

## Feminización de la matrícula universitaria y el mercado laboral en Panamá.

**Dra. Aracelly De León de Bernal.\***

\*Profesora Titular de la Facultad de Economía.  
Directora del ICASE - Universidad de Panamá.  
deleon.aracelly@gmail.com

**Fecha de Entrega:**  
Septiembre de 2017.

**Fecha de Aceptación:**  
Octubre de 2017.

### Resumen

El artículo trata del cambio en la proporción de hombres y mujeres en las universidades en Panamá. A mediados de la década de 1970 se inicia la feminización de la matrícula universitaria como en otros países de América Latina y El Caribe. Además se aborda la inclusión en el mercado laboral y cómo ambos procesos son afectados por las relaciones de género aún en la actualidad.

### Palabras clave

Desarrollo humano, desigualdad de género, división sexual del trabajo, enfoques del desarrollo, feminización de la matrícula, mercado laboral.

### Abstract

This article deals with the change in the proportion of men and women in Panama universities. In mid 1970's started the feminization of university enrollment, as well as in other Latinamerican countries and The Caribbean. In addition, inclusion in the labor market is addressed and how both processes are even today affected by gender relations.

### Keywords

Human Development, gender inequality, sexual division, development approaches, feminization of enrollment, labor market.

*“Debemos empezar a considerar la desigualdad no solo una cuestión moral, que por supuesto lo es, sino una preocupación económica fundamental, inherente a la reflexión sobre el desarrollo humano y particularmente importante en cualquier análisis de la vulnerabilidad”.*

**Joseph Stiglitz**

Premio Nobel de Economía 2001

## **Introducción**

La feminización de la matrícula universitaria coincidió con el cambio de época en el último cuarto del siglo XX, cuando se precipitaron una serie de transformaciones. Entre ellas, lo que se ha denominado la “Revolución de las Mujeres”, y que se manifiesta de diversas maneras. El uso de anticonceptivos, que realmente empezó para controlar la natalidad (dado que el crecimiento de la población se vio como causa de la pobreza), y que luego le permitió a las mujeres controlar su fertilidad y por lo tanto su tiempo y sus vidas.

También surgieron nuevos paradigmas de desarrollo (Murguialdy, 2005), entre los que están:

Enfoque del bienestar, modelo de desarrollo que priorizaba la modernización y el crecimiento acelerado del producto nacional. Según esta visión, las mujeres son solamente merecedoras de ayuda asistencial (alimentos, educación nutricional, salud materno-infantil) con el objeto de que garanticen la supervivencia de las familias.

Enfoque de la productividad, concepción que valora ante todo, los roles productores de las mujeres y que intenta demostrar que las mujeres deben incorporarse al mercado laboral, sin abandonar ninguno de sus roles tradicionales.

Enfoque de Género y Desarrollo, que surge en los años 80 del Siglo XX, cuando se popularizó una tercera versión del objetivo de visibilizar a las mujeres: no sólo ellas necesitan al desarrollo para superar su atraso y marginación, sino que además “el desarrollo necesita de las mujeres”, pues la eficiencia de sus acciones nunca será lograda dejando de lado el potencial productivo de la mitad de la población mundial.

A finales de los años 80 del Siglo XX, se produjo un cambio importante en la forma en que la cooperación al desarrollo estaba visualizando a las mujeres, como resultado de los esfuerzos de las economistas feministas (Lourdes Benería, Gita Sen, Ann Whitehead, Kate Young y otras). Gracias a sus aportes el debate comenzó a enfocarse sobre el género y, particularmente, sobre las relaciones desiguales de poder entre éste, lo que dio lugar a la estrategia denominada Género en el Desarrollo (GED).

El enfoque GED, emergió con fuerza en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Plantea que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano. Enfatiza el logro de la equidad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder, como elementos indisociables del desarrollo humano sostenible.

Paralelamente al cambio de época, ocurrieron las conferencias mundiales sobre la Mujer, organizadas por Naciones Unidas, que se celebraron en Ciudad de México

(1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Y la primera Década de la Mujer (1975-1985). Acontecimientos estos que influyeron grandemente sobre la situación de las mujeres en el mundo y en Panamá.

En estos mismos años, en que se transforma el mundo, también ocurren grandes cambios socio-económicos y políticos en Panamá. Entre ellos se destaca la democratización de la educación en general, y la superior en particular. Surgen nuevas oportunidades, como la concesión de créditos educativos y becas a través del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) creado en 1965. La Reforma Educativa (1978), que luego fuera derogada, entre otros factores.

Al mismo tiempo ocurre la ampliación de la Oferta Educativa en el tercer nivel de enseñanza. Inicialmente sólo existía la Universidad de Panamá, desde 1935. La Universidad Santa María La Antigua (USMA) se funda en 1965; la Universidad Tecnológica (UTP) en 1981; la NOVA Southeastern University en 1982; la Universidad Interamericana de Educación a Distancia (UNIEDPA) en 1986, La Universidad del Istmo (UDI) en 1987, la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI) en 1994; la Universidad Especializada de Las Américas (UDELAS) en 1997 y más de una decena de universidades privadas.

A continuación se presentan algunas tablas y gráficos que detallan más concretamente diferentes aspectos que ilustran este fenómeno.

## Cambios en la estructura de la matrícula universitaria

En el tabla 1 puede observarse que la feminización de la matrícula universitaria ocurre a partir de 1975 (De León de Bernal, 2004). Esta tendencia continúa, las universidades en Panamá son territorio femenino en lo que respecta a la matrícula (60.7%) y al egreso (66.1%), aunque todavía el personal docente es mayoritariamente masculino (52.1%) en el nivel superior.

**Tabla 1**  
**Estructura de la matrícula universitaria por sexo en la República de Panamá.**  
**(En Porcentaje).**

Universidad	Años	1975		1980		1985		1990		1995		2000		2005		2010	
		%	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
UP	100	50.2	49.8	47	53	37	63	36	64	35	65	35	65	33	67	34	66
UTP	100							71	29	68	32	71	29	69	31	66	34
UNACHI	100													35	65	34	66
UDELAS	100											12	88	23	77	26	74
UMIP	100															76	24
USMA	100	49.9	50.1	41	59	43	57	50.3	49.7					44	56		
UDI	100							44	56	38	62	34	66	42	58		
Latina	100											46	54	43	57		
Columbus	100											53	47	44	53		

**Fuente:** INEC. Situación Cultural. Años: 1975, 1980, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010.

Solo en la UTP y la Universidad Marítima Internacional de Panamá (UMIP), la matrícula es mayormente masculina; como se puede observar en tabla N°2. En el año 2015, la matrícula en las universidades oficiales era el 65% y en las particulares el 35%. La proporción de la matrícula femenina (60.9%) y la masculina (39.1%) entre ellas, es similar al conjunto. Entre las universidades públicas hay una clara diferencia

en la matrícula, el egreso y el personal docente en la UTP y en la UMIP, donde la estructura es esencialmente masculina, a diferencia del resto. Esto tiene que ver con el imaginario social de qué se considera apropiado para unos y otras en nuestra sociedad (profesiones tradicionalmente masculinas y femeninas) y la manera en que ocurre la socialización y la transferencia de valores y modelos dentro de la familia y a través de los medios de comunicación.

**Tabla 2**  
**Estructura de matrícula, personal docente y graduados de educación universitaria en la República de Panamá, por sexo, según dependencia y universidad: año 2015.**

Dependencia y Universidad	Matrícula			Personal Docente			Graduados		
	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F
Total	100	39.3	60.7	100	52.9	47.1	100	33.9	66.1
Oficial (65%)	100	39.1	60.9	100	51.2	48.8	100	32.8	67.2
UP	100	33.6	66.4	100	51.9	48.1	100	27.3	72.7
UTP	100	62.2	37.8	100	62.3	37.7	100	56.5	43.5
UNACHI	100	32.9	67.1	100	42.9	58.1	100	29.3	70.7
UDELAS	100	22.1	77.9	100	41.8	58.2	100	22.7	77.3
UMIP	100	73.8	26.2	100	61.0	39.0	100	76.2	23.8
Particular (35%)	100	39.8	60.2	100	55.1	44.9	100	35.8	64.2

**Fuente:** Elaboración propia sobre datos del Informe de Situación Cultural, Educación 2015. Cuadro 511-37. (INEC-CGR).

Por el contrario la mayor proporción en la matrícula (77.9%) y en el egreso (77.3%) de mujeres se presenta en la UDELAS, cuyas carreras son más de corte social y de apoyo a las capacidades especiales, ‘más apropiadas para el sexo femenino’. UDELAS y UMIP, tiene relaciones inversas en la relación de hombres y mujeres en la matrícula, en el egreso y en el personal docente (Tabla 2).

### Inclusión en el mercado laboral

Como se desprende del análisis anterior hay una clara diferencia de género en la presencia de hombres y mujeres en las universidades en Panamá. Veamos qué ocurre en el mercado de trabajo. El 61.1% de las mujeres profesionales se ocupan como maestras de enseñanza primaria y preescolar (28.5%); especialistas en finanzas (13.4%); profesoras de enseñanza secundaria (12.9%) y enfermería (6.3%). Al mismo tiempo el 60.4% de los hombres profesionales están ocupados como especialistas en finanzas (12.8%); profesores de enseñanza secundaria (9.1%); derecho (8.6%); ingeniería (8.1%); desarrolladores y analistas de software (8.0%); arquitectos, urbanistas agrimensores y diseñadores (7.9%), y profesores de enseñanza superior (5.7%) (Tabla 3).

**Tabla 3**

*Distribución de los Profesionales, científicos e intelectuales ocupados por sexo, según subgrupos de ocupación.*

Subgrupo de ocupación	Distribución (%)		
	Total	Hombre	Mujer
TOTAL.....	100.0	100.0	100.0
Maestros de enseñanza primaria y preescolar.....	20.2	7.9	28.5
Especialistas en finanzas.....	13.2	12.8	13.4
Profesores de enseñanza secundaria.....	11.4	9.1	12.9
Profesionales en derecho.....	6.9	8.6	5.8
Arquitectos, urbanistas, agrimensores y diseñadores.....	5.3	7.9	3.6
Especialistas en ciencias sociales y teológicas....	4.8	4.9	4.7
Desarrolladores y analistas de software y multimedia.....	4.5	8.0	2.2
Profesionales de enfermería.....	4.2	1.2	6.3
Ingenieros (excluye electrotecnólogos).....	3.9	8.1	1.1
Profesores de enseñanza superior.....	3.6	5.7	2.1
Otros profesionales de la salud.....	3.4	1.2	4.9
Artistas creativos e interpretativos.....	3.2	5.9	1.4
Médicos.....	2.9	3.3	2.6
Especialistas en organización administrativa.....	2.2	1.3	2.8
Otros (menos de 2% del total).....	10.3	14.2	7.7

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística y Censo. Encuesta de Propósitos Múltiples de Marzo 2015.

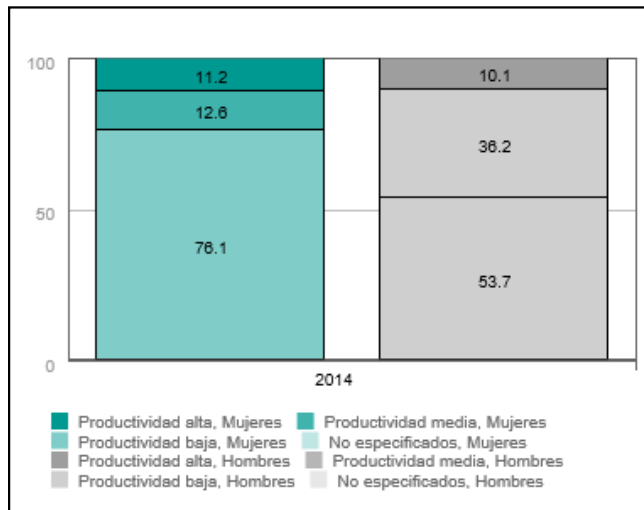
Es evidente que las carreras de “hombres y mujeres” están diferenciadas por la división sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo es un fenómeno fácilmente observable, que se expresa en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción en el ámbito doméstico y también en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, produciendo sistemáticamente diferencias salariales en detrimento de las mujeres.

Concretamente, la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) ha demostrado que las mujeres se ubican en los empleos de menor productividad y remuneración.

### Gráfica 1

*Estructura de la población ocupada según nivel de productividad y sexo (% del total de ocupados).*



Fuente: CEPAL. Observatorio de Género. Perfil de Panamá. 2016.



En la gráfica 1 se puede observar que hay mucho más mujeres ocupadas en niveles de productividad baja (76.1%), frente a los hombres en esa condición (53.7%). Al mismo tiempo en los sectores de productividad media está el 12.6% de las mujeres versus el 36.2% de los hombres. En el nivel de productividad alta, las mujeres aventajan a los hombres solo en 1.1%.

De tal manera que todavía la presencia mayoritaria de las mujeres en la educación superior en Panamá, no ha representado una ventaja en el mercado laboral, los empleadores prefieren la mano de obra masculina que está disponible las 24 horas del día los 7 días de la semana. Incluso las mujeres panameñas reciben menos ingresos por el trabajo que los hombres, aún en presencia de más años de estudios.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2012) en el año 2011, las mujeres en Panamá recibían el 89% del salario masculino. Ya se ha señalado que a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres es mayor la brecha salarial respecto a los hombres y se sitúa entre 15 y 20%. (Quiel, 2016).

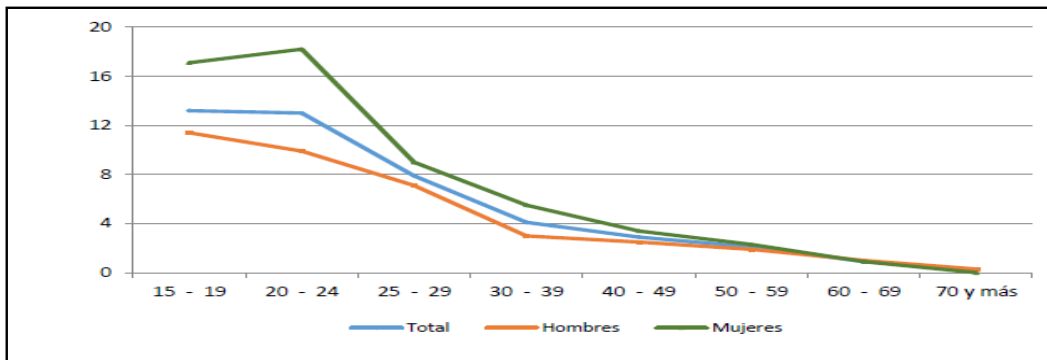
La incorporación de las mujeres al mercado laboral, además de su nivel educativo depende de la edad. En las edades más fértiles, la brecha entre el empleo femenino y el masculino es mayor, alcanza más de 10 puntos porcentuales. Esta brecha tiende a desaparecer después de los 40 años, como se puede apreciar en la gráfica 2.

Ya se ha mencionado, que la lógica del mercado laboral responde al modelo del trabajador masculino, “despojado” de las obligaciones familiares “propias de las mujeres”. Esta aseveración se refuerza con los datos sobre el desempleo femenino,

que también es mayor que el de los hombres hasta los 40 años, sobre todo entre los 19 y 25 años de edad (gráfica 3).

### Gráfica 2

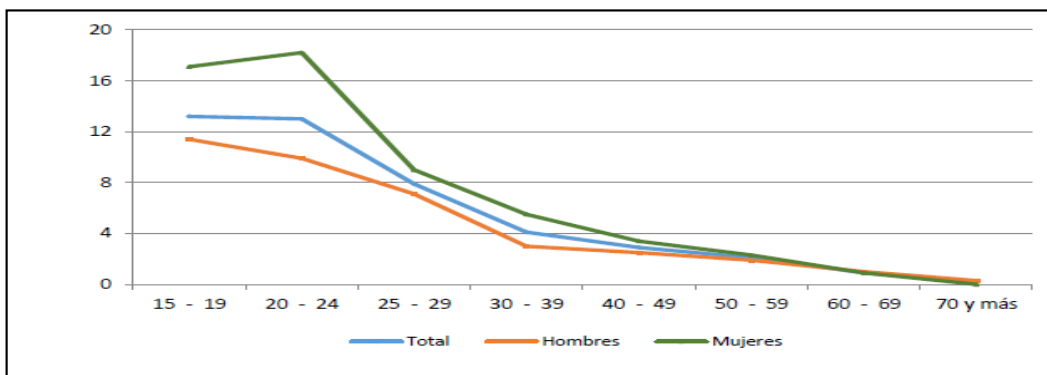
*Distribución de la Población Ocupada, por Sexo, Según Grupos de Edad en la República de Panamá: Agosto 2015.*



Fuente: INEC. Encuesta de Hogares. 2015.

### Gráfica 3

*Tasa de desempleo total, según grupos de edad en la República de Panamá: Agosto de 2015.*

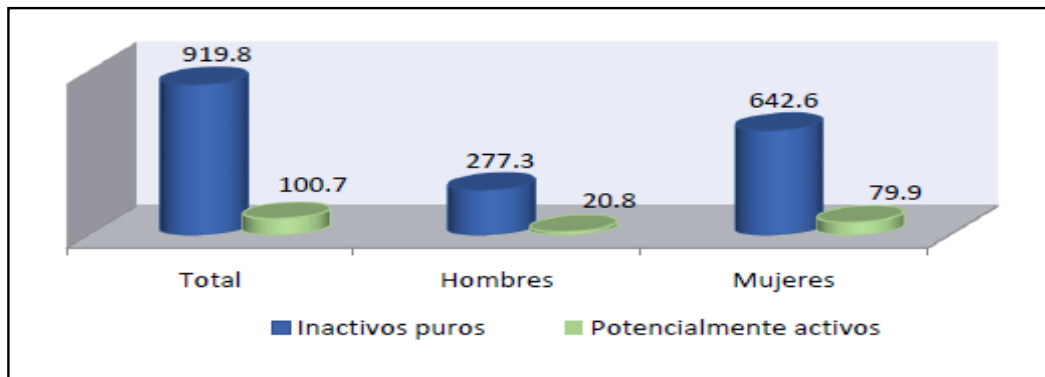


Fuente: INEC. Encuesta de Hogares. 2015.

Una de las consecuencias de esta desventaja en el mercado laboral es que la mayoría de las personas no económicamente activas son mujeres (Gráfica 4). Esta situación impide que muchas mujeres tengan ingresos propios lo que disminuye su autonomía personal al ser económicamente dependientes.

#### Gráfica 4

*Población no económicamente activa por sexo en la República de Panamá: Agosto 2015 (en miles de personas).*

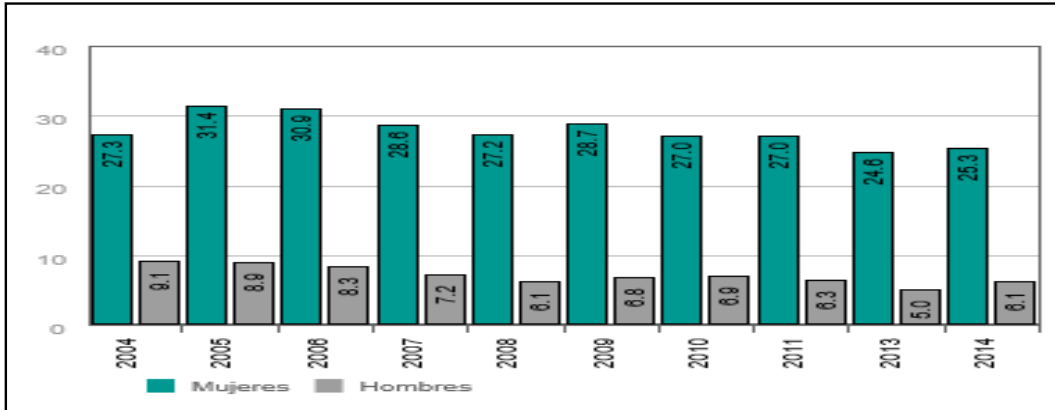


Fuente: INEC. Encuesta de Hogares. 2015.

De tal manera que la mayoría de las personas mayores de 15 años sin ingresos propios en Panamá son mujeres, tanto en el área urbana (25.3% en 2014), como en el área rural (34.9%) (Gráficas 5 y 6). Una persona sin ingresos propios no tiene autonomía personal, no es sujeto de crédito y tampoco tiene derecho a jubilación.

### Gráfica 5

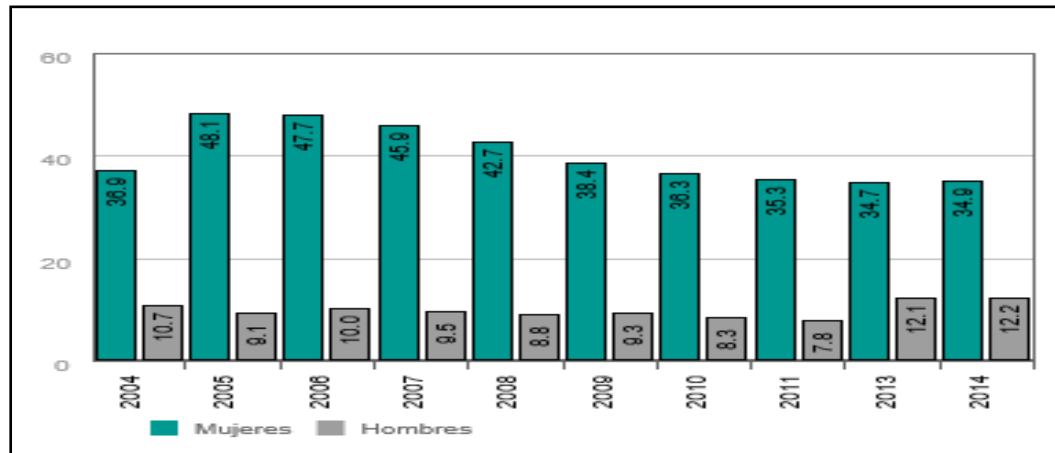
*Personas mayores de 15 años sin ingresos propios por sexo en la República de Panamá. Área urbana. Años: 2004 - 2014.*



Fuente: CEPAL. Observatorio de Género. Perfil de Panamá. 2016.

### Gráfica 6

*Personas mayores de 15 años sin ingresos propios, en la República de Panamá según sexo. Área rural. Años: 2004 - 2014.*



Fuente: CEPAL. Observatorio de Género. Perfil de Panamá. 2016.

En Panamá se ha avanzado en la incorporación de las mujeres a la educación superior, pero persisten condicionamientos de género en las carreras que cursan y luego, en la manera en que logran insertarse en el mercado laboral.

## Desigualdad de Género

Esta es una de las razones por las que el Índice de Desigualdad de Género (que refleja las desigualdades que se observan en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y actividad económica) es muy desfavorable para Panamá. Desde 1990, cuando empezó a calcularse el Índice de Desarrollo Humano (IDH), Panamá estuvo ubicada entre los países de desarrollo humano alto. A partir del año 2010, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) introdujo el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad (IDH-D) y el índice de Desigualdad de Género (IDH-G).

Al calcularse estos nuevos índices, la posición de Panamá en el mundo desmejoró considerablemente, como puede observarse en la tabla 4. Una de las principales características de Panamá es la desigualdad entre los diferentes grupos humanos. Esta brecha se refleja en el índice de desarrollo humano ajustado por la desigualdad, que muestra la pérdida de más del 22% del potencial que tiene el país. Sin embargo la pérdida del desarrollo es mucho mayor cuando se calcula el índice de Desigualdad de Género. En el año 2015, Panamá pierde 40 lugares en el mundo y pasa del lugar 60 al 100.

Estas cifras son preocupantes, sobre todo porque Panamá ostenta el mayor crecimiento del Producto Interno Bruto en la región, desde hace más de una década.

**Tabla 4**

*El IDH, IDH-D y el IDH-G para Panamá (años 2010-2015).*

Años	Valor IDH	Posición IDH	Posición IDH-D	Pérdida Global (%)	Posición IDH-G
2010	0,770	54	74 (-20)	28.3	81 (-27)
2011	0,776	58	73 (-15)	24.6	95 (-37)
2012	0,780	59	74 (-15)	24.6	108 (-49)
2013	0,765	65	83 (-18)	22.1	107 (-42)
2014	0,780	60	80 (-20)	22.5	96 (-36)
2015	0,788	60	79 (-19)	22.0	100 (-40)

**Fuente:** Elaboración propia en base a PNUD. IDH, 2010-2016.

Veamos a qué se debe que Panamá pierde 40 lugares cuando se calcula el Índice de Desigualdad de Género (IDG-2015), con respecto al Índice de Desarrollo Humano (IDH).

El IDG, contrario al IDH, es mejor cuando está cerca de cero y peor cuando está cerca de 1 (PNUD, 2010). En el tabla 5, se puede observar que el valor del IDG para Panamá, es mayor que países similares (Costa Rica y Uruguay), y mayor incluso que el promedio de América Latina y el Caribe (ALC). Es 157% mayor que el IDG de los países de desarrollo humano alto, grupo al cual “pertenece” Panamá. Es por esta razón que Panamá está en el lugar 100 en el mundo.

Como ya se señaló antes, el IDG recoge tres dimensiones, y en las tres Panamá tiene resultados negativos al compararlos con sus pares o el conjunto de ALC. La tasa de mortalidad materna (94) es seis veces mayor que la de Uruguay (15). La tasa de fecundidad adolescente (74,5) es casi 3 veces mayor al promedio de los países de desarrollo humano alto (27,4). El promedio de escaños ocupados por mujeres (18%) es casi la mitad de Costa Rica (33.3%).

**Tabla 5**  
***Índice de Desigualdad de Género de Panamá para 2015 en comparación con los países y grupos seleccionados.***

País	Valor del Índice de Desigualdad de Género (IDG)	Clasificación según IDG	Índice de Mortalidad materna	Tasa de Fecundidad entre las adolescentes	Esaños en el Parlamento ocupados por mujeres	Población con al menos 1 año de educación secundaria		Tasa de participación en la fuerza de trabajo (%)	
						(%)	M	H	M
Panamá	0,457	100	94	74,5	18,3	70,1	66,1	50,5	80,5
Costa Rica	0,308	63	25	56,5	33,3	54,5	53,8	46,8	76,6
Uruguay	0,284	55	15	56,1	19,2	55,0	51,6	55,4	76,3
ALC	0,390	-	67	64,3	28,1	57,8	58,1	52,8	78,6
IDH alto	0,291	-	36	27,4	21,6	66,9	74,0	56,5	77,1

Nota: El índice de mortalidad materna es expresado en número de muertes por cada 100.000 nacidos vivos y la tasa de fecundidad entre las adolescentes es expresada en número de nacimientos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años.

**Fuente:** PNUD. Nota explicativa para los países sobre el Informe de Desarrollo Humano 2016. Panamá.

Panamá ostenta mejor nivel educativo de las mujeres en relación a los hombres, 4 años más. Sin embargo esta ventaja relativa se pierde completamente cuando se analiza el mercado de trabajo, la brecha de participación es de 30 puntos porcentuales a favor de ellos (Tabla 5). La lógica del mercado laboral responde a la división sexual del trabajo. Todas las personas que responden que no trabajan porque no tienen con quién dejar los niños u otras obligaciones familiares son mujeres (INEC. Encuesta de Hogares, marzo, 2016, cuadro 441-35).

## Conclusiones

- La situación y la posición que ocupan las mujeres en determinado país es un indicador para establecer el logro alcanzado por la sociedad, por lo que es importante conocer su realidad.
- La feminización de la matrícula universitaria no ha sido suficiente para superar la desigualdad de género. Todavía persisten las carreras “femeninas y masculinas”. Estas últimas tienen mayor prestigio y remuneración.
- El mercado laboral sigue la lógica masculina: cero obligaciones familiares. Es necesario tomar conciencia que las obligaciones familiares deben ser compartidas por el Estado, las empresas y el conjunto de la familia, incluidos los hombres. No puede continuar siendo una responsabilidad “solo de las mujeres”.
- Esta nueva lógica pasa por una transformación de las relaciones de género a lo largo y ancho de la sociedad panameña, que funciona en base a estereotipos muy arraigados sobre lo femenino y lo masculino.
- Estereotipos que son transmitidos de generación en generación de manera sutil, a través de las canciones, los chistes, las tradiciones, los medios de comunicación y hasta por el currículo formal y el oculto en el sistema educativo.
- El camino al éxito pasa necesariamente por buscar un desarrollo humano sostenible y equitativo. Un desarrollo centrado en la gente, cuidando particularmente de la niñez y juventud, de su medio ambiente, y defendiendo los derechos de quienes viven en condiciones de vulnerabilidad. Requiere potenciar a las mujeres y transformar los roles, para que la familia y la sociedad sean más democráticas y equitativas.
- Es un proceso acumulativo de largo aliento, que necesita contar con aciertos repetidos y continuidad de los esfuerzos por parte de los gobiernos y la ciudadanía, un proceso enmarcado dentro de las políticas de Estado.



“Empoderar a las mujeres consiste en el reconocimiento pleno de sus derechos, partiendo de los derechos humanos y avanzando hacia los derechos sociales, políticos y económicos”. (CEPAL. Observatorio de Género)

## Referencias

- Amorós, Ana. (1995). En Amorós Cecilia “10 palabras claves sobre mujer”, pp.257-295.
- Amorós, Ana. (2012). Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe (OIG). Informe anual: Los bonos en la mira, aporte y carga para las mujeres. CEPAL.
- CEPAL. (2016). Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe (OIG). Panamá. Perfil de País.
- De León de Bernal, Aracelly. (2004). Feminización de la matrícula universitaria en la República de Panamá. UNESCO.IESALC. Consejo de Rectores. UDELAS.
- INEC. (2016). Encuesta de Hogares, cuadro 441-35.
- INEC. (1975-2015). Situación Cultural, Educación 1975, 1980, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015.
- Gines, María E. La división sexual del trabajo. La Agenda de las Mujeres.
- Murguialdy, Clara. (2005). Enfoques de Políticas hacia las mujeres. Universidad del País Vasco.
- PNUD. (2010-2016). Informes de Desarrollo Humano. ONU. Nueva York. 2010-2016.
- Quiel, Dimas. (2016) Estudio sobre la brecha de salarios entre hombres y mujeres en Panamá, pp. 5-25.