

Serie Ideas y Reflexiones IISEC-UCB N° 1/2025

# **La Llegada de las Trabajadoras Bolivianas al Bicentenario de Bolivia**

**4 de diciembre de 2025**

***Villafuerte Rodríguez, Arianne Nicole***

*Asistente de investigación del IISEC-UCB y becaria de la fundación Hanns Seidel*

***Guzmán Erazo, Tanaz Sabina***

*Asistente de investigación del IISEC-UCB*

## **Resumen**

El presente documento analiza la llegada de las trabajadoras bolivianas al año del Bicentenario de Bolivia, para coadyuvar a la formulación de criterios y la toma de decisiones. En ese sentido, se revisa la evolución de la participación y las condiciones laborales de las mujeres en Bolivia entre 2017 y 2025, mediante hechos estilizados a partir de los datos al primer trimestre de la Encuesta Continua de Empleo del INE. Para ello, se inicia por una revisión de literatura que contextualiza la decisión de las mujeres de participar y las barreras del mercado laboral, adicionalmente se presenta el contexto macroeconómico. Posteriormente se revisan las características de las trabajadoras, de sus ocupaciones y la evolución de sus ingresos laborales. Entre los resultados, se encuentra que la tasa global de participación y la tasa de ocupación incrementaron, pero también creció la proporción de ocupadas que desean trabajar más horas y se experimentaron caídas en la remuneración. A su vez, las estadísticas muestran una mayor concentración en el trabajo por cuenta propia y la profundización de la segregación en ramas ocupacionales. Con respecto a las obreras y empleadas dependientes, estas pasaron a ubicarse en negocios familiares, micro o pequeñas empresas. El deterioro de la situación se vio impulsado por el entorno económico adverso.

**Palabras Clave:** *Mercado laboral, Género, Bolivia*

---

---

## Abstract

This document analyzes the situation of bolivian female workers in the Bolivian Bicentennial year (2025), aiming to support the formulation of policy criteria and decision-making. In that sense, it examines the evolution of women's labor force participation and working conditions in between 2017 and 2025, using stylized facts based on data from the first quarter of the Continuous Employment Survey from the bolivian National Institute of Statistics (INE for its acronym in spanish). The analysis begins with a literature review that contextualizes women's decisions to participate in the labor market and the barriers they face, the macroeconomic context is also presented. Subsequently, the characteristics of female workers, their occupations, and the evolution of their labor income are reviewed. Among the findings, the labor force participation rate and employment rate increased, but so did the proportion of employed women who wish to work more hours, and wages experienced reductions. The statistics also show a higher concentration in self-employment and deepening segregation across occupational sectors. Regarding dependent workers, they increasingly moved to family, micro, or small businesses. The deterioration experienced a boost due to the adverse economic environment.

**Keywords:** *Labor market, Gender, Bolivia*

---

## 1. Introducción

En 1965, mediante el Decreto No 7352, se estableció el 11 de octubre como el Día Nacional de la Mujer Boliviana. Ello se hizo en reconocimiento a la contribución de las mujeres “al progreso del país y a la creación de sus valores culturales, cívicos y morales en recordación histórica del nacimiento de Adela Zamudio (...)” (Decreto Ley N° 7352 de 1965). Seis décadas después de la institucionalización del Día de la Mujer Boliviana, las mujeres llegan a un país distinto: tienen mayor nivel de educación, menos barreras para una participación laboral y, sin embargo, aún enfrentan una situación desafiante y profundamente desigual.

El día de la mujer boliviana en el año del bicentenario exhorta a evaluar la situación en la que se encuentran las mujeres y trabajar por mejores condiciones. Para ello es necesario tener estadísticas que apoyen a la formulación de criterios y la toma de decisiones. En ese sentido, se realiza este texto con el objetivo de analizar la evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral boliviano, identificando avances, retrocesos y desafíos persistentes. Se presentan hechos estilizados elaborados con datos del primer trimestre de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2017 a 2025 con un enfoque en la ocupación principal.

El documento se estructura en ocho secciones. Tras la introducción, se encuentra la sección *El reto y la decisión de participar*, la cual, en base a la literatura contextualiza la decisión de las mujeres de ingresar al mercado de trabajo y las barreras que pueden enfrentar. Posteriormente, se presenta una breve revisión del panorama macroeconómico de Bolivia. Con base en las dos secciones previas, la cuarta revisa las características de las mujeres ocupadas bolivianas y sus tasas de ocupación por grupo. La siguiente sección examina cómo son las ocupaciones en las que las trabajadoras están insertadas. La penúltima sección observa la evolución de los ingresos laborales (promedio mensual y por hora) y una desagregación por quintiles. Las tres secciones previas apoyan al análisis con indicadores estadísticos. Finalmente, están las conclusiones.

Entre los principales resultados del documento está el que la tasa de ocupación de la mujer incrementó de 2017 a 2025. No obstante, esta inserción se dio en un entorno económico desfavorable que parece haber impulsado a que las ocupadas se concentren principalmente en el cuentapropismo y que se experimente segregación en ramas ocupacionales. Aquellas obreras y empleadas dependientes pasaron de ubicarse mayoritariamente en el sector público y en el sector privado de medianas y grandes empresas, a ubicarse en el sector privado de negocios familiares, micro o pequeñas empresas. Finalmente, se observa que disminuyó la remuneración laboral. Entre otros aspectos, el deterioro de condiciones se debe a la reducción de la demanda laboral.

Para tener una visión más amplia y un análisis comparativo de la evolución de mujeres y hombres bolivianos en el mercado laboral, se recomienda revisar el capítulo *Mercado laboral urbano en Bolivia post-boom económico* ", escrito por Wanderley, Camacho y Villafuerte Rodríguez, del informe *Bolivia en su Bicentenario: Crisis, transiciones y oportunidades para un nuevo pacto de desarrollo*.

## 2. El reto y la decisión de participar

“La participación de las mujeres en la vida económica de los países siempre ha sido importante, ya sea por sus actividades remuneradas como no remuneradas.” (Lenis, 2023)

Las personas deben enfrentar la decisión de la distribución de su tiempo entre actividades de cuidado no remuneradas, actividades del mercado laboral y actividades de ocio, las cuales dependen de las decisiones de los otros miembros del hogar (Yáñez & Echenique, 2019). En general, las mujeres han cargado con una mayor responsabilidad de las actividades no remuneradas y de cuidado. Wanderley et al. (2025), señalan que la división de la jornada total de trabajo (la cual desde la perspectiva de la economía feminista incluye el trabajo remunerado de mercado y el no remunerado del cuidado del hogar y la comunidad) sigue distribuciones distintas para hombres y para mujeres. Tomando el informe de la Encuesta del Uso del Tiempo, las autoras presentan que, en Bolivia, la jornada laboral total femenina es más larga que la masculina, pero que el tiempo dedicado a actividades remuneradas es menor.

La mayor carga de cuidado del hogar y de los niños que recae en las mujeres puede contribuir a que tengan peores condiciones laborales y a la segregación ocupacional. Lenis (2023), emplea los conceptos de segregación ocupacional horizontal y vertical; el primero hace referencia a la división de mujeres y hombres en ciertas actividades económicas y ocupaciones, el segundo se refiere a la división de la estructura jerárquica. En este sentido, se presentan condiciones laborales inferiores para las mujeres, que pueden depender de características sociales y propias.

Se debe aclarar que el cuidado del hogar, la comunidad y los niños es fundamental para el presente y el potencial futuro de la economía, aun si socialmente es infravalorado y no contabilizado. Consecuentemente, la segregación de las actividades, la precariedad laboral y las barreras para tener una formación educativa y para poder participar en el mercado laboral en condiciones equitativas, que pueden enfrentar las mujeres por las responsabilidades no compartidas en el hogar y por la carencia de políticas de corresponsabilidad pública y social de cuidado, son aspectos que deben enfrentarse y sobre los cuales varios países han presentado avances en el tiempo.

Goldin (1995), estudia la evolución de la inserción de las mujeres a la educación superior y al mercado de trabajo en los Estados Unidos. En base a ello, presenta que, hasta la primera mitad del siglo XX, las mujeres no encontraban conciliación entre las decisiones de tener estudios universitarios y tener familia. Aunque esta disyuntiva continuó presente, desde la década de 1940 y con mayor impulso en la de 1970, fueron más las mujeres que realizaron ambas opciones. Con ello se posibilitó la aplicación de los estudios y la asistencia a la universidad para buscar el ingreso al mercado laboral y no sólo al mercado matrimonial. En ese sentido, Goldin dice: “Women came out from the shadows of home to work in the market and make their families and themselves better off.” (Nobel Prize, 2024). Una situación similar se dio en otros países, donde recién a finales del siglo XX las mujeres concilian exitosamente estas decisiones. Sin embargo, la distribución de las actividades de cuidado no remuneradas aún recaen en las mujeres (en su mayoría o plenamente). La falta de responsabilidad compartida que continúa dándose en muchos hogares dificulta el desempeño laboral en igualdad de oportunidades.

La participación femenina en la fuerza laboral en América Latina y el Caribe se mantiene sistemáticamente por debajo de la masculina, constituyendo una limitación estructural para la productividad y el crecimiento económico regional. Esta brecha de participación representa una reserva de recursos humanos subutilizada; cuya incorporación al mercado laboral, impulsada por el creciente capital educativo de las mujeres (en muchas economías de la región ya supera al de los hombres en años de escolaridad promedio) podría generar incrementos sustantivos en el Producto Interno Bruto (PIB) (Bustelo, Flabbi, Piras y Tejada, 2019). No obstante, la movilización de este potencial enfrenta barreras persistentes vinculadas a la organización social del cuidado, las fricciones estructurales del mercado de trabajo y las asimetrías en el acceso a oportunidades.

En entornos sin corresponsabilidad del cuidado con la persistencia de la división sexual del trabajo en los hogares, la maternidad introduce una “doble carga” de trabajo remunerado y no remunerado que limita la continuidad laboral y restringe el acceso a empleos estables y formales. En este contexto, la provisión de servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad se convierte en un componente esencial para expandir la participación laboral femenina. Bustelo et al. (2019) demuestran, mediante un modelo de simulación, que reducir a la mitad la utilidad de no participación ( $z$ ) promedio para madres con hijos menores de cinco años podría elevar el PIB per cápita entre 4 % y 6,5 %, y aumentar la participación femenina entre 7 y 9 puntos porcentuales en los países analizados. La equidad en las responsabilidades de cuidado entre la pareja es un aspecto necesario para alcanzar la equidad en el mercado laboral (Nobel Prize, 2024).

La experiencia boliviana del *Programa de Apoyo al Empleo II (PAE II)* ilustra con claridad las tensiones entre las políticas de inserción laboral y las condiciones socioeconómicas de las mujeres. El subsidio destinado al cuidado infantil se ha mostrado efectivo para aliviar presiones financieras inmediatas y facilitar la reincorporación al empleo. Sin embargo, su implementación evidenció que muchas beneficiarias —en especial madres sin pareja— destinaron los recursos no solo al cuidado, sino también a cubrir necesidades básicas como alimentación y transporte. Este uso flexible del subsidio revela que la vulnerabilidad económica durante las etapas iniciales de inserción laboral es tan determinante como el costo del cuidado infantil, reforzando la necesidad de políticas integrales que combinen apoyo al cuidado, protección social y fortalecimiento de ingresos (Otazú, Sardán, Serrate y Urquidi, 2024).

### 3. Panorama Macroeconómico

Chávez, en el capítulo *Bolivia después del boom: Desequilibrios macroeconómicos y retos estructurales (2015-2024)* del informe *Bolivia en su Bicentenario. Crisis, transiciones y oportunidades para un nuevo pacto de desarrollo*, realiza un análisis de la situación boliviana, el cual se recomienda revisar para entender la evolución del mercado laboral. En base a lo que indica Chávez, entre 2015 y 2024, la economía boliviana pasó de un ciclo de expansión vinculado a la bonanza de las materias primas (2006–2014) a un deterioro macroeconómico pronunciado. El crecimiento del PIB presentó una desaceleración hasta 0,73 % en 2024, estrechamente asociado al colapso del sector hidrocarburos, cuyas exportaciones de gas se redujeron de USD 6.595

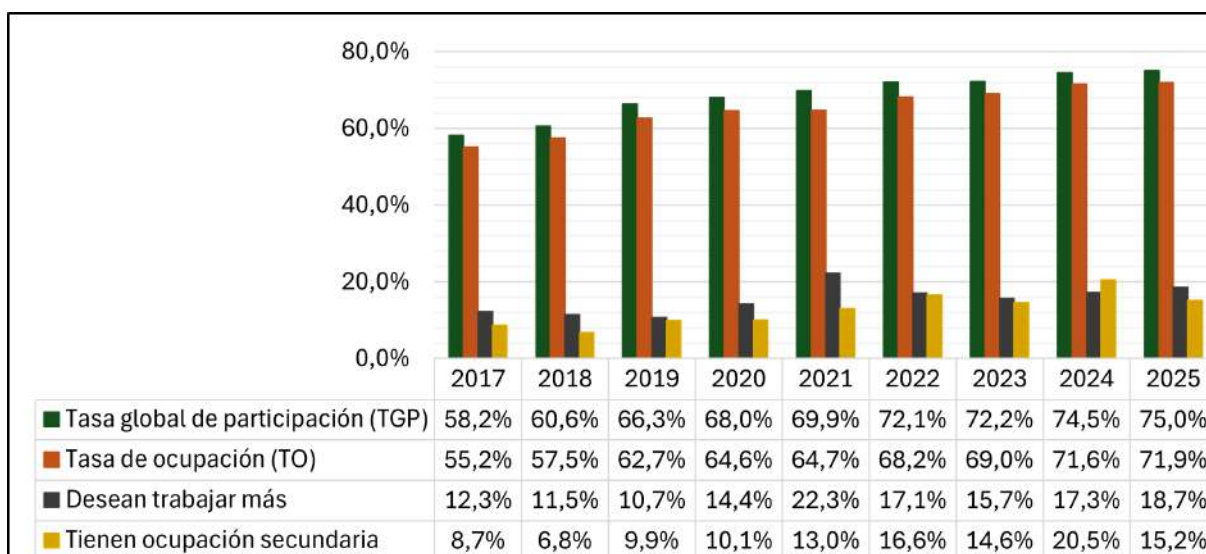
millones en 2014 a USD 1.615 millones en 2024. Paralelamente, se experimentaron déficits fiscales persistentes ( $\approx 7,5\%$  del PIB promedio 2014–2024) y una caída drástica de las Reservas Internacionales Netas ( $-88,6\%$ ) que agravaron la escasez de divisas. La política de tipo de cambio nominal fijo intensificó estas tensiones, propiciando un mercado cambiario paralelo con una brecha que llegó a superar el  $100\%$  a mediados de 2024 y contribuyendo a una aceleración inflacionaria que situó la tasa anual en  $9,97\%$ , la más alta desde 2011.

En este contexto, según Wanderley et al. (2025), el mercado laboral urbano mostró un deterioro sostenido: la tasa de desempleo aumentó del  $4\%$  al  $7\%$  entre 2015 y 2023, mientras que la informalidad alcanzó el  $84\%$  de la población ocupada (la más alta de Sudamérica). La estructura ocupacional profundizó la concentración en el sector terciario (comercio y servicios), que absorbió en promedio al  $71\%$  de la fuerza laboral, con predominio del trabajo independiente y de baja productividad. Ante estas presiones, la participación laboral femenina urbana creció moderadamente (de  $51\%$  en 2015 a  $56\%$  en 2023), pero en condiciones adversas:  $83\%$  de las mujeres ocupadas en áreas urbanas estaban en la informalidad en 2023 (cuatro puntos más que los hombres) y el  $46\%$  se concentraba en servicios y comercio. La brecha de ingreso real mensual se redujo de  $25\%$  en 2015 a  $22\%$  en 2023; sin embargo, esta mejora refleja principalmente una caída más pronunciada de los ingresos masculinos, una “convergencia negativa”, y no una mejora estructural en la equidad salarial o en la calidad del empleo.

## 4. Indicadores del mercado laboral de las mujeres en Bolivia

Desde 2017 las mujeres incrementaron ampliamente su participación en el mercado laboral. La Población Económicamente Activa (PEA), con respecto a la Población en Edad de Trabajar (se toma 15 años como edad de referencia, dado que es la edad empleada por ILOSTAT) creció paulatinamente de  $58,2\%$  en 2017 a  $66,3\%$  en 2019 y a  $75,0\%$  en 2025. Esta población que se insertó en la oferta de trabajo tuvo una baja tasa de desocupación. No obstante, las condiciones laborales empeoraron, con menos horas de trabajo y mayor concentración en empresas pequeñas. Ello también se reflejó en el incremento de la población ocupada que tiene una ocupación secundaria (de  $8,7\%$  en 2017 a  $15,2\%$  en 2025) y de la población ocupada que desea trabajar más horas (de  $12,3\%$  en 2017 a  $18,7\%$  en 2025).

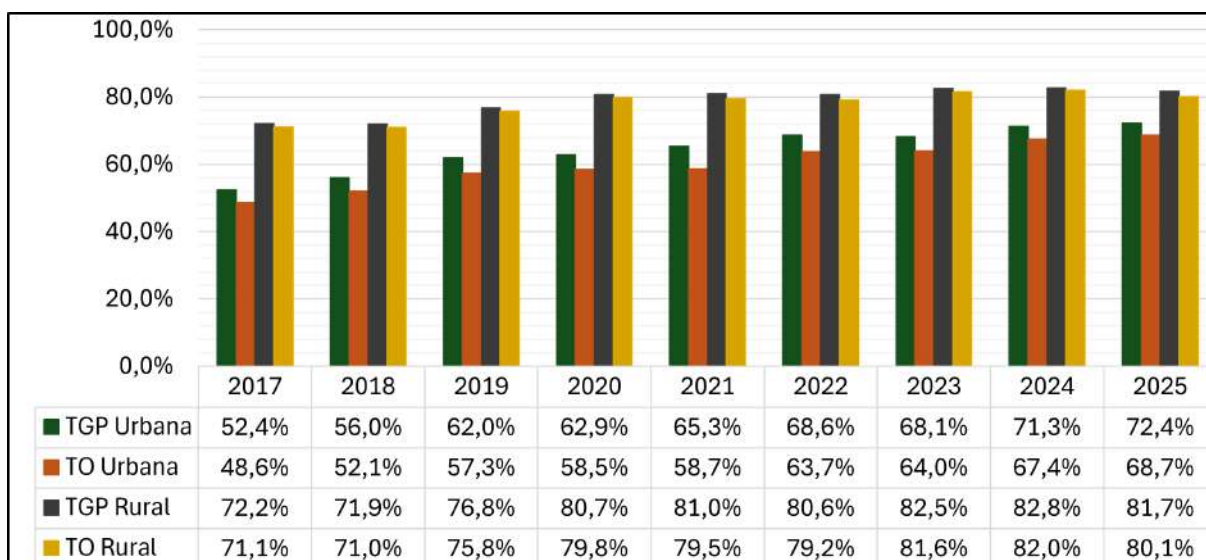
Gráfico 1: Participación en el mercado laboral de las mujeres de 15 años o más (2017 - 2025)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Desagregando el análisis por área, se observa que las mujeres del área rural tienen una mayor participación en el mercado laboral. La tasa de participación del área urbana ascendió en veinte puntos porcentuales desde 2017, llegando a casi un cuarto de la población. Mientras tanto, en el área rural incrementó en casi 10 %. Ello redujo la brecha en participación entre ambas áreas, no obstante, las condiciones de ambos grupos son distintas. Según Castilleja & Montenegro (2023), en el área rural boliviana, las labores domésticas y de cuidado no remuneradas “suelen ser responsabilidad exclusiva de las mujeres del hogar”, adicionalmente, las mujeres tienen una alta tasa de participación laboral.

Gráfico 2: Participación en el mercado laboral de las mujeres de 15 años o más por área (2017 - 2025)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

## 5. Quiénes son las ocupadas

La población ocupada femenina de Bolivia se concentra principalmente en los grupos etarios de 25 a 44 años. Desde 2017, estos grupos contuvieron a la mayor proporción de población. Durante el periodo también se observa un comportamiento de U invertida con menor participación en los extremos.

Cuadro 1: Distribución de mujeres ocupadas por grupo etario (2017 - 2025)

Grupo etario	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
15-24 años	16.2 %	17.0 %	17.4 %	17.8 %	19.2 %	19.1 %	17.9 %	18.4 %	18.0 %
25-34 años	21.3 %	21.4 %	22.1 %	21.6 %	21.4 %	22.7 %	23.7 %	23.2 %	23.1 %
35-44 años	22.3 %	22.0 %	21.6 %	22.1 %	21.4 %	21.7 %	21.2 %	21.1 %	20.9 %
45-54 años	17.9 %	17.8 %	17.7 %	17.7 %	17.3 %	16.9 %	16.9 %	16.4 %	17.2 %
55-65 años	13.6 %	13.1 %	13.0 %	12.6 %	12.4 %	12.0 %	11.6 %	12.4 %	11.9 %
>65 años	8.7 %	8.7 %	8.2 %	8.2 %	8.3 %	7.6 %	8.7 %	8.4 %	8.9 %

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Al observar la tasa de ocupación por grupo etario, se observa un incremento en la participación de todos los grupos. Este ascenso fue constante durante los años, pero se presentan saltos en 2019 y 2024. Los grupos de entre 25 y 65 años tienen las mayores tasas de ocupación, mientras que las jóvenes (15-24 años) y las adultas mayores de 65 años, son los grupos con menor participación.

Se espera que los jóvenes tengan una menor participación debido a que continúan formándose educativamente, pueden tener mayor apoyo familiar para sus ingresos y tienen menor experiencia laboral. La menor experiencia laboral y formación educativa puede dificultar su ingreso al mercado laboral. En este sentido, la ocupación de este grupo puede significar mayor ganancia de capital humano, pero también puede reflejarse en el abandono educativo y en peores condiciones laborales futuras (Ayala & Villafuerte Rodríguez, 2024). A su vez, los trabajos a los que accede este grupo se caracterizan por la alta precariedad (Rojas, 2022).

Por su parte, los mayores de 65 años ya no deberían requerir buscar ingresos dentro del mercado laboral. No obstante, la realidad es distinta, en 2025, más de la mitad de este grupo etario está ocupada, pese a las posibles dificultades resultantes de la edad y a la discriminación que pueden experimentar.

Cuadro 2: Proporción de las mujeres ocupadas por grupo etario (2017 - 2025)

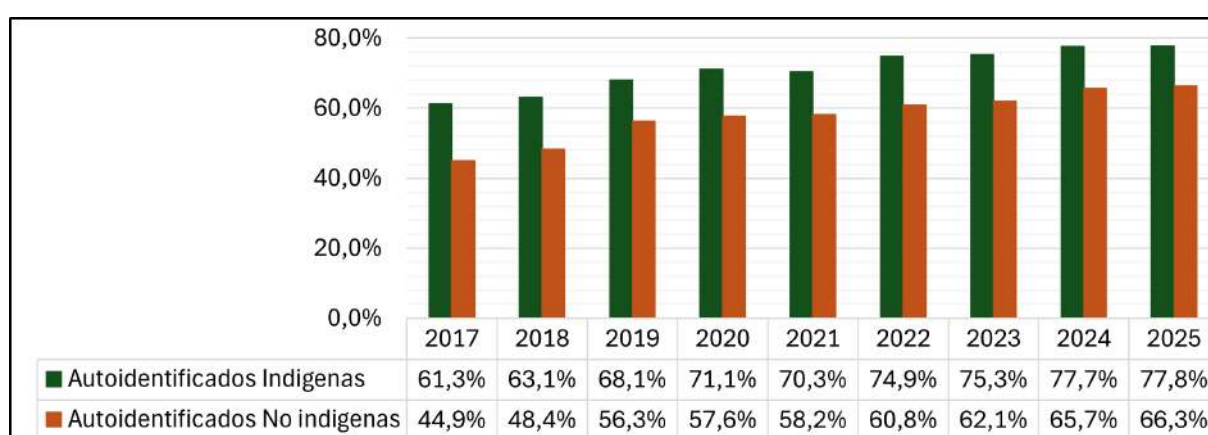
Grupo etario	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
15-24 años	33.6 %	36.7 %	43.7 %	46.8 %	49.4 %	52.8 %	52.3 %	55.7 %	55.4 %
25-34 años	58.5 %	61.2 %	65.7 %	67.5 %	66.1 %	70.3 %	72.4 %	77.3 %	76.4 %
35-44 años	70.1 %	71.7 %	76.5 %	78.5 %	77.2 %	79.5 %	79.9 %	82.6 %	82.6 %
45-54 años	73.6 %	76.8 %	79.4 %	81.5 %	79.7 %	83.2 %	84.3 %	84.1 %	85.8 %
55-65 años	66.4 %	68.3 %	73.5 %	72.7 %	74.7 %	77.7 %	75.4 %	79.7 %	79.3 %
>65 años	43.7 %	44.5 %	45.9 %	46.8 %	48.2 %	49.9 %	54.3 %	53.0 %	55.9 %

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Según datos del *Observatorio Socio Ambiental (OBSA)* del IISEC-UCB, los hogares con jefes de hogares indígenas son más vulnerables a la pobreza. En 2023, el 45,9 % de los hogares con jefes indígenas eran pobres moderados, y el 17,7 % eran pobres extremos. En cambio, los hogares con jefes no indígenas presentaron un 31,8 % de pobreza moderada y un 9 % de pobreza extrema. Adicionalmente, el OBSA presenta que, en 2023, el 38,2 % de los no indígenas tuvieron educación superior, mientras que solo el 15,6 % de los indígenas la tuvieron. En ese sentido, la etnicidad es un factor relevante para analizar la participación en el mercado laboral. Sin embargo, aunque queda fuera del alcance de este documento, es importante señalar que no todos los pueblos indígenas tienen el mismo comportamiento.

La participación de las mujeres bolivianas que se autoidentifican como indígenas es más alta que las bolivianas que no lo hacen. Desde 2017, la brecha de estos dos grupos cayó de 16,4 % a 11,5 %. La mayor participación en el mercado laboral de las mujeres indígenas puede deberse a la mayor vulnerabilidad a la pobreza que puede forzar el trabajo por subsistencia, y aspectos culturales que pueden configurar el tipo de actividades y la configuración en el tiempo destinado al trabajo remunerado, entre otros aspectos.

Gráfico 3: Proporción de mujeres ocupadas por etnicidad (2017 - 2025)

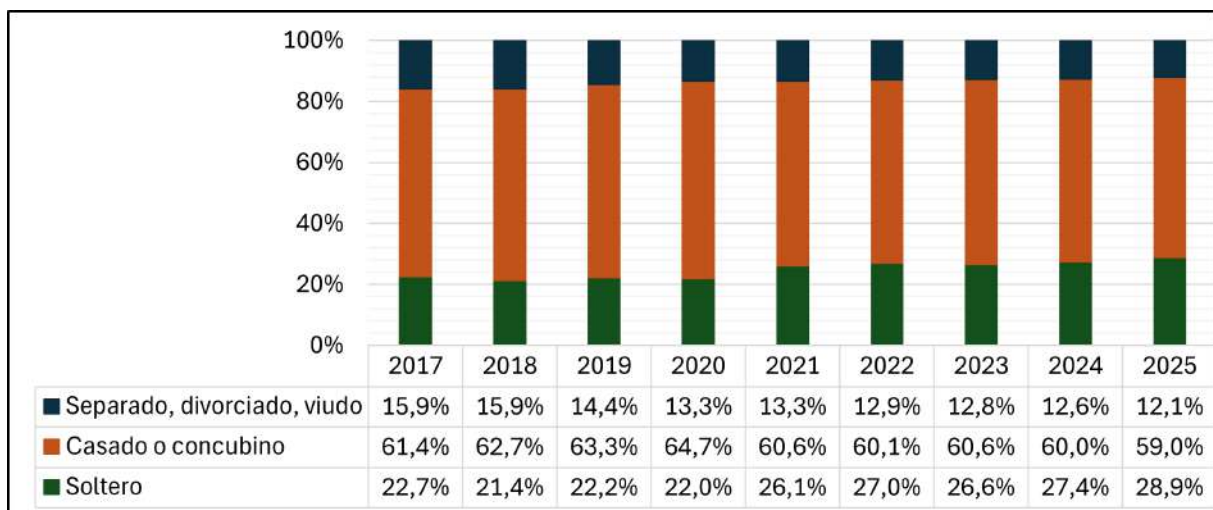


**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

La relación entre ocupación femenina y estado civil en Bolivia evidencia desigualdades persistentes; entre 2017 y 2025, cambió la distribución de las mujeres ocupadas. Las casadas experimentaron altas tasas de ocupación laboral, pero decrecientes (61,4 % a 59,0 %), mientras que las mujeres solteras mostraron niveles crecientes (22,7 % a 28,9 %); tendencias análogas

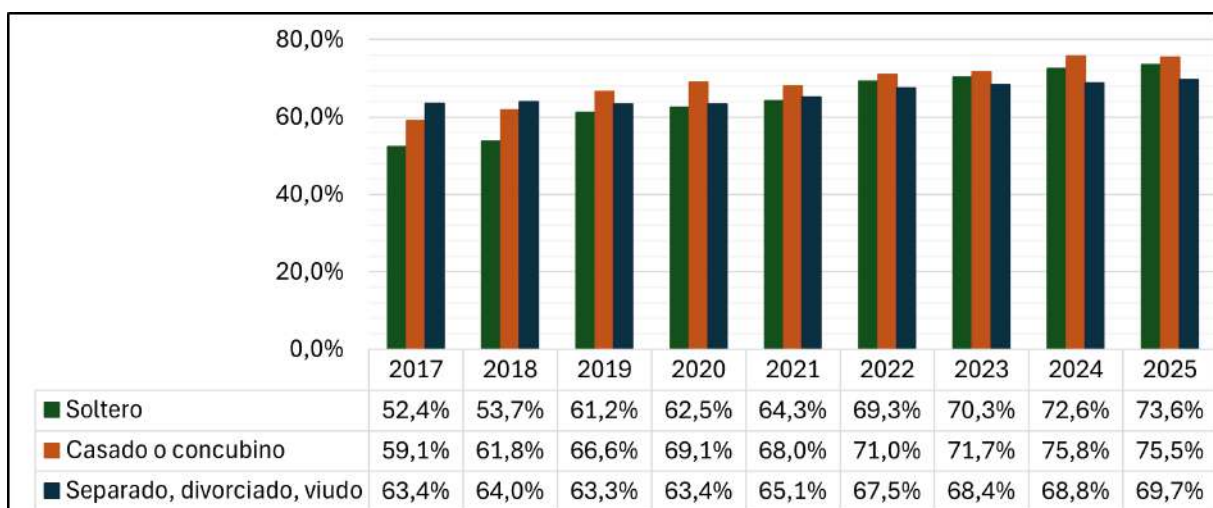
han sido documentadas para áreas urbanas por Yáñez & Echenique (2019). Desde una perspectiva econométrica, dichos autores hallan que las casadas presentan una probabilidad mayor de estar ocupadas ( $\approx +6\%$ ) respecto a sus pares solteras. Al controlar por la presencia de hijos, el efecto negativo de ser mujer casada deja de ser significativo, lo que indica que es la maternidad (y las obligaciones domésticas asociadas) y no el matrimonio en sí lo que restringe la inserción laboral femenina, tendiendo a desplazar a las mujeres hacia el autoempleo (Contreras et al., 2007), esto llega a ser coherente con la interpretación clásica de Goldin (1995) sobre el trade-off histórico entre familia y carrera. En consecuencia, las mujeres casadas con hijos y bajos niveles educativos constituyen el subgrupo más vulnerable en el mercado laboral boliviano (Yáñez & Echenique, 2019; Contreras et al., 2007; Goldin, 1995).

Gráfico 4: Distribución de las mujeres ocupadas por estado civil (2017 - 2025)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Gráfico 5: Proporción de mujeres ocupadas por estado civil (2017 - 2025)

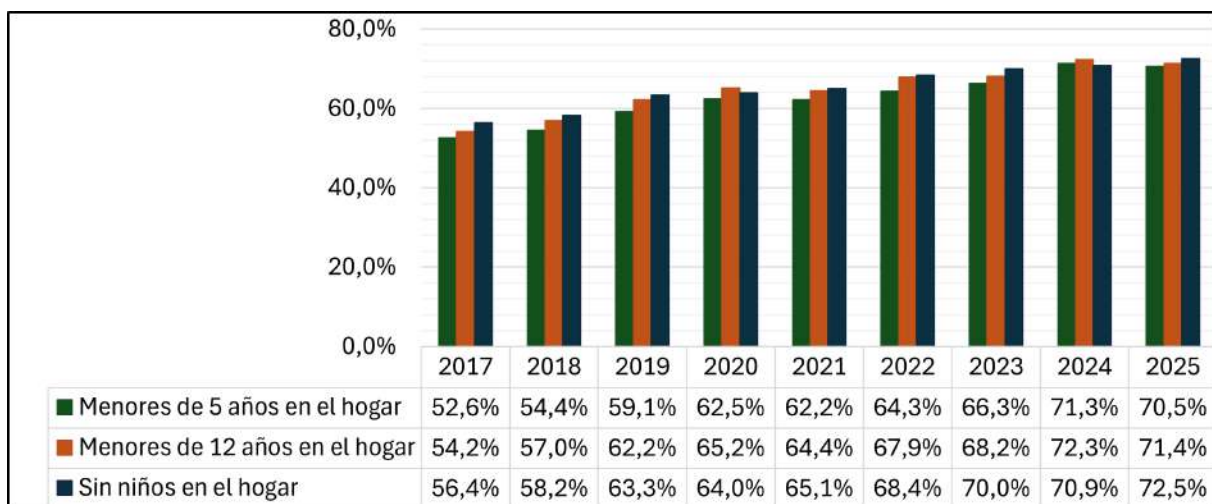


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

La Encuesta Continua de Empleo no permite ver el efecto de tener hijos. Sin embargo, se emplea la variable proxy de la presencia de niños en el hogar. En 2017, la proporción de muje-

res ocupadas era 52,6 % para quienes tenían niños menores de cinco años, 54,2 % para aquellas con niños menores de 12 años y 56,4 % para las mujeres sin niños en el hogar; en 2025, estas tasas convergen a 70,5 %, 71,4 % y 72,5 % respectivamente, reduciendo así la brecha absoluta entre madres y no madres. No obstante, la gráfica no distingue sobre la calidad del empleo, por lo que el ascenso podría corresponder a una mayor cobertura laboral sin una mejora paralela en la estabilidad ni en la remuneración. En particular, el notable incremento de la participación laboral entre las mujeres con niños en el hogar podría reflejar un desplazamiento hacia modalidades de empleo más flexibles o informales, como el autoempleo (Contreras et al., 2007). Esta interpretación es consistente con la estructura del mercado laboral boliviano, donde las mujeres suelen recurrir al autoempleo ante el aumento de las responsabilidades de cuidado. En efecto, al contrastar la evolución de la participación con la composición ocupacional, se observa que para 2025 las trabajadoras por cuenta propia representan el 44 % del total de mujeres ocupadas.

Gráfico 6: Proporción de mujeres ocupadas con niños en la vivienda (2017 - 2025)



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

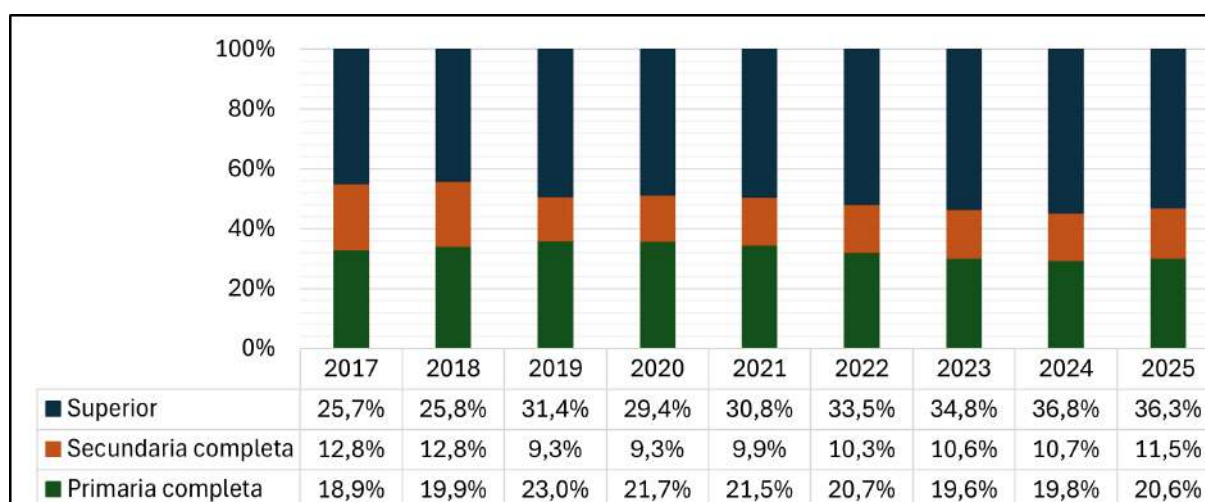
En Bolivia, el nivel de educación formal y los años de escolaridad promedio incrementaron para la población en edad de trabajar. El mayor nivel de educación de las mujeres representa una mejora en su capital humano, lo que debería mejorar su productividad, dar mayores rendimientos y modificar las preferencias entre ocio y trabajo (Yáñez & Echenique, 2019). Una mayor educación implica que se destina más tiempo y esfuerzo a la preparación académica y, por ende, menor tiempo y esfuerzo al ocio, las actividades de cuidado del hogar y al mercado laboral. Es decir, existe un costo de oportunidad, el cual puede ser asumido en base a los ingresos esperados (Goldin, 1995). En ese sentido, se espera que, en conjunto con el aumento del nivel educativo, se incremente la participación en el mercado laboral.

No obstante, esta situación también genera que el mercado laboral sea más competitivo, que haya una posible mayor penalización para la población menos preparada y un mayor papel para las credenciales educativas. Se debe señalar que, dentro de los grupos por nivel de educación, los empleadores pueden segregar en base a las credenciales educativas, evaluando la reputación de la universidad y también tomando en cuenta preferencias personales (Urquidi, et al., 2020). Por lo cual, la mejora en los niveles educativos no garantiza una mejora en las condiciones laborales; sino que puede generar un exceso de oferta laboral dentro de un mercado más competitivo

o sin condiciones para absorber a la oferta.

En 2023, el mercado laboral femenino de Bolivia estaba compuesto por un cuarto de ocupadas con educación superior. Esta cifra pasó a 36,3 % en 2025. Durante este periodo, los grupos que más descendieron son aquellos sin un nivel educativo formal o sin la primaria completa. A pesar de la significativa reducción de los grupos más vulnerables, juntos continúan representando a cerca de un cuarto del mercado laboral. Los grupos que experimentaron menores variaciones fueron aquellos que tienen la primaria completa y la secundaria incompleta y completa. Con ello, pese a que se evidencian mejoras en la calificación de las trabajadoras (a partir de la educación formal), continúan con un bajo nivel de calificación. Ello mostraría que el costo de oportunidad de una mayor educación es uno que aún pocas mujeres pueden costear o ven por conveniente pagar.

Gráfico 7: Distribución de mujeres ocupadas por nivel educativo (2017 - 2025)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Cuadro 3: Distribución de mujeres ocupadas por nivel educativo desagregado (2017 - 2025)

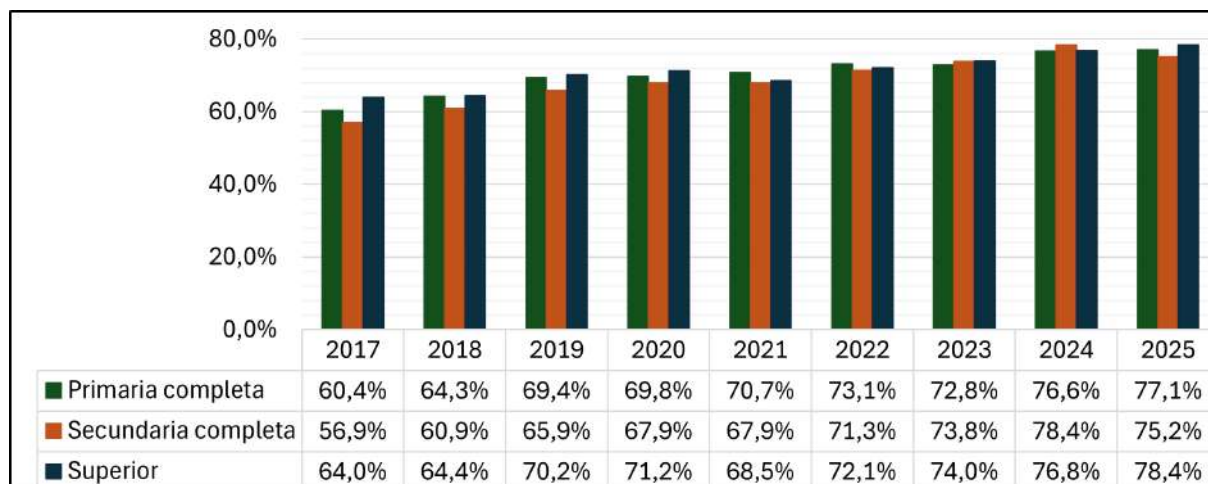
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ninguno	11.4 %	10.1 %	8.6 %	10.4 %	9.8 %	8.4 %	8.2 %	7.1 %	6.5 %
Primaria incompleta	31.2 %	31.3 %	24.9 %	23.0 %	22.3 %	20.3 %	20.3 %	19.8 %	19.1 %
Primaria completa	8.8 %	9.9 %	11.1 %	10.7 %	10.8 %	9.8 %	8.7 %	8.6 %	9.1 %
Secundaria incompleta	10.1 %	10.0 %	11.8 %	11.0 %	10.7 %	11.0 %	11.0 %	11.2 %	11.5 %
Secundaria completa	12.8 %	12.8 %	9.3 %	9.3 %	9.9 %	10.3 %	10.6 %	10.7 %	11.5 %
Superior	25.7 %	25.8 %	31.4 %	29.4 %	30.8 %	33.5 %	34.8 %	36.8 %	36.3 %
Otros	0.1 %	0.2 %	2.8 %	6.3 %	5.7 %	6.7 %	6.6 %	5.9 %	6.0 %

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Sin embargo, indistintamente del nivel de educación de las mujeres, desde 2017 su tasa de ocupación creció. En 2017, los grupos con mayor participación eran aquellos con educación superior y aquellos con menor educación. Posiblemente, ello era un reflejo de que aquellas con educación superior tenían una mayor preferencia por desempeñarse en el mercado laboral y bajo mejores condiciones, y de la necesidad de trabajar de la población con menor calificación.

No obstante, estas brechas se cierran y, para 2025, casi tres cuartos de las mujeres de todos los niveles educativos se encuentran ocupadas.

Gráfico 8: Proporción de mujeres ocupadas por nivel educativo (2017 - 2025)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Cuadro 4: Proporción de mujeres ocupadas por nivel educativo desagregado (2017 - 2025)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ninguno	63.1 %	59.3 %	60.7 %	64.7 %	63.8 %	67.8 %	69.9 %	67.8 %	67.9 %
Primaria incompleta	66.8 %	70.4 %	71.8 %	73.8 %	75.2 %	78.1 %	78.1 %	78.3 %	78.9 %
Primaria completa	62.0 %	66.2 %	70.2 %	70.8 %	73.3 %	72.3 %	73.0 %	76.4 %	76.9 %
Secundaria incompleta	59.1 %	62.5 %	68.6 %	68.8 %	68.2 %	73.9 %	72.7 %	76.8 %	77.3 %
Secundaria completa	56.9 %	60.9 %	65.9 %	67.9 %	67.9 %	71.3 %	73.8 %	78.4 %	75.2 %
Superior	64.0 %	64.4 %	70.2 %	71.2 %	68.5 %	72.1 %	74.0 %	76.8 %	78.4 %
Otros	52.7 %	72.2 %	68.8 %	71.6 %	69.4 %	74.7 %	73.6 %	77.3 %	76.6 %

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

## 6. Cómo están ocupadas

Las mujeres ocupadas del mercado laboral boliviano se desempeñan principalmente como trabajadoras cuentapropistas. Este grupo aumentó en 4 % desde 2017, llegando a 44,1 % en 2025. Durante el periodo tuvo ligeras fluctuaciones, pero presentó una tendencia creciente. Los cuentapropistas son trabajadores independientes que no tienen asalariados. Según Barroso (2021), en la literatura se dan dos principales formas de ver a este grupo, la del emprendedurismo y la de la necesidad. La del emprendedurismo ve al cuentapropismo como una cualidad positiva que puede llevar al crecimiento de la economía. La visión antagónica considera que quienes se insertan en este grupo pueden hacerlo por la falta de oportunidades laborales tradicionales que los fuerza a crear un puesto de trabajo caracterizado por la precariedad. En ese sentido, la alta proporción de cuentapropistas no debe ser únicamente tomada como una señal de emprendedurismo; sino que puede ser el resultado de la necesidad de supervivencia (Wanderley et al., 2025). Según Wanderley et al. (2025), la variación en la proporción de cuentapropismo estaría asociada a mayor precariedad y vulnerabilidad laboral. Adicionalmente, las mujeres

cuentapropistas bolivianas constantemente enfrentan la “constante brega entre la responsabilidad de atender su actividad económica y su hogar y/o sus dependientes” (OIT et al., 2022).

El segundo grupo con mayor concentración de trabajadoras fue el de obreras y empleadas, con el 25,6 % en 2025. A diferencia del primer grupo, este representa a trabajadoras dependientes. Este grupo no experimentó expansiones significativas en los últimos nueve años; pero, sí experimentó leves caídas durante la pandemia del Covid-19 (2020 a 2022). El comportamiento de este grupo, en comparación con los cuentapropistas y la baja proporción de empleadores, puede ser señal de que el cuentapropismo no es un refugio temporal que eventualmente permite el crecimiento y el desarrollo de empleos para otros. Se debe destacar que, con políticas adecuadas se podría lograr impulsar el crecimiento económico (Wanderley et al., 2025; Campos et al., 2025).

Finalmente, el tercer grupo de mayor relevancia entre las mujeres son las trabajadoras familiares no remuneradas. Este grupo se contrajo en los últimos años, pasando de 29,3 % en 2017 a 22,9 % en 2025. Las mujeres de este grupo son particularmente vulnerables ya que no reciben remuneración y, por ello, no contribuyen a la seguridad social de largo plazo.

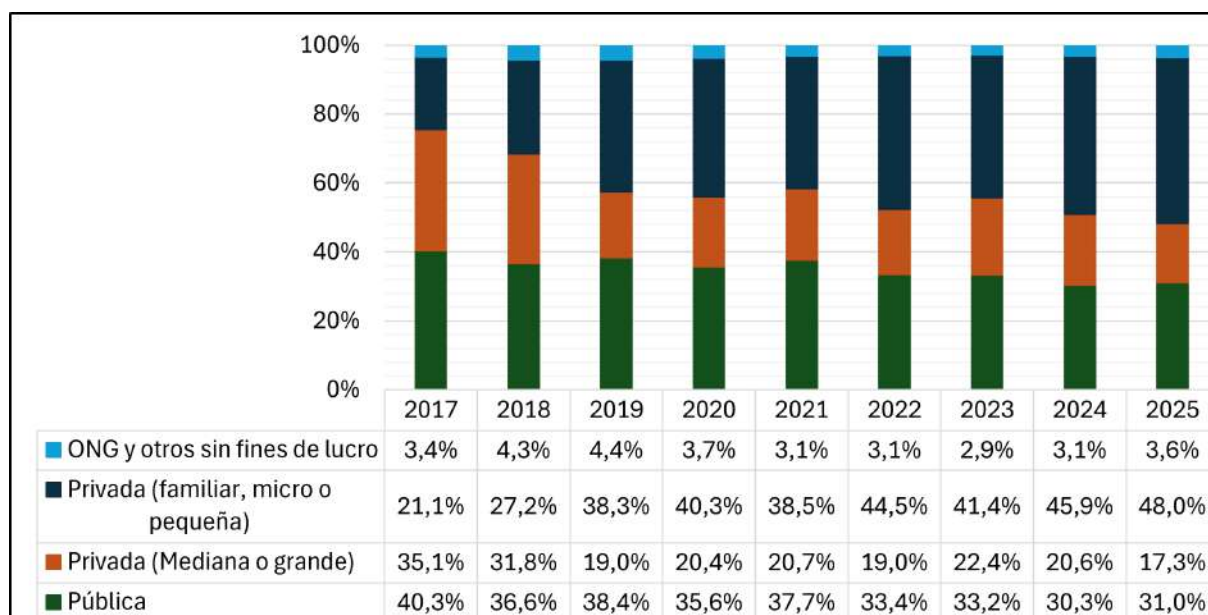
Cuadro 5: Distribución de mujeres ocupadas por categoría ocupacional (2017 - 2025)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Obrera/Empleada	24.2 %	22.4 %	25.4 %	23.3 %	22.0 %	22.2 %	24.8 %	24.9 %	25.6 %
Trabajadora por cuenta propia	40.1 %	41.4 %	40.9 %	42.3 %	44.7 %	47.7 %	44.5 %	45.3 %	44.1 %
Empleadora o socia sin salario	1.9 %	2.6 %	2.5 %	1.9 %	1.7 %	1.8 %	2.0 %	2.2 %	2.1 %
Trabajadora familiar no remunerado	29.3 %	29.5 %	27.3 %	28.4 %	28.1 %	23.6 %	24.1 %	22.6 %	22.9 %
Aprendiz o en formación no remunerado	0.0 %	0.0 %	0.2 %	0.2 %	0.3 %	0.5 %	0.7 %	0.9 %	0.9 %
Empleada del hogar	4.4 %	4.0 %	3.7 %	3.9 %	3.1 %	4.0 %	3.8 %	4.1 %	4.4 %

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Las obreras/empleadas y aprendices no remuneradas variaron su distribución desde 2017. En 2017, tenían una concentración de 40,3 % en el sector público, 35,1 % en empresas medianas o grandes y 21,1 % en negocios familiares, empresas micro o pequeñas. Sin embargo, desde 2018 la proporción en medianas o grandes cayó, sobre todo en 2019 donde llegó a 19,0 %, posteriormente se mantuvo en niveles similares hasta 2024, y nuevamente experimentó una caída de 3,3 % en 2025. Mientras tanto, la proporción en negocios familiares, empresas micro o pequeñas continuó subiendo, llegando a representar casi la mitad de esta población en 2025. La creciente concentración en unidades económicas pequeñas muestra que, aunque la proporción de obreras/empleadas permaneció en niveles similares entre 2017 y 2019, las empresas se vieron dañadas y con ello, podría haber aumentado la inseguridad de permanencia laboral.

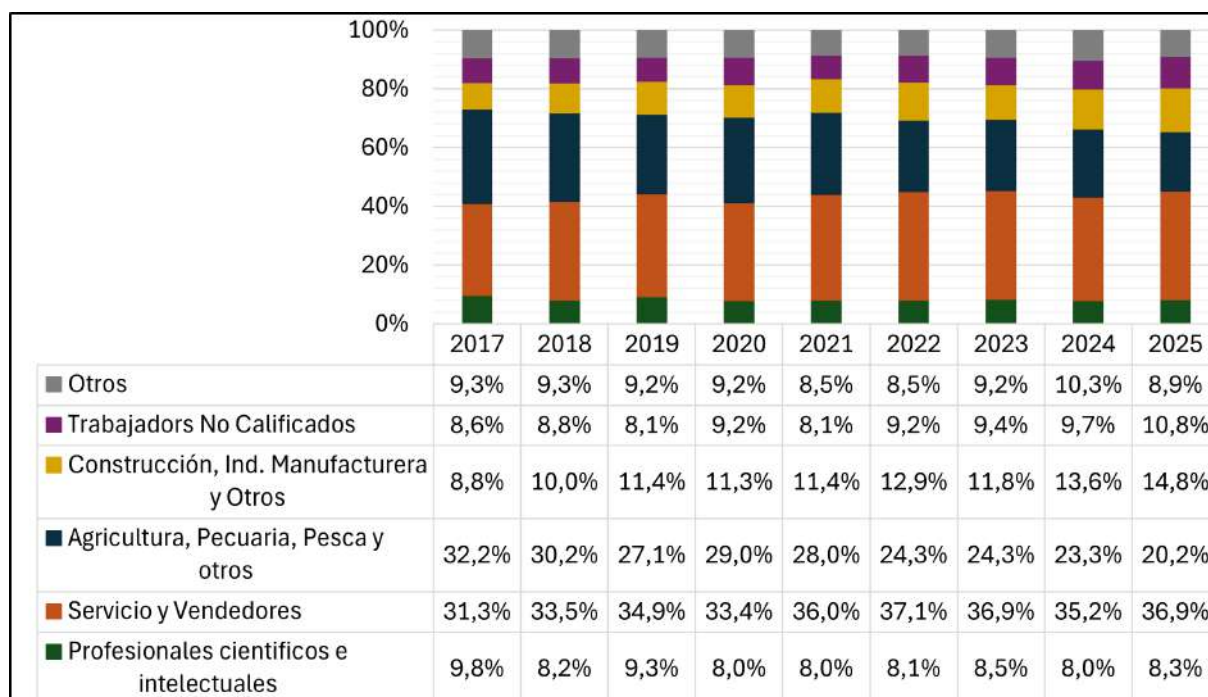
Gráfico 9: Distribución de mujeres ocupadas dependientes por tipo de organización (2017 - 2025)



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Entre los años 2017 y 2025 se observa una reconfiguración clara de la ocupación femenina. En 2017, las mujeres se concentraban principalmente en Agricultura/Pecuaria/Pesca (32,2 %) y en Servicios/Venta (31,3 %); para 2025, la participación femenina en Agricultura/Pecuaria/Pesca cae a 20,2 % (-12,0 pp), mientras que Servicio/Venta asciende a 36,9 % (+5,6 pp) y la categoría Construcción/Industria/Manufactura crece de 8,8 % a 14,8 % (+6,0 pp). El porcentaje de profesionales científicos e intelectuales se mantiene estancado alrededor del 8-9 % y la proporción de trabajadores no calificados aumenta modestamente. En conjunto, Servicios/Venta y Agricultura/Pecuaria/Pesca concentran el 57,1 % del empleo femenino en 2025 (36,9 % + 20,2 %), indicando que la expansión de la ocupación se apoya fundamentalmente en sectores de baja productividad y escasa formalización.

Gráfico 10: Distribución de mujeres ocupadas por rama de ocupación (2017 - 2025)



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

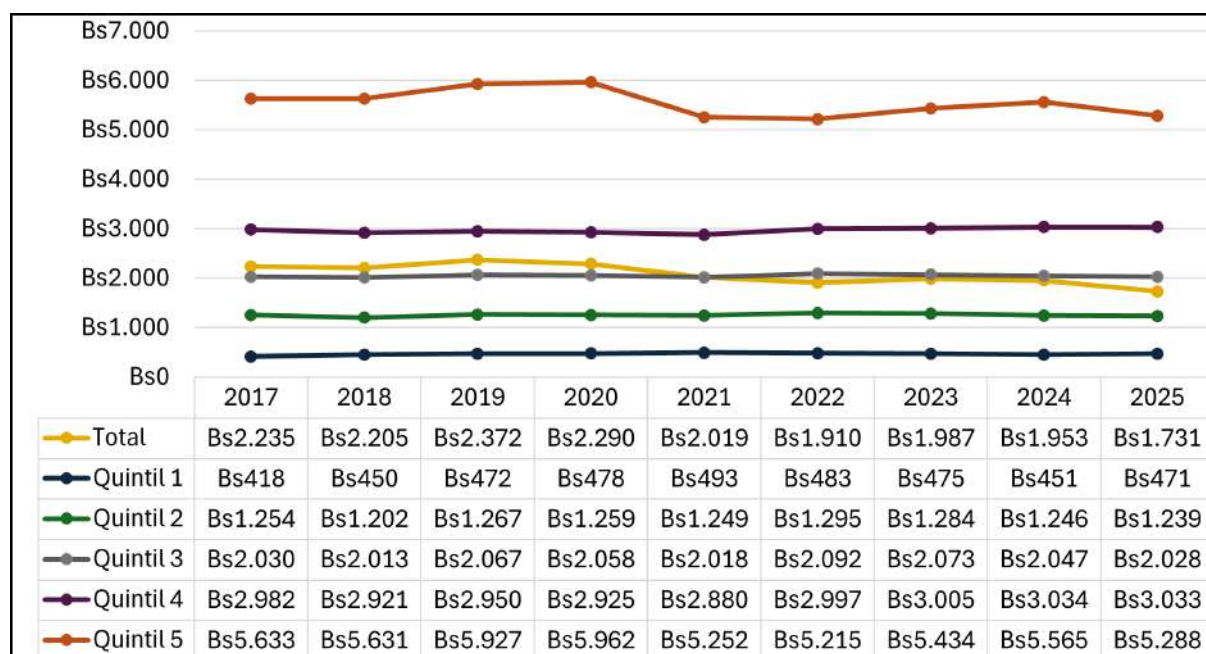
La reestructuración de la participación laboral femenina revela un marcado desplazamiento tanto geográfico como sectorial. Cada vez más mujeres migran desde ocupaciones rurales y agropecuarias hacia actividades urbanas vinculadas al sector servicios (Yáñez & Echenique, 2019). Sin embargo, en las áreas urbanas persiste una brecha significativa: las mujeres presentan una menor probabilidad de estar ocupadas y, cuando lo están, suelen concentrarse en empleos informales o de baja calidad (Yáñez & Echenique, 2019). Esta tendencia se confirma al observar que cerca de la mitad de las mujeres ocupadas (44,1 %) trabaja por cuenta propia. Incluso al acceder a sectores tradicionalmente masculinos (los que exigen trabajo manual o físico), su inserción se da principalmente en nichos precarios, donde muchas permanecen “atrapadas” en niveles bajos de participación o en empleos intermitentes.

## 7. Ganancias de estar ocupado

El análisis de la serie por quintiles evidencia que la mayor ocupación femenina no se ha traducido en una mejora salarial generalizada: el ingreso total real de las mujeres cae desde Bs 2.372 (2019) a Bs 2.019 (2021) y se sitúa en Bs 1.731 en 2025, lo que revela una pérdida sustancial respecto al pico prepandemia y una recuperación incompleta (OIT, 2023). Esta dinámica se acompaña de una marcada volatilidad en el quintil superior, con picos y caídas importantes, reduciendo la ratio Quintil5/Quintil1 de  $\approx 13,5$  a  $\approx 11,2$  (World Bank Gender Data Portal), lo que refleja una comprensión de la desigualdad impulsada más por la pandemia que por mejoras sustantivas en el fondo. Los quintiles medios permanecen esencialmente estancados, de modo

que la mayor parte de la dinámica salarial procede de los extremos y no de una mejora distributiva sostenida.

Gráfico 11: Ingreso mensual promedio de las mujeres ocupadas en bolivianos reales (2017 - 2025)

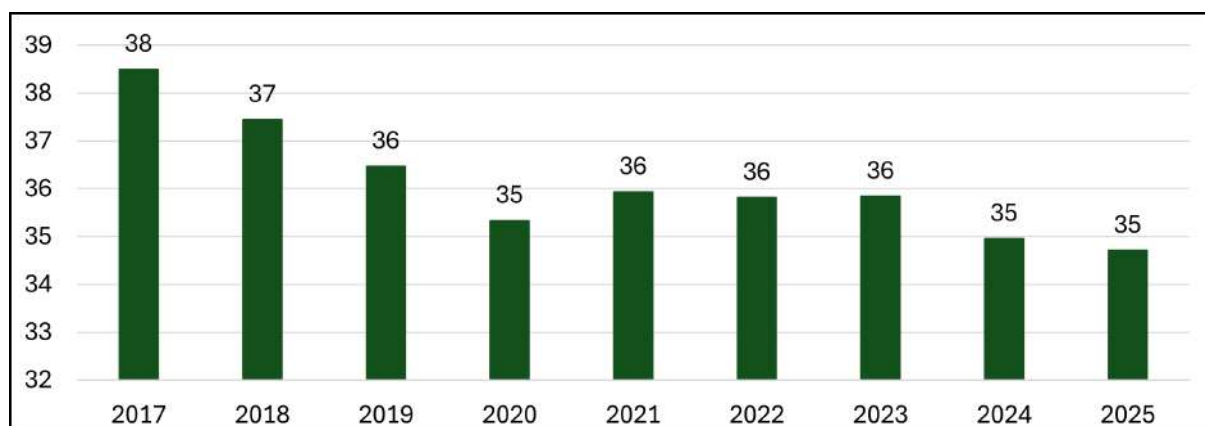


**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Para comprender la evolución de los ingresos mensuales, es necesario observar la de las horas semanales. El promedio de horas semanales trabajadas en la ocupación principal de la población femenina ha sido menor a la jornada laboral de 40 horas semanales. De 2017 a 2020, el promedio descendió de 38 a 35 horas. En los años siguientes, el número de horas se mantuvo en niveles similares y alcanzó su mínimo en 2025.

Se debe resaltar que la disminución del promedio de horas semanales de las trabajadoras no se traduce en un menor deseo de participar en el mercado laboral. Se recuerda que, aunque el documento se concentra en la ocupación principal, al inicio se observó que la proporción de ocupados con una segunda ocupación aumentó en 6,5 % entre 2017 y 2025. Adicionalmente, la población ocupada que desea trabajar más horas pasó del 12,3 % al 18,7 %. En ese sentido, la disminución de horas trabajadas parece ser el resultado de un desequilibrio en el mercado laboral.

Gráfico 12: Horas semanales trabajadas en la ocupación principal (2017 - 2025)

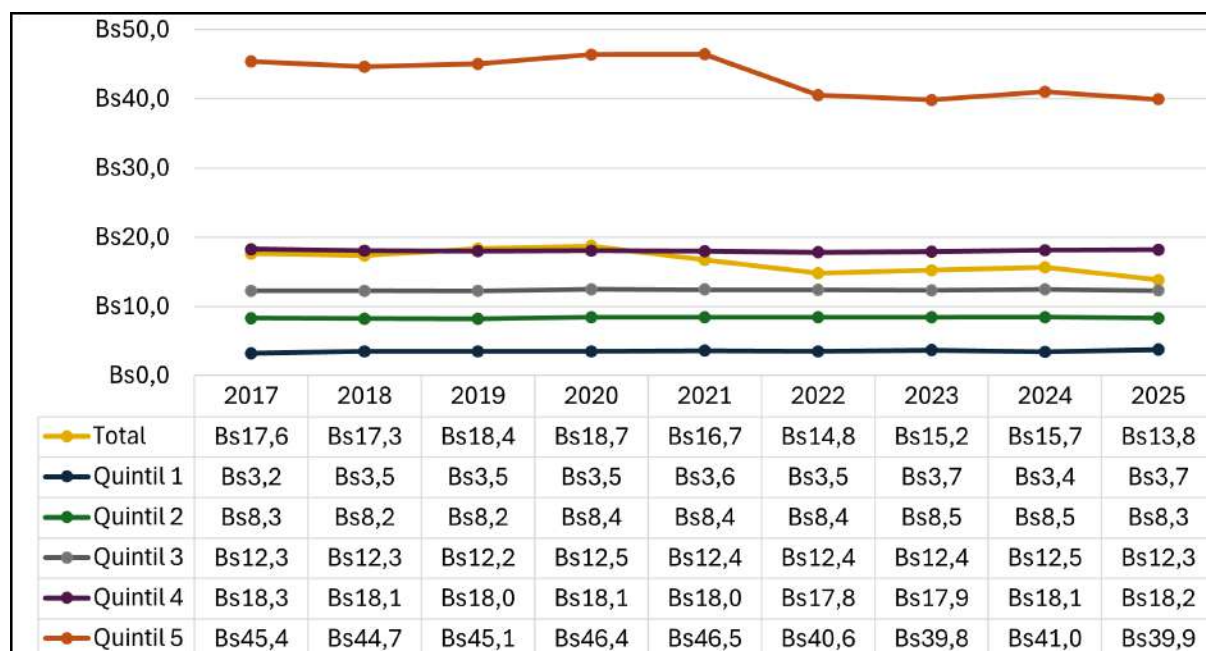


**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

Tomando en cuenta las horas semanales trabajadas de la población ocupada, continúa presentándose la disminución en el nivel de ingresos en bolivianos reales. Es decir, pese al incremento de la participación laboral femenina, los beneficios de trabajar decrecieron con el tiempo y la hora trabajada perdió valor.

No obstante, al observar el desagregado por quintil, se observa que el quintil inferior aumentó su remuneración por hora en Bs 0,5, los quintiles 2, 3 y 4, mantuvieron niveles similares de ingresos. Pero, entre 2024 y 2025, los quintiles 2 y 3 redujeron su media de ingresos. En cambio, el quintil superior experimentó una abrupta caída de ingresos. Debido a este comportamiento, se acortó la brecha entre los más remunerados y los menos remunerados. Ello presenta que la mayor parte de la población no tuvo una amplia pérdida de valor en el nivel de ingresos.

Gráfico 13: Ingreso por hora promedio de las mujeres ocupadas en bolivianos reales (2017 - 2025)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Continua de Empleo.

## 8. Conclusiones

La llegada al Bicentenario de Bolivia encuentra a las mujeres en un escenario laboral distinto. Las bolivianas experimentaron mejoras, como la mayor participación laboral y la más alta formación educativa, pero también enfrentan dificultades, tanto nuevas como persistentes en la historia, como la concentración del empleo en sectores de baja productividad, las desigualdades de género y la presencia de precariedad laboral. Los desafíos estructurales fueron intensificados por un mercado laboral boliviano enmarcado en un contexto de profundo deterioro macroeconómico, caracterizado por la desaceleración del PIB y la escasez de divisas tras la bonanza del gas.

La Tasa Global de Participación femenina aumentó del 58,2 % al 75,0 % y con una alta tasa de ocupación. Sin embargo, también se experimentó un incremento del 6,5 % en la proporción de trabajadoras con una ocupación secundaria y pese a ello, se presenta un aumento del 6,4 % en la proporción de ocupadas que desean trabajar más, indicando una ampliación del subempleo. Estos indicadores muestran el incremento de la oferta laboral en un escenario donde la demanda laboral es insuficiente para absorberlos.

Se puede atribuir la mayor participación laboral al mayor nivel de educación, a la reducción de brechas entre autoidentificados indígenas y no indígenas, a la mayor participación de mujeres en la rama de la construcción, la industria manufacturera y otros, y al incremento de la ocupación de la población de entre 25 y 65 años. No obstante, estas cualidades positivas no se tradujeron en mejoras en las condiciones laborales; en su lugar, el promedio de horas de trabajo

semanales descendió hasta su mínimo en 2025, el promedio de ingresos mensuales disminuyó y la hora de trabajo se hizo menos valiosa. Adicionalmente, las trabajadoras dependientes pasaron de estar insertas en empresas medianas o grandes del sector privado, a estar en empresas micro, familiares o pequeñas del sector privado, pudiendo haber aumentado la inseguridad de permanencia laboral. A su vez, la necesidad también se muestra como un impulsor de la participación, lo cual se evidencia en el incremento de la participación laboral de las menores de 25 años y de las mayores de 65 años de edad, en el aumento del 4 % del cuentapropismo y de los trabajadores no calificados.

A pesar de la disminución del ingreso mensual promedio en bolivianos reales, también una reducción de la desigualdad entre los quintiles, lo cual se observa en la reducción del ratio Quintil5/Quintil1. Sin embargo, esta caída no es producto de mejoras en las ganancias para los quintiles inferiores, sino fue producto de la fuerte caída del tope salarial y del estancamiento de los quintiles medios, lo que sugiere que la reducción de la desigualdad fue resultado de tensiones económicas generales. En conjunto, estos hallazgos señalan que la mayor participación femenina ha operado como un mecanismo de supervivencia ante la crisis, incorporando a las mujeres en empleos de baja calidad, lo que plantea desafíos específicos para políticas de formalización, cuidado y protección social.

No hay que esperar al tricentenario para asumir una agenda laboral que permita a las mujeres una mayor participación en el mercado laboral y en mejores condiciones laborales. El incremento del nivel de ocupadas no debe ser un resultado de la búsqueda de supervivencia; sino, se deben implementar políticas que incentiven la creación de empleos, la inversión privada, la productividad, que favorezcan la complejidad económica, y que permitan cerrar brechas entre grupos. Más allá del mercado laboral, esto implica incentivar la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado de un hogar, a través de acuerdos y decisiones familiares conscientes, con políticas de corresponsabilidad pública y social.

El trabajo remunerado y no remunerado es fundamental en la vida de los y las bolivianos, es la forma en que se contribuye al desarrollo del país. Impulsar que las mujeres mejoren sus condiciones de trabajo no solo es una cuestión de equidad, sino de futuro.

## Referencias

Ayala, E., & Villafuerte Rodríguez, A. (2024). Abandono educativo femenino en Bolivia: Estudiar frente al embarazo, las responsabilidades del hogar y el cuidado de los niños y el trabajo. *REDES* N°10.

Barroso, J. (2021). Determinantes demográficos, económicos e institucionales del trabajo por cuenta propia en Bolivia. *Economía, Innovación y Emprendimiento*.  
<https://doi.org/10.36716/eie.v1i2.38>

Castilleja, L., & Montenegro, J. (2023). Mujeres rurales en Bolivia: ¿Cómo promovemos su autonomía económica? ¿Y si hablamos de igualdad?  
<https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujeres-rurales-en-bolivia-autonomia-economica/>

Campos, N., Jiménez Calderón, M. I., Sardán, S., Serrate, L., & Urquidi, M. (2025). Do Entrepreneurship Policies Drive Job Creation?: A Look at the Evidence. Discussion Paper.  
<https://doi.org/10.18235/0013464>

Chávez, G. (2025). Bolivia después del boom: Desequilibrios macroeconómicos y retos estructurales (2015-2024). En F. Wanderley & C. Quezada Lambertin (Coords.), *Bolivia en su Bicentenario. Crisis, transiciones y oportunidades para un nuevo pacto de desarrollo*. IISEC-UCB/HSS/Plural Editores.  
<https://iisec.ucb.edu.bo/publicacion/informe-socio-ambiental-obsa-iisec-2025-bolivia-en-su-bicentenario-crisis-transiciones-y-oportunidades-para-un-nuevo-pacto-de-desarrollo>

Contreras, D., Kruger, D., & Zapata, D. (2007). The dynamics of labor participation decisions: The role of spouses, children and employment opportunities. *Review of Economics of the Household*, 5(4), 401–423. <https://doi.org/10.1007/s11150-007-9020-2>

Decreto Ley N° 7352 de 1965. Por medio del cual se declara el 11 de octubre como Día de la Mujer Boliviana. 5 de octubre de 1965. *Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia*.

Goldin, C. (1995). Career and family: College women look to the past (No. w5188). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w5188>

Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC). (2025). Indicadores del Observatorio Socio-Ambiental (OBSA) [Base de datos]. <https://iisec.ucb.edu.bo/indicadores-categorias>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2025). Encuesta Continua de Empleo Consolidada 2017-2025 [Base de datos].

International Labour Organization (OIT). (2023). Women and men in the informal economy: A statistical picture (3rd ed.). International Labour Office. <https://ilostat.ilo.org>

Lenis, M. C. (2023). Segregación ocupacional por género y sus determinantes en el mercado laboral de Bolivia [Tesis de grado, Universidad Católica Boliviana San Pablo]. Universidad Ca-

tólica Boliviana San Pablo.

Nobel Prize. (2024). Prize lecture: Claudia Goldin, economic sciences prize 2023 [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-lcyCG-olg>

OIT, ONU Mujeres & PNUD. (2022). Caracterización de mujeres cuentapropistas informales en Bolivia. Estudio comprensivo.

Rojas, P. (2022). Reporte de Coyuntura N°48, Panorama del empleo juvenil urbano en Bolivia. FUNDACIÓN JUBILEO.

<https://www.jubileobolivia.org.bo/Publicaciones/Documentos/Panorama-del-empleo-juvenil-urbano-en-Bolivia>

Urquidi, M., Tejerina Camacho, V., Raphael, M., & Durand, G. (2020). Trabajar y ser mujer en Bolivia. Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0002914>

Wanderley, F., Camacho, S., & Villafuerte Rodríguez, A. (2025). Mercado laboral urbano en Bolivia post-boom económico. En F. Wanderley & C. Quezada Lambertin (Coords.), *Bolivia en su Bicentenario. Crisis, transiciones y oportunidades para un nuevo pacto de desarrollo*. IISEC-UCB/HSS/Plural Editores.

<https://iisec.ucb.edu.bo/publicacion/informe-socio-ambiental-obsa-iisec-2025-bolivia-en-su-bicentenario-crisis-transiciones-y-oportunidades-para-un-nuevo-pacto-de-desarrollo>

World Bank. (2023). Gender Data Portal. The World Bank Group.

<https://genderdata.worldbank.org>

Yáñez, E., & Echenique, N. (2019). Brechas de Género en el Empleo Evidencia para las Áreas Urbanas de Bolivia. Fundación ARU. <https://www.aru.org.bo/brechas-de-genero-en-el-empleo-evidencia-para-las-areas-urbanas-de-bolivia/>