



SECTOR DE CONSTRUCCIÓN EN LAS CIUDADES DE LA PAZ Y EL ALTO

Resumen sectorial

La información desarrollada a continuación es una recopilación de los datos destacados del estudio: Sectores y cadenas de valor con potencial para emplear a mujeres cuentapropistas informales en Bolivia.

Para leer el Estudio completo ingrese al siguiente link:
https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_822493?lang=es



NACIONES UNIDAS
BOLIVIA



UN COVID-19 Response
and Recovery Fund
We Recover Better Together

El sector y sus características

10,6% ↑

2008 - 2013

El sector de construcción en Bolivia se expandió aceleradamente desde el 2008, hasta alcanzar su pico más alto el 2013, con un crecimiento del 10,6%.

El desarrollo del sector se debió principalmente a: **la expansión de la inversión pública; la política salarial de incremento anual; y, las facilidades financieras** para la inversión en viviendas de interés social, entre otros.

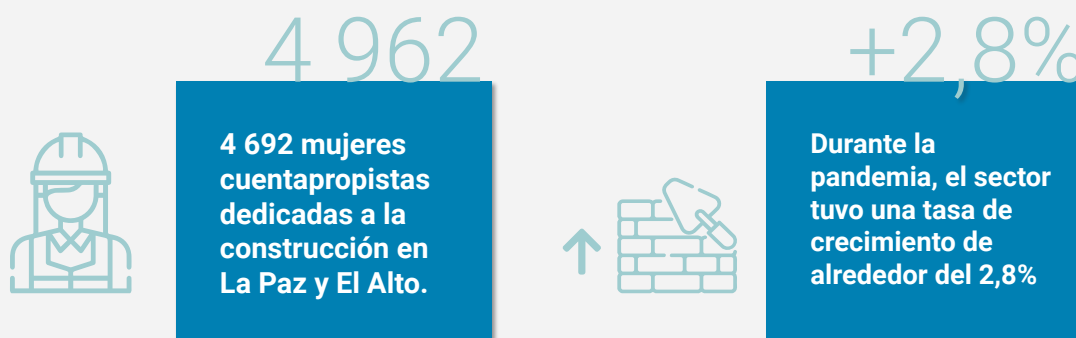


La inserción laboral de las mujeres en la construcción fue incentivada entre el 2008 y 2013, dado el boom de la construcción.

El sector de construcción empleó, en el 2019, a 381 000 personas, sin embargo, por la pandemia de COVID-19, el valor más bajo de empleo se registró en mayo del 2020 con 273 000 personas ocupadas. Hoy en día se hace importante trabajar con ellas para contener su participación en el sector y no retroceder en el avance que se experimentó.

¿Qué indicadores positivos de evolución muestra este sector?

Se han realizado diversas estrategias para fomentar la especialización de la mano de obra en el sector de la construcción, desarrollar capacidades blandas y capacidad asociativa de las y los trabajadores. Esto ha dado como resultado que:



¿Cómo ha respondido el sector a la pandemia de la COVID-19?

El sector se mantuvo inactivo durante la cuarentena rígida en 2020 y paulatinamente ha retornado a la normalidad. Sin embargo, las mujeres cuentapropistas adoptaron estrategias tales como:



La comercialización de productos de bioseguridad y alimentos.



Intensificaron el uso de redes sociales para promocionar sus servicios y concretar contratos de trabajo para la refacción de obras y mantenimiento.

¿Cuáles son sus fortalezas y oportunidades?

Fortalezas

▶ **Capacidad asociativa de las mujeres.** Las mujeres se cohesionaron alrededor de la Asociación de Mujeres de la Construcción (ASOMUC), en La Paz y El Alto, y a nivel nacional se está constituyendo la Asociación de Mujeres de la Construcción en Bolivia (AMUCBOL).

Oportunidades

▶ El Decreto Supremo 4401 marca una oportunidad para la **igualdad de oportunidades en el acceso a empleo y remuneración**, así como en el **trato igualitario de mujeres y hombres**.

Cambio generacional de mujeres cuentapropistas, ya que de acuerdo a datos recabados por el estudio, **el grupo de edad de 31 a 40 años está creciendo en la construcción.**

Las mujeres agregan valor a su trabajo, con mayor frecuencia los consumidores consideran que ellas realizan un trabajo más detallado y garantizado cuando se habla de manejo de inventarios, etc.

Existe una masa crítica de mujeres que han calificado su mano de obra, logrando superar desafíos a través de su capacitación técnica y posicionándose en el mercado laboral.

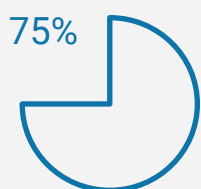
La Ley 1155 y el Decreto Supremo 4058 permiten velar por la salud de las y los trabajadores de la construcción, en situaciones de accidente (se conoce como el seguro SOAC C – Constructor seguro).

La certificación por competencias tiene potencial de ser mejor acreditada y reconocida, para de esa manera apoyar a las trabajadoras.

¿Cuáles son las características del mercado laboral en este sector?

El mercado laboral en la construcción, a nivel nacional, está dominado por varones, **ya que solo el 4,5% de la mano de obra proviene de mujeres. En el 2020, en La Paz y El Alto, participaron 4 692 mujeres** en el sector de la construcción de las cuales:

4,5% 
Mano de obra



75% de ellas se emplea en calidad de ayudante.



20% son empleadas como supervisoras o mano derecha de la maestra.



5% son maestras (es la que construye y tiene un cargo de autoridad).

80 - 130Bs 

Ayudante percibe generalmente entre Bs 80 a 130.

130 - 150Bs 

Contra maestre percibe generalmente entre Bs 130 a 150.

170 - 220Bs 

Maestra percibe generalmente entre Bs 170 a 220.

Las **dos últimas categorías laborales se evidencian en empleos directos** (no dependen de contratista o empresa intermediaria).

La remuneración que reciben es diaria y está ligada a la zona en donde se solicita sus servicios y del poder adquisitivo del contratante, entre otros.

La prestación de servicio de las mujeres cuentapropistas en las obras se concentra en tareas de bajo reconocimiento de su labor (traslado de material, excavación, paleado, mezclas para revoques, etc.). Consecuentemente, su participación en la demanda de tareas de mano de obra especializada es escasa aún (ej. Pintado de paredes).

Los especialistas del sector consideran que es importante explorar otros oficios para que las mujeres se entrenen y brinden servicios como: plomería, gasfitería y electricidad, ya que son campos con potencial y en los que se han iniciado programas de capacitación.

Dentro de la cadena de valor de construcción, las mujeres cuentapropistas del mercado informal están inmersas en el eslabón de ejecución de obra. Participan en diversas tareas de la obra gruesa y obra fina, mientras que menos en las actividades de acabado.

El principal servicio de apoyo con el que cuentan las mujeres cuentapropistas de construcción es el de capacitación, el cual depende del financiamiento de cooperación para el desarrollo de proyectos y tienen una cobertura limitada de beneficiarias.

Los programas de capacitación se desarrollan en temas:

Técnicos



- Acabados
- Pintura
- Electricidad
- Plomería

Sociales



- Formación en derechos
- Autoestima
- Empoderamiento político
- Seguridad
- Salud, etc.

Empresariales



- Programa Inicie y Mejore su Negocio IMESUN de la OIT, por ejemplo

Otros servicios de apoyo **son el de proveedores financieros**, a los que escasamente recurren, porque **en primera instancia acuden a familiares y amigos o a prestamistas locales informales**. El servicio de proveedores de materiales al que acceden es diverso y está esparcido en toda la ciudad, por lo que no representa un obstáculo en el desempeño de sus labores.

¿Qué barreras de entrada tiene actualmente el sector?



La **barrera fundamental son los estereotipos**, ya que el **sector de la construcción es identificado como un sector varonil**. Esto conlleva a que las mujeres tengan que romper este tabú y logren especializar su mano de obra para ser competitivas frente a sus pares.

Una vez que logran insertarse en el sector, **las mujeres cuentapropistas deben hacer frente a otras barreras que tienen que ver con las necesidades biológicas y maternas que requieren** (baños diferenciados por sexo y áreas de cuidado para hijos/as, entre otras).

¿Qué cuellos de botella presenta el sector?

1

Alta **tercerización en el sector de construcción** que incide en la baja calidad de trabajo para mujeres cuentapropistas.

2

Alta **dependencia de financiamiento de terceros** para implementar programas de formación integral, en temas técnicos y en habilidades blandas.

3

Escaso servicio de economía del cuidado, que facilite a las mujeres el desarrollo de su rol productivo. Además, para limitar la exposición de sus hijos a situaciones de riesgo o accidentes en las construcciones.

4

Escasa información, principalmente cuantitativa, que refleje la situación de las mujeres cuentapropistas en el sector de construcción para el diseño de estrategias de mayor impacto y cobertura en términos de cantidad de mujeres.

5

Se les delega tareas a las mujeres cuentapropistas que **no permiten en el tiempo calificar o especializar su mano de obra** (ej. se delega el traslado de materiales, excavaciones, mezclas para revoques y otros).

¿Cómo pueden las mujeres cuentapropistas trabajar o emprender en este sector?



- Nuevos rubros u oficios con mayor competitividad para las mujeres cuentapropistas.
- Normativas que estimulen la contratación de mujeres en licitaciones del Estado.
- Acceso a servicios de cuidado para infantes, adultos mayores y personas con capacidad diferente.
- Creación de un comité impulsor para la implementación del decreto supremo 4401 sobre la brecha salarial.
- Campañas informativas y de promoción.
- Fortalecimiento de capacidades de gestión empresarial y financiera.
- Fortalecimiento de alfabetización digital de las mujeres cuentapropistas.