiedad de una cosa o de un lugar que impide que sea violado: la inviolabilidad de las embajadas.

Potenciar.- Aumentar la fuerza o el poder de una cosa: tomar medicamentos con bebidas alcohólicas potencia los efectos negativos del alcohol. Dotar de la fuerza o ayuda necesaria para que una cosa crezca, se desarrolle o tenga éxito: hay que potenciar el deporte entre la gente joven. Impulsar.

Vulnerabilidad.- *f.* Calidad de vulnerable. Cualidad de lo que puede ser dañado física o moralmente la vulnerabilidad de un niño

Bibliografía

Abramo, L. (Mayo-Agosto, 2004) ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? Scielo. 12 (2), pp. 224-235. Santiago. Recuperado el 29 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf>

Bonardo, D. (2007) ¿Mujeres sin trabajo?: Desafíos y cuestiones pendientes en las políticas públicas de formación y/o capacitación para el empleo en perspectiva de género. Rev. Pilquen [online]. Neuquén. Recuperado en marzo del 2015. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S185131232007000100001&lng=es&nrm=iso

BANCO MUNDIAL (2013), Informe sobre desarrollo humano 2013, El Ascenso del sur: progreso en un mundo diverso [en línea] <http://www.undp.org>

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Convención americana sobre derechos humanos (Pacto de San José). Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en: <http://www.derechoteca.com/convencion-americana-sobre-derechos-humanos-1969.htm>

Convención Interamericana de la Organización de los Estados Americanos para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (1994). Resumen: CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ, Aprobada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en: <http://www.derechoteca.com/convencion-interamericana-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-la-mujer.htm>

Carrario, M. (2008). Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿Cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar?: How is it possible to reconcile work with family life?. Aljaba Vol.12 [citado 2013-11-13], pp. 161-173. Recuperado en marzo del 2015. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (8 de abril de 2008). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer- 40º período

de sesiones 14 de enero a 1° de febrero de 2008. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en: <http://www.coordinadoradelamujer.org.bo>

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965). Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965. Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, de conformidad con el Artículo 19. Recuperada en octubre del 2015. Disponible en: <http://www.derechoteca.com/convencion-internacional-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-racial.htm>

Convención sobre los derechos civiles y políticos de la mujer (1953). Convención sobre los derechos políticos de la mujer. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en: <http://www.derechoteca.com/convencion-sobre-los-derechos-civiles-y-politicos-de-la-mujer-1953.htm>

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009). Resumen: Nueva Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia. Fecha de la Norma: 07 de Febrero de 2009. Publicado en: Edición Especial N° 0 del 07 de Febrero de 2009. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en: <http://www.derechoteca.com/constitucion-politica-del-estado-plurinacional-de-bolivia-febrero-2009.htm>

Castell, R. (1997) “La exclusión social”, in VVAA: Exclusión e intervención social. IV

Encuentro internacional sobre Servicios sociales. Valencia: Fundación Bancaixa. Consultado en octubre del 2015 en: www.revistadocencia.cl/pdf/20100730180249.pdf

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2009), ¡Ni una más! Del dicho al hecho: ¿Cuánto falta por recorrer?, Santiago de Chile. Recuperado en mayo del 2015. Disponible en: <http://www.cepal.org>

CEPAL (2009), Observatorio de igualdad de género para América Latina y el Caribe. Recuperado en mayo del 2015. Disponible en: <http://www.cepal.org>

CEPAL (2009), Examen y evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de Sesiones de la Asamblea

General (2000) En países de América Latina y el Caribe (LC/L.3175), Santiago de Chile. Recuperado en mayo del 2015. Disponible en: <http://www.cepal.org>

Cusi, E. (2013). Semillas Para La Investigación 2. Cobija-Bolivia: Sodesbo Pando -Ciencias Económicas Y Financieras- UAP.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en: <http://www.derechoteca.com/declaracion-y-plataforma-de-accion-de-beijing.htm>

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Recuperado en octubre del 2015. Disponible en, <http://www.derechoteca.com/declaracion-universal-de-derechos-humanos.htm>

Declaración del Milenio (2000). Resolución aprobada por la Asamblea General [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/55/L.2)]. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en, <http://www.derechoteca.com/declaracion-del-milenio.htm>

DECRETO SUPREMO No 18777 del 05 de Enero de 1982. Ratificase la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Fecha de la Norma: 05 de Enero de 1982 Publicado en: Gaceta N° 1256 del 06 de Enero de 1982. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en, <http://www.derechoteca.com/decreto-supremo-18777-del-05-enero-1982.htm>

Diccionario Enciclopédico Larousse. Edición 1999.

Escobar, C., (s/f). Aportes para una aproximación a las Funciones, Roles y competencias del trabajador social. Recuperado en octubre del 2015, en <https://www.google.com>

Espinoza, M. (2003:10). Eje para la acción sindical Trabajo decente y protección social. Santiago, Chile. Primera Ed.: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2003. Recuperado en octubre La incompatibilidad del tiempo dedicado al trabajo y a los estudios del 2015, en white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf

Escobar de Pabón, Silvia (2009). Situación del Empleo en tiempos de cambio, CEDLA, La Paz: CEDLA, agosto de 2009, p.43, Artículo en línea. Consultado en agosto de 2015. Disponible:http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_213028/lang--es/index.htm

Ecamilia D., P. Y. (2013). Familias Monoparentales, Madres Solteras Jefas De Hogar. Investigación Cualitativa I, N°2, 3-20.

Escartin, M. Y. (2008). Recuperado en agosto del 2015. Disponible en: [Www.Scielo.Gpeari.Mctes.Pt](http://www.Scielo.Gpeari.Mctes.Pt).

Estado Plurinacional de Bolivia, Gobierno del (2006), “Pueblos indígenas originarios y Objetivos de Desarrollo del Milenio. Bolivia”, Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado en agosto del 2015. Disponible en: <http://www.udape.gov.bo>

González F. (2006). Repitencia y deserción en América latina 2006 -19. Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA. Recuperado en agosto del 2015. Disponible en: <http://www.researchgate.net/publication/275275302>

Gómez, E. (2002). Equidad, género y salud: retos para la acción. Revista Panamericana de Salud Pública, 11(5-6), pp. 454-461. Washington. Recuperado en marzo del 2015. Disponible en:http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102049892002000500024&lng=en&tlng=es

González, F. (2013). El entorno familiar de una madre soltera: un Relato de Vida Interacción y Perspectiva, Revista de Trabajo Social, Vol. 3, No. 2, pp. 209-235. Julio-Diciembre 2013. Recuperado en abril del 2015. Disponible en: <http://revistas.luz.edu.ve/index.php/interaccion>

Godinho, M., y Balcao, N. (1993). Mujer y Trabajo. Artículo en línea. Consultado en agosto de 2015. Disponible en: <http://www.nuso.org/revista.php?n=124>

Gaete, R. (2012). Responsabilidad social universitaria: una nueva mirada a la relación de la Universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas. Un estudio de caso (tesis doctoral no publicada). Universidad de Valladolid: Valladolid, España. Recuperado

agosto de 2015. Disponible de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/923/1/TESIS148-120417.pdf>

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1998). Metodología de la Investigación. 2ª ed. México: McGraw-Hill. Recuperado en octubre de 2015, de <https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com>

Inés, B. M. (Febrero De 2003). Las familias en situación de riesgo de casos de violencia y maltrato infantil. Recuperado en abril de 2015. Disponible en: Www.Scielo.Br.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana M-P. Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Porrúa. México, 2002. Primera edición 2002

Koria, R. (2007). La metodología de la investigación desde la practica didáctica. La Paz: La Razón. Artículo en línea. Disponible en: www.larazon.com

Kaukichi, C., Vargas, M., Campos I. (2009, Diciembre) La brecha salarial de género. GERMINA red de mujeres trabajadoras y sindicalistas. Boletín N° 5. Pág. 1

Lan, Diana (2001). Doble jornada laboral e invisibilidad del trabajo de las mujeres. Notas a partir de un caso. 5º congreso nacional de estudios del trabajo pre -congreso FCH-UNICEN. Junio 2001.ASET- Asociación Argentina de Especialistas en estudios del trabajo: Buenos Aires, Argentina. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en: www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/LAN.PDF

Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, 348 (2013). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (3-11-2010). Edición 688NEC

Ley de la educación “Avelino Siñani - Elizardo Pérez”, 070 (2010). En la gaceta oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (20-12-2010). Edición: 204NEC.

Ley general del Trabajo, (1939) (D.L.24-05-1939. Elevada a rango de Ley 8-12-42). Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo (D.S. 224 23-08-1943). En la gaceta oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (24-05-1939). Edición: GOB-51

López, E. y Deslauriers, J. (2014). El Trabajo Social: otro tiempo, otras exigencias. margen N° 73–junio 2014. Recuperado en octubre del 2015, en www.margen.org

Marcano, María (2003). La Ciencia de la Psicología en el Nuevo Milenio. Editorial Rivolta. Valencia, Venezuela. Recuperado en Agosto del 2015. Disponible en: servicio.bc.uc.edu

Mujer, C. D. (2014). Artículo en línea. Disponible en: Www.Coordinatoradelamujer.Ong.Com

Navarro, A. (2010). Mujeres proveedoras y jefas de familia. La revista de los estudios de género, 4- 31.

Naciones Unidas (2005), Objetivos de desarrollo del milenio: una mirada desde américa latina y el caribe (LC/G.2331-P), J.L. Machinea, A. León y A. Bárcena (coords.), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Artículo en línea. Disponible en: www.cepal.com

OIT, “Llamado a la acción para enfrentar el desafío del empleo juvenil en América Latina y el Caribe”, 8 de mayo 2013, Artículo en línea. Consultado en agosto de 2015. Disponible: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_213028/lang--es/index.htm

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en, <http://www.derechoteca.com/pacto-internacional-de-derechos-civiles-y-politicos.htm>

Pierre Bourdieu (1999). La domination masculine. (Traducción de Joaquín Jordá). Barcelona, España: Ed. Anagrama S.A., 2000 (trabajo original publicado en 1998-Édirions du Seuil París). Recuperado en octubre del 2015. Disponible en: www.portales.te.gob.mx/.../Bordieu

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW (1999). Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en, <http://www.derechoteca.com/cedaw.htm>

Plan nacional para la igualdad de oportunidades (2008) "mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien". Ministerio de Justicia/ Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales. La Paz, Bolivia, diciembre de 2008. Recuperada en noviembre del 2015. Disponible en: www.hsph.harvard.edu/population/.../bolivia.women'splan.08.pdf

Ritzer, George (2000). Teoría Sociológica Moderna. 5ta edición. Mac Graw Hill España. Recuperado en Agosto 2015. Disponible en <https://books.google.com/books>

Riz, L. (1996). El problema de la condición femenina en américa latina: la participacion de la mujer en los mercados de trabajo: el caso de México. Antología; la mujer y el trabajo en México, secretaria del trabajo y prevision Social, 13-79.

Ritzer, George (2004). Teoría sociológica contemporánea. 3ra edición. Mac Graw Hill. España. Recuperado en agosto 2015, en <https://books.google.com/books?isbn=8476587783>

Rivero, A., Corral, A., Cabrero, B., Martínez, I., & Rodríguez, A. (2005) Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Madrid- España: Ed. Instituto de la Mujer -Ministerio de Igualdad (Informe de resultados).

Rodríguez, Ángel (2001). Nuevos Aportes a la Satisfacción de Necesidades desde la Psicología Social Crítica. Artículo en línea. Disponible: <http://redalyc>.

Somavia, J. (2000). Trabajo Decente para la Mujer. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín. Artículo en línea. Consultado en agosto de 2015. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/regioni.htm>

Sánchez, M., Murillo, N. & Nuñez, A., (2004). Educación Universitaria y Género en el Sistema público: Universidad Mayor de San Andrés Postgrado en Ciencias del Desarrollo CIDES / UMSA: La Paz, Bolivia. 1ra Ed. CIDES-UMSA-Plural editores, 2004. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en: www.clacso.org.ar/libreria_cm/archivos/pdf_275.pdf

Tamayo, Eduardo (2002). Trabajo Informal crece en todo el Mundo. Artículo en línea. Disponible: <http://www.analitica.com/va/internacionales/opinion/2638852.asp>.

UNESCO (2007) Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago). Educación de calidad para todo, un asunto de Derecho Humano.- Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC) 29 y 30 de marzo de 2007; Buenos Aires, Argentina. Recuperado en octubre del 2015. Disponible en www.unesco.cl

Vega-Robles, I. (2007). Relaciones de equidad entre hombres y mujeres: Análisis crítico del entorno familiar. *Actualidades en psicología*, 21(108), 59-78. Recuperado en marzo del 2015. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.es>.

ANEXOS

Anexo N° 1

Solicitud de apoyo a

Información Académica de la

UAP

Anexo N° 2

**Grafico estadístico de la cantidad
de estudiantes matriculados por
facultada y por tipo de estudiante**

Anexo N° 3

Encuesta

Anexo N° 4

Guía de entrevista

Anexo N° 5

Solicitud de colaboración a Dirección del Área de Ciencias Económicas y Financieras

Anexo N° 6
Acta de validación de
instrumentos

Anexo N° 7
Registro fotográfico

Registro fotográfico

Aplicación de encuestas a estudiantes del Área de Ciencias Económicas y Financieras



Aplicación de encuestas a estudiantes del Área de Ciencias Económicas y Financieras



Aplicación de entrevistas al Director del Área de Ciencias Económicas y Financieras



Aplicación de entrevista a Coordinadores del Área de Ciencias Económicas y Financieras



Aplicación de entrevista a Coordinadores del Área de Ciencias Económicas y Financieras

