



FLACSO
MÉXICO

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Sede académica México

Maestría en Población y Desarrollo
Promoción XII: 2016-2018

¿Bolivia cambia?

*Un análisis del “trabajo digno” y de las trayectorias laborales de la
juventud boliviana, en el periodo 2007 – 2015*

Tesis para obtener el grado de Maestra en Población y Desarrollo

Presenta:

Alethea Gabriela Candia Calderón

Directores de tesis:

Dra. Ana Ruth Escoto Castillo

Dr. Nelson Florez Vaquiro

Lectoras:

Dra. Flérida Guzmán Gallangos

Dra. Sandra Carmen Murillo López

Seminario de tesis: Población, mercados de trabajo y estructura económica

Línea de investigación: Política, Políticas Públicas y Género

Ciudad de México, agosto de 2018

Esta investigación fue realizada gracias al apoyo del Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología
CONACYT

Resumen

La presente investigación analiza la evolución de los niveles de dignidad laboral de los jóvenes bolivianos a lo largo del periodo 2007 - 2015. El enfoque teórico desde el cual se analizan los resultados se basa en el concepto de trabajo digno, que surge del paradigma andino amazónico del Vivir Bien. Las fuentes de datos utilizadas son las encuestas de hogares de Bolivia correspondientes al periodo de estudio. Se valora el impacto de los cambios demográficos sobre el mercado de trabajo, a través de la tipificación de la tasa de actividad; se construye una tipología de las trayectorias de inserción laboral de los jóvenes para identificar diferencias entre grupos poblacionales; se realiza un análisis de clases latentes para analizar los niveles de dignidad laboral de la población asalariada y cuenta propia; y, finalmente, se realiza un análisis de secuencias para valorar la evolución de los niveles de dignidad laboral de los jóvenes en el periodo de estudio. Los resultados dan cuenta de una relativa mejora de las condiciones laborales de los jóvenes, que muestran una convergencia hacia un nivel medio de dignidad laboral. Sin embargo, se identifica desigualdades persistentes, particularmente en la población de 15 a 19 años, las mujeres y los indígenas. Lo anterior plantea la necesidad de reforzar las políticas públicas enfocadas en estos grupos, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los derechos estipulados en la constitución boliviana, lo que además contribuye al aprovechamiento del bono demográfico para el desarrollo económico del país.

Palabras clave: Mercado laboral, Vivir Bien, trabajo digno, juventud, Bolivia.

Abstract

This investigation analyzes how the levels of decency characterizing Bolivian youths' jobs evolved during President Evo Morales' first administration (2007-2015). The theoretical perspective used to interpret our results is based on the concept of decent work discussed in the Andean-Amazonian philosophical paradigm known as the "Vivir Bien", which seeks social harmony and well-being. Our analysis is based on data from household surveys conducted in Bolivia between 2007 and 2015. In order to evaluate how demographic changes impact the labor market we classified the activity rate, and we categorized youths' labor market insertion trajectories as a means of identifying differences between population groups. Through latent class analysis, we analyzed different levels of decency in salaried and self-employed youths' work conditions. Finally, we performed sequence analysis to assess how the levels of decency in young peoples' jobs evolved during the study period. Our results indicate that the decency of youths' working conditions showed a relative improvement during this period and converged towards conditions associated with an intermediate level of decency. However, we also identified persistent inequalities, especially those who are between 15 and 19 years old, are women and/or are indigenous. These results highlight that public policies focused on young workers must be strengthened in order to guarantee that the rights awarded in the Bolivian Constitution are protected and also as a means of taking advantage of the opportunities the demographic bonus offers for Bolivia's economic development.

Keywords: Labor market, "Vivir Bien", decent work, youth, Bolivia.

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico con amor a la persona que me enseñó que las cosas grandes se encuentran en los detalles más pequeños.

Mi abuelita.

Agradecimientos

La elaboración de un proyecto como este nunca hubiera sido posible sin las personas que me rodearon a lo largo de la maestría y que, de una u otra forma, me ayudaron a seguir adelante en este arduo camino.

En primer lugar, me gustaría agradecer a los profesores que me guiaron, no solo en la elaboración de la tesis, sino quienes me formaron en el camino de la demografía. La Dra. Ana Escoto y el Dr. Nelson Florez, tutores de la tesis, quienes con entusiasmo y dedicación supieron canalizar mi energía y me guiaron en el desarrollo de este trabajo.

A la Dra. Marina Ariza, quien con esmero y cariño logró hacer del seminario de Mercado de Trabajo un espacio de crecimiento y aprendizaje colectivo, que significó una guía fundamental en el desarrollo de la tesis. También, quiero agradecer a la Dra. Flérida Guzmán y a la Dra. Sandra Murillo, por sus lecturas detalladas y sus comentarios oportunos sobre esta investigación. Y a la Dra. Karina Videgain, quien contribuyó significativamente en el desarrollo de la tesis.

A la Dra. Rosa María Rubalcava y al Dr. Fernando Cortés, quienes con paciencia y ternura lograron ser un apoyo no solo académico, sino también emocional en el proceso de la maestría. De verdad me faltan palabras para agradecerles todo lo que hicieron por mí. Agradezco, también a la Dra. Cristina Gomes y el Dr. Virgilio Partida, quienes siempre estuvieron pendientes de mí en el proceso de la maestría.

También quiero agradecer a las instituciones que hicieron posible mi tránsito por México. Agradezco en primer lugar al Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología (CONACYT), que sin su apoyo económico muchos de los que estamos concluyendo este proceso no hubiéramos podido estar aquí. Al Instituto Nacional de Estadística de Bolivia (INE), quienes me colaboraron con el pegado de los 8 años de la encuesta de hogares y me enseñaron el manejo de la fuente.

A FLACSO México, nuestra alma mater, que alberga una familia muy especial, que está compuesta no solo de buenos profesionales, sino de personas humanas que se convirtieron en parte de mi familia aquí en México. En especial quiero agradecer a la coordinación de la maestría, quien con dedicación logró estructurar un programa impecable el cual se ve reflejado en las tesis de esta promoción. Agradezco también a Mabel, quien con amor y ternura nos colaboró desde antes de llegar a México, ella siempre está pendiente de nuestro bienestar y con pequeños detalles nos ayuda

a superar las frustraciones de este proceso. Agradezco al personal de servicios académicos, biblioteca, los de comunicación, cocina, informática, copias, administración y personal de limpieza, quienes me apoyaron y me trataron como una amiga siempre.

A Dios por guiar mis pasos y haberme puesto en este sitio con tan gratas personas. No son suficientes las palabras para agradecer a mi familia, en especial a mis padres y mi abuela, quienes con su ejemplo me enseñaron que nada es fácil, y que la humildad y el trabajo duro me llevarán lejos. Quiero agradecer también a mi tía *Chachi* y a la doctora Mina mujeres que, con su ejemplo, me enseñaron que no existen límites en el conocimiento y que el trabajo duro en el futuro tiene sus recompensas.

Agradezco también a Mabel, Mario, Marysabel y Elisangela, quienes siempre logran traer Bolivia a México cada vez que nos encontramos.

Finalmente, pero no menos importantes, quiero agradecer a mis amigos, quienes se constituyen en mi familia mexicana. A mis 22 compañeros de la maestría de población y desarrollo, quienes hicieron que las arduas horas de clases fueran menos pesadas. Quiero agradecer en especial a la pandilla latinoamericana o los de la montaña – *Angy, Ixhel, Lulis, Mary, Pipe, Lucho, Gueter, Geneus, Leonar, Dany, Lau* y Néstor – personas que no importando lo estresados que estuviéramos siempre podíamos contar el uno con el otro. También quiero agradecer a Pipe y Carito, mis amigos del seminario, con los que pasamos los altibajos del proceso de la tesis. A la fraternidad chilena, Maia, Juan Pablo y Jessica, quienes al margen de nuestros desencuentros históricos, me ayudaron y apoyaron en todo el camino de la maestría. A las dueñas de casa y a mis vecinos de la colonia, quienes siempre me saludaban con una sonrisa y me hacían sentir parte de esta hermosa ciudad.

¡¡¡Gracias México por toda la magia que me brindaste en estos dos años!!!!

Índice

Resumen	I
Abstract	II
Dedicatoria	III
Agradecimientos.....	IV
Índice.....	VI
Índice de cuadros.....	IX
Índice de gráficos	XI
Índice de ilustraciones y tablas.....	XIII
Introducción	1
I. Planteamiento del problema de investigación.....	1
II. Objetivos de la investigación.....	5
III. Preguntas de investigación	5
IV. Hipótesis de investigación	6
V. Metodología.....	7
VI. Organización del trabajo	10
CAPÍTULO I Acercamiento conceptual al trabajo digno desde la cosmovisión andina y amazónica del Vivir Bien: principales perspectivas analíticas	12
1. Cosmovisión andina amazónica del Vivir Bien y trabajo digno.....	12
1.1.Trabajo digno <i>versus</i> calidad laboral, trabajo protegido y trabajo decente.....	15
2.Componentes que intervienen en el mercado laboral.....	20
3.Estado del arte: juventud y mercado laboral	25
4.Operacionalización de las variables	32
4.1.Variable dependiente.....	32
4.2.Variable independientes:	36
Conclusiones	40
CAPÍTULO II Contexto socioeconómico, laboral y demográfico de Bolivia en el periodo 2007 y 2015	41
Introducción	41
1.Bolivia: principales características socio-demográficas	41
1.1.Características generales de Bolivia.....	41
1.2.Estructura por edad y efecto del cambio demográfico en la actividad económica laboral.	48
2.Dinámica económica, heterogeneidad social y productiva de Bolivia.....	58
2.1.Estructura económica y Modelos de desarrollo en Bolivia (1990 - 2016).....	59
2.2.Heterogeneidad estructural y economía plural boliviana.	62

3. Mercado laboral boliviano: informalidad persistente y desigualdad sociolaboral	67
Conclusiones	75
CAPÍTULO III Una aproximación a las características del mercado laboral juvenil.....	77
Introducción	77
1. Absorción laboral	77
1.1. Principales características de la participación económica.....	77
1.2. Tasa de desocupación.....	80
1.3. Tasa de Informalidad.....	83
2. Inserción laboral	86
2.1. Posición laboral.....	86
2.2. Calificación de la fuerza laboral.....	88
2.3. Sector laboral.....	90
2.4. Tamaño de la empresa.....	92
2.5. Las ramas de actividad y su nivel de productividad.....	94
3. Trayectorias de la inserción laboral	96
3.1. Análisis de secuencias como estrategia metodológica.....	96
3.2. Trayectorias de inserción laboral juvenil.....	100
3.3. Tipologías de las trayectorias.....	105
Conclusiones	107
CAPÍTULO IV Niveles y trayectorias de dignidad laboral de los jóvenes bolivianos, en el periodo 2007 - 2015	110
Introducción	110
1. Principales indicadores del trabajo digno.....	110
1.1. Variables comunes para la población asalariada y cuenta propia.....	112
1.2. Variables específicas de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados.....	121
1.3. Variables específicas de las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia.....	123
2. Análisis de los niveles de dignidad laboral de los jóvenes bolivianos.....	125
2.1. Niveles de dignidad laboral de la población asalariada.....	126
2.2. Niveles de dignidad laboral de la población por cuenta propia.....	131
3. Aproximación a la dimensión colectiva: trayectorias del trabajo digno según grupos poblacionales.....	136
3.1. Transición de los NDL en el periodo 2007 – 2015.....	136
Conclusiones	141
Consideraciones finales.....	143
Referencias	149

Anexo 1. Comparabilidad de la Encuesta de Hogares de Bolivia 2007 - 2015	160
Anexo 2: Glosario metodológico	162
Anexo 3: Homologación de las variables.....	165
Anexo 4: Operacionalización de la Variable dependiente	167
Anexo 5: Operacionalización de las Variables independientes	168
Anexo 6 Diagrama de elaboración de la variable de informalidad	171
Anexo 7: Análisis de clases latentes: Determinación del número de clases para NDL	172
Anexo 8: Procedimiento estadístico del análisis de secuencias	177

Índice de cuadros

Cuadro 2.1 Indicadores de urbanización, Bolivia: 2007 - 2015	44
Cuadro 2.2 Matriz de combinaciones según condición étnico lingüística (CEL)	46
Cuadro 2.3 Principales indicadores demográficos. Bolivia: 2007 y 2015	49
Cuadro 2.4 Bolivia: Tasas brutas y refinadas de actividad por sexo, 2007 y 2015	53
Cuadro 2.5 Combinaciones de los factores que componen la tasa tipificada	53
Cuadro 2.6 Bolivia: Estructura por edad y tasas de actividad refinadas, específicas y tipificadas por edad, 2007 – 2015 (<i>en porcentajes</i>)	54
Cuadro 2.7 Cambio estructural y de las tasas, 2007 - 2015	55
Cuadro 2.8 Bolivia: Jóvenes (10 – 29 años) que sólo estudian, 2007 y 2015	57
Cuadro 2.9 Bolivia: Indicadores de pobreza y desigualdad estimados por el método de línea de r pobreza, 2007-2015	61
Cuadro 2.10 Bolivia: Nivel de Productividad 2007 – 2015	64
Cuadro 2.11 Bolivia: Ocupados de alta productividad y grado de heterogeneidad estructural, por r región y departamento, 2007 y 2015 (<i>en porcentajes</i>)	65
Cuadro 3.1 Tasa de participación económica según grupo etario, sexo, área de residencia y r pertenencia étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015	78
Cuadro 3.2 Distribución de las condiciones de actividad de la población juvenil según sexo. Bolivia 2007, 2011 y 2015	79
Cuadro 3.3 Tasa de desocupación según grupo etario, sexo, área de residencia y pertenecía étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015	82
Cuadro 3.4 Tasa de informalidad según rango etario, sexo, área de residencia y pertenencia étnica. Bolivia: 2007, 2011 y 2015	84
Cuadro 3.5 Distribución de la posición laboral según, grupo etario y sexo	87
Cuadro 3.6 Distribución del tipo de ocupación de la población económicamente activa según: sexo, rango etario y pertenencia étnica. Bolivia 2007, 2011 y 2015	89
Cuadro 3.7 Distribución del sector laboral de la población ocupada según: rango etario y sexo, Bolivia: 2007, 2011 y 2015	91
Cuadro 3.8 Distribución del tamaño de la empresa de la población ocupada según: rango etario y sexo, Bolivia: 2007, 2011 y 2015	93
Cuadro 3.9 Distribución del nivel de productividad de las ramas de actividad según: rango etario y sexo de la PEA ocupada. Bolivia: 2007, 2011 y 2015	94
Cuadro 3.10 Frecuencia de los grupos poblacionales según patrones de inserción laboral	100
Cuadro 3.11 Tasa de transición de la secuencia global entre estados, Bolivia 2007-2015	104
Cuadro 3.12 Distribución de los grupos poblacionales según tipologías estructurales	107

Cuadro 4.1 Salario mínimo nominal y real, Bolivia: 2007 - 2015	113
Cuadro 4.2 Comportamiento del ingreso laboral según grupo etario y sexo.	113
Cuadro 4.3 Descomposición del índice de entropía por grupo etario según sexo,	115
Cuadro 4.4 Distribución de los niveles de intensidad laboral según rango etario y sexo, Bolivia: 2007,2011 y 2015	117
Cuadro 4.5 Porcentaje de población asalariados según: Principales prestaciones laborales, grupo etario y sexo Bolivia 2007, 2011 y 2015.....	122
Cuadro 4.6 Distribución del lugar de trabajo de la población cuenta propia según grupo etario y sexo. Bolivia 2007, 2011 y 2015.....	124
Cuadro 4.7 Distribución de las variables del NDL de la población asalariada según indicadores que la componen	128
Cuadro 4.8 Distribución del NDL de la población asalariada según: sexo, etnia y edad	129
Cuadro 4.9 Distribución del NDL de la población asalariada según: el nivel de informalidad, el nivel de productividad de la actividad laboral y el tamaño de la empresa.....	130
Cuadro 4.10 Perfiles de los NDL de la población por cuenta propia según indicadores que la componen. Bolivia 2007, 2011 y 2015	133
Cuadro 4.11 Distribución del NDL de la población por cuenta propia según: sexo, etnia y rango etario.....	134
Cuadro 4.12 Distribución del NDL de la población por cuenta propia según: grado de informalidad, nivel de productividad y tamaño de la empresa	135
Cuadro 4.13 Distribución de los estados por año del trabajo digno Bolivia 2007 - 2015.....	137
Cuadro 4.14 Matriz de transición del trabajo digno. Bolivia 2007 - 2015.....	137

Índice de gráficos

Gráfico 2.1 Bolivia: porcentaje de población mayor de 5 años distribuida según condición étnica lingüística 2007 y 2015 (<i>en porcentaje</i>).....	47
Gráfico 2.2 Tasa de dependencia demográfica	50
Gráfico 2.3 Bono demográfico y tasa de dependencia en América Latina, Ecuador Chile y Bolivia	51
Gráfico 2.4 Efecto Kitagawa: Descomposición de la estructura por edad y la TRA.....	56
Gráfico 2.5 Bolivia: Tasa de abandono en la educación pública, por sexo, 2007 – 2015.....	58
Gráfico 2.6 Bolivia: Formación Bruta De Capital Fijo Según Sector, 1990 -2016	60
Gráfico 2.7 Tasa de Crecimiento del Producto Interno Bruto en América Latina, 1990-2016.....	62
Gráfico 2.8 Gráfico de coordenadas paralelas: relación entre el valor agregado, el número de ocupados y el nivel de productividad por departamentos.	66
Gráfico 2.9 Proporción de población activa dentro de la población en edad de trabajar. Bolivia: 2007 y 2015	68
Gráfico 2.10 Tasa de participación económica por sexo Bolivia: 2007 y 2015.....	69
Gráfico 2.11 Tasa de desempleo por sexo Bolivia: 2007 y 2015.....	71
Gráfico 2.12 Tasa de informalidad urbana por sexo, Bolivia: 2007 - 2015	72
Gráfico 2.13 Número de nuevas empresas registradas por año, Bolivia: 2007 - 2016	73
Gráfico 2.14 Evolución de las tasas de: crecimiento del PIB p/c, informalidad, desempleo y subocupación Bolivia 2007- 2015.....	74
Gráfico 3.1 Índice de desocupación juvenil por sexo. Bolivia 2007 - 2015	81
Gráfico 3.2 Distribución del nivel de informalidad de la población juvenil según sexo, área de residencia y pertenencia étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015	85
Gráfico 3.3 Distribución de la posición laboral de la población juvenil según: área de residencia y pertenencia étnica Bolivia: 2007, 2011 y 2015	88
Gráfico 3.4 Distribución del tipo de ocupación de la población juvenil según, sexo y grupo etario, Bolivia: 2007, 2011 y 2015	90
Gráfico 3.5 Distribución del sector laboral de la población juvenil ocupada según: área de residencia y pertenencia étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015	92
Gráfico 3.6 Distribución de las ramas según niveles de productividad de los jóvenes ocupados según: área de residencia y pertenencia étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015	95
Gráfico 3.7 Estado modal según: sexo, pertenencia étnica, nivel educativo y grupo etario Bolivia 2007 - 2015.....	101
Gráfico 3.8 Trayectoria de los patrones de inserción laboral de los diferentes grupos poblacionales	103

Gráfico 3.9 Validación de la consistencia entre clúster: Coeficiente de silhouette	106
Gráfico 3.10 Patrones de inserción laboral por número de clúster identificados.....	106
Gráfico 4.1 Dispersión del salario real por hora de los jóvenes (15 a 29 años) según sexo y posición laboral Bolivia 2007 - 2015.....	116
Gráfico 4.2 Dispersión de las horas de trabajo semanal de los jóvenes según posición laboral, Bolivia 2007- 2015.....	118
Gráfico 4.3 Porcentaje de asalariados según afiliación sindical y cuenta propia según afiliación gremial por sexo, grupo etario y posición laboral, Bolivia 2007 - 2015.....	120
Gráfico 4.4 Distribución porcentual de los niveles de dignidad laboral de los trabajadores asalariados. Bolivia 2007 - 2015	127
Gráfico 4.5 Distribución porcentual de los niveles de dignidad laboral de los trabajadores por cuenta propia. Bolivia 2007 - 2015	132
Gráfico 4.6 Trayectoria según nivel de dignidad laboral de los diferentes grupos poblacionales. Bolivia 2007 - 2015.....	138
Gráfico 4.7 Validación de la consistencia entre clúster: Coeficiente de silhouette	139

Índice de ilustraciones y tablas

Ilustración 1.1 Principales componentes del mercado laboral en el contexto boliviano.....	22
Ilustración 1.2 Estrategia general del Plan Nacional de Desarrollo	24
Ilustración 2.1 Población Boliviana 2007 – 2015	42
Tabla 1.1 Concepción del Vivir Bien desde la visión de los diferentes pueblos indígenas originarios de América Latina	13
Tabla 1.2 Principales conceptos e indicadores del: trabajo digno, trabajo decente, calidad del empleo y trabajo protegido	17
Tabla 3.1 Grupos poblacionales según variables sociodemográficas	98

Introducción

La presente investigación busca contribuir al conocimiento sobre las características particulares del mercado laboral boliviano, haciendo énfasis en las condiciones de dignidad laboral de los jóvenes entre los 15 y 29 años. Se estudia el periodo transcurrido entre 2007 y 2015, años de transición entre las políticas neoliberales y las enfocadas en el paradigma del Vivir Bien. El estudio ahonda en las características que constituyen un trabajo digno y analiza los diferentes factores –tanto demográficos como económicos– que inciden en la dinámica del mercado de trabajo. En el presente apartado se da a conocer el planteamiento del problema, así como los objetivos, preguntas e hipótesis que guían esta investigación. Asimismo, se presentan las técnicas metodológicas a utilizar y un resumen de los diferentes apartados que conforman el documento.

I. Planteamiento del problema de investigación

Desde mediados del siglo XX, América Latina vivió una serie de cambios económicos, sociales y políticos que configuraron las características laborales actuales de la región. Estos cambios se caracterizaron por el crecimiento poblacional, que alcanzó sus valores máximos en la década de 1960 con una tasa anual de 2.9%, lo que se reflejó en un aumento de la población en edad de trabajar (Infante y Klein, 1991). A esto se suma el fenómeno de la migración campo-ciudad y la instauración del sistema de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), que generó un proceso de desarrollo económico en la mayoría de los países latinoamericanos. Estos cambios propiciaron una relativa estabilidad laboral en muchos países, con un aumento de la población ocupada asalariada.

A pesar de este proceso de crecimiento, la crisis de la deuda de 1982 representó un punto de quiebre en la realidad laboral de América Latina, ya que: “conjugó cambios en el modelo económico, en el Estado, en las relaciones de los sindicatos con las fuerzas políticas, y se inició la reestructuración productiva y del mercado de trabajo” (De la Garza, 2002:7). Esta época estuvo marcada por la desaceleración del crecimiento económico de países industrializados, dando paso a un proceso generalizado de ajuste, que aumentó la heterogeneidad estructural y modificó las características básicas del funcionamiento del mercado laboral, propiciando un proceso de precarización. Lo anterior se reflejó en un aumento del desempleo y del trabajo urbano en sectores de baja productividad, una mayor informalidad y flexibilidad laboral, una disminución de los

salarios, y un descenso en el número de ocupados insertos en medianas o grandes empresas. (Infante y Klein, 1991).

El caso particular del Estado Plurinacional de Bolivia, sin embargo, se aleja del proceso descrito para la mayoría de los países de América Latina, tanto en lo que respecta a su situación demográfica como económica. Dada la transición demográfica incipiente¹ del país, este no experimentó un crecimiento poblacional acelerado, por lo que no contó con un mayor número de personas en edad de trabajar en su proceso de desarrollo. Por otro lado, debido a una mala administración económica en el periodo de golpes militares dirigidos por el Plan Cóndor (1964 - 1982) el país nunca logra industrializarse (Luna, 2009).

Por su parte, la crisis de la deuda ocasionó que Bolivia atravesara por un proceso de hiperinflación que desembocó en la denominada nueva política económica, también conocida como reformas de primera generación, desarrolladas en 1985 por el gobierno de Víctor Paz Estensoro. Lo anterior se desarrolla con el objetivo de estabilizar la economía y sentar las bases para un nuevo modelo de desarrollo económico fundado en las leyes del mercado y en la iniciativa privada (Luna, 2009)². En el marco de esta reforma se aplicaron políticas fiscales y monetarias restrictivas, se liberalizó el mercado financiero y se suprimieron los controles de precios y de comercio exterior. En el ámbito del mercado laboral, el Decreto Supremo (D.S) 21060 estableció la libre contratación y negociación de salarios entre empresas y trabajadores, derogando disposiciones que garantizaban la estabilidad laboral. A lo anterior, se sumó la política de racionalización o relocalización del empleo, la cual desencadenó el despido masivo más grande de la historia boliviana (alrededor de 20,000 despidos en su mayoría mineros) (Muriel y Jemio, 2010; Luna, 2009). Estos acontecimientos originan la institucionalización del sistema neoliberal en

¹ La CEPAL (2006:14) realiza una tipología de las etapas de la transición demográfica en América Latina, en base a los valores de las tasas de natalidad y mortalidad, según el siguiente criterio: *Transición incipiente*: tasa de natalidad alta (32-45 por mil) y tasa de mortalidad alta (más de 11 por mil). *Transición moderada*: tasa de natalidad alta y tasa de mortalidad moderada (7-11 por mil). *Plena transición*: Tasa de natalidad moderada (24-32 por mil) y tasa de mortalidad moderada y baja (4-7 por mil). *Transición avanzada*: tasa de natalidad baja (10-24 por mil) y tasa de mortalidad moderada y baja.

² Se pone en tela de juicio el aporte positivo de estas reformas, dado que como se mencionó anteriormente no se logra implantar el modelo ISI en Bolivia y tal como afirma Ramos (1985) “(...) en otros países de América Latina la “Nueva política económica” fue probada en condiciones mucho más favorables que las nuestras y resulto un fracaso, pues no sólo fue incapaz de enfrentar la crisis, sino que agudizó los problemas y contradicciones de la economía y la sociedad” (p. 9).

Bolivia, con la privatización y posterior capitalización de empresas estatales (1991 - 2003)³, proceso que se conoce como reformas de segunda generación (Luna, 2009). Sin embargo, estas políticas no devuelven ni la estabilidad económica ni la estabilidad laboral a los obreros, dado que se mantienen las reformas de libre contratación del D.S. 21060.

De forma paralela a la institucionalización del modelo de privatización, en 1992 se gestaron movimientos indígenas campesinos que demandaban el reconocimiento y respeto a sus tierras, usos y costumbres. Dicho acontecimiento marcó un hito en la historia nacional, centrando la atención en la pluriculturalidad que caracteriza al país⁴ (Guzmán, 2012). El reconocimiento de una Bolivia Pluricultural y el fracaso de las políticas neoliberales desembocaron el año 2006 en el ascenso al poder de Evo Morales, el primer presidente indígena de la nación, quien al momento de asumir el mandato cambia la Constitución Política del Estado y sienta las nuevas políticas basándose en el paradigma andino-amazónico del Vivir Bien⁵. En materia laboral, la primera medida aplicada por el gobierno de Evo Morales fue la derogación de la libre contratación y la libre negociación de salarios entre empresas y trabajadores⁶.

Los antecedentes revisados dan cuenta de que Bolivia es un caso atípico en la región, con características sociodemográficas y económicas particulares, como una elevada población indígena, una transición demográfica incipiente y altos niveles de heterogeneidad estructural a raíz de la falta de industrialización del país. Dado lo anterior, no resulta adecuado analizar los cambios del mercado laboral con el mismo enfoque que para el resto de los países latinoamericanos. Así, se propone analizar el mercado laboral boliviano a partir de la base teórica del paradigma del Vivir Bien, que abarca todos los aspectos del desarrollo social, incluido el mercado de trabajo.

³ Entre las principales empresas privatizadas se tienen: ENTEL (Empresa Nacional de telecomunicación), ENDE (Empresa Nacional de electricidad), YPFB (Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos), LAB (Lloyd Aéreo Boliviano), ENFE (Empresa Nacional de Ferrocarriles), entre otras.

⁴ Guzmán (2012:6) “La primera marcha indígena se gestada en 1990 con más de 600 kilómetros de caminata, desde Trinidad a La Paz, le abrió los ojos a un país mutilado por la ignorancia de su diversidad política y cultural”.

⁵ El Vivir Bien deriva de la cosmovisión de civilizaciones indígenas ancestrales que postula el vivir en equilibrio y armonía con la madre naturaleza y entre los seres humanos, lo que se desarrollará con mayor profundidad en el Capítulo I.

⁶ Muriel y Jemio (2010) afirman: “De acuerdo al nuevo decreto (que aboga el D.S 21060) el empleador debe explicar y demostrar la razón del despido, probando que verdaderamente el trabajador incurrió en alguna falta que – según la Ley General del Trabajo– se enmarca en: i) perjuicio material causado con intencionalidad; ii) revelación de secretos industriales; iii) omisión o imprudencia que afecten a la seguridad o higiene industrial; iv) inasistencia injustificada de más de seis días continuos; v) incumplimiento total o parcial del convenio; vi) retiro voluntario del trabajador; y, vii) robo o hurto” (p. 14)

La investigación propuesta se enmarca en un concepto que se desprende de este paradigma, el trabajo digno, que se centra en una comprensión de la actividad laboral humana como “no-mercantil” y “no-individual”, sino basada en el bienestar de la comunidad (Ghiotto y Pascual, 2010). La noción de trabajo digno aparece aquí como disruptiva y anticapitalista, puesto que el trabajo no puede concebirse como una actividad individual, sino que como parte del colectivo. Desde el enfoque andino-amazónico, se considera el trabajo digno como una forma de crecimiento e integración social (Ghiotto y Pascual, 2010). Además, tal como se menciona en el artículo 46 de la Constitución Política de Bolivia:

Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias (C.P.E. art 46)

Considerando esta concepción del trabajo, la presente investigación busca analizar si desde la llegada del presidente Evo Morales se generan mejoras en las condiciones laborales, favoreciendo la ampliación del trabajo digno. Se toma como unidad de observación la población juvenil entre 15 y 29 años, considerando que este grupo es uno de los más vulnerables en temas de inserción laboral, tal como afirma Weller (2006):

En informes de las Naciones Unidas (2004) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) constatan que en su inserción laboral los jóvenes enfrentan mayores obstáculos que los adultos, que se ven afectados más que aquéllos por los vaivenes macroeconómicos y que la mayoría de ellos trabajan en condiciones inseguras, sin protección social, con bajos ingresos y sin representación adecuada. (p. 1).

Además, el autor agrega que los jóvenes están bajo la presión creciente de competir en mercados globalizados y que, períodos prolongados de desempleo o de informalidad e inestabilidad laboral, pueden llevarlos a una exclusión social permanente (Weller, 2006). En el caso particular de Bolivia, el estudio del trabajo juvenil toma mayor relevancia en el contexto de transición demográfica por el que atraviesa el país. Según los datos del Censo de Población y Vivienda del año 2012, la población joven, entre los 15 y 29 años de edad, comprende un 28,5% de la población,

constituyéndose en el país más joven de América del Sur, lo que abre una “ventana demográfica de oportunidades” (Saad, 2012), también conocida como bono demográfico⁷.

Considerando esta situación particular de Bolivia interesa ahondar, no solo en cómo esta mayoría de jóvenes se inserta en el mercado laboral, sino en qué condiciones lo hacen, analizando si entran dentro del concepto de trabajo digno. Asimismo, interesa identificar si las condiciones laborales de los jóvenes han mejorado durante las dos primeras gestiones del presidente Evo Morales.

Con base a lo anterior, la investigación se plantea los siguientes objetivos:

II. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Identificar los niveles y la evolución de la dignidad laboral que han caracterizado el trabajo de los jóvenes bolivianos a lo largo del periodo 2007 – 2015.

b. Objetivos específicos

1. Determinar la influencia de la transición demográfica sobre la oferta laboral de los jóvenes bolivianos en el periodo 2007 - 2015.
2. Conocer los factores socioeconómicos que inciden en el mercado laboral boliviano, destacando los principales cambios en el periodo 2007 - 2015.
3. Describir las trayectorias de los patrones de inserción laboral de los jóvenes bolivianos, según variables demográficas claves (sexo, edad, escolaridad y condición étnica).
4. Identificar los niveles de dignidad laboral según posición laboral y describir las características de las trayectorias de estos niveles para el conjunto de los jóvenes trabajadores.

III. Preguntas de investigación

a. Pregunta general

¿Cuál es el nivel y evolución de los niveles de dignidad laboral de los jóvenes bolivianos en el periodo 2007 – 2015?

⁷ Se estima que en menos de 50 años este bono concluirá, por lo que resulta necesario analizar si se está avanzando en su aprovechamiento mediante políticas públicas adecuadas o se lo está dejando escapar por válvulas como la emigración o el trabajo informal.(Samaniego, 2010).

b. Preguntas específicas

1. ¿Cómo influye la etapa de la transición sociodemográfica en la oferta laboral juvenil? ¿Se modifica esta influencia en el periodo 2007 - 2015?
2. ¿Cuáles son los factores socioeconómicos que inciden en el mercado laboral boliviano? ¿Varían estas características entre 2007 y 2015?
3. ¿Cuál es el comportamiento de las trayectorias del patrón de inserción laboral de los jóvenes en el periodo 2007 - 2015?
4. ¿Cuáles son los niveles de dignidad laboral que distinguen a los trabajadores jóvenes asalariados y cuenta propia? ¿Qué trayectorias de los niveles de dignidad laboral caracterizan al conjunto de los jóvenes trabajadores en el periodo 2007 - 2015?

IV. Hipótesis de investigación

a. Hipótesis general

En el periodo comprendido entre los años 2007 y 2015 se observarán cambios favorables en los niveles de dignidad laboral de determinadas poblaciones, como los indígenas y el sub-grupo de jóvenes entre 25 y 29 años, sin embargo, predominarán condiciones desfavorables en el conjunto de los jóvenes, con diferencias en función de sus características sociodemográficas y de la heterogeneidad de sus trayectorias y condiciones laborales.

b. Hipótesis secundarias

1. En el año 2015 se observará una mayor participación económica de los jóvenes respecto de 2007, lo que generará una mayor presión relativa de este grupo sobre el mercado de trabajo.
2. La pobreza, la desigualdad y la heterogeneidad estructural serán los componentes socioeconómicos que incidirán en mayor medida en la dinámica del mercado laboral. No se observarán cambios significativos en estos componentes entre 2007 y 2015, lo que se reflejará en el aumento de la fuerza de trabajo inscrita en sectores de baja productividad, mayor flexibilización y menor dignidad laboral.
3. El conjunto de los jóvenes presentará menores niveles de participación económica en comparación con los adultos, así como trayectorias de inserción laboral en actividades de baja productividad y alta informalidad.
4. Los niveles de dignidad laboral, tanto de los trabajadores asalariados como por cuenta propia, se verán afectados por las condiciones sociodemográficas y laborales características de cada

grupo. Además, el sub-grupo de jóvenes entre 15 y 19 años y las mujeres presentarán trayectorias desfavorables de dignidad laboral, mientras los indígenas y los jóvenes entre 25 y 29 años mostrarán trayectorias caracterizadas por altos niveles de dignidad laboral.

V. Metodología⁸

La metodología que guía esta investigación distingue tres aspectos: la unidad y el objeto de análisis, las características de la fuente de información y la estrategia metodológica.

a. Unidad y objeto de análisis.

El trabajo digno constituye la unidad de análisis de la presente investigación, mientras que los jóvenes aparecen como la unidad de observación. Sin embargo, resulta necesario delimitar el concepto de juventud, lo que resulta complejo considerando que este “tiende a cobrar significados cada vez más heterogéneos” (Rabell, Mier y Terán, 2005, p. 7). En este sentido, la delimitación de la juventud no solo responde a características biológicas y psicológicas, sino que también debe incorporar el concepto de “edad social”, la cual está definida culturalmente y varía según el tiempo y el lugar (Esteinou, 2005).

Esteinou (2005) rescata el concepto del curso de vida de Elder para entender la juventud como una etapa de transición entre la niñez y la adultez, en la cual, tal como afirma Bourdieu (2002): “se encuentran en una especie de tierra de nadie social, pues son adultos para ciertas cosas y niños para otras, aparecen en los dos cuadros -ni niño – ni adulto-” (p. 165). Considerando lo anterior, Esteinou plantea la necesidad de introducir parámetros tanto sociales como culturales para operacionalizar el concepto de juventud.

No existe un consenso sobre el periodo de la vida que abarca la etapa de juventud, existiendo más bien una diversidad de definiciones proporcionadas por distintos organismos internacionales. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) afirma que el concepto de juventud se construye socialmente de acuerdo con el contexto histórico, acotando la población joven a aquellos entre 15 y 29 años. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), por su parte, se basa en el concepto de juventud de las Naciones Unidas (ONU), que reconoce la diversidad de este grupo social, afirmando que este varía según las regiones del planeta e incluso dentro de un mismo país, acotando la categoría de jóvenes al grupo

⁸ Ver anexo 1 Glosario metodológico

de personas entre 15 y 24 años de edad. Asimismo, la Convención Iberoamericana de Derechos de los y las jóvenes enmarca la etapa de juventud en este mismo grupo etario.

En el caso particular de Bolivia, la Ley Nacional de Juventudes (2013) señala que: “Juventud es la etapa del ciclo vital del ser humano que transcurre entre la etapa final de la adolescencia y la condición adulta, comprendida entre los dieciséis a veintiocho años de edad”. Sin embargo, el Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales, que se constituye como el organismo oficial en temas de juventudes, reconoce como población juvenil a todas las personas comprendidas entre los 15 y 29 años de edad. A partir de lo anterior, en la presente investigación se considera como jóvenes a todas las personas que se encuentran en el tramo de edades de 15 a 29 años, diferenciando tres sub-grupos con características particulares: 15 a 19, 20 a 24 y 25 a 29 años.

b. Características de la fuente de información.

La principal fuente de información del presente estudio es la Encuesta de Hogares de Bolivia (EH) del periodo 2007 – 2015⁹. Se considera esta fuente como la más idónea para el estudio de las condiciones laborales, puesto que, tal como afirman Bertranou y Gasparini (2004): “las encuestas de hogares constituyen la principal fuente de información sobre las características económicas y sociales de un país. Se trata de encuestas representativas de toda la población, lo que permite realizar inferencias poblacionales sobre una gran variedad de fenómenos” (p. 5). En este caso, interesa particularmente la información sobre los trabajadores y sus familias, su vivienda y las características sociodemográficas del hogar.

Una de las ventajas de esta fuente radica en que es la encuesta con mayor periodicidad de Bolivia, desarrollada desde 1989, aunque con diferentes denominaciones. En 1989 se aplica bajo el nombre de Encuesta Permanente de Hogares (EPH); en 1995 es remplazada por la Encuesta Integrada de Hogares (EIH), que tiene como precedente el programa de Movilidad Social y Medición de Condiciones de Vida (MECOVI), dirigido por el Banco Interamericano de Desarrollo; y en el año 2003 se instaura la Encuesta Continua de Hogares, que preserva temas generales del programa MECOVI y el de presupuestos familiares, así como un módulo sobre gestión de gobierno y democracia (INE, 2012).

⁹ Para revisar la comparabilidad de la encuesta de hogares en los 8 años de estudio revisar anexo 1.

La Encuesta de Hogares (EH) –como se la conoce hoy en día– se ha ejecutado desde el año 2005 hasta la fecha en forma anual. Se caracteriza por mantener un orden transversal y abordar temáticas sobre las condiciones de vida de la población. Cabe destacar que desde el año 2005 al 2013 la representatividad de la encuesta era nacional y se desagregaba a nivel urbano, rural y departamental, mientras que para el año 2014 la encuesta toma representatividad a nivel de las tres ciudades con mayor número de habitantes de Bolivia (La Paz, Cochabamba y Santa Cruz). Lo anterior, representa una ventaja frente a otras encuestas que podrían resultar de interés, por ejemplo, la Encuesta de Juventudes, que solo se llevó a cabo una vez, o la Encuesta Continua de Empleo, que es de reciente creación, lo cual impide la comparación en el periodo de estudio que se pretende analizar.

Ahora bien, la EH también presenta limitantes. Al ser una encuesta homologable a nivel latinoamericano, no cuenta con los ítems necesarios para medir dimensiones extra económicas presentes en las nociones de Vivir Bien y trabajo digno, propios del contexto boliviano. Un segundo aspecto, que si bien no es propio de la fuente de información, es que el año 2010 no se llevó a cabo la EH por problemas presupuestarios, lo que afecta el análisis, en tanto no se cuenta con observaciones para ese año de estudio.

c. Estrategia metodológica.

La presente investigación emprende un análisis de tipo cuantitativo, de orden longitudinal¹⁰ y discreto, que abarca el periodo 2007 - 2015, con el objetivo de valorar la presencia del trabajo digno entre los jóvenes bolivianos. Se define una fase descriptiva y otra inferencial, en las cuáles se aplican diferentes métodos y técnicas.

La fase descriptiva permite valorar el impacto de los cambios demográficos sobre el mercado de trabajo. Siguiendo a García (1975), se propone la tipificación de la tasa refinada de actividad (TRA), con el objetivo de aislar totalmente la influencia de los factores demográficos sobre los niveles de participación económica, con lo cual es posible precisar en qué medida las modificaciones de la TRA se deben a variaciones en la estructura etaria y en qué medida a variaciones en la participación económica. Por otro lado, por medio del método Kitagawa, se

¹⁰ Longitudinal en el sentido que analizaremos distintas observaciones sincrónicas pero consecutivas.

considera no solo el efecto de la estructura por edad, sino también el correspondiente a diferentes patrones etarios de la TRA.

Dentro de la fase descriptiva también se delinear los factores socioeconómicos que inciden en el mercado laboral boliviano, destacando los principales cambios en el grado de heterogeneidad estructural¹¹ del país en el periodo de estudio. Además, a través del análisis de secuencias¹², se logra clasificar las trayectorias¹³ de inserción laboral de los jóvenes bolivianos, identificando distintos patrones.

Finalmente, a través del análisis de clases latentes¹⁴ y, de acuerdo a las dimensiones del trabajo digno, se genera una clasificación de los niveles de dignidad laboral (NDL) de los jóvenes, que permite observar la situación del conjunto de la población juvenil de forma agregada para cada momento en el tiempo. Asimismo, se realiza una desagregación de los NDL, diferenciando según la posición de los jóvenes en el mercado de trabajo (asalariados y cuenta propia), con el objetivo de captar la heterogeneidad laboral de Bolivia.

VI. Organización del trabajo

La presente investigación consta de 4 capítulos:

En el primer capítulo se exponen los principales referentes teóricos en los que se sustenta el problema de investigación. Este se divide en tres apartados: primero, se analizan las características generales de la cosmovisión andino-amazónica; luego, se hace énfasis en el concepto de trabajo digno y su relación con otros conceptos que abordan las condiciones laborales; y, finalmente, se exponen los principales antecedentes del estudio.

El segundo capítulo presenta una contextualización de las características generales de Bolivia, con el objetivo de favorecer la interpretación de los resultados empíricos de la

¹¹ Aníbal Pinto, en la década de los 70, acuña el concepto de heterogeneidad estructural como una propuesta que simplifica los cambios acarreados por la industrialización y ayuda a comprender la complejidad económica diferencial que se gesta en un territorio determinado.

¹² El análisis de secuencia en la investigación social refiere a la aplicación de algoritmos computacionales a datos sociales longitudinales que describen diferentes trayectorias como: familiares (conyugales, reproductivas), laborales, educativas, entre otras (Videgain, 2017)

¹³ “Una trayectoria puede ser vista como un modelo de relativa estabilidad y cambio a largo plazo, una secuencia de inserciones de roles que representa la variación a lo largo del tiempo de uno o más roles individuales en distintos espacios de vida” (Videgain, 2017:8)

¹⁴ El análisis de clases latentes es una técnica diseñada para identificar la función de distribución a la que pertenecen las observaciones y con base a ella se evalúa la probabilidad de pertenencia de los casos a los diferentes grupos o clases latentes (Cortés y Vargas, 2017)

investigación. En primer lugar, se describen las características demográficas y socio-espaciales del país, haciendo énfasis en el efecto de la transición demográfica y el bono demográfico en el mercado laboral. Posteriormente, se presenta el contexto económico y se dan a conocer las principales características del mercado laboral boliviano.

El tercer capítulo, dedicado al análisis descriptivo del mercado laboral de los jóvenes, se divide en tres partes: por un lado, se analizan las características de absorción laboral que presenta el mercado de trabajo boliviano; posteriormente, se describen las características de inserción laboral; y, finalmente, mediante un análisis de secuencia, se generan tipologías de trayectorias de los jóvenes dentro de los diferentes patrones de inserción laboral.

En el cuarto capítulo se analizan los NDL de los jóvenes según posición laboral (asalariados y cuenta propia), y se realiza un análisis de secuencias de las transiciones de los jóvenes entre los diferentes niveles durante el periodo de estudio.

En el último apartado se presenta un resumen de los principales resultados de la investigación, poniendo a prueba cada una de las hipótesis propuestas. Finalmente, se da cuenta de las fortalezas y debilidades de la investigación, dando cuenta de aspectos que quedan sin resolver y pueden servir como base para futuras investigaciones.

CAPÍTULO I

Acercamiento conceptual al trabajo digno desde la cosmovisión andina y amazónica del Vivir Bien: principales perspectivas analíticas

Este capítulo tiene como objetivo exponer el enfoque desde el cual se analizan las condiciones laborales de los jóvenes bolivianos. Para ello, el capítulo se divide en cuatro apartados. En primer lugar, se presentan los principios y bases del paradigma del Vivir Bien, haciendo hincapié en el concepto específico de trabajo digno, analizando sus diferencias y semejanzas con los conceptos de calidad del empleo, trabajo protegido y trabajo decente. En un siguiente apartado, se hace un breve análisis de la relación del mercado laboral a partir del Vivir Bien, señalando las principales políticas públicas implementadas en Bolivia con el objetivo de dignificar el trabajo y en particular el trabajo juvenil. En el tercer apartado, se realiza una recopilación de los principales trabajos sobre condiciones laborales de los jóvenes. Por último, con base en las referencias teóricas y en el estado del arte, se presenta la operacionalización de las variables consideradas en el estudio.

1. Cosmovisión andina amazónica del Vivir Bien y trabajo digno

El Vivir Bien constituye un paradigma común de las civilizaciones indígenas ancestrales de América Latina, aunque adopta diferentes definiciones para cada grupo. Así, para los quechuas del Ecuador se define como *Alli kawsay* (Buen Vivir); para los mapuche en Chile, *Kyme Mogen* (Vivir sin violencia); para los guaraníes de Bolivia, como *Teko Kavi* (Vida Buena); para los indígenas aymaras del Perú, como *allin khawana* (Buena manera de Vivir); y para los indígenas de la amazonia colombiana, el paradigma del Vivir Bien se resume con la frase “Volver a la *Maloka*”: retorno hacia nosotros mismos. Sin embargo, no importa el apelativo que reciba el paradigma, o que la civilización indígena provenga del sur de Argentina o del norte de Colombia, todas las visiones de los pueblos indígenas de las diferentes latitudes del *Abya Yala* (nombre ancestral de América Latina) convergen en un mismo punto: vivir en equilibrio y armonía con la pacha mama (madre tierra) y entre todos los seres humanos. Es necesario destacar que esta convergencia se da en diferentes magnitudes, que se relacionan en gran medida con la presencia diferenciada de comunidades indígenas en los diferentes países, que va desde un 2.4% en Argentina a un 41.2% en Bolivia. Lo anterior se describe en la tabla 1.1.

Tabla 1.1 Concepción del Vivir Bien desde la visión de los diferentes pueblos indígenas originarios de América Latina

País	Proporción de indígenas según auto adscripción ¹⁵	Pueblo indígena originario ¹⁶	Concepción del Vivir Bien
Bolivia	41.2% ¹⁷	Aymaras	Madre tierra / cosmos, existencia cíclica Igualdad de especies “Todo Vive / Todo Importa” El término aymara “suma qamaña” se traduce como “Vivir Bien” o “vivir en plenitud”.
		Quechuas	La traducción del kichwa o quechua, es: Sumak: plenitud, sublime, excelente, magnífico, hermoso(a), superior. Kawsay: vida, ser estando, estar siendo. En ambas lenguas, en términos generales “Vivir Bien” significa “vivir en armonía y equilibrio; en armonía con los ciclos de la Madre Tierra, del cosmos, de la vida y de la historia, y en equilibrio con toda forma de existencia (Albó, 2011)
		Guaraníes	En guaraní Teko Kavi, significa vida buena, el Vivir Bien implica respetar la vida. “Tú estás bien cuando estás bien con la naturaleza, con los espíritus, con los ancianos, con los niños y con todo con lo que está a tu alrededor, eso es Vivir Bien” (Huanacuni,2010).
Ecuador	7%	Quechua	Allín kawsay traducen del kichwa el alli kawsay como Buen Vivir, mientras que sumak kawsay significa Vida en Plenitud
		Amazonia	Los pueblos de la Amazonia, como el kiwcha de Sarayaku, hablan de sumak kawsay es la Vida en Plenitud o la vida en armonía reflejada en la práctica cotidiana
Chile	11%	Pueblo Mapuche	La cosmovisión de este pueblo se basa en la ligazón del mundo espiritual con el mundo tangible Kyme Mogen, equivalente al Vivir Bien, es vivir sin violencia con afecto y empatía Articulación entre el individuo la cultura y la tierra
Argentina	2.4%	Pueblo Kolla	Cosmovisión basada en la vida en armonía y comunidad Crecimiento de las comunidades indígenas con la naturaleza y no en contra de ella
Colombia	3.4%	De la Amazonia	Se refieren al Vivir Bien con la frase “Volver a la Maloka”, entendido como el retorno hacia nosotros mismos, es buscar y rescatar las enseñanzas que equilibran la calidad en la simplicidad
Perú	24%	Aymaras y quechuas	En la región Andina existen otras denominaciones tales como allin kghaway (Bien Vivir) o allin kghawana (Buena manera de Vivir), en quechua del norte del Perú, para los amazónicos del Perú, representados en la Asociación Interétnica

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Huanacuni (2010), Albó (2011) y Rodríguez (2016)

Como se observa en la tabla 1.1, el concepto de Vivir Bien no cuenta con una definición cerrada, sino que su sentido se encuentra en construcción y disputa permanente (Minteguiaga y

¹⁵ Las proporciones de población indígena corresponden al año 2010 fueron extraídas de CEPAL (2014), bajo el criterio de autoidentificación (si las personas se consideran pertenecientes a algún pueblo indígena). Cabe aclarar que estas pueden no coincidir con los cálculos presentados en el capítulo II, dado que se realizaron con una definición diferente.

¹⁶ Solo se destacan los principales pueblos indígenas de cada país.

¹⁷ El dato para Bolivia se recogió del censo de población y vivienda de Bolivia del año 2012, cabe destacar que dicha proporción sufre un descenso en relación al año 2001, dado que para esa gestión se reportaba más del 62% de la población como perteneciente a una nación indígena.

Ubasart; 2015). Sin embargo, un elemento en común de las distintas definiciones, es que supone la superación del paradigma clásico de desarrollo, basado principalmente en las dimensiones económicas y productivas (Albó, 2011). Además, tal como afirman Minteguiaga y Ubasart (2015):

El Buen Vivir y el Vivir Bien tienen entonces a la vez un carácter utópico (de horizonte de sentido) y pragmático (de programa de políticas públicas), y este debe regir las actuaciones del Estado (entre otros actores), es decir, servir como brújula al accionar público. Su sentido “referencial” y utópico se afirma porque dibuja una Ítaca a la que se quiere llegar, y por tanto se hace alusión a una discusión en el ámbito de la “politics” (la política como proceso). Se apunta también el carácter pragmático ya que se configura como guía para el diseño e implementación de las políticas públicas, situándose así la discusión en los ámbitos de la “polity” (la política como estructura) y las “public policies” (la política como resultado) (p. 59)¹⁸.

Si bien los autores distinguen estos dos planos del Vivir Bien (ideológico y programático), para la investigación agregamos el plano operativo, que refiere únicamente al trabajo, en el entendido que el Vivir Bien abarca todos los aspectos de la vida. En este sentido, podemos afirmar que del paradigma del Vivir Bien se desprende el concepto de trabajo digno, que parte de una concepción ética sustentada en la trilogía *ama sua, ama llulla, ama qella* (no robarás, no seas mentiroso, no seas flojo). La última de estas afirmaciones, tal como señala Choquehuanca (2010), realza la importancia del trabajo, entendido como una actividad de inclusión social, dado que:

Para el Vivir Bien, el trabajo es felicidad, desde el niño hasta el abuelo¹⁹. Trabajar es aprender a crecer, es la forma en que nos integramos a la sociedad, es como respirar o caminar (p. 109).

El concepto de trabajo digno, al igual que el de Vivir Bien, posee dos planos: uno ideológico, que afirma que el trabajo no se puede concebir como una actividad individual, ya que se trata de una forma de crecimiento e integración social; y uno pragmático, que se refleja en artículo 46 de la Constitución Política del Estado. Se realiza una sistematización para cada uno de los alcances del concepto, proponiendo un abordaje que permite trabajarlos en conjunto.

¹⁸ En esta investigación se denominará el plano utópico como ideológico y el plano pragmático como programático.

¹⁹ Según el Código niña, niño y adolescente, aprobado en el año 2014, se reconoce el derecho a trabajar excepcionalmente desde los 10 años.

En esta investigación se considera trabajo digno a toda forma colectiva o individual, asalariada o no asalariada, que asegure ingresos mínimos, jornadas adecuadas, protección social, estabilidad laboral, salud ocupacional, y que permita la representación y negociación colectiva de los trabajadores sin discriminación. Considerando esta definición, el siguiente apartado tiene como objetivo describir las principales similitudes y diferencias del concepto de trabajo digno con otros conceptos analíticos que hacen énfasis en las condiciones del mercado laboral.

1.1. Trabajo digno *versus* calidad laboral, trabajo protegido y trabajo decente.

El concepto de trabajo digno proviene de una concepción no occidentalizada, por lo que resulta necesario contrastarlo con otros conceptos que intentan realzar el papel del trabajo desde un contenido positivo (García, 2007)²⁰. Entre estos, se destacan conceptos tales como: la calidad del empleo (Fields, 1999; Infante y Vega, 2001), el trabajo protegido (Castel, 2003; Tokman, 2007; Ariza y de Oliveira, 2014) y el trabajo decente (OIT, 1999; Standing, 2002; Ghai, 2003). En este sentido, se desarrolla cada uno de los conceptos siguiendo un orden histórico, para posteriormente realizar un balance entre las similitudes y diferencias entre ellos y, en particular, con el concepto de trabajo digno.

El concepto de calidad del empleo, surge alrededor de 1970 en Europa, a partir de un enfoque denominado sistémico socio técnico (González *et al.*, 2000), cuyo principal objetivo es: “generar sistemas de trabajo donde los aspectos sociales y técnicos estén integrados y se apoyen mutuamente” (González *et al.*, 2000, p. 163). Se trata de tomar en consideración las necesidades sociales de los trabajadores asalariados, junto con los factores tecnológicos y del entorno que influyen en el lugar de trabajo. Para ello, se busca diseñar puestos de trabajo que permitan el uso de una variedad de habilidades que tengan significado para los trabajadores. Es decir, estar empleado en puestos con reconocimiento social y satisfacción personal, en la medida que “se está ocupado en algo útil o valorado por la sociedad, o que no se percibe como denigrante, tedioso o destructor de sí mismo” (González *et al.*, 2000, p. 166).

Una distinción importante es aquella entre la calidad de los puestos de trabajo y la calidad de la fuerza laboral. Al respecto, Infante y Vega (2001) señalan:

²⁰ García (2007) afirma que ante las deficiencias que presenta el ámbito laboral en la actualidad, se han multiplicado los esfuerzos por parte de académicos, organismos internacionales y gobiernos estatales para generar conceptos y herramientas analíticas que realcen el papel del trabajo desde un contenido positivo.

En cuanto al concepto de calidad de los empleos, se definen algunos requisitos que debe tener una ocupación para ser considerada aceptable. Estos son la protección social, los referentes al vínculo laboral o al contrato, la estabilidad, las horas trabajadas, los ingresos y el ambiente de trabajo, así como los riesgos existentes y otros factores éticos y sociales. En cuanto a la calidad de la fuerza de trabajo está se mide, desde la perspectiva empresarial, en relación a la productividad del obrero. (p. 206).

En trabajos más recientes se destaca el concepto trabajo de calidad. Marull (2012), afirma que, desde la perspectiva del Estado, se debe tomar en consideración la correlación entre calidad de empleo y crecimiento económico, mientras que por el lado de los trabajadores la calidad se entiende desde la perspectiva de protección social y derechos laborales. La globalización y el sistema político económico neoliberal implantado en diferentes países de América Latina, tuvo entre sus consecuencias el aumento de la flexibilización y precarización laboral. Como reacción a lo anterior surgieron visiones alternativas, como el concepto de empleo decente, desarrollado por la OIT en 1991 en su 87° cumbre, el cual se plantea como finalidad: “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1991, p. 5). Cabe resaltar que este concepto significó un punto de convergencia de los objetivos estratégicos de la OIT: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el dialogo social. Por lo tanto, desde el año 2000, la OIT lanza su programa de “Promoción de un trabajo decente” implementado en todos sus países miembros.

Otro concepto que se fue desarrollando de manera casi paralela al de trabajo decente fue la noción de trabajo protegido, la cual busca que los trabajadores “cuenten con estabilidad laboral y gocen de todos los seguros sociales ligados al bienestar” (Tokman, 2007, p. 21). Por su parte, Castel (2003) afirma que: “estar protegido es contar con un mínimo de independencia” (p. 51). En estas definiciones se observa que este concepto tiene como objetivo normativo garantizar las protecciones sociales mínimas, las cuales están condicionadas a los recursos o ingresos, el desarrollo de políticas locales de inserción laboral, los dispositivos de ayuda para el empleo, los seguros sociales y la lucha contra la exclusión.

El trabajo protegido se encuentra ligado a la flexiseguridad, concepto sugerido por Tokman (2007). Este concepto reconoce las consecuencias del sistema político económico vigente, sin embargo, no surge como forma contraria al mismo, sino que acepta las reformas del consenso de

Washington y las reformas laborales posteriores, proponiendo una forma de regularizar el sistema, asegurando condiciones mínimas de seguridad para los empleados. En la tabla 1.2 se presentan las diferencias entre los tres conceptos desarrollados *versus* el trabajo digno.

Tabla 1.2 Principales conceptos e indicadores del: trabajo digno, trabajo decente, calidad del empleo y trabajo protegido

Dimensiones	Calidad del empleo	Trabajo protegido	Trabajo decente	Trabajo digno
Origen institucional	–	CEPAL América Latina	OIT	Ancestral / indígena
Socio temporal	1970 Europa	2000 América Latina	1991 Ginebra	Andina Amazónica / pueblos del Abya Ayala
Conceptual ideológico	Enfoque sistema socio técnico	Enfoque alternativo a la flexibilización laboral	Alternativa a la precariedad laboral	Enfoque socio comunitario Andino Amazónica
Enfoque	Individual	Individual	Individual	Socio comunitaria (colectiva)
Ámbito	Empleo Asalariado	Empleo Asalariado	Empleo Asalariado	Trabajo en general
Objetivo normativo ético	Desarrollo de sistemas de trabajo en la que los aspectos sociales y técnicos estén integrados y se apoyen mutuamente. Se trata de tomar en consideración las necesidades sociales de los trabajadores junto con los factores tecnológicos y del entorno que influyen en el lugar de trabajo. Para ello se busca diseñar puestos de trabajo que permitan el uso de una variedad de habilidades que tengan significado como tal.	Protecciones sociales mínimas condicionadas a los recursos o ingresos, desarrollo de políticas locales de inserción, dispositivos de ayuda para el empleo, de socorro a los que menos tienen y lucha contra la exclusión	La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el punto de convergencia de los 4 objetivos estratégicos de la OIT: La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social	El trabajo digno. Impulsado desde algunos movimientos sociales latinoamericanos, se centra en una comprensión de la actividad laboral humana como no-mercantil y no-individual, sino basada en el bienestar de la comunidad. La noción de dignidad aparece aquí como disruptiva y anticapitalista. El empleo (igual a salario) no es lo relevante, sino la forma de organización que se da el colectivo, orientada hacia el interés general.
Concepto	Significa estar empleado en puestos con reconocimiento social y satisfacción personal, en la medida que se está ocupado en algo útil o valorado por la sociedad, o que no se percibe como denigrante, tedioso o destructor de sí mismo Diferencia entre calidad de los puestos de trabajo y calidad de la fuerza de trabajo	Castel (2003) afirma que: Estar protegido es contar con un mínimo de independencia. Desde el ámbito profesional es contar con estabilidad laboral y tener todos los seguros sociales los cuales están ligados al bienestar social.	El trabajo decente establece una estructura en pro de la paz y la estabilidad social, busca una protección social y el dialogo entre los trabajadores e intenta mejorar las condiciones de los seres humanos en mundo laboral	El trabajo digno no puede concebirse como una actividad individual, sino que parte del colectivo. Por lo tanto, desde el enfoque Andino Amazónico, el trabajo digno se lo considera una forma de crecimiento e integración social, por eso en las culturas indígenas es aceptado el trabajo desde pequeños (Según el Código niña, niño y adolescente, aprobado en el año 2014, se reconoce el derecho a trabajar excepcionalmente desde los 10 años)

Dimensiones	Taylor (1978) identifica las siguientes dimensiones: Justicia y equidad Entorno social del trabajo Crecimiento y desarrollo Calidad de vida laboral de los trabajadores Calidad de vida laboral de la sociedad	Tokman (2007) identifica como las principales dimensiones de un trabajo protegido las siguientes dimensiones: Legislación laboral Gasto en protección social Percepción de seguridad	En la conferencia Internacional del Trabajo la OIT (1999), identifica como principales dimensiones del trabajo decente: Derechos humanos Salario Protección Social Dialogo Social	“El trabajo que deja de ser una variable de ajuste y se constituye en un objetivo explícito de las políticas gubernamentales. El Vivir Bien que postula el Plan Nacional de Desarrollo, significa que la población trabajadora de Bolivia acceda a empleo digno, adecuadamente remunerado y estable con protección social, libre de discriminación, con plena garantía de sus derechos de asociación y libre de trabajo forzoso y explotación infantil” (Ministerio de desarrollo productivo, 2008)
Indicadores	Condiciones seguras de trabajo Confianza laboral Libertad de opinión Crecimiento y desarrollo personal Mejor productividad Lealtad a la organización Promocionar Sindicatos efectivos	Condiciones laborales contractuales, estabilidad laboral, extensión e intensidad de la jornada de trabajo, la protección social el acceso a la recreación, así como con las condiciones particulares en el lugar de trabajo	1) Empleo que pueda ser libremente escogido y que no haya discriminación en la selección (sea por sexo, nacionalidad o raza) 2) que existan medidas de protección para la salud de los trabajadores 3) que haya libertad de asociación y sindicalización, así como libre acceso a la negociación colectiva 4) que exista un mínimo de seguridad social	1) Con protección social 2) Estabilidad laboral 3) Seguro de salud 4) Ingreso laboral dignos 5) Libertad de asociación 6) Libre de discriminación 7) Colectivo y comunitario
Referencias	Suttle (1977), Delamotte (1986) Elizur (1990) Burke (1982) Fields (1999) Infante, Ricardo, y Máximo Vega (2001)	Rober Castel (2003) Tokman (2007) Marina Ariza y Orlandna de Oliveira (2014)	OIT: Standing (2002); Ghai (2003); Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, Ritter (2003); Bescond, Chataignier, Mehran (2003);	El Estado Plurinacional de Bolivia (2009); Wanderley (2010); Ghiotto, Pascual (2010); Dinerstein (2013)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de La OIT. (1991), Ricardo Infante, y Máximo Vega (2001) Rober Castel (2003) Ghiotto y Pascual, (2010); Ariza y de Oliveira (2014).

De la tabla 1.2 se resalta en primer lugar, que el trabajo digno diverge de los conceptos mencionados anteriormente, en tanto estos centran su esfuerzo analítico en el sector salarial, mientras que el trabajo digno se basa en “el trabajo en general y no se acota al empleo, sino a la forma de organización que se da en el colectivo, orientada hacia el interés general” (Ghiotto y Pascual, 2010).

Respecto a la calidad laboral, retomando a García (2007) se señala que “(...) para definir este concepto se debe tener en cuenta las perspectivas de los principales agentes del mercado laboral, la distinción entre la calidad de los puestos de trabajo y la calidad de la fuerza de trabajo” (p. 12). Por lo tanto, el énfasis está puesto en los sistemas sociales y técnicos de integración de la fuerza laboral a puestos de trabajo de calidad (desde la perspectiva de las empresas se hace referencia a la productividad de las mismas), mientras que el trabajo digno tiene como principal unidad de observación a los trabajadores, ya sea que se inserten o no a un régimen de trabajo formal.

La principal diferencia entre el trabajo protegido, o lo que denomina Tokman como flexiseguridad, versus el trabajo digno es que “la noción de dignidad aparece como disruptiva” (Ghiotto y Pascual, 2010, p. 58), mientras que la flexiseguridad solo adapta al modelo vigente comportamientos que aseguren un mínimo de protección al empleado.

Finalmente, la noción de trabajo decente es la que se observa como más cercana a la de trabajo digno, sin embargo, no dejan de diferenciarse en su alcance normativo e ideológico. La principal diferencia recae en que el trabajo digno, como se mencionó anteriormente, abarca no solo el sector salarial, sino que involucra la totalidad de las relaciones sociales. Por otro lado, se diferencian por su origen, en tanto el trabajo decente surge en el seno de un organismo internacional como respuesta a la precarización laboral generalizada a nivel mundial, mientras que el trabajo digno se origina en la concepción social Andina-Amazónica del Vivir Bien.

En síntesis, es posible afirmar que el trabajo digno es un concepto impulsado desde algunos movimientos sociales latinoamericanos, que se centra en una comprensión de la actividad laboral humana como no-mercantil y no-individual, sino basada en el bienestar de la comunidad. Ahora bien, tal como se observa en el concepto de trabajo digno que señala la Constitución Política boliviana, al margen de que el trabajo digno sea opuesto ideológicamente a los demás conceptos (calidad del empleo, trabajo decente y trabajo protegido), al momento de medirlo en forma empírica se utilizan indicadores similares, dificultando su distinción. Dicha discrepancia entre el plano teórico y empírico, obedece en parte a dificultades inherentes al proceso de operacionalización, puesto que al momento de querer transformar o traducir un concepto teórico en variables empíricas

directamente observables, se puede llegar a perder parte de su riqueza conceptual²¹ (Cortés y Rubalcava, 1987; Alva 2014).

Tal como se puede observar en la tabla 1.2, los cuatro conceptos de condiciones laborales presentan indicadores empíricos basados principalmente en tres ejes: ingresos, prestaciones sociales y estabilidad laboral. Este análisis se retoma en el apartado de operacionalización de las variables.

2. Componentes que intervienen en el mercado laboral

El presente sub-apartado tiene como objetivos dar a conocer las principales características de los componentes que intervienen en el mercado laboral, a saber: el componente institucional y la oferta y la demanda laboral, y analizar cómo estos se interrelacionan con el paradigma del Vivir Bien.

Tal como afirma la OIT (2015) “(...) el análisis de la oferta y la demanda, ofrece un panorama integral de los obstáculos del mercado de trabajo que repercuten en las condiciones laborales” (p.56). En este sentido, siguiendo la literatura revisada, se observa que desde el enfoque de la economía neoclásica la oferta se determina desde el punto de vista poblacional y salarial. Tal como afirma Costa (2003): “(...) se trata de una oferta de tipo "keynesiano" (*donde*) la oferta laboral es completamente elástica en relación con los salarios nominales hasta que toda la población activa se halle ocupada”. (p. 55). Respecto a la demanda, desde el enfoque neoclásico, esta se relaciona con la productividad: “Como toda función de demanda, implica una relación entre precios (en nuestro contexto, los salarios, es decir, el precio del trabajo) y cantidades deseadas de bien o, como en nuestro caso, de factor productivo (el trabajo, ya sea cuantificado en número de trabajadores o en número de horas)” (Costa, 2003, p. 60). Por otro lado, una teoría que surge en contraposición al modelo explicativo puramente económico es la Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo (TSMT), tal como afirma Pries (2000):

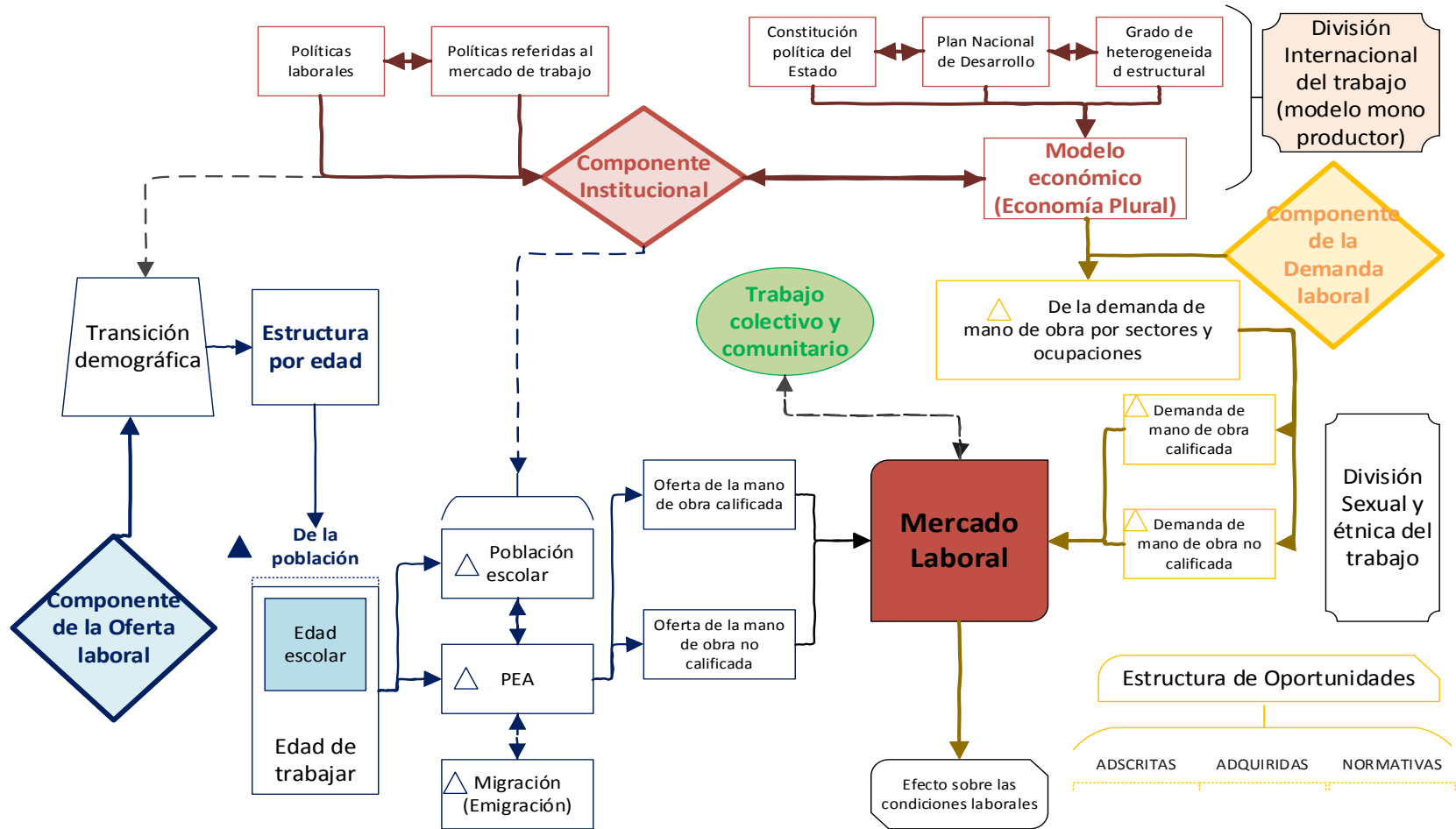
²¹ Algunas de las características que perdemos al momento de la operacionalización del concepto son: la discriminación laboral, la cual no cuenta con un indicador que la represente directamente, sin embargo, se la puede estudiar desde las poblaciones que presenten desigualdades persistentes. Otro aspecto que se pierde de forma parcial es la noción colectiva, dado que esta última se plasma en la sub dimensión de representación colectiva medida desde la afiliación gremial y sindical, además, al realizar agrupación de población juvenil con condiciones sociodemográficas similares intentamos aproximarnos a este indicador.

La TSMT busca entender y explicar los mecanismos, las normas y prácticas sociales: 1. De la formación y capacitación; 2. Del acceso y reclutamiento de personas para actividades productivas; 3. De la ubicación y asignación de puestos / actividades productivas y personas y de la movilidad horizontal correspondiente, y 4. De la remuneración los ascensos y la movilidad vertical correspondientes. (p. 512).

En consecuencia, a la emergencia de esta nueva rama de la sociología, la demanda laboral no solo se concibe como determinada por la integración comercial, financiera y la estructura productiva, sino también por la estructura de oportunidades que manejan los empleadores al momento de realizar una contratación (filtros intrínsecos que genera la demanda). Por el lado de la oferta laboral, esta no es determinada solo por aspectos económicos, sino que se agrega a su interpretación variables como el nivel educativo, la segmentación socioeconómica, temas de género y experiencia laboral. Además, surge un tercer componente que es crucial para comprender la dinámica laboral: la dimensión institucional.

La dimensión institucional se encuentra regida por el modelo económico vigente, tal como se puede apreciar en la ilustración 1.1. Se destaca la importancia de esta dimensión, en tanto puede alterar a los anteriores componentes. Es decir, del lado de la oferta laboral, el gobierno puede generar mayores condiciones de empleabilidad para los jóvenes al brindarles más oportunidades educativas y de formación. Desde el lado de la demanda, el Estado puede intervenir generando mayores oportunidades laborales mediante políticas de inclusión laboral, en las cuales pueda estipular cuotas mínimas de personas indígenas, jóvenes o mujeres en determinadas empresas y sectores públicos. Además, el gobierno puede velar porque sus ciudadanos ingresen a puestos de trabajo con mejores condiciones laborales, estimulando un salario mínimo adecuado, obligando a las empresas a generar prestaciones sociales más amplias, etc. Es decir, el Estado mediante leyes y decretos puede ayudar a generar un trabajo digno para todas y todos los bolivianos. Además, es a partir de este componente que el Estado estipula el modelo económico que regirá sus políticas económico productivas.

Ilustración 1.1 Principales componentes del mercado laboral en el contexto boliviano



Fuente: elaboración propia con base a Pries (2000); de la Garza (2002); Weller (2006); Vela (2008) y Escoto (2010).

En Bolivia, desde la llegada del presidente Evo Morales, se asume el paradigma del Vivir Bien como marco conceptual y el modelo de economía plural reemplaza al modelo neoliberal, lo cual sienta las bases para el Plan Nacional de Desarrollo (PND). El objetivo del PND es constituir una Bolivia digna, soberana, productiva y democrática, e identifica cuatro principales estrategias o ejes analíticos²² (que se plasman en la ilustración 1.2.), de los cuáles la estrategia socio comunitaria y la económica productiva se encuentran intrínsecamente relacionadas con el problema de juventud y trabajo. La primera, se relaciona con la dignidad y la búsqueda de la equidad y la erradicación de la pobreza, mediante la distribución y/o redistribución del ingreso, la riqueza y las oportunidades. Y la segunda, se relaciona más a la búsqueda de una Bolivia productiva, a través de la transformación, el cambio integrado y diversificado de la matriz económica. Esta última estrategia pretende generar excedentes, ingresos y empleos dignos suficientes.

Un elemento que se debe señalar es el tipo de política pública que se encuentran dentro de las estrategias analíticas señaladas anteriormente. En este sentido, tal como afirma Weller (2004) los gobiernos disponen de tres tipos de políticas²³: las laborales, las de empleo y las del mercado de trabajo. Sobre la base de lo anterior, el gobierno de Evo Morales interviene en el mercado laboral desde diferentes aristas: mediante la implementación de políticas laborales, como la regulación del salario mínimo, la edad mínima de retiro, la edad inicial para trabajar y las condiciones laborales²⁴; políticas de empleo, como apoyo al fomento de la pequeño y mediana empresa; y las políticas de mercado laboral de tipo activo, de las que se desprende los diferentes programas de apoyo laboral, tales como “Mi primer empleo digno” y “Generación de empleo”.

²² Las estrategias que identifica el Plan Nacional de Desarrollo son: La socio-comunitaria, (Bolivia Digna), la del poder social (Bolivia Democrática), la productiva (Bolivia productiva) y la de relacionamiento internacional (Bolivia Soberana)

²³ Las políticas de empleo (creación de mayor número de puestos de trabajo), las políticas laborales (términos de la relación contractual entre empleadores y empleados interviene en las condiciones de trabajo) y las referidas al mercado de trabajo (las cuales intervienen directamente en éste para combatir o evitar el desempleo y elevar los ingresos laborales, se distinguen dos tipos: las políticas activas, que atienden directamente a la oferta; sus principales instrumentos son la capacitación, la intermediación y la generación directa o indirecta de empleos. Por otro lado, se cuenta con las políticas pasivas, las cuales tienen principalmente una función social, pues se encaminan sobre todo a suministrar ingresos a personas que han perdido su fuente de trabajo) (Weller, 2004, p. 12)

²⁴ En cuanto a las condiciones laborales se resalta, que en los últimos años no se manifestaron cambios significativos, dado que la ley actual de trabajo se la generó en el año 1992, en el momento de consolidación del modelo neoliberal, en este sentido llama la atención que se hayan modificado todas las leyes menos ésta.

Ilustración 1.2 Estrategia general del Plan Nacional de Desarrollo



Fuente: PDM, 2007, Plan Nacional de Desarrollo: "Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática" para Vivir Bien

Mi Primer Empleo digno es un programa que surge como parte de una política de Estado, buscando contrarrestar los daños laborales que se produjeron en el contexto de las políticas neoliberales. Su objetivo explícito fue:

(...) incrementar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y varones, de escasos recursos, bachilleres de áreas peri - urbanas, mejorando sus condiciones de empleabilidad en el mercado de trabajo, mediante programas de capacitación y pasantía, por constituirse en un grupo vulnerable con elevado nivel de desempleo. (D.S. N° 29579; art 7, 2008).

Este objetivo es ejecutado, desde el año 2009 hasta agosto del 2017 por la Dirección General de Empleo, subordinada a su vez al Ministerio de Trabajo. Por el alto costo que implicaba mantener el programa y el reducido número de beneficiarios, este fue reemplazado por el programa Generación de Empleo, el cual está a cargo del Ministerio de Planificación y Desarrollo y se plantea como principal objetivo lograr la inserción laboral juvenil en puestos productivos y dignificantes (D.S. N° 3233, 2017). La principal diferencia entre ambos programas es que el segundo ya no se centra en la capacitación, sino que toma relevancia en la intermediación. Tal como afirma el

licenciado Fernando Landa Cazasola, técnico I de la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas de Bolivia (UDAPE):

El objetivo principal es empleabilidad, se tiene una lista de empresas demandantes por un lado y por otro lado se tiene una lista de oferentes (chicos que quieren encontrar trabajo), se hace un *merge* entre oferta y demanda. En esta nueva fase ya no hay capacitación, la capacitación es *insitu*, directamente el joven aprende en la empresa (...) esto se hace con el objeto de asegurar las prestaciones principales (seguro de salud y AFP) se da un cambio total en el tipo de intervención ahora aseguramos la inserción de los chicos en una empresa formal. (Landa, 2017)²⁵.

Esta política es de reciente data, por lo tanto, no se cuenta con una evaluación de la misma, sin embargo, en relación al programa Mi primer empleo digno, los esfuerzos del gobierno parecen haber sido escasos, ya que, al no lograr sostener la iniciativa original de apoyo a los más vulnerables, ahora se centran en ser intermediarios, excluyendo a los jóvenes con mayores niveles de vulnerabilidad.

En conclusión, podemos afirmar que el concepto de trabajo digno engloba un plano ideológico y otro programático que genera bases político-institucionales que guían el mercado laboral boliviano. A continuación, se desarrolla el estado del arte, en el que se sistematizan los principales trabajos relacionados a las condiciones laborales de los jóvenes.

3. Estado del arte: juventud y mercado laboral

El objetivo del presente apartado es realizar una síntesis de las principales investigaciones en torno al acceso y las condiciones laborales de los jóvenes en el mercado de trabajo, resaltando los principales estudios empíricos a nivel mundial, regional y nacional.

En primer lugar, se destaca el último informe de la OIT sobre “Tendencias mundiales del empleo juvenil”, correspondiente a la gestión del año 2017, el cual tiene como objetivo: “proporcionar una puesta al día de los indicadores clave y las tendencias del mercado de trabajo de los jóvenes, centrándose tanto en la persistente inestabilidad del mercado de trabajo como en cuestiones estructurales de los mercados de trabajo de los jóvenes” (OIT, 2017, p. 105). Dicho informe toma como unidad de observación a los jóvenes de 15 a 29 años de todo el mundo,

²⁵La entrevista se llevó a cabo en instalaciones de UDAPE el 27 de agosto de 2017.

diferenciándolos por país o región. Se utiliza como fuente general de información los datos del Departamento de Estadística de la OIT, y para examinar las percepciones de los jóvenes sobre su futuro, la Encuesta de la Juventud y el Futuro del Trabajo, también de la OIT. Entre las principales conclusiones a las que llega el informe se destaca:

Entre 1997 y 2017, la población joven aumentó en 139 millones de personas, mientras que la fuerza de trabajo juvenil disminuyó en 35 millones de personas. Esta dinámica también está reflejada en una proporción decreciente de jóvenes en la fuerza de trabajo mundial, la cual pasó del 21,7 por ciento en 1997 al 15,5 por ciento en 2017” (OIT, 2017, p. 2)

Además, el mismo informe señala que, de los jóvenes que se encuentran inscritos en la PEA, “se estima que, en el 2017, 70,9 millones de jóvenes están desempleados a nivel mundial” (OIT, 2017, p. 2), dato que refleja la vulnerabilidad laboral de este grupo etario. Junto con lo anterior, se da cuenta de la persistencia de niveles de diferenciación laboral por regiones, dado que los jóvenes pertenecientes a países desarrollados que logran incorporarse al mercado laboral tienen más probabilidades de pasar a un empleo estable y satisfactorio que los jóvenes en los países en desarrollo (OIT, 2017).

Para el caso de América Latina, se toma como base el informe de la CEPAL “Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento”. Se seleccionó esta fuente porque entrega la información más actualizada a nivel integral de la región y, por otro lado, porque el objetivo que se plantea es congruente con los de la presente investigación. El principal objetivo del informe es: “analizar cuestiones relacionadas con el desarrollo económico y social de América Latina. (...) Presenta un análisis detallado de la participación de los jóvenes latinoamericanos en las actividades productivas, examinando su inserción en el mercado laboral, las competencias adquiridas y sus actividades emprendedoras” (CEPAL, 2017, p.2). Sus principales fuentes de información fueron: la Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe (SEDLAC) del Banco Mundial y como fuente de apoyo, los datos del Fondo Monetario Internacional (FMI). Entre las principales conclusiones del informe, se resalta que:

En América Latina los jóvenes siguen enfrentando obstáculos para su plena inclusión en la sociedad. A pesar de los importantes avances realizados en múltiples áreas, las brechas en el mercado laboral que enfrentan los jóvenes en América Latina continúan siendo mayores que las de los países de la OCDE, y de aquellas a las que se enfrentan los adultos

en la región. A todo ello hay que sumar que los avances han sido desiguales entre los países. Algunos grupos de jóvenes son especialmente vulnerables: las mujeres jóvenes, los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación, los jóvenes con escasa formación o que trabajan en el sector informal, y los jóvenes que viven en áreas rurales. (CEPAL, 2017, p. 144)

Además, se debe señalar el alto grado de heterogeneidad estructural existente entre países latinoamericanos, que ocasiona niveles diferenciales de acceso y calidad laboral.

Ahora bien, también se destacan estudios más específicos realizados en diferentes países latinoamericanos, como los de Gandini (2003), Oliveira (2006), Escoto (2010), Oliveira y Mora (2012), y Ortiz (2014). Dichos trabajos tienen como común denominador la evaluación de los procesos de inserción y las condiciones laborales de los jóvenes. La revisión de las investigaciones se realizará por orden temático y cronológico, comenzando por los procesos de exclusión y acceso al mercado laboral por los que atraviesan los jóvenes, haciendo énfasis en las condiciones laborales en las que se inscriben.

En el estudio realizado por Gandini (2003), la autora propuso una tipología de niveles de exclusión e inclusión de los jóvenes argentinos de 18 a 29 años. Se trabajó con la Encuesta Permanente de Hogares del año 2001 de dicho país, aplicando dos modelos de regresión para estimar las probabilidades de inclusión laboral deficitaria²⁶ en función a ciertas características de relevancia para el objeto de investigación. La autora identificó perfiles y patrones sociodemográficos distintos según cada nivel de inclusión y exclusión, concluyendo que el proceso de inclusión laboral de los jóvenes fue diferencial por sexo, edad y nivel educativo. Entre los principales hallazgos se resalta que, conforme la edad de los jóvenes era mayor, se reducía su vínculo con la exclusión y aumentaba la probabilidad de insertarse en una ocupación no deficitaria. Además, se identificó que las mujeres estaban más propensas a caer en empleos deficitarios que

²⁶ Gandini (2001, p. 37, 38) considera como excluido laboral a quienes no pueden acceder a un trabajo (a pesar de que han buscado insertarse) y diferencia entre los que están incluidos, considerando que no todos los que pertenecen al mundo de trabajo logran hacerlo de una manera adecuada. Aquellos que lo hacen manifestando formas de exclusión parcial, las denomina inclusiones laborales deficitarias. A su vez, entre las principales características de los incluidos deficitarios se destacan el déficit en la jornada de trabajo, en el ingreso, en la estabilidad laboral y en la seguridad social.

los hombres y que, mientras mayor era el grado educativo alcanzado por los jóvenes, tenían mayores posibilidades de evitar la exclusión laboral y la inclusión deficitaria.

Para el caso mexicano se destacan los aportes de Vela (2008) y Ortiz (2014). El primer autor analizó el desempleo juvenil, planteando como hipótesis principal que este se encuentra determinado por los cambios demográficos que afectan a este grupo de edad (Vela, 2008). Para contrastar lo anterior, el autor se basó en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de México para el año 2003, y con la ayuda de un modelo econométrico, exploró la relación existente entre el tamaño relativo de la cohorte de jóvenes y su condición de desempleo. Entre los principales resultados, se destaca la identificación de un efecto positivo del tamaño relativo de la cohorte sobre la tasa de desempleo juvenil del grupo de edad de 12 a 24 años (aunque solo sucede para el caso específico de los hombres). Además, el autor señala que “es necesario un crecimiento económico para poder generar la cantidad necesaria de empleos para la cohorte del bono demográfico, como también, políticas públicas focalizadas a la inserción laboral de los jóvenes” (Vela, 2008, p. 78).

En cuanto al estudio de Ortiz (2014), la autora analiza las características del desempleo, ya no solamente desde la perspectiva demográfica, sino como un proceso de integración o exclusión social de los jóvenes. Utilizó como unidad de observación a los jóvenes de 14 a 29 años que se encontraban desempleados según datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre del 2013. Se realizó una regresión logística para identificar el peso relativo de los factores que inciden en la probabilidad de que un joven mexicano se encuentre en desempleo o no. Cabe destacar que la estrategia analítica en la que se apoyó la autora, se centra en la elaboración de un esquema complejo para entender los factores detrás del desempleo y sus consecuencias²⁷. Entre los principales resultados se resalta que, en el caso de los jóvenes urbanos, las variables de mayor peso fueron las sociodemográficas y económicas, al afirmar que: “para el total de los jóvenes, ser hijo, no asistir a la escuela y tener entre 14 y 19 años de edad son

²⁷ Entre los principales factores que determinan el desempleo, Ortiz señala: la baja productividad y niveles tecnológicos, el crecimiento económico modesto y volátil, el debilitamiento de los sistemas de protección, aceleración de los cambios en el mercado e intensificación de la competencia y el bono demográfico. Entre las consecuencias se destacan: la falta de reconocimiento de los derechos ciudadanos, la obstaculización de la integración social de los jóvenes, la prolongación de la dependencia económica de los padres, postergación de la formación de hogares de los jóvenes y reforzamiento de la transmisión intergeneracional de la pobreza lo cual genera en un desaprovechamiento del capital humano. (Ortiz, 2014, p. 51)

los factores que más explican el hecho de experimentar el evento de desempleo. (Además) el desempleo es más agudo entre los jóvenes de familias con mayores ingresos” (Ortiz, 2014, p.100).

Siguiendo el orden temático explicado al inicio, se presentan los estudios que se centran en las condiciones laborales de los jóvenes. Entre los principales trabajos se destacan las investigaciones de Oliveira (2006) en México, Escoto (2010) en El Salvador, y de Oliveira y Mora (2011) también para el caso mexicano.

Oliveira (2006) realizó una evaluación de la precariedad de las condiciones en las que tiene lugar la inserción juvenil en el mercado laboral, tomando como unidad de observación a los jóvenes de 12 a 29 años que desempeñaban actividades asalariadas. Mediante la Encuesta Nacional de Juventud (ENJ) del año 2000, la autora construyó un índice de precariedad/calidad de los empleos y examinó la importancia relativa de diferentes tipos de factores (socio-espaciales, laborales, familiares e individuales) en la explicación del mayor o menor grado de precariedad laboral de los jóvenes. Entre las principales conclusiones destaca que, a pesar de su heterogeneidad sociodemográfica, la mayoría de los jóvenes asalariados se insertó en empleos caracterizados por grados de precariedad que van de moderados a muy altos. Este hallazgo vuelve a poner de manifiesto la situación de vulnerabilidad laboral y social de los jóvenes.

Con el objetivo de caracterizar la tendencia y heterogeneidad de la precariedad laboral de las y los jóvenes salvadoreños a lo largo del periodo 2003-2010, Escoto (2010) realizó un análisis de componentes múltiples como método descriptivo. La autora utilizó el análisis de componentes principales (ACP) y la matriz de correlaciones policóricas para la creación de un índice sintético. Además, realizó un modelo estadístico ajustado mediante una regresión cuantílica. El análisis estadístico se realizó sobre la base de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de El Salvador. Todo lo anterior llevó a la autora a concluir que los jóvenes que presentaban mayor precariedad fueron los que tenían niveles bajos de escolaridad, pertenecían a los primeros grupos quinquenales de edad (10 – 15 años) y vivían en hogares extensos.

Por último, Oliveira y Mora (2011) expanden su objeto de estudio, tomando como soporte analítico la precariedad y vulnerabilidad a la que están expuestos los jóvenes, relacionándolo con la crisis económica de principio de siglo. Para este estudio los autores replicaron el índice de Oliveira (2006), tomando esta vez como indicadores: contar o no con local de trabajo, con alguna

prestación laboral, con contrato permanente, desempeñar actividades relacionados con los estudios, la duración de la jornada de trabajo y el nivel salarial referente de estudio. La fuente empírica para esta investigación fue la ENOE del segundo semestre del 2008 / 2009. Entre los principales resultados se destaca que la mano de obra más joven –14 a 19 años– se encontraba en una situación de precariedad laboral extrema, en actividades informales y sin protección social desde antes de la última crisis financiera de 2008. Por otro lado, que la economía de subsistencia se impuso como modelo de vida, con su consabida capacidad de adaptación a coyunturas recesivas, siendo los jóvenes el sector más vulnerable dentro del contexto de crisis. Finalmente, se encontró que las desigualdades laborales se propagaron, dada la falta de capacidad de absorción del sistema escolar y la falta de demanda por parte de los mercados de trabajo, que no generaron empleos suficientes, ni mucho menos empleos de calidad.

En relación al caso específico de Bolivia se destacan los trabajos de Rojas (2006), Marull (2012) y Escobar et al. (2015). El trabajo de Marull es el único que no tiene como objeto de observación a los jóvenes, sin embargo, la autora plantea como principal objetivo de investigación “evaluar el desarrollo de la calidad del empleo en la primera década del nuevo milenio en Bolivia y Ecuador” (Marull, 2012, p. 167), utilizando la Encuesta de Hogares de los países de estudio. Entre sus principales conclusiones se destaca que tanto en Bolivia como en Ecuador se observaron claras deficiencias en la calidad del empleo, siendo aún más acentuadas en el mercado laboral boliviano, y que la precariedad laboral se explica en gran parte por salarios de bajos ingresos. Se identificaron diferencias relevantes entre hombres, mujeres, asalariados e independientes, donde ser hombre y asalariado se asoció a una menor precariedad en ingresos y a una mayor probabilidad de tener jornadas laborales adecuadas. Cabe destacar que, en el caso boliviano, si bien del primer al último año de análisis se observó un progreso en el índice de calidad laboral, existe un temporal estancamiento en el primer intervalo de estudio (2001 - 2004), y las mejoras en el índice se manifiestan en el periodo 2004 - 2007.

En cuanto, al estudio de Rojas (2006), este se centra en la situación laboral de los jóvenes de la ciudad de El Alto. Las principales fuentes de información utilizadas fueron la Encuesta de Empleo y Condiciones de Vida del CEDLA (Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario) y una serie de entrevistas a informantes clave. Entre las principales conclusiones a las que llegó el autor, se destaca el alto grado de heterogeneidad de las trayectorias laborales de los jóvenes,

determinadas por factores sociodemográficos y sociales. La mayoría de los jóvenes alteños se encontraban insertos en el sector informal, lo cual explica la enorme dificultad de establecer una asociación de trabajadores. En cuanto a las entrevistas, el autor destacó que los primeros empleos a los que accedían los jóvenes eran gracias a redes sociales, donde “en algunos casos pueden tener algún tipo de relación de amistad, compadrazgo o incluso parentesco con el patrón.” (Rojas, 2006, p. 150), situación que debilita las posibilidades de negociación de los jóvenes.

Finalmente, en cuanto a los trabajos realizados por Escobar et al. (2015) se destacan dos investigaciones que, al margen de poseer estructuras similares, abordan un contexto espacial diferente. Ambos estudios tienen como objetivo principal dar a conocer la situación general de inserción laboral de los jóvenes en los municipios de La Paz y El Alto mediante una metodología descriptiva. Los textos se encuentran estructurados teniendo como referencia los componentes principales del mercado laboral: la oferta, la demanda y formas de inserción laboral. En el caso específico del municipio de El Alto, Escobar, *et al.* (2015) resalta que:

En las últimas décadas, los cambios demográficos que llevaron al aumento del peso relativo de la población joven del municipio, una situación que tiende a convertirse en un problema porque este crecimiento no estuvo acompañado de la creación suficiente de empleos para la población en general y, específicamente, para promover la incorporación de los jóvenes en el mundo del trabajo. (p. 44).

Lo anterior se encuentra implicado directamente con la falta de oportunidades de empleo, lo que ocasiona que la tasa de desempleo juvenil triplique a la de los adultos. Todos estos aspectos, están relacionados con la baja productividad que existe en la economía local y con un entorno desfavorable para el conjunto de la fuerza laboral.

Los resultados para el municipio de La Paz tienen matices similares y entre las principales conclusiones se destacan la reducción de la participación laboral de los jóvenes; una participación diferenciada por sexo, donde los hombres son los que tienen mayor participación laboral; y que, en cualquier situación macroeconómica, los jóvenes son los más afectados por el desempleo, cifra que triplica a la de los adultos. En La Paz, la demanda presenta mejores condiciones que la de El Alto, dado que en los últimos años, el 60% de las empresas aumentó su personal, particularmente masculino. Junto con lo anterior, las contrataciones se realizaron en su mayoría por tiempo indefinido y dos de cada tres empresas contrató fuerza laboral joven. También, se resalta la falta

de relación entre el currículo universitario y el encargo social, puesto que “la mayoría de las empresas afirman no encontrar mano de obra calificada con las características que ellos demandan” (Escobar, et al. 2015, p. 134). Finalmente, la autora, destaca que, a pesar de los avances obtenidos en materia de inserción laboral, la gran mayoría de los jóvenes se inscribe en actividades de supervivencia y de informalidad, lo cual puede ocasionar una desaceleración de los cambios económicos y sociales de la juventud boliviana.

Para finalizar se resalta que todos los trabajos tuvieron como hilo conductor el centrarse en las condiciones laborales de los jóvenes, dando cuenta de su alto grado de vulnerabilidad y de su baja capacidad de inserción laboral. Estos antecedentes proporcionan un marco referencial para determinar la situación actual de los jóvenes bolivianos. Ahora bien, lo expuesto en este apartado da cuenta de la complejidad operativa que presentan los diferentes conceptos de condiciones laborales. En este sentido, se desarrolla el siguiente apartado con el objetivo de dar a conocer la operacionalización del trabajo digno.

4. Operacionalización de las variables²⁸

La operacionalización: “(...) es el proceso por el cual transformamos o traducimos una variable teórica en variables empíricas, directamente observables, con la finalidad de poder medirlas” (Alva, 2014, p. 1). Con base a lo anterior, el objetivo del presente acápite es presentar la operacionalización de la variable dependiente y las principales variables independientes que se consideran en el estudio.

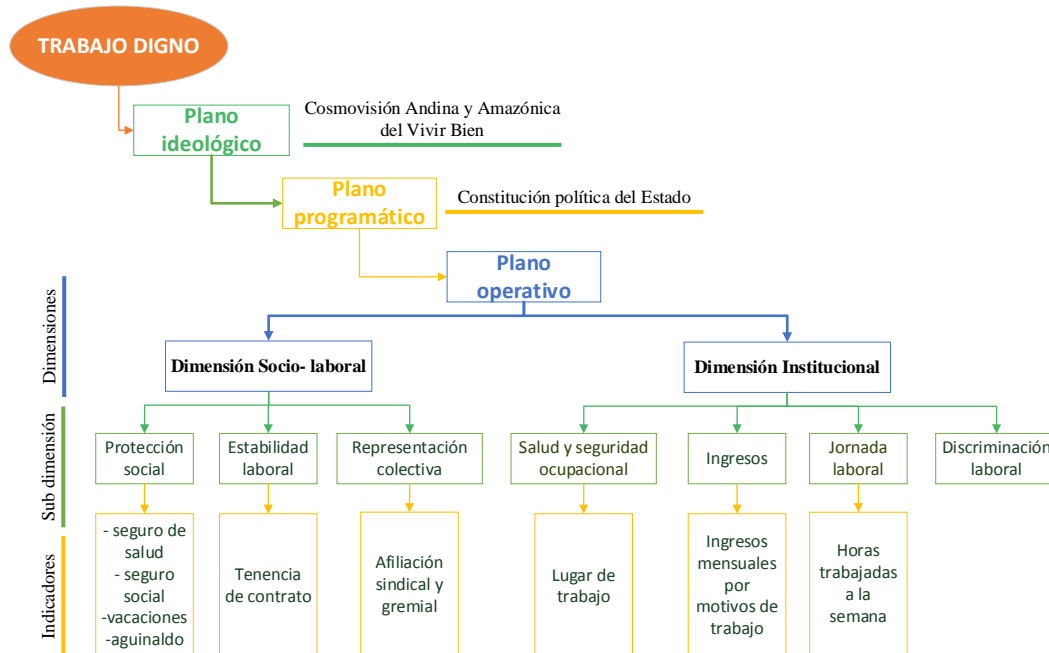
4.1. Variable dependiente.

La variable dependiente teórica que se operacionaliza es aquella de trabajo digno. Tal como se mencionó en apartados superiores, este se entiende desde dos planos: por un lado, desde el plano utópico o ideológico, que ve al trabajo como una forma de crecimiento e integración social, y por otro, desde el plano programático o pragmático que se plasma en el artículo 46 de la Constitución Política. Para el estudio se determina un tercer plano que se denomina operativo, que está constituido por dos dimensiones: por un lado, la dimensión institucional y por otro la

²⁸ Ver anexo 3 homologación de las variables, resume el tratamiento que se realizó a la fuente de estudio.

dimensión socio laboral, las cuales a su vez cuentan con sub dimensiones, tal como se puede apreciar en el siguiente diagrama:

Diagrama 1.1 Esquema de operacionalización de la variable dependiente



Fuente: Elaboración propia

a. Dimensión laboral²⁹

Esta dimensión hace referencia a las condiciones del puesto de trabajo y no a los aspectos relacionados con las características del trabajador. Entre las principales sub-dimensiones se destacan:

a.1. Ingresos.

Al margen de la integración social que postula el trabajo digno, el principal objetivo del trabajo es el poder percibir ingresos que permitan cubrir satisfactoriamente no solo las principales necesidades del trabajador, sino las de su familia. El ingreso se convierte en uno de los principales indicadores para determinar si una persona se encuentra en situación de dignidad laboral o no,

²⁹ Cortés y Rubalcava (1987) afirman que el nivel de análisis que en la presente investigación denominamos dimensiones son los conceptos no observables, los cuales para poder ser analizados empíricamente se conectan a través de conceptos teóricos relacionados, que en el caso de la investigación se denominarían sub dimensiones. Finalmente, los conceptos observables u objetivados están conformados por los indicadores, los cuales “se refieren a un elemento que surge de la realidad y que están vinculados a un concepto observable. Sus propiedades son que existen en el mundo empírico y que son susceptibles de observarse” (p. 16).

puesto que el monto percibido determina si el trabajador se encuentra en situación de subempleo por ingresos o en situación de pobreza.

a.2. Jornada laboral.

Según la OIT, una jornada laboral no debe exceder las 8 horas diarias o las 48 horas semanales. En el caso boliviano, el artículo 154 del Código de Trabajo (2009) establece 48 horas máximas de trabajo semanal para hombres y 45 para mujeres³⁰. Se debe resaltar que este indicador también permite identificar a los subempleados por hora, es decir, personas que no trabajan más tiempo por razones de mercado, pero desean trabajar una jornada completa. Se destaca que algunos autores proponen considerar dentro de esta dimensión las horas dedicadas a los quehaceres del hogar y al trabajo comunitario como una jornada extra – laboral (Marull, 2012), sin embargo, por limitaciones de la fuente de datos no se podrá analizar dicha condición.

a.3. Seguridad y salud ocupacional.

Marull (2012) afirma que esta sub-dimensión “hace referencia a las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores” (p.180). Asimismo, se considera el análisis del ambiente laboral, al afirmar que un ambiente inseguro e insalubre de trabajo tiende a ocasionar accidentes, enfermedades o hasta muerte en el trabajo (Marull, 2012). Sin embargo, la EH no cuenta con las preguntas necesarias para operacionalizar dicho aspecto, por lo que para poder analizar esta sub-dimensión se utilizará el indicador de lugar de trabajo, puesto que, este capta las condiciones físicas del medio laboral. Tal como afirma la autora “si el trabajador desarrolla sus actividades productivas dentro de su propia vivienda (pone en riesgo no solo su salud y seguridad propia, sino también la de su familia) o aquellos que se desempeñan como comerciantes ambulantes en vía pública” (p. 178).

a.4. Discriminación laboral.

La última variable que se considera en el análisis es la discriminación laboral. En la investigación se toman como referencia los planteamientos de Baquero y Guataquí (2000), quienes afirman que:

³⁰ Para el análisis de este indicador se generó la variable de intensidad laboral.

En el escenario económico se habla de discriminación laboral cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación (p. 3)

Los autores identifican tres tipos de discriminación: discriminación salarial, que refiere a la brecha en los ingresos; discriminación por empleo, relacionada con la absorción laboral; y discriminación ocupacional, relacionada con la inserción laboral. Estas discriminaciones tienen su origen en la estructura de oportunidades que manejan los empleadores al momento de realizar una contratación, de la mano de los filtros intrínsecos que genera la demanda laboral. En el estudio no se analizará directamente este componente, dado que no se cuenta con un indicador que sintetice dichas características. Sin embargo, al analizar las trayectorias de inserción laboral de los jóvenes se realiza una aproximación al fenómeno, observando cómo estos acceden a puestos de trabajos diferenciales de acuerdo a sus características sociodemográficas.

b. Dimensión institucional.

Esta dimensión da a conocer las condiciones laborales jurídicas y sociales del trabajador. Se hace énfasis en el estatus contractual, en los regímenes de seguridad social de corto y largo plazo y en la seguridad y salud ocupacional.

b.1. Protección social.

Se destaca que:

La protección social (...) consiste en la intervención colectiva de la sociedad a fin de proteger a sus ciudadanos de diversos riesgos y vulnerabilidades, mantener su bienestar y aumentar su capacidad de hacer frente a los riesgos. (Marull, 2012, p. 21)

A su vez, Hincapié (2015) afirma que esta dimensión debe contemplar el acceso a salud y pensiones como derechos vinculados al empleo, es decir, que deben estar pagados total o parcialmente por el empleador, considerando sin protección social a aquel trabajador que se paga de manera independiente sus afiliaciones. En este sentido, esta variable solo se tomará en cuenta para los trabajadores asalariados. Para el estudio no solo se consideraron como principales indicadores la afiliación al seguro de pensiones (AFP) y al seguro de salud, sino que también se incorporan prestaciones laborales tales como el aguinaldo y vacaciones.

b.2. Estabilidad laboral.

El estatus contractual, tal como afirma Marull (2012) es uno de los aspectos más importantes en la relación empleado – empleador, dado que brinda la seguridad y estabilidad necesaria al trabajador. Sin un contrato a plazo fijo o indefinido el trabajador es susceptible a ser despedido cuando así lo desee el empleador, lo que aumenta su vulnerabilidad y disminuye la dignidad laboral, ya que: “la pérdida del puesto de trabajo no solo lleva a la pérdida de la remuneración, sino que genera otros costos como la disminución de la pensión de jubilación y la interrupción del proceso de acumulación de capital humano” (Marull, 2012, p. 178). Para el estudio el indicador que representará a esta sub-dimensión será el tipo de contrato. Cabe aclarar que, por la naturaleza de la variable, dicha dimensión solo será aplicada a trabajadores asalariados.

b.3. Representación y negociación colectiva.

Para los efectos del estudio, la presente sub dimensión resulta fundamental para entender el aspecto colectivo del trabajo, dado que los derechos sindicales o gremiales de representación y la capacidad de organización y negociación del trabajador pueden ser vitales, no solo para defender los intereses individuales, sino para velar por el trabajo digno para el colectivo. Este indicador es utilizado tanto para trabajadores asalariados, quienes pueden estar insertos en sindicatos, como para los trabajadores por cuenta propia, quienes pueden estar afiliados a gremios.

4.2. Variables independientes:

En relación a la operacionalización de las variables independientes, cabe destacar que la elección de las mismas se realizó con base a diferentes estudios relacionados a la medición de las condiciones laborales, entre los principales destacan: Ariza (2006), Ariza y de Oliveira (2008), García (2011 y 2012), Mora (2010, 2011 y 2012), Marull (2012) e Hincapié (2016). Así también, hacemos especial referencia a los estudios que tienen como unidad de análisis a los jóvenes, particularmente: Escoto (2010); de Oliveira y Mora (2011, 2012). En este sentido, entre las principales dimensiones que se logró identificar se destacan: las sociodemográficas, las contextuales y las laborales.

a. Variables sociodemográficas.

a.1. Sexo.

Se elige esta variable en la medida que muchos estudios –no solo laborales– demuestran que existe una diferenciación entre hombres y mujeres, que no solo se refleja en la segregación ocupacional, sino también en los salarios y condiciones en las que trabajan.

a.2. Edad.

Se desagrega el rango etario de 15 a 29 años (correspondiente a la edad de los jóvenes) en tres sub conjuntos de 15 a 19; de 20 a 24 y de 25 a 29, con el objetivo de poder medir la heterogeneidad interna que caracteriza a este grupo de estudio.

a.3. Nivel educativo.

Desde la teoría del capital humano esta variable resulta indispensable para entender las condiciones laborales a las que logran acceder los jóvenes. Se toma como punto de cohorte los 12 años de educación (conclusión de estudios básicos medios), para poder determinar si los jóvenes con mayor nivel educativo logran acceder a puestos de trabajo en condiciones más dignas.

a.4 Pertenencia étnica.

En el caso particular de Bolivia, esta variable resulta de vital importancia dadas las características demográficas de la población, además, permitió determinar si, desde la llegada del primer presidente indígena, esta población logró acceder a mejores condiciones laborales. Para su operacionalización se utilizó el índice de Condición Étnico Lingüísticas (CEL), propuesta por Albó (2006), que toma una escala ordinal de cuatro niveles, que van de condición étnica nula a condición étnica plena.

b. Variables contextuales.

Entre las principales variables que se utilizaron en esta dimensión se destacan:

b.1 Área de residencia.

A pesar de la migración campo ciudad, en Bolivia el número de población que habita en áreas rurales es mayor en relación a la media de los países latinoamericanos, por lo que resulta importante considerar este nivel espacial de análisis.

b.2 Departamento.

Es empleado para determinar cuáles de los nueve departamentos de Bolivia cuentan con mejores condiciones laborales.

b.3 Gestión.

Se considerarán como variables explicativas los ocho años del periodo de estudio (2007–2015), dado que se quiere determinar si en este periodo se produjeron cambios estadísticamente significativos o no.

c. Variables del mercado de trabajo.

Dividimos la presente dimensión en dos partes en relación a las características propias de la misma: absorción laboral e inserción laboral.

c.1 Absorción laboral.

Esta sub dimensión indica la capacidad de absorción de fuerza de trabajo que tiene el mercado laboral de Bolivia. Entre las principales variables que la conforman se destacan:

c.1.1 *Formalidad del lugar de trabajo.* La informalidad fue entendida aquí desde la perspectiva de la comunidad Andina, que en la octava reunión de Expertos Gubernamentales (celebrada en la ciudad de Lima, Perú, del 07 al 09 de septiembre de 2011), genera un manual metodológico para medirla. La informalidad se entiende desde su sentido amplio formada por la unidad productiva informal o sector informal y el empleo informal, los cuales están conformados por: a) trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias unidades productivas informales; b) empleadores dueños de sus propias unidades productivas informales; c) trabajadores familiares auxiliares sin remuneración d) miembros de cooperativas de unidades productivas informales e) asalariados que tienen empleos informales, es decir, que no se encuentran afiliados al seguro de

salud (asegurado directo) o que, estando afiliado, el pago por este seguro no es asumido parcial o totalmente por el empleador. (Comunidad Andina, 2012, p. 2).

c.2. Inserción laboral.

Esta sub dimensión nos da a conocer el lugar en el que se inscriben los jóvenes bolivianos, entre los principales indicadores que utilizamos en el estudio se destaca:

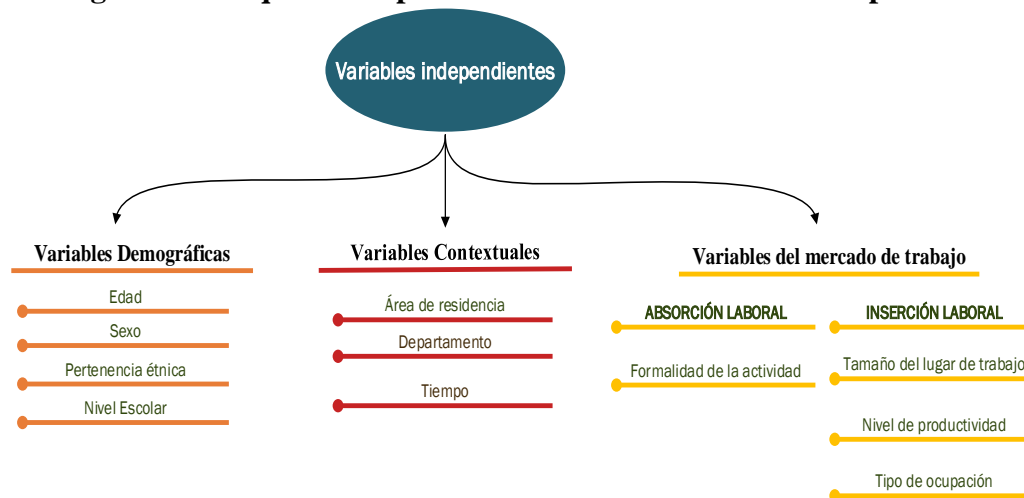
c.2.1. Tamaño de la empresa: Según la resolución ministerial MDPYEP 200/2009, los criterios para clasificar una empresa son: patrimonio neto, ventas anuales y personas ocupadas. Para el caso del estudio creamos una variable proxy con base en el número de ocupados por empresa.

c.2.2. El nivel de productividad: se midió tomando en cuenta el aporte al valor agregado que realizan las diferentes actividades laborales. Las categorías que se tomaron en cuenta fueron: actividades de alta, mediana y de baja productividad.

c.2.3. El tipo de ocupación: medido a partir del nivel de calificación de la fuerza de trabajo. Sus categorías son: manual calificado, manual no calificado y no manual.

Todos estos indicadores se pueden resumir en el siguiente diagrama³¹:

Diagrama 1.2 Esquema de operacionalización de las variables independientes



Fuente: elaboración propia.

³¹ Para la desagregación más detallada de la misma ver anexo 4 “Operacionalización de las variables independientes”.

Conclusiones

El presente capítulo tuvo como objetivo identificar los diferentes componentes teóricos y conceptuales que sirvieron como base para el análisis empírico. A modo de síntesis, se destaca que el concepto de trabajo digno posee dos planos explicativos: por un lado, el plano ideológico o utópico, basado en la cosmovisión andina-amazónica del Vivir Bien; por otro lado, el plano programático, el cual se plasma en las leyes y en la Constitución Política del Estado. En base a estas características se generó un concepto integrador del trabajo digno, el cual se diferencia de otros conceptos alternativos sobre el trabajo, principalmente porque no se acota únicamente al empleo (trabajo asalariado), sino que aborda la forma de organización que se da en el colectivo, por lo tanto, no puede concebirse como una actividad estrictamente individual, sino una forma de crecimiento e integración social.

Por otro lado, se destacó la importancia de considerar los componentes del mercado de trabajo: la oferta, la demanda y el componente institucional. Se hizo énfasis en este último y en la implementación de las diferentes políticas públicas en favor de los trabajadores que se desarrollaron en la gestión de Evo Morales, entre las que se destaca: la regulación del salario mínimo, la edad mínima de retiro, apoyo al fomento de la pequeña y mediana empresa; y los programas de apoyo laboral, Mi primer empleo digno y Generación de empleo.

Posteriormente, se presentaron las diferentes operacionalizaciones que se han realizado en torno a la medición de las condiciones laborales y las posibles variables predictoras que afectan el fenómeno. Se destacó que los trabajos revisados llegaron a conclusiones comunes, principalmente la identificación del alto grado de vulnerabilidad y baja capacidad de inserción laboral en la que se encuentran los jóvenes, resultados que respaldan la importancia de la investigación.

Finalmente, dimos a conocer la operacionalización del trabajo digno con lo que se trabajó a lo largo de la investigación.

CAPÍTULO II

Contexto socioeconómico, laboral y demográfico de Bolivia en el periodo 2007 y 2015

Introducción

El presente capítulo describe a modo general las características demográficas y socioeconómicas de Bolivia, con el objetivo de entender el contexto en el que se inscribe la dinámica laboral de los jóvenes. El capítulo se divide en tres partes. En la primera, se realiza una breve descripción de las características demográficas y regionales del país, resaltando la influencia de los cambios demográficos en la actividad laboral. La segunda, describe los diferentes modelos económicos desarrollados a lo largo de los últimos 20 años, haciendo énfasis en el modelo de economía plural, analizando si su implementación generó cambios en la heterogeneidad estructural del país. Finalmente, se caracteriza el contexto socio laboral de Bolivia, con base en los principales indicadores del mercado de trabajo.

1. Bolivia: principales características socio-demográficas

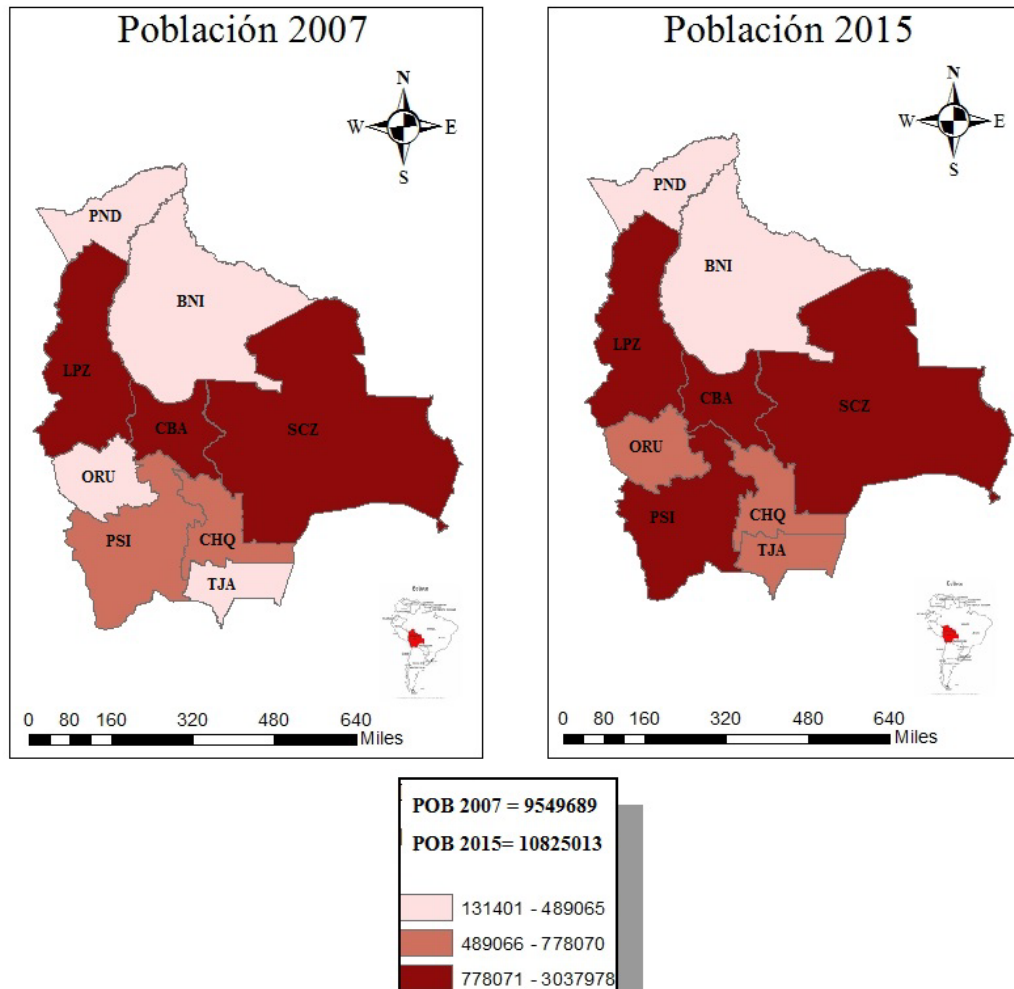
Los cambios demográficos experimentados en las últimas décadas en Latinoamérica y Bolivia, responden al proceso de transición demográfica de la región. Como se mencionó en capítulos anteriores, la transición demográfica se caracteriza por la reducción del ritmo de crecimiento poblacional y la transformación de la estructura etaria. Dicho cambio se puede traducir en ventajas o desventajas demográficas en el ámbito productivo y laboral. (Rendon y Salas, 2000; Vela, 2008; Samaniego, 2010; Escobar, *et. al.*, 2015). En este sentido, el presente apartado muestra las principales características sociodemográficas y espaciales de Bolivia y su relación con el mercado de trabajo.

1.1. Características generales de Bolivia.

Bolivia se encuentra situada en el centro occidente de América del Sur, cuenta con una extensión territorial de 1,098,581 kms² y una población estimada, según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (2017), de 11,146,000 habitantes. Como se puede observar en la ilustración 2.1, la mayor cantidad de población se concentra en el eje troncal, área que engloba a los departamentos de Santa Cruz, Cochabamba y La Paz, regiones con la mayor productividad económica del país. En conjunto, dichas regiones concentran el 71% de la población boliviana, presentando una densidad promedio de 19 habitantes por kilómetro cuadrado, situándose muy por

encima de la media nacional, la cual se estima en 10 habitantes por kilómetro cuadrado. (INE, 2017)

Ilustración 2.1 Población Boliviana 2007 – 2015



Fuente: elaborado con base en las EH 2007 – 2015

Abreviaciones de los departamentos de Bolivia: PND= Pando; BNI= Beni; SCZ= Santa Cruz; TJA= Tarija; CHQ=Chuquisaca; CBA= Cochabamba; PSI= Potosí; ORU= Oruro; LPZ= La Paz

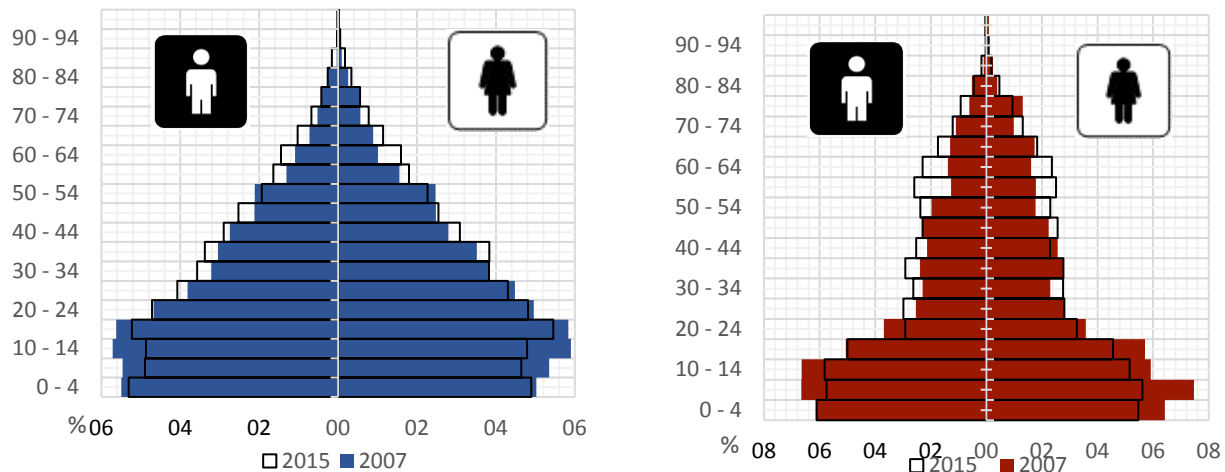
En función de sus características geográficas y socio culturales, Bolivia se divide en tres regiones³²: la región occidental, conformada por los departamentos de La Paz, Oruro y Potosí; la región oriental –que colinda con Brasil–, conformada por los departamentos de Santa Cruz, Beni y Pando; y la región de los valles, compuesta por los departamentos de Cochabamba, Chuquisaca

³² Se destaca que la presente regionalización no es oficial, sin embargo, es la más utilizada al compartir características sociales, culturales y económicas similares.

y Tarija. Esta regionalización se utilizará para analizar diferentes indicadores, tanto sociodemográficos como económicos, con el objetivo de captar mejor la heterogeneidad sociocultural del país.

En relación a la distribución territorial de la población, cabe destacar que la mayoría se concentra en áreas urbanas³³, particularmente la población en edad de trabajar. Por su parte, en las áreas rurales se observa una gran cantidad de población infantil, que se ve mermada a partir del grupo de edad de 20 a 24 años, lo que se puede atribuir al fenómeno de la migración campo – ciudad, tal como se puede observar en el gráfico 2.1.

Gráfico 2.1 Pirámides poblaciones por área geográfica (urbano / rural) 2007 – 2015
(en porcentaje)



Fuente: elaborado con base en las EH 2007 – 2015

Este fenómeno ocasiona un cambio en la oferta laboral de las ciudades, generando un volumen amplio de fuerza de trabajo que no puede ser absorbida por la demanda. Tal como afirma Kaztman (2001), el mercado laboral genera estructuras de oportunidades que se convierten en filtros de selección, ya que al contar con un amplio ejército de reserva las empresas pueden alterar las condiciones con las que contratan a su personal, aumentando de esta forma la precariedad y flexibilidad laboral. Aquellos trabajadores que no logran insertarse en puestos generados por la demanda buscan diferentes válvulas de escape, como el auto empleo en sectores informales o la

³³ Según criterios del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia se considera área rural a las localidades con menos de 2000 habitantes y se estima como población urbana a localidades con 2000 y más habitantes (INE, 2012)

emigración internacional (Samaniego, 2010). Por otro lado, en el sector rural se observa que la alta tasa migratoria ocasiona una disminución significativa en la productividad agrícola de Bolivia.

Cuadro 2.1 Indicadores de urbanización, Bolivia: 2007 - 2015

DEPTO	Tasa de crecimiento de la población urbana (por cien) ³⁴	Tasa de crecimiento de la población rural (por cien) ³⁵	Porcentaje de población urbana		Índice de crecimiento del grado de urbanización ³⁶
	2007 - 2015	2007 - 2015	2007	2015	2007 - 2015
Bolivia	1.8037	-0.0004	65.3	68.5	3.3
Región occidental	2.1673	0.00063	54.9	57.8	2.9
La Paz	0.2820	0.0078	67.9	67.0	-0.9
Oruro	2.7180	0.0102	61.7	64.8	3.2
Potosí	3.5021	0.0009	35.1	41.5	6.4
Región de los Valles	1.1484	-0.0039	59.3	61.6	2.4
Chuquisaca	0.4121	-0.0084	47.1	49.6	2.5
Cochabamba	2.1073	-0.0131	62.8	68.9	6.1
Tarija	0.9258	0.0176	67.9	66.4	-1.5
Región oriental	4.2533	0.01423	65.4	69.9	4.5
Santa Cruz	2.7764	-0.0081	77.6	82.2	4.6
Beni	1.4315	-0.0083	70.1	73.8	3.6
Pando	8.5520	0.0591	48.5	53.8	5.3

Fuente: elaborado con base en las EH 2007 - 2015

El cuadro 2.1 da cuenta de que la tasa de crecimiento poblacional en Bolivia aún sigue un patrón de crecimiento urbano. Para el periodo 2007 - 2015 la tasa de crecimiento promedio fue de 1.08, sin embargo, departamentos como Potosí, Santa Cruz, Beni, Cochabamba y Pando experimentaron un crecimiento más acelerado, especialmente Potosí. Lo anterior, se explica por la estructura poblacional de estos departamentos, caracterizados por una alta población rural, que para el año 2015 sigue siendo preponderante en Chuquisaca y Potosí.

Por último, una característica propia de Bolivia es la alta proporción de población que se identifica como indígena, que alcanza el 41% de la población total (INE, 2012). Esto posiciona al

$${}^{34}T = \frac{\ln\left(\frac{pob2015}{pob2007}\right)}{h} * 100$$

Donde: T= Tasa de crecimiento. pob= población; h= Tiempo.

³⁵ Para un período determinado, la tasa de urbanización se define como la diferencia entre la tasa de crecimiento de la población urbana y la población total.

³⁶ Índice de crecimiento del grado de urbanización IU=GU1-GU0.

Donde: GU1= Grado de urbanismo tiempo 1 y GU0= Grado de urbanismo tiempo (0).

país como aquel con mayor proporción de población indígena de la región, seguido por Guatemala (40%), Perú (26.6%) y México (15%). Sin embargo, tal como advierte el Banco Mundial (2015), la definición de quién es y quién no es indígena ha adquirido creciente importancia y genera cada vez más controversia, relacionado con el resurgimiento de formas de pertenencia indígena y el aumento de su visibilidad política en el ámbito regional. El Banco Mundial concluye que la auto-identificación debería ser el principal criterio para el registro estadístico, en vez del uso de la lengua nativa, para así evitar distinciones rígidas en la definición de indígena.

Al respecto, el Convenio 169 de la OIT establece cuatro dimensiones que constituyen la definición de pueblo indígena: 1) el reconocimiento de la identidad, que refiere al desarrollo de la conciencia étnica y al sentido de pertenencia a un pueblo; 2) el origen común, que se vincula a la dimensión histórica; 3) la territorialidad, ligada a la herencia ancestral y memoria colectiva de los pueblos; y 4) la dimensión lingüístico cultural, relacionada con el apego a la cultura (Schkolnik y Del Popolo, 2005; Schkolnik, 2013; CEPAL, 2014). Para el caso mexicano, Vázquez (2016) propone una variable compuesta denominada “identificación indígena”, conformada por tres variables: ser hablante de lengua indígena (HLI), tener origen indígena³⁷, y la auto-adscripción.

Las definiciones anteriores dejan ver que la categoría indígena es una cuestión multidimensional, que por lo tanto no puede ser reducida a una variable dicotómica (indígena/no indígena). Siguiendo esta línea, Albó, Molina y Figueroa (2006) proponen una variable compuesta para el caso boliviano, denominada Condición Étnico Lingüística (CEL), que clasifica a la población desde una condición étnica plena a una condición étnica nula. Esta variable se compone de dos dimensiones, la auto-pertenencia y la lingüística³⁸, y se construyen a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Qué idioma o lengua habla?³⁹

³⁷ “La variable origen indígena resulta de combinar la condición de hablante de lengua indígena del padre o de la madre del entrevistado. Así se crearon tres categorías: a) con origen indígena: ambos hablan una lengua indígena o el padre habla y la madre no, o el padre no habla y la madre sí, o alguno de los dos sí habla y del otro no se sabe. b) Sin origen indígena: ninguno de los dos habla lengua indígena o uno de los dos no habla y del otro no se sabe. c) No sabe: el informante desconoce la condición de hablante de lengua indígena de ambos padres” (Vázquez, 2016, p. 80).

³⁸ En el caso de los menores de 5 años, dado que en su mayoría solo hablan un solo idioma, se les imputa la pertenencia étnica del jefe las combinaciones a las que están expuestos son las extremas, es decir plena o nula condición lingüística. (Albó y Molina, 2006)

³⁹ En las E.H se aplica a “todas las personas de 5 años o más de edad más y no tenga limitaciones para entender o hacerse entender” (INE, 2007).

- ¿Cuál es el idioma en que aprendió a hablar en su niñez?⁴⁰
- ¿Se considera perteneciente a alguno de los siguientes pueblos originarios o indígenas?⁴¹.

Las respuestas a estas preguntas dan como resultado 8 combinaciones posibles, las que se describen en el siguiente cuadro, que compara los años 2007 y 2015:

**Cuadro 2.2 Matriz de combinaciones según condición étnico lingüística (CEL)
Bolivia: 2007 y 2015 Población de 5 años y más (en porcentaje)**

Combinación	Condición Étnico Lingüística			Población		Posibles cortes de "indígenas" vs "no indígenas"
	PE	IH	LM	2007	2015	
7	Si	Si (s/c)	Si	17.37%	11.71%	Plena condición étnica
6	Si	Si (c/c)	Si	10.10%	5.35%	
5	Si	Si (c/c)	No	0.79%	0.84%	
4	Si	No	No	21.78%	11.16%	Corte por pertenencia
3	No	Si (s/c)	Si	1.96%	6.11%	Corte por condición lingüística
2	No	Si (c/c)	Si	1.64%	3.47%	
1	No	Si (c/c)	No	0.23%	0.53%	Condición étnica nula
0	No	No	No	46.14%	60.83%	
Total				100.00% 7,103,193	100.00% 9,428,517	

Fuente: elaborado a partir de Albó, Molina y Figueroa, 2006 y datos de la EH 2007 y 2015.

Dónde: PE= Pertenencia étnica; IH= idiomas que habla; LM= Lengua Materna

S(c/c) = Si con castellano; S(s/c) = Si sin castellano.

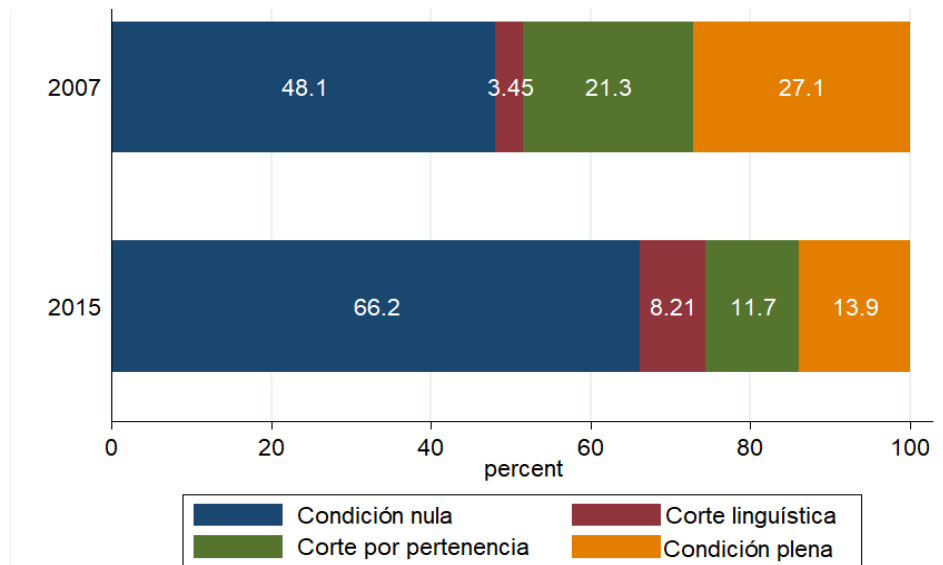
En el cuadro 2.3 se observa que los tres componentes tienen comportamientos diferenciados en el tiempo. Mientras la pertenencia étnica disminuye en 10 puntos porcentuales entre 2007 y 2015, la corte lingüística, o como Albó la denomina “*etnia en sí*” pero “*no para sí*”⁴², aumenta durante los 8 años de estudio, lo que puede deberse a la política implementada por el gobierno de Morales que incentiva el aprendizaje de lenguas indígenas. Al margen de este aumento, la población en condición de etnicidad plena, es decir, que cumple con los tres componentes, disminuye en trece puntos porcentuales, como se refleja en el siguiente gráfico:

⁴⁰ Aplicado a personas mayores de 5 años.

⁴¹ Esta pregunta sufre un cambio de fraseo, puesto que, para el censo del año 2012 se preguntó: “Como boliviano o boliviana ¿pertenece a alguna **nación** o pueblo indígena originario campesino o afroboliviano? ¿A cuál?”. Este cambio generó que la población indígena que ascendía a 62%, para el censo 2001, descienda al 41% para el censo del 2012 y en el caso de las EH 2007 – 2015, también se ven afectadas, lo cual se refleja en la disminución del 23% de la población indígena entre 2007 y 2015.

⁴² Refiere a población que tiene como primera lengua un idioma nativo, pero no se reconoce como indígena.

Gráfico 2.1 Bolivia: porcentaje de población mayor de 5 años distribuida según condición étnica lingüística 2007 y 2015 (en porcentaje)



Fuente: elaborado con base en Albó, Molina y Figueroa, 2006 y datos EH 2007 – 2015

Como se observa en el gráfico 2.1, aquellos con condición étnica-lingüística nula aumentan, mientras los de condición plena disminuyen entre ambos periodos. Esto refleja que procesos lingüístico-culturales, como la transmisión intergeneracional, el papel de las tradiciones orales, el contexto sociolingüístico, y los usos y costumbres se van perdiendo gradualmente (UNICEF, 2009). El Banco Mundial (2015) señala como los principales motivos de dicha reducción, la exclusión social, la pobreza y la falta de participación política de los pueblos indígenas, que generan un rechazo a la etnia. Asimismo, el mercado laboral genera filtros de selección que empujan a los indígenas a dejar de lado su idioma materno, aprender castellano y adaptarse a los cánones comportamentales exigidos en los puestos laborales, para poder contar con mayores oportunidades de trabajo.

Si bien se considera que la categoría indígena es multidimensional y que es posible identificar al menos los cuatro grupos ya señalados, para efectos de esta investigación se clasificará a la población en dos grandes grupos: los no indígenas, conformados por aquellos cuya condición étnica lingüística es nula, y los indígenas, que abarcan los tres grupos restantes.

1.2. Estructura por edad y efecto del cambio demográfico en la actividad económica laboral.

Respecto a la composición por edad de la población, se identifica a Bolivia como un país joven que, sin embargo, ya inició un proceso de envejecimiento, lo que se observa en el descenso de la proporción de la población de 0 a 14 años, pasando de 35%, en el 2007 a 30% para el 2015. El índice de juventud⁴³ pasa de 37.5% en el primer año a 35.8% en el segundo. Además, la tasa de crecimiento del rango de edad de 0 a 14 años entre 2007 y 2015 es negativa en -0.44 puntos. Lo que se refleja en la edad media que para el 2007 era de 26 años, ascendiendo a 28 años para el 2015.

Los porcentajes de la población adulta mayor son bajos, con un índice de envejecimiento⁴⁴ de 8.98% para el 2007, que asciende a 11.58% para el 2015. Donde, la tasa de crecimiento del grupo de los adultos mayores entre 2007 y 2015 es de 4.08 puntos, siendo la más elevada entre los demás rangos etarios.

Estas características dan cuenta del proceso de la transición demográfica que atraviesa el país, en relación a lo anterior, Vela (2008) afirma que:

(...) la transición gradual y la forma en que las personas se van distribuyendo en los diferentes grupos de edad ha sido importante, ya que en teoría la estructura por edad de la población presenta diferentes comportamientos que influyen sobre el desempeño económico individual, familiar y del país en su conjunto. (p. 5)

En el cuadro 2.3 es posible observar que el cambio en la composición de la población se refleja en mayor medida en edades superiores a los 20 años, sobresaliendo el tramo etario de 30 a 59 años. Una explicación para la situación de este grupo de edad es la migración de retorno, que tiene entre sus causas la crisis financiera de los principales países receptores de migrantes bolivianos (Argentina y España), junto con la estabilidad económica por la que atraviesa Bolivia (OIM, 2011).

⁴³ Índice de juventud = IJ

$IJ = (\text{Pob de 15 a 29 años}) / (\text{Pob 0 a 14 y Pob mayor de 30 años})$.

⁴⁴ Índice de envejecimiento = IE

$IE = (\text{Pob mayor de 60 años}) / (\text{Pob de 0 a 59 años})$.

Cuadro 2.3 Principales indicadores demográficos. Bolivia: 2007 y 2015

	2007			2015			Tasa de crecimiento		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	9902633	4786686	5115947	10896290	5408043	5488247	1.1	1.5	0.8
0-14	3479481	1746151	1733330	3358365	1731743	1626622	-0.44	-0.103	-0.79
15-29	2704868	1301149	1403719	2872916	1421007	1451909	0.75	1.1	0.42
30-59	2902414	1366093	1536321	3534226	1717957	1816269	2.46	2.86	2.09
60 y más	815870	373293	442577	1130783	537336	593447	4.08	4.55	3.66
Edad media	26.31	25.68	26.94	28.19	27.64	28.74	A) R.D. =Relación de dependencia		
R.D. ^a	76.6	79.46	74.01	70.06	72.29	67.93	B) Í.E.= Índice de envejecimiento		
Í.E. ^b	8.98	8.46	9.47	11.58	11.03	12.12	C) Í.J.= Índice de juventud		
Í.J. ^c	37.58	37.33	37.81	35.81	35.64	35.97			

Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

Una de las teorías que permite entender mejor este proceso es la teoría del ciclo de vida, puesto que aborda la relación consumo y ahorro con consideraciones demográficas, utilizando como analogía el ciclo de vida individual y familiar para explicar los cambios a mayor escala por los que está atravesando Bolivia. (Rendon y Salas, 2002; Vela, 2008; Mejía – Guevara y Partida, 2014). En este sentido, se utiliza la razón de dependencia⁴⁵ como indicador, con el objetivo de comprender mejor las relaciones entre los factores demográficos y socioeconómicos en el ciclo de vida de la población. Tal como afirma Sánchez (2008) la razón de dependencia⁴⁶ es:

(...) un indicador de uso común para medir en forma aproximada la carga demográfica que representa para la fuerza de trabajo la población no económicamente activa. El mayor potencial de ahorro que puede ser alcanzado para hacer frente a los inevitables aumentos en los costos de la vejez es cuando la mayor parte de la población se encuentra distribuida en la etapa de vida laboral. (p. 102).

En el caso boliviano se observa que la razón de dependencia pasó de 76 inactivos por cada 100 activos en el año 2007, a 70 inactivos para el año 2015 (ver gráfico 2.2). Según estimaciones del INE y de UDAPE, la razón de dependencia a la cual se pretende llegar es de entre 50 y 60

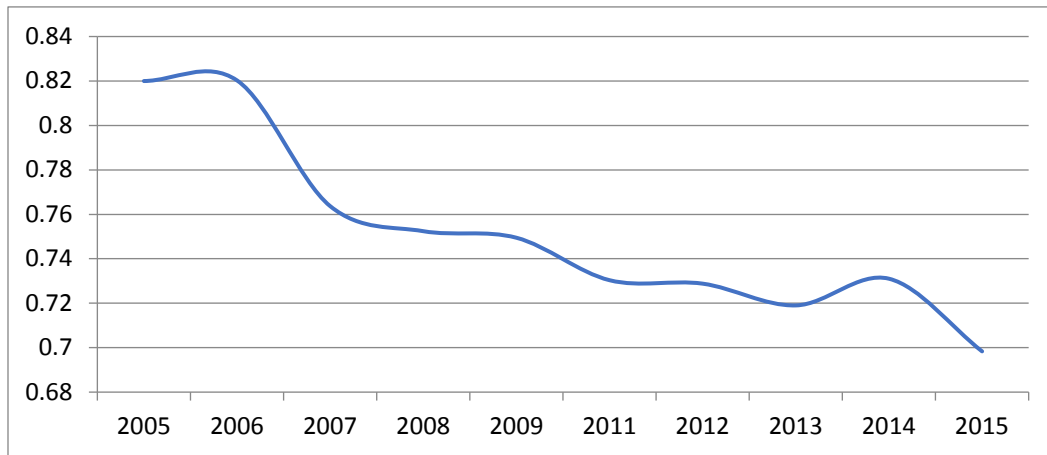
⁴⁵ La razón de dependencia indica la proporción de personas económicamente inactiva entre aquellos económicamente activos.

⁴⁶ Relación de dependencia = RD

RD=(Pob 0-14 años+ Pob mayor a 60 años)/(Pob de 15 a 59 años).

inactivos por cada 100 activos, cantidad que según las proyecciones se alcanzará entre el año 2020 y el 2055.

Gráfico 2.2 Tasa de dependencia demográfica



Fuente: elaborado con base en las EH 2007 – 2015

Vela (2008) señala que esta dinámica demográfica ocasiona un efecto desplazamiento o *crowding out*, que ocurre cuando los miembros de una cohorte de nacimiento numerosa se encuentran en peores condiciones laborales y/o de ingresos relativos al alcanzar las edades activas, debido al exceso de oferta en comparación con otros individuos provenientes de cohortes más reducidas. Por lo tanto, los cambios poblacionales que sufre Bolivia hacen prever un fuerte aumento de la población económicamente activa (PEA) y, como afirma Vela (2008), se espera que dicho aumento imponga una creciente presión sobre el mercado laboral. En el siguiente apartado, se reproduce un ejercicio de tipificación de las tasas de actividad desarrollado por García (1975), para determinar si efectivamente se genera el efecto mencionado anteriormente.

La literatura especializada en el tema destaca junto con la teoría de la transición demográfica, el enfoque demo-económico, el cual, desde los planteamientos de Malthus, se divide en dos aristas: los que se encuentran optimistas con el efecto del cambio demográfico y los pesimistas⁴⁷. Ambas esferas afirman la importancia de la dinámica demográfica para entender contextos económicos:

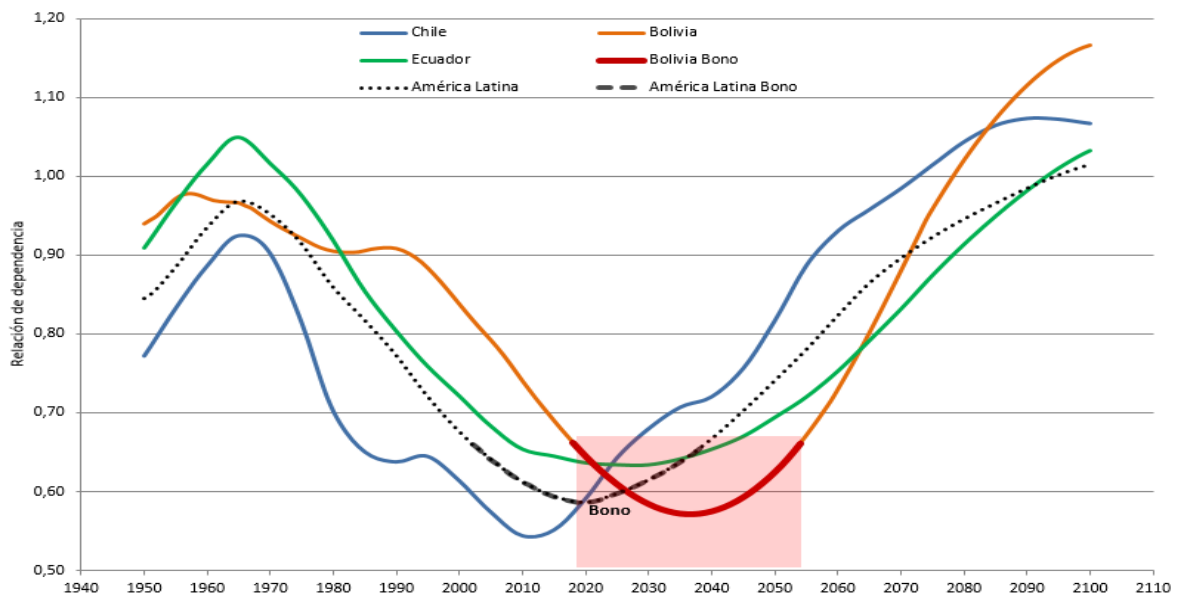
⁴⁷ “El argumento teórico del que partían los pesimistas era que la acumulación del capital se consideraba como un factor necesario y suficiente para el crecimiento económico y, por lo tanto, para el desarrollo de un país”. Coale y

(...) los tres factores demográficos fundamentales para hacer un análisis de los efectos causados por el crecimiento de la población en el desarrollo económico son: el volumen de la población, el índice de crecimiento de la población y los efectos causados en la distribución por edades. (Coale y Hoover, 1958, p. 51).

La combinación de estos factores se traduce en diferentes fenómenos socioeconómicos, entre los que se encuentra el bono demográfico. Según Mejía y Partida (2014), el bono es producto de la fase intermedia de la transición demográfica, cuando el número efectivo de productores se incrementa más rápido que el número efectivo de consumidores, lo que abre una ventana de oportunidades. Los autores también afirman que:

Este fenómeno también conocido como primer dividendo demográfico, es transitorio, porque la reducción de las tasas de fecundidad y el incremento en la expectativa de vida, que dan pie al fenómeno del envejecimiento poblacional, contribuirán a su cierre paulatino. (Mejía y Partida, 2014, p. 516).

Gráfico 2.3 Bono demográfico y tasa de dependencia en América Latina, Ecuador Chile y Bolivia



Fuente: proyecciones INE y UDAPE (mimeo)

Hoover (1958) destacaban que el volumen y la tasa de crecimiento poblacional impactaban inversamente sobre la acumulación de capital, vía ahorro e inversión.

“Por el lado de los optimistas se señala que el crecimiento demográfico no tiene por efecto inhibir en el ahorro y la inversión, sino por el contrario en un largo plazo del crecimiento poblacional estimula dichos factores”. (Sánchez, 2008:90)

En el caso de Bolivia, tal como se puede observar en el gráfico 2.3, se tiene proyectado ingresar al periodo del bono demográfico a finales del año 2019, y concluir a mediados del 2050. El corto periodo con el que se gozará del bono demográfico, ligado a la heterogeneidad en cuanto al activo demográfico y a la falta de calidad del empleo, cuestionan los efectos potenciales del mismo en el corto y largo plazo. Ahora bien, partiendo del postulado que:

El estudio de la evolución cuantitativa de la fuerza de trabajo, de su estructura poblacional y de su distribución geográfica, es fundamental para entender el desarrollo de la economía política de Bolivia, desde el punto de vista de las relaciones de producción predominantes. (Malleta, 1980, p. 3)

Se propone replicar la tipificación realizada por García (1975) para el caso de México, para analizar el caso boliviano. La autora analiza los niveles de participación de la población mexicana en la actividad económica durante el periodo 1950 y 1970. Para tal efecto, genera una tipificación de la tasa refinada de actividad, afirmando que:

La tipificación precisará la medida en la que este indicador (tasa refinada de actividad) desciende debido a variaciones en dicha estructura, y la medida en que lo hace debida a variaciones en la participación económica en los distintos grupos de edad. (García, 1975, p. 5)

La autora analiza las diferencias entre la tasa bruta de participación económica (TBA)⁴⁸ y la tasa refinada de participación (TRA)⁴⁹, con el objetivo de comparar los resultados de ambos indicadores y, de esta manera, estimar el efecto aislado de la población en edad de trabajar en el crecimiento económico. Tal como nos lo señala el siguiente cuadro:

$$^{48}TBA = \frac{PEA}{\text{Total de la población}}$$

⁴⁹TA= $\frac{PEA}{PET}$ “Tasa refinada de actividad es un indicador de participación que relaciona la PEA con la población verdaderamente expuesta al riesgo de participar” (García, 1975, p. 4)

Cuadro 2.4 Bolivia: Tasas brutas y refinadas de actividad por sexo, 2007 y 2015

Año	Tasa Bruta de Actividad Económica (TBA)			Tasa refinada de Actividad Económica (TRA)		
	Total (A)	Hombres (B)	Mujeres (C)	Total (D)	Hombres (E)	Mujeres (F)
2007	49.76%	56.39%	43.55%	64.78%	74.19%	56.16%
2015	48.38%	56.52%	40.35%	61.04%	72.11%	50.37%
Dif años	-1.38%	0.13%	-3.20%	-3.74%	-2.08%	-5.78%
Dif tasas	Total, D-A -3.74-(-1.38) = -2.36%		Hombres E – B -2.08-0.13 = -2.21%		Mujeres F-C -5.78-(-3.20) = -2.58%	

Fuente: elaborado con base en García (1975, p. 4) y datos de las EH 2007 – 2015

Dónde: T.B.A. = Tasa Bruta de Actividad y T.R.A.= Tasa Refinada de Actividad

A= Total T.B.A B= T.B.A. hombres C=T.B.A. mujeres

D= Total T.R.A. E= T.R.A. hombres F= T.R.A. mujeres

Para el caso de Bolivia, la TRA muestra valores más elevados de participación que la TBA, sin embargo, la tendencia al descenso de ambas medidas es clara. Incluso la TBA masculina, al momento de quitarle el efecto de los menores de 10 años, disminuye de una TRA de 74.19, en 2007, a 72.11 para 2015. En este sentido, tal como afirma García para el caso mexicano (1950 - 1970): “este descenso más lento es el resultado directo de la exclusión de la población menor de 12 años en la TRA. Al suprimir una proporción creciente de personas del denominador de la TBA” (García, 1975, p. 4). Sin embargo, añade que, si se desea aislar totalmente la influencia de los factores demográficos sobre los niveles de participación, se debe generar una tipificación de la TRA que permita precisar la medida en que tasa desciende debido a variaciones en la estructura etaria y la medida en que lo hace debido a variaciones en la participación económica.

Para poder generar las tasas tipificadas de la TRA es conveniente conocer las cuatro posibles combinaciones que se pueden generar con los dos factores que la conforman, es decir, la estructura por edad y la PEA, o como la autora la denomina, la tasa específica de actividad, que se muestran en el siguiente cuadro.

Cuadro 2.5 Combinaciones de los factores que componen la tasa tipificada

Estructura por edad	Tasa específica de actividad	
	2007	2015
2007	A	C
2015	D	B

Fuente: García (1975, p. 9), adaptado caso de estudio

Dónde: A y B = tasas refinadas de actividad no tipificadas dado que tanto el numerador como el denominador pertenecen al mismo año. La combinación D da la tasa tipificada de 2007, que se construye con la PEA del 2007 entre la población de 2015. La combinación C da la tasa tipificada de 2015 con población de 2007, es decir numerador PEA 2015 y denominador población 2007.

Las combinaciones anteriores quedan plasmadas en el cuadro 2.6, dónde las últimas columnas contienen las tasas tipificadas requeridas. Entre los principales resultados se destaca que al tipificar las tasas de actividad se observa que en 2015 la TRA sufre un aumento; sin embargo, este aumento se debe al aporte de las personas mayores de 25 años. También, se observa que la TRA tipificada que sufrió un mayor descenso es la de los niños de 10 a 14 años, estos presentaban una TRA de 31.1%, para el año 2007, cifra que desciende a 15.9% con datos del 2015. Una tendencia similar, pero menos drástica sucede en los jóvenes de 15 a 24 años, es decir que evidentemente, al controlar las tasas por la estructura etaria observamos que existe un descenso de la TRA en edades juveniles –lo que puede estar ligado a mejoras en el sector educativo–.

Cuadro 2.6 Bolivia: Estructura por edad y tasas de actividad refinadas, específicas y tipificadas por edad, 2007 – 2015 (en porcentajes)⁵⁰

Edad	Estructura por Edad		Tasa de actividad refinada		Tasa de actividad tipificada por edad	
	2007 C	2015 D	2007 A	2015 B	PEA 2007 A Pob 2015 D	PEA 2015 B Pob 2007 C
10 y más	76.8%	79.3%	63.5%	60.4%	56.0%	68.5%
10 – 14	11.9%	10.1%	28.8%	17.2%	31.1%	15.9%
15 – 19	11.2%	10.3%	43.5%	32.0%	42.9%	32.4%
20 – 24	8.8%	8.5%	57.4%	56.2%	54.3%	59.4%
25 – 29	7.3%	7.6%	75.1%	72.9%	65.7%	83.4%
30 – 34	6.2%	6.8%	82.3%	79.4%	68.4%	95.6%
35 – 39	6.1%	6.7%	88.2%	83.1%	72.3%	101.2%
40 – 44	5.2%	5.6%	87.2%	84.0%	74.1%	98.9%
45 – 49	4.6%	5.0%	85.4%	86.1%	71.1%	103.3%
50 – 54	4.3%	4.3%	82.7%	81.6%	74.0%	91.2%
55 – 59	2.9%	3.9%	77.7%	81.1%	52.2%	120.8%
60 – 64	2.4%	3.5%	75.3%	67.1%	46.5%	108.6%
65 – 69	2.1%	2.6%	66.7%	60.5%	49.0%	82.2%
70 – 74	1.4%	1.8%	65.3%	53.4%	47.4%	73.6%
75 y más	2.3%	2.4%	44.8%	35.5%	38.3%	41.6%

Fuente: elaborado con base en García (1975:4) y datos de las EH 2007 – 2015

⁵⁰ La metodología original se la puede encontrar en García (1970, p. 5-11) en “Participación de la población en la actividad económica” o en “Métodos para analizar datos censales sobre las actividades económicas de la población” de Naciones Unidas (1969, p. 43-46).

El efecto del cambio neto puede ser estimado de tres maneras: la primera es la diferencial de las TRA (B - A); la segunda es la factorización (B-A) = (C-A) + (B-C); y la tercera, (B-A) = (D-A) + (B-D) (García, 1975:10). tal como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 2.7 Cambio estructural y de las tasas, 2007 - 2015

Cambio Neto	Efecto de los cambios en la tasa específica de participación		Efectos de los cambios en la estructura demográfica (por edad)		
	B-A	C-A	B-D	B-C	D-A
(C - A) + (B - C)		68.5%-63.5%=	60.4%-56.0%=	60.4%-68.5%=	56.0%-63.5%=
(B-D) + (D-A)		5.0%	4.4%	-8.2%	-7.6%
-3.2%		4.7%		-7.9%	

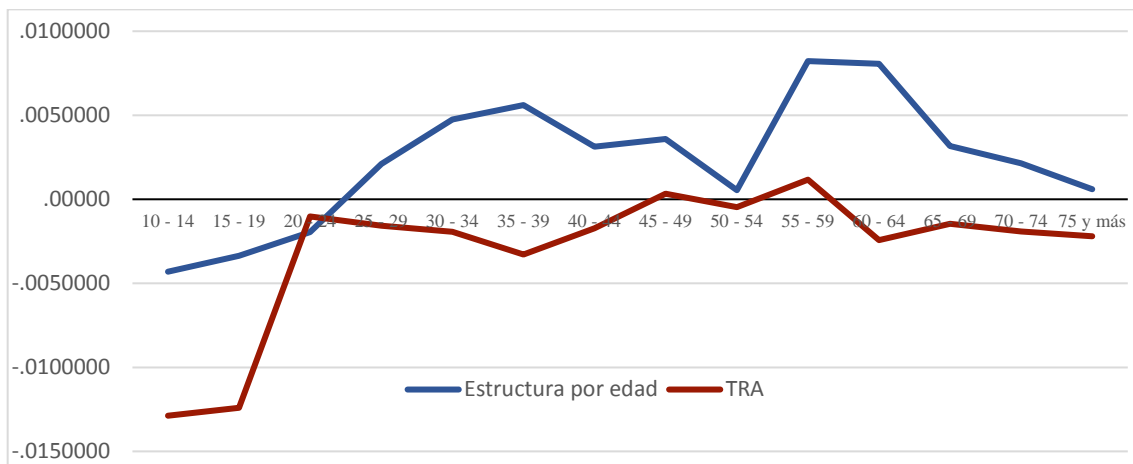
Fuente: elaborado con base en García, 1975

Ahora bien, para determinar el efecto de los cambios en la tasa específica de actividad se requiere la tasa tipificada (TRA) del 2015 menos la TRA del 2007, ambas con población base del 2007, lo que arroja un valor de 5.0%. La segunda combinación toma como población base la de 2015 y lo que varía son las PEA, lo que arroja un cambio de 4.4% y una estimación del efecto de la tasa específica de 4.7%, es decir, que la estructura de la participación económica aumenta 4.7 por cada cien habitantes gracias al efecto de la TRA.

Para estimar los efectos de los cambios en la estructura por edad se realizan dos operaciones: en primer lugar, se calcula la diferencia entre la TRA 2015 con población 2015 menos la tipificación de la TRA 2015 con población 2007, lo que da un resultado de -8.2%. La segunda ecuación es igual a la tasa tipificada del 2007 menos la TRA del mismo año, dando como resultado -7.6%. Así, el efecto de la estructura por edad se podría fijar aproximadamente en -7.9%. Estos resultados muestran que la influencia de la estructura por edad sobre la TRA es significativa, pero negativa, es decir, que la tasa de participación económica se reduce en 7.87 personas por cada 100 por efecto estructural. Ahora bien, una vez que se cuentan con los efectos tanto de la tasa de participación como el de la estructura etaria, se puede obtener el cambio neto, el cual para el caso boliviano es de -3.2% se reduce el número de PEA en 3.2 personas por cada 100 debido, principalmente a la estructura etaria. Este cambio se puede deber al aumento de la población no económicamente activa o la población que solo estudia en desmedro de la PEA (esta hipótesis se contrastará en párrafos posteriores)

Durante el proceso de tipificación se buscó eliminar el efecto estructural dentro del total, para así estimar el residual que resulta un buen indicador del estado de la tasa de participación económica entre los diferentes años. Sin embargo, con el objetivo de despejar aún más el efecto de la estructura por edad, se realiza una descomposición por grupo de edad mediante el método Kitagawa (1955)⁵¹, el cual permite “considerar no sólo el efecto de la estructura por edad sino también el correspondiente a diferentes patrones por edad del riesgo de fallecer” (Virgilio, 2017, p. 91)⁵². Tal como se puede observar en el gráfico 2.4.

**Gráfico 2.4 Efecto Kitagawa: Descomposición de la estructura por edad y la TRA.
Bolivia: 2007 y 2015⁵³**



Fuente: elaborado con base en Partida (mimeo, p. 95) y datos EH 2007 y 2015

Con la ayuda del método Kitagawa se puede observar que el efecto de la estructura por edad opera significativamente a partir de edades juveniles (20 – 24 años), lo que se explica por el cambio demográfico y el crecimiento relativo de esta población. Dicho efecto se incrementa en el rango 50 – 65 años, lo que puede deberse, como se mencionó anteriormente, a la migración de retorno. En cuanto al efecto de la TRA, se observa que para el año 2007 esta tasa es superior en casi todos los rangos etarios, particularmente en edades infantiles y comienzo de la juventud (10 – 20 años), como consecuencia del alto porcentaje de trabajo infantil que caracteriza al país. También se observa que

⁵¹ La metodología se la puede encontrar en Partida (mimeo, p. 90 - 95).

⁵² En el ejemplo que Partida desarrolla en su texto “Notas para un curso de análisis demográfico” realiza esta descomposición para la tasa de mortalidad, en nuestro caso la adaptamos para la tasa de actividad.

⁵³ La lectura del presente gráfico se realiza a partir de la línea 0 todo lo que se encuentre por debajo de esta línea corresponde a efectos del año 2007 y lo que se encuentra por encima son efectos ocasionados por cambios en el año 2015.

para este rango etario la estructura por edad resulta significativa, dado el proceso de transición demográfica, que presenta una base poblacional de mayor tamaño.

En síntesis, efectivamente se observa un cambio demográfico que influye, contrario a lo que plantea la teoría, de manera negativa en la tasa de participación económica. Para el análisis a profundidad de este fenómeno es necesario generar nuevas hipótesis que logren explicar el descenso de la PEA. Una de las razones que, puede explicar el descenso de la tasa de participación tanto femenina como masculina, puede ser la respuesta de la oferta laboral a los requisitos de la demanda más calificada, dónde: “los jóvenes necesitan más tiempo de entrenamiento y por lo tanto postergan su entrada a la actividad” (García, 1975, p. 3). También la autora, afirma que otro motivo para lo anterior puede ser el mejoramiento de los sistemas de pensiones, lo que ocasiona que las personas mayores se retiren antes. En esta investigación, se contrasta solo la primera hipótesis para determinar si es un factor que incide en la reducción de la TRA. Tal como se puede apreciar en el cuadro 2.9, entre 2007 y 2015 la población no económicamente activa que sólo estudia aumentó en casi cinco puntos porcentuales. A estos datos se adjunta la disminución de la tasa de abandono escolar, la cual desciende, en el periodo 2007 – 2015 de 5.67% a 3.96% en el caso de los hombres, y de 4.87% a 3.06% en el caso de las mujeres.

Cuadro 2.8 Bolivia: Jóvenes (10 – 29 años) que sólo estudian, 2007 y 2015
(en porcentaje)

Edad	2007				2015			
	Hombre	Mujer	Total	Pob Total	Hombre	Mujer	Total	Pob Total
10 - 14	64.1	73.6	68.8	1,182,985	79.3	81.9	80.6	1,097,598
15 - 19	47.2	51.4	49.4	1,111,019	57.2	59.8	58.5	1,125,688
20 - 24	23.4	26.0	24.7	872,899	24.9	27.4	26.1	923,043
25 - 29	5.4	6.6	6.0	720,950	9.1	7.5	8.3	824,185
Total	39.8	43.5	41.7	3,887,853	46.2	47.1	46.7	3,970,514

Fuente: elaborado con base en las EH (I.N.E): 2007 y 2015

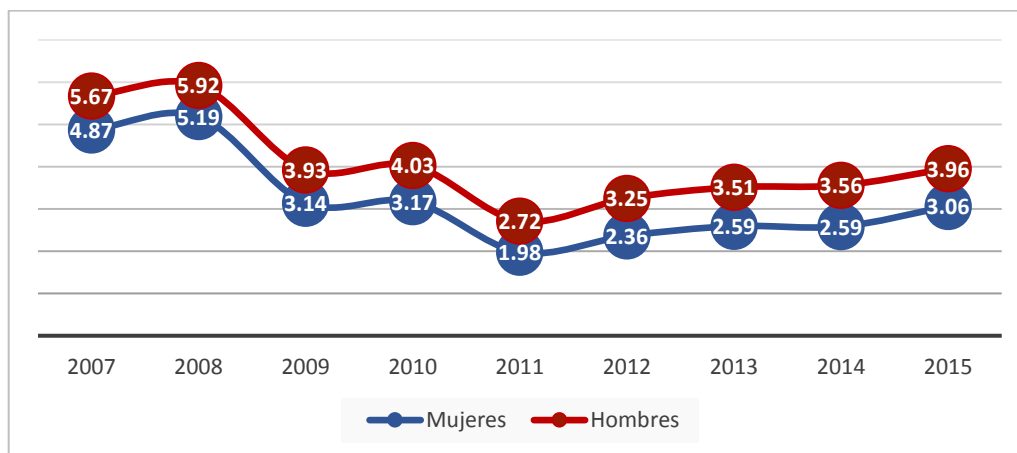
Al realizar la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones⁵⁴ a dicho indicador, obtenemos que los cambios en el periodo de estudio son significativos, es decir que, al parecer, desde la llegada de Evo Morales el sistema educativo mejoró su capacidad de retención, dando

⁵⁴Donde la prueba a contrastar es: **H₀**: Proporción PEI estudia 2007 = Proporción PEI estudia 2015.

H₁: Proporción PEI estudia 2007 ≠ Proporción PEI estudia 2015. Al realizar la prueba de proporciones con un nivel de significancia de 0.05, se puede afirmar que rechazamos **H₀**, concluyendo que si se evidencia un cambio significativo de la proporción de personas insertas en el sistema educativo.

cuenta de una mejora en las condiciones de vida de los bolivianos. Sin embargo, se debe realizar una evaluación de políticas públicas para determinar si los cambios se generaron a causa de los programas desprendidos del modelo del Vivir Bien o son causados por el cambio de la estructura etaria, antes mencionada, o quizás son cambios espurios que siguen una tendencia regional. Además, tal como afirma García: “este es un planteamiento quizás demasiado simplista, ya que por lo general solo toma en consideración los cambios en edades extremas” (García, 1975, p. 3). Para una mejor lectura de este fenómeno se deben tomar en cuenta factores migratorios, culturales, sociales y económicos, sin embargo, dicho esfuerzo supera los objetivos de esta investigación. Por otro lado, factores macroeconómicos pueden estar interviniendo en el descenso de la PEA, por lo que en el siguiente apartado se hace énfasis en los cambios económicos y las características productivas y laborales de Bolivia.

**Gráfico 2.5 Tasa de abandono en la educación pública, por sexo.
Bolivia: 2007–2015
(en porcentajes)**



Fuente: elaborado con datos del Ministerio De Educación - Sistema De Información Educativa (SIE). A partir de la gestión 2011, se adopta la estructura definida en la Ley N° 070 Avelino Siñani Elizardo Pérez (Primaria de 1° a 6° y Secundaria de 1° a 6°)

2. Dinámica económica, heterogeneidad social y productiva de Bolivia

Como se mencionó anteriormente, la inserción laboral de los jóvenes no puede ser analizada como un proceso determinado solamente por factores individuales, sino como un fenómeno que depende de elementos estructurales y del contexto socioeconómico y demográfico del país. En efecto, la inserción laboral de los jóvenes está asociada, en parte, a las características generales del

mercado laboral, las fluctuaciones de la demanda agregada y los ciclos económicos del país. Considerando estas relaciones, muchos estudios concluyen que la juventud es afectada de forma más severa en tiempos de retracción y menos beneficiada en períodos de mejora y/o recuperación económica (Weller, 2006; Vela, 2008; Sánchez, 2008; Escoto, 2010; Escobar, et.al., 2015).

En el presente apartado se analiza brevemente la estructura económica y la heterogeneidad estructural de Bolivia, aspectos determinantes para entender las características de la demanda laboral. Se realiza un análisis de los principales cambios en la inversión por sector en el país, así como de los indicadores en temas de pobreza y desigualdad, a la vez que se compara el crecimiento económico de Bolivia con otros países de la región, para analizar su estabilidad económica. En la segunda parte, a partir del concepto acuñado por Pinto (1970) de heterogeneidad estructural, que “(...) se refiere a una estructura económica en la que coexisten estratos claramente diferenciados desde el punto de vista de su productividad.” (Infante, 2011:69). Dicho concepto permite describir las características estructurales y económicas de Bolivia, para lo cual se replicará el ejercicio propuesto por Infante (2011) para determinar el grado de heterogeneidad de los países latinoamericanos. Cabe destacar que el análisis del comportamiento socioeconómico se realizará tomando en cuenta el modelo de economía plural, el cual surge como una alternativa al modelo económico neoliberal, enmarcado en el paradigma del Vivir Bien.

2.1. Estructura económica y Modelos de desarrollo en Bolivia (1990 - 2016).

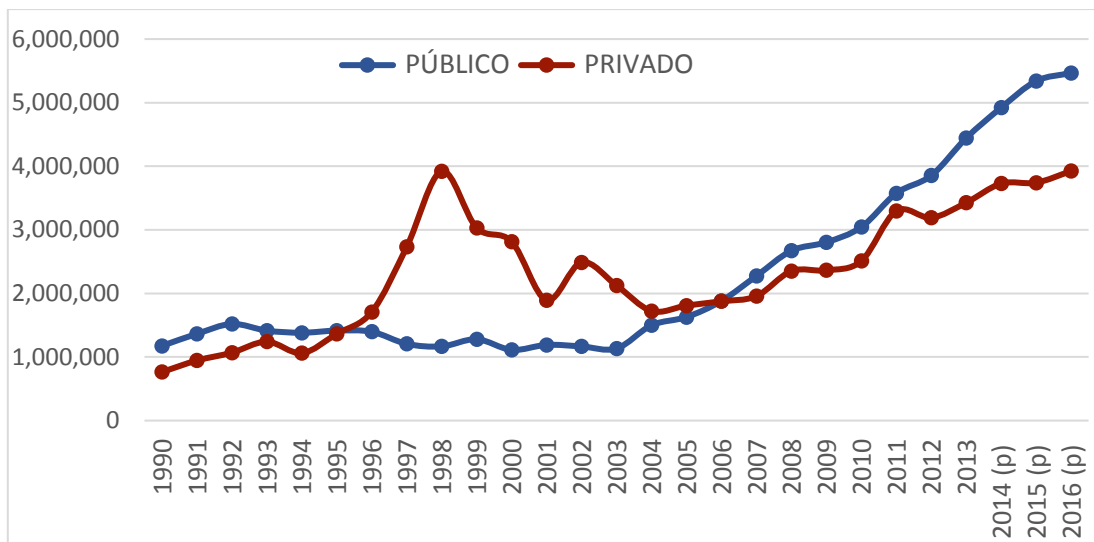
En las últimas décadas, Bolivia sufrió cambios en su estructura económica y política, determinados por el modelo de desarrollo vigente. Tal como se puede apreciar en el gráfico 2.6, en la década de los 90, siguiendo las recomendaciones emanadas por el Consenso de Washington, empezó un proceso de capitalización y privatización de las empresas nacionales, con la implementación de la ley de inversiones, que simbolizó una apertura a las inversiones extranjeras. Entre las principales empresas privatizadas se tienen: ENTEL (Empresa Nacional de telecomunicación), ENDE (Empresa Nacional de electricidad), YPFB (Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos), LAB (Lloyd Aéreo Boliviano), y ENFE (Empresa Nacional de Ferrocarriles) (Luna, 2009; Pacheco, 2016).

El proceso anterior se vio reflejado en el crecimiento de la inversión privada y la reducción de la inversión pública, ambas características del modelo neoliberal, tal como se observa en el

gráfico 2.6. Dicho panorama cambia con la llegada del presidente Evo Morales en el año 2006, quien –como ya se señaló en capítulos anteriores– genera un plan de desarrollo basado en el paradigma del Vivir Bien, incorporando el modelo de economía plural, socio comunitaria y productiva, como el principal modelo de desarrollo, el cual según el artículo 306 de la Constitución Política del Estado señala:

I) El modelo económico boliviano es plural y está orientado a mejorar la calidad de vida y el Vivir Bien de todas las bolivianas y los bolivianos. II) La economía plural está constituida por las formas de organización económica comunitaria, estatal, privada y social cooperativa. III) La economía plural articula las diferentes formas de organización económica sobre los principios de complementariedad, reciprocidad, solidaridad, redistribución, igualdad, seguridad jurídica, sustentabilidad, equilibrio, justicia y transparencia. La economía social y comunitaria complementará el interés individual con el Vivir Bien colectivo. (C.P.E, art 306, 2009).

Gráfico 2.6 Bolivia: Formación Bruta De Capital Fijo Según Sector, 1990 -2016⁵⁵



Fuente: elaborado con base en datos del Instituto Nacional De Estadística – Bolivia

⁵⁵ La formación bruta de capital fijo (anteriormente, inversión bruta fija interna) incluye los mejoramientos de terrenos (cercas, zanjas, drenajes, etc.); las adquisiciones de planta, maquinaria y equipo, y la construcción de carreteras, ferrocarriles y obras afines, incluidas las escuelas, oficinas, hospitales, viviendas residenciales privadas, y los edificios comerciales e industriales. De acuerdo con el SCN de 1993, las adquisiciones netas de objetos de valor también constituyen formación de capital. Precios deflactados a 1990

A través de este modelo se genera un proceso de nacionalización de las empresas más importantes del país, principalmente en las ramas de telecomunicación y petróleo, lo que genera un cambio en el sistema de inversiones que se refleja en el crecimiento de la formación bruta de capital fijo del sector público. A partir de la inversión pública, el Estado pretende mejorar sectores desprotegidos y vulnerables, generando programas de políticas públicas orientadas a los más necesitados. Entre las principales acciones estatales se destacan los diferentes programas dirigidos a la erradicación del analfabetismo, a la mejora de las viviendas, el fomento a la agricultura y la erradicación de la pobreza⁵⁶. Tal como se puede apreciar en el cuadro 2.9, lo anterior se vio reflejado en el descenso de la incidencia de la pobreza monetaria moderada y extrema, así como en el descenso del índice de Gini, dando cuenta de una paulatina redistribución equitativa de los ingresos.⁵⁷ Por último, cabe destacar que en la gestión del gobierno actual se generaron también políticas de ayuda a los jóvenes, al ser considerados un grupo vulnerable dentro de la población.

Cuadro 2.9 Bolivia: Indicadores de pobreza y desigualdad estimados por el método de línea de pobreza, 2007-2015

INDICADORES	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Incidencia de pobreza moderada (%)	60.1	57.3	51.3	45.1	43.3	38.9	39.1	38.6
Incidencia de pobreza extrema (%)	37.7	30.1	26.1	21.0	21.6	18.7	17.2	16.8
Índice de Gini (2)	0.56	0.52	0.50	0.47	0.47	0.48	0.48	0.47

Fuente: elaborado con base en las E.H 2007- 2015. (2) Para el cálculo del Gini se excluye a los ingresos per cápita iguales a cero (0).

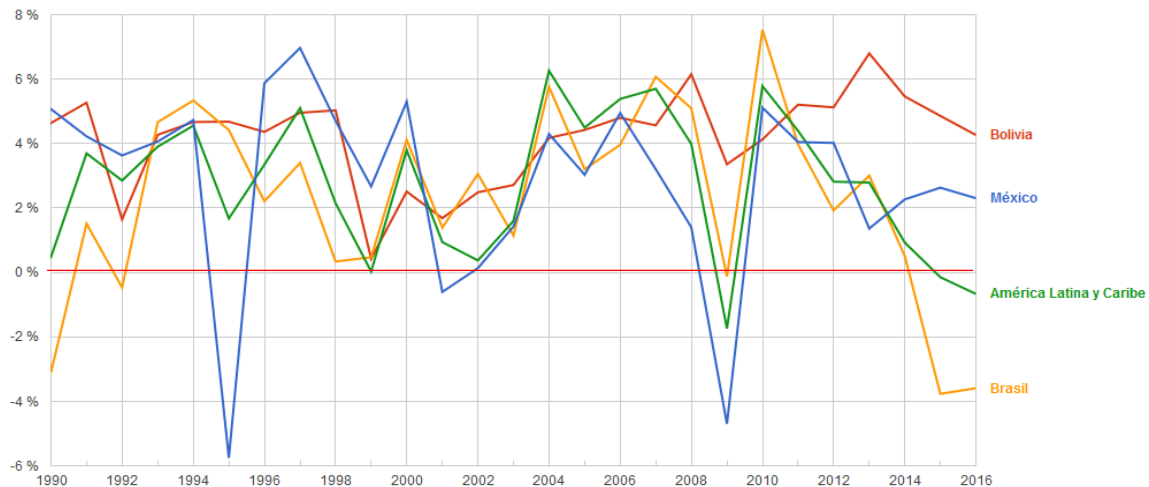
Por otro lado, se rescata que el aumento en la inversión tanto pública como privada, va de la mano de la estabilidad económica que goza el país desde el año 2001, lo que ocasiona que Bolivia se encuentre menos afectada por las crisis mundiales. Como se puede observar en el gráfico 2.7, para la crisis del 2008 todos los países de la región sufrieron tasas de crecimiento del PIB negativas, con un crecimiento a nivel regional de -1.74%. Para el caso boliviano, dicha crisis ocasionó que el PIB sufriera una desaceleración, pero no en los niveles señalados anteriormente, lo que se refleja

⁵⁶ Cabe destacar que en su mayoría se trata de programas de transferencias monetarias tal el caso de: el bono Juancito Pinto, dirigido a niños que se encuentren inscritos en el sistema educativo; el bono Juana Azurduy, dirigido a mujeres embarazadas; el bono Dignidad dirigido a personas adultas mayores que no cuenten con pensiones.

⁵⁷ Cabe destacar que el descenso del Gini al estar medido sobre los ingresos generales de los hogares no capta únicamente los ingresos laborales, sino también ingresos por transferencias. En este sentido, este resultado no se puede atribuir a ingresos laborales dignos, únicamente, sino también a políticas sociales, tales como: el bono Juana Azurduy, el bono Juancito Pinto, la renta Dignidad, entre otros.

en que el año 2009 el PIB creció en 3.36% y se mantuvo constante hasta llegar a una tasa de crecimiento de 6.8% para el año 2013, cuando comienza una reducción paulatina del crecimiento, que va en relación a la reducción económica del resto de los países de América Latina.

Gráfico 2.7 Tasa de Crecimiento del Producto Interno Bruto en América Latina, 1990-2016⁵⁸



Fuente: Base de datos del Banco mundial, 2017.

2.2. Heterogeneidad estructural y economía plural boliviana.

En la década de 1970 Aníbal Pinto acuña el concepto de heterogeneidad estructural, como una propuesta que simplifica los cambios acarreados por la industrialización y ayuda a comprender la complejidad económica diferencial que se gesta en un territorio determinado. Este concepto se concibe como una teoría alternativa a la tesis dualista, que representaría un caso extremo y abstracto de las economías primario exportadoras (Pinto, 1970). Respecto lo anterior Infante (2011) señala que:

Frente a esta dualidad entre centro y periferia, para alcanzar el objetivo de elevar el ingreso por habitante de los países de la región y lograr su convergencia con el de los países desarrollados, es preciso aplicar estrategias de desarrollo que apunten hacia la modernización y diversificación de la producción y las exportaciones, así como a la progresiva superación de la persistente heterogeneidad de las estructuras productivas, factor fundamental de la reproducción de la pobreza y la desigualdad. (Infante, 2011, p. 19).

⁵⁸ Cambio porcentual del PIB real (ajustado a la inflación) comparado con el año anterior

En el caso boliviano con el objetivo de dinamizar la economía y disminuir la heterogeneidad estructural, en la década de 1990 se privatizan y capitalizan las empresas estatales bolivianas, sin embargo, tras el mal manejo de las empresas por parte de los privados no se logra tal objetivo y se produce una ampliación de la desigualdad económica. Posteriormente, el gobierno de Evo Morales basándose en el paradigma del Vivir Bien, desarrolla una propuesta alternativa a la economía neoliberal, denominada economía plural, la cual identifica dos pilares económicos fundamentales:

(...) el sector generador de excedentes y el sector generador de ingresos y empleo, donde el Estado es el actor fundamental que debe garantizar la transferencia del excedente desde el sector estratégico hacia el sector generador de empleo e ingresos, buscando liberar a Bolivia de la dependencia de la exportación de materia prima, transformándola en un país industrializado y productivo. (Vacaflares, 2014, p. 15).

Dicha medida es contraria a las políticas económicas generadas por anteriores gobiernos, que intentaban minimizar la participación de actividades de subsistencia y de baja productividad –como el comercio al por menor, la agricultura familiar y servicios comunales. El gobierno de Evo Morales reconoce la capacidad de generación de empleos de este sector y lo refuerza, garantizando la transferencia de excedentes del sector productivo, denominado sector estratégico –conformado por la minería, hidrocarburos, electricidad, recursos ambientales, etc.–, al sector generador de empleo y a sectores sociales excluidos. Esta transferencia se realiza en forma de bonos, subsidios y políticas públicas de fomento empresarial a las micro y pequeñas empresas.

A pesar de las políticas económicas anteriores, estudios como el de Infante (2011)⁵⁹, señalan que, dentro de la escala de heterogeneidad estructural, de los diferentes países de Latinoamérica, Bolivia aparece en penúltimo lugar, siendo superada solo por Perú, con un 62.5% de su población ocupada en actividades de baja productividad. Siguiendo a Infante (2011) el siguiente cuadro, intenta plasmar el nivel de productividad y la PEA de Bolivia según estrato productivo, con el objetivo de identificar si entre 2007 y 2015 se dieron algunos cambios el nivel de heterogeneidad estructural del país.

⁵⁹ Infante para el presente estudio toma 17 países de la región los cuales representan el 97% del PIB y del empleo de América Latina y el Caribe. Además, con datos del año 2007, clasifica a los países latinoamericanos en tres niveles de heterogeneidad estructural: moderada (Argentina, Brasil, Costa Rica, Chile y Panamá), intermedia (Honduras, México, República Dominicana, Uruguay y Venezuela) y alta (Bolivia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay y Perú).

Cuadro 2.10 Bolivia: Nivel de Productividad 2007 – 2015

Estrato productivo por sectores	2007			2015		
	Valor agregado ⁶⁰	Empleo	Productividad	Valor agregado	Empleo	Productividad
Alto	1,269,304	11.2	22.6	2,050,800	14.3	35.4
Electricidad, gas y agua	870,798	0.3	56.4	1,660,041	0.4	88.3
Explotación de minas y canteras	1,585,630	1.5	21.9	2,495,061	2.0	34.5
Establecimientos financieros y seguros-	1,087,617	3.5	6.6	1,711,346	4.7	10.4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1,533,171	5.8	5.6	2,336,752	7.3	8.6
Mediano	1,449,010	24.6	2.3	2,063,530	31.4	3.3
Comercio al por mayor y al por menor ⁶¹	2,338,432	17.8	2.8	3,235,823	22.0	3.9
Construcción	559,588	6.8	1.8	891,237	9.3	2.8
Bajo	603,724	64.2	0.7	801,714	54.3	0.9
Industrias manufactureras ⁶²	308,069	11.0	0.6	430,362	10.3	0.8
Agricultura, caza y pesca	783,977	36.1	0.5	1,010,731	29.4	0.6
Servicios comunales, sociales	719,124	17.1	0.9	964,050	14.6	1.2

Fuente: Elaboración propia con base en Infante, 2011 y datos E.H 2007 y 2015.

De los datos del cuadro 2.10 se destaca: la contribución al valor agregado del país, que asciende de 1,269,304 en 2007 a 2,050,800 en 2015, y la productividad del estrato alto, que aumentó en 12.81 puntos, lo cual también se dio en los estratos medio y bajo, aunque no en la magnitud del primero. Se observa que, el estrato de productividad baja continúa siendo el que absorbe más mano de obra, aunque ya no concentra el 64.16% de la PEA como lo hacía en el año 2007, sino que, para el 2015 se reduce al 54.31%. Junto a lo anterior, podemos identificar que las actividades de mayor productividad son las que menos mano de obra concentran, sin embargo, aumentaron de 11.24% a 14.33% en el periodo de estudio, lo que da cuenta de la paulatina convergencia productiva del país. Y la actividad agrícola se destaca como el área que más mano de obra perdió, dado que, en el lapso de los ocho años de observación, se redujo casi en 6.8 puntos porcentuales, siendo el sector que expulsó más trabajadores al resto de los estratos.

⁶⁰ Se toma el año 1990 año como base del valor agregado.

⁶¹ Se debe destacar que existe una notoria diferencia entre actividad comerciales al por mayor y al por menor, empero se las menciona juntas puesto que los datos del valor agregado no vienen desagregados.

⁶² Un factor que vale la pena destacar es que, en el caso boliviano a diferencia de otros países de la región, el sector manufacturero se considera en la categoría de baja productividad, dado que no existe fábricas textiles muy grandes en el país y las pocas que intentan consolidarse son aplastadas rápidamente por el comercio de “ropa usada” o “textiles asiáticos”, los cuales ofrecen productos a muy bajos precios ocasionando la asfixia del sector manufacturero nacional.

Otra característica que se destaca de la heterogeneidad estructural es que, al margen de identificar la diversidad de producción, exportación y de la estructura productiva, este concepto permite identificar las características de la PEA y determinar qué porcentaje de la población ocupada se inserta en actividades altamente productivas, es decir, aquellas que aportan más al PIB. En este sentido, con el fin de determinar el nivel de heterogeneidad productiva del país se utiliza como medida el grado de heterogeneidad desarrollado por Infante (2011), sobre la cual se destaca que:

(...) el grado de heterogeneidad de la estructura económica será elevado si una proporción considerable de los ocupados pertenece al estrato de las pequeñas empresas, que aportan una parte ínfima del producto, mientras que el estrato de las grandes empresas, que ocupa a una fracción muy reducida de los trabajadores, aporta un porcentaje muy alto del producto” (p. 66).

Tal como se observa en el cuadro 2.11, la región oriental es la que mejores condiciones de productividad posee, dado que la mayor cantidad de su PEA se encuentra inscrita en áreas con altos niveles de producción. Al contrario, la región de Los Llanos aparece como la más desfavorecida, donde el departamento de Chuquisaca es el que presenta mayor grado de heterogeneidad. Sin embargo, es posible afirmar en términos generales que entre el 2007 y el 2015 existe un grado menor de heterogeneidad estructural en el país, puesto que para el 2015, 6 de los 9 departamentos ingresan a un GHE intermedio y 2 permanecen en moderado.

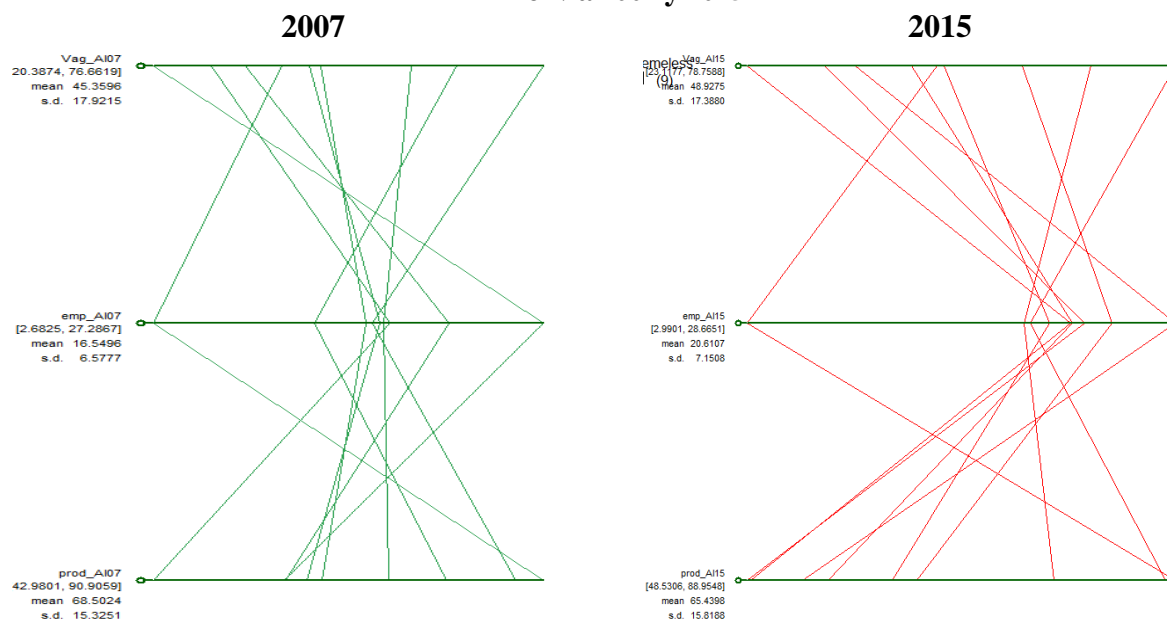
Cuadro 2.11 Bolivia: Ocupados de alta productividad y grado de heterogeneidad estructural, por región y departamento, 2007 y 2015 (en porcentajes)

Departamento	Ocupados en alta productividad		Grado de heterogeneidad Estructural	
	2007	2015	2007	2015
Región Occidental	15.5	21.9	Alto	Intermedio
La Paz	16.2	21.1	Intermedio	Intermedio
Oruro	17.3	24.9	Intermedio	Intermedio
Potosí	12.9	19.6	Alto	Intermedio
Región de los Llanos	12.1	15.2	Alto	Alto
Chuquisaca	2.7	2.9	Alto	Alto
Cochabamba	17.0	22.5	Intermedio	Intermedio
Tarija	16.5	19.9	Intermedio	Intermedio
Región Oriental	33.0	36.3	Moderado	Moderado
Santa Cruz	18.9	22.3	Intermedio	Intermedio
Beni	32.1	41.2	Moderado	Moderado
Pando	47.9	45.4	Moderado	Moderado
Nacional	20.1	24.5	Intermedio	Intermedio

Fuente: Elaboración propia con base en Infante, 2011 y datos E.H 2007 - 2015

Los datos anteriores se pueden corroborar con el gráfico 2.8, de coordenadas paralelas⁶³, en el que cada línea representa uno de los 9 departamentos del país. El eje horizontal se divide en tres partes: en la parte superior se encuentran las variables de valor agregado; en la parte intermedia, el porcentaje de empleados trabajando en el sector de alta productividad; y en la parte inferior, el grado de productividad. Este gráfico permite observar como entre el 2007 y el 2015 se genera un aumento de la proporción de ocupados en estratos altos, lo que refleja un intento de convergencia estructural. Sin embargo, existe un caso atípico que es el departamento de Chuquisaca, que desde el año 2007 presenta tasas muy bajas de PEA trabajando en estratos de alta productividad.

Gráfico 2.8 Gráfico de coordenadas paralelas: relación entre el valor agregado, el número de ocupados y el nivel de productividad por departamentos. Bolivia 2007 y 2015



Fuente: elaborado con base en las E.H 2007 y 2015

Ahora bien, cabe preguntarse a qué se debe la relativa reducción de la heterogeneidad estructural. El gobierno plantea que esto se explica por la estrategia política de redistribución de

⁶³ “El gráfico de coordenadas paralelas (Parallel Coordinate Plot), es utilizado para realizar un análisis multivariante o multidimensional. Los valores de las variables se representan en ejes horizontales paralelos, desde los inferiores (a la izquierda del eje) a los superiores (a la derecha). La principal utilidad de este gráfico consiste en la identificación de agrupamientos de valores en ciertas observaciones que pueden ser también de naturaleza espacial” (Fuenzalida, et.al, 2015, p.125). La lectura del gráfico se realiza por eje, dado que las escalas varían según la variable estudiada, por lo tanto, se recomienda realizar una lectura de la agrupación de los datos para determinar homogeneidad o heterogeneidad de las variables.

riqueza implementada en el marco del Plan de Desarrollo económico y social de Bolivia 2016 – 2020 (PDE), señalando que:

Una parte importante de los logros alcanzados se deben a la implementación del modelo económico social comunitario productivo, el cual promueve políticas de distribución y redistribución justa de la riqueza y de los excedentes económicos, buscando complementar el interés individual con el Vivir Bien colectivo, articulando las diferentes formas de economía plural, promoviendo la ampliación y diversificación de la matriz productiva, con el objetivo de superar el modelo primario exportador, logrando una economía productiva sobre la base de la industrialización de nuestros recursos naturales” (PDE, 2015, p. 17).

Por otro lado, estos resultados se pueden atribuir a la bonanza económica que experimentó Bolivia a causa del aumento del precio de los hidrocarburos y minerales⁶⁴. Sin embargo, para dilucidar esta cuestión se requerían futuras investigaciones que analizaran en profundidad las transformaciones sociales y económicas experimentadas por el país, lo que trasciende el alcance de esta investigación.

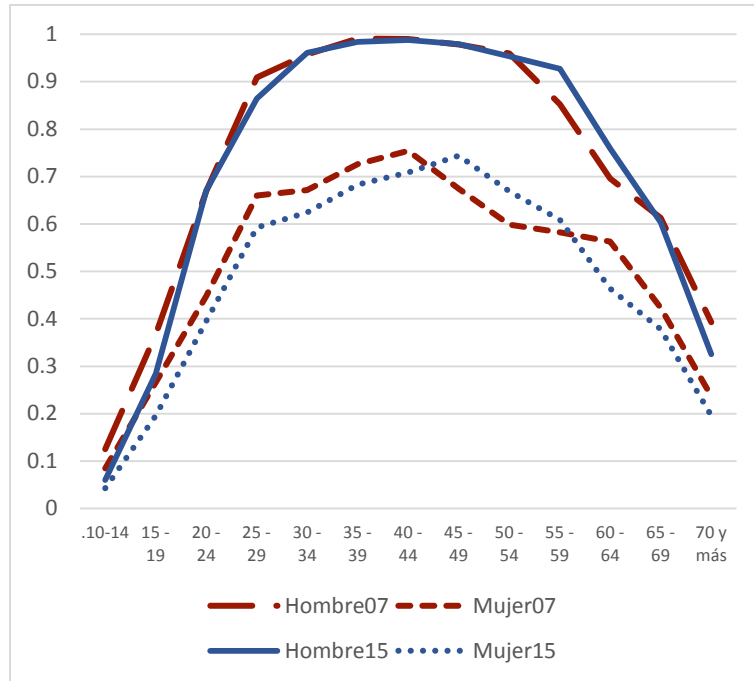
3. Mercado laboral boliviano: informalidad persistente y desigualdad sociolaboral

Tal como afirma Pries (2002) una de las aristas de la “*Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo*” “(busca) entender y explicar los mecanismos, las normas y prácticas sociales (...) del acceso y reclutamiento de personas para actividades productivas” (Pries, 2002:512). Es decir, trata de identificar la capacidad de los mercados de absorber fuerza de trabajo. En este sentido, autores como García (1989), Ariza (2006), Pacheco (2008), Samaniego (2010), Hincapié (2016) y Mancini (2017) identifican dentro de la familia de los indicadores de capacidad de absorción laboral la tasa de participación económica, la tasa de desocupación, la tasa de subempleo y la tasa de informalidad. Ariza (2006) señala:

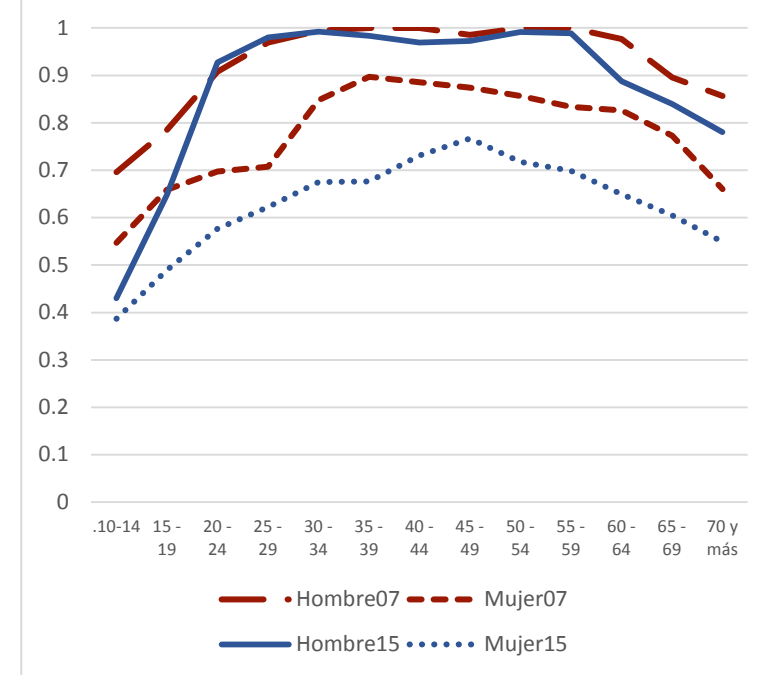
Mientras la participación económica expresa la intensidad con que las personas en edad de trabajar se incorporan al mercado de trabajo, el desempleo y el porcentaje de informalidad denotan problemas de insuficiente absorción laboral. (p. 381)

⁶⁴ Los mismos que desde el año 2015 sufrieron una caída, causando una desaceleración económica.

Gráfico 2.9 Proporción de población activa dentro de la población en edad de trabajar. Bolivia: 2007 y 2015
Área urbana: hombres y mujeres 2007 y 2015



Área rural: hombres y mujeres 2007 y 2015

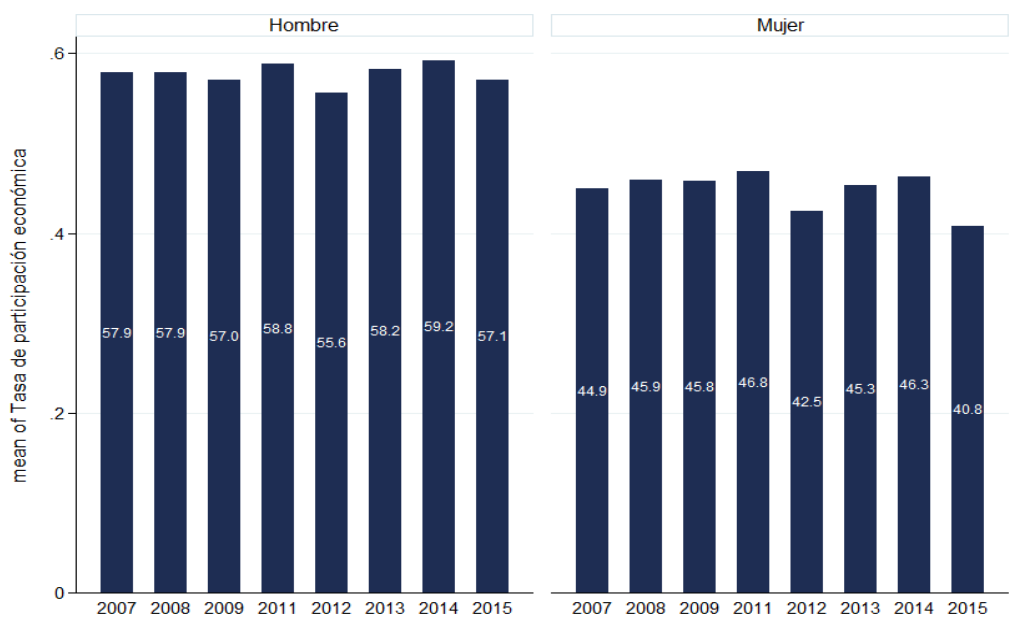


Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

La evaluación de este conjunto de indicadores en el periodo de estudio permite determinar cuál ha sido el impacto de la coyuntura económica sobre el mercado de trabajo. Tal como se señaló en apartados anteriores, Bolivia entre 2005 y 2015 vivió un periodo de auge de los hidrocarburos y estabilidad económica, donde:

(...) el *boom* de las materias primas hizo posible que el crecimiento promedio de la economía desde que Evo Morales es presidente sea de 5.04%, algo inédito en la historia boliviana. El PIB per cápita aumentó en más de dos mil dólares, la pobreza se redujo de 63% a 38% y la desigualdad también disminuyó (el índice de Gini pasó de 0.60 a 0.47). (Torrico, 2017. p. 167).

Gráfico 2.10 Tasa de participación económica⁶⁵ por sexo Bolivia: 2007 y 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007 - 2015

Dicha estabilidad vino acompañada por un descenso abrupto de la tasa de participación económica (TPE). Como se observa en el gráfico 2.9, la TPE se redujo en un promedio de 4.26 puntos porcentuales entre 2007 y 2015, siendo mayor la reducción de la participación femenina. Dicho fenómeno es contrario a la teoría y a las tendencias laborales registradas en países como México, donde en las últimas décadas se observa un crecimiento de la participación económica de las mujeres, debido a factores como el aumento del sector terciario, el ascenso de la escolaridad y

⁶⁵ La tasa de participación económica es un indicador que nos ayuda a cuantificar el tamaño relativo de la fuerza de trabajo, mide la relación entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar $\frac{PEA}{PET}$

el descenso de la fecundidad. Sin embargo, la reducción de la tasa de participación no solo se presenta en la población femenina, sino también en la masculina y, de sobre manera, en edades escolares, como se observa en el gráfico 2.10.

El gráfico 2.9. muestra que en las áreas rurales el ingreso a la actividad laboral ocurre a edades muy tempranas, no obstante, entre 2007 y 2015 la TPE de los niños de 10 a 15 años se reduce en casi 21 puntos porcentuales, lo cual estaría reflejando el aumento de la capacidad de retención del sistema educativo. Si bien dicha reducción se observa en ambos sexos, es mayor en el caso de los hombres (de 69% a 46%), y más moderada en el caso de las mujeres (de 54% a 38%). Ahora bien, en el resto de los grupos etarios, la reducción de la TPE es mucho más marcada entre la fuerza de trabajo femenina, que descendió un promedio 14 puntos porcentuales⁶⁶. En el área urbana, por su parte, se observa que la TPE masculina desciende en edades extremas y la TPE femenina lo hace en casi todo el rango etario, a excepción del grupo de 45 a 60 años, fenómeno que puede ser explicado por la migración de retorno.

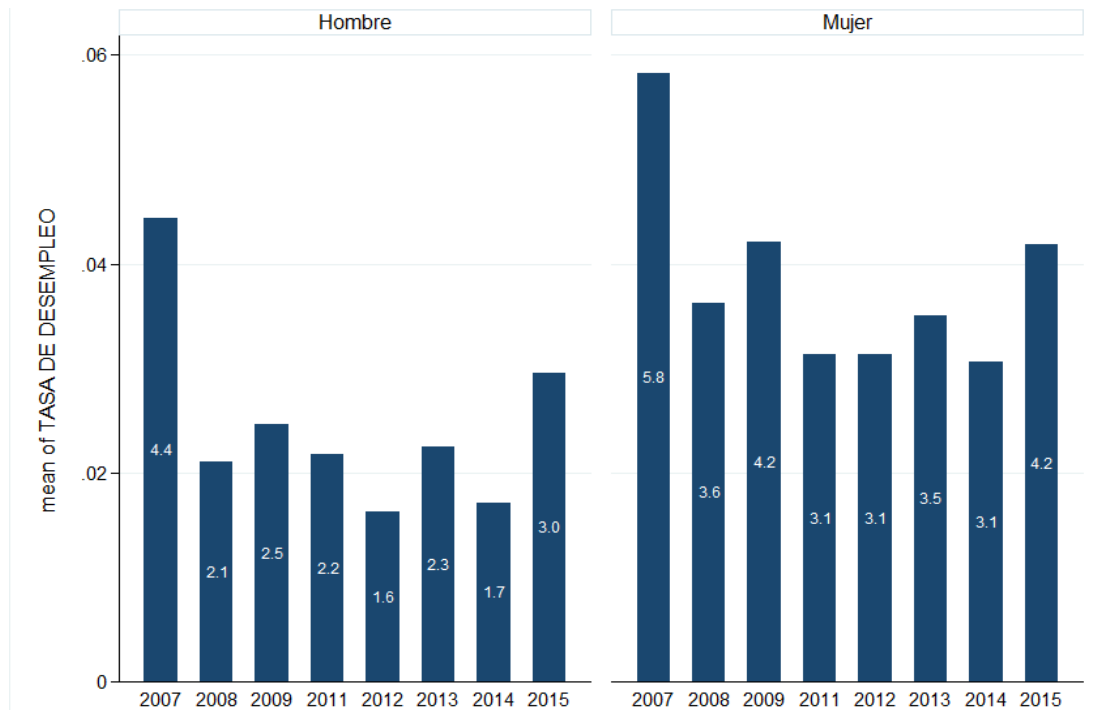
Ahora bien, respecto al desempleo, tal como se observa en el gráfico 2.11, este sufrió un descenso de 1.6 puntos porcentuales en el periodo de estudio. Al margen que las tasas de desempleo son bajas, se observa que las mujeres son las más afectadas por este fenómeno, ya que entre 2007 y 2015 la TD de los hombres ascendía a 3.7%, mientras que entre las mujeres esta llegaba a 5.1%.

Cabe aclarar, como mencionan diferentes autores (Pacheco, 2008; Negrete, 2011), que la tasa de desocupación o desempleo en países subdesarrollados no es un buen indicador de la estabilidad económica ni de la capacidad de absorción laboral del mercado de trabajo. Esto porque las circunstancias económicas en estos países hacen que las personas difícilmente se encuentren en condición de buscar empleo sin estar trabajando al menos una hora a la semana (Pacheco, 2008). Esta imposibilidad de quedarse sin fuente de ingresos económicos genera que los trabajadores que

⁶⁶ Dicho descenso necesita ser estudiado a mayor profundidad, dado que por un lado puede ser un fenómeno causado por lo que García (1975) afirma: “la reducción de la tasa de participación se debe a la respuesta de la oferta laboral a los requisitos de la demanda más calificada, lo que ocasiona que los jóvenes permanezcan estudiando más tiempo y la mejora de los servicios de pensiones posibilita que las personas puedan jubilarse más temprano”, empero dicha interpretación solo ataca a edades extremas y no así a las edades típicamente laborales, otra hipótesis que se puede tomar en cuenta es la migración de retorno que experimento Bolivia en los últimos años, que en el caso rural es mayor en los hombres, lo cual puede explicar, parcialmente, el descenso de la TPE femenina. Sin embargo, al no ser uno de los objetivos de la investigación descomponer todas las causas de este fenómeno se recomienda incorporarlo en una agenda de trabajo para siguientes investigaciones.

no son absorbidos por el mercado laboral formal (asalariado) se filtran por diferentes válvulas de escape como la migración o la informalidad (Samaniego, 2010).

Gráfico 2.11 Tasa de desempleo por sexo Bolivia: 2007 y 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007 - 2015

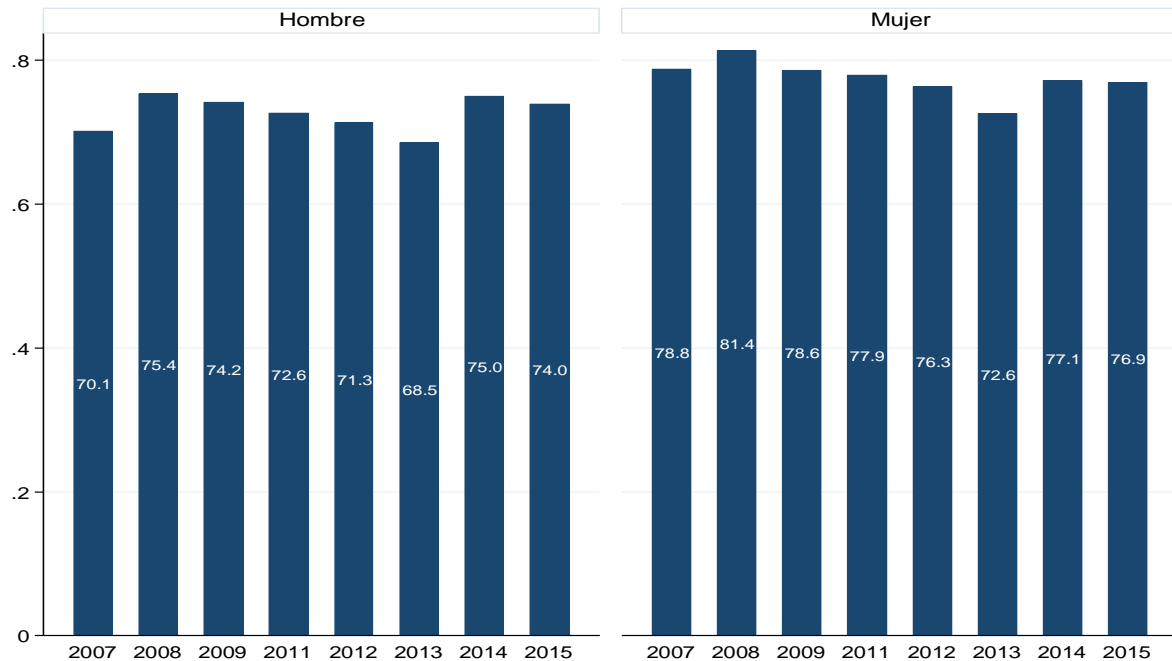
En este sentido el análisis de la informalidad⁶⁷ cobra importancia para tener un panorama más completo de la situación laboral de Bolivia. Como queda en evidencia en los datos del gráfico 2.12, dichas cifras son bastante elevadas y, contrario a la teoría de las válvulas de escape, a pesar de la estabilidad económica por la que atravesó el país y la reducción del grado de heterogeneidad estructural, la informalidad no sufre cambios significativos entre 2007 y 2015. Para el caso de los hombres este indicador aumenta en cuatro puntos, mientras que para las mujeres, desciende en 2.2

⁶⁷ La informalidad será entendida aquí desde la perspectiva de la comunidad Andina quien en su octava reunión de “Expertos Gubernamentales” (celebrada en la ciudad de Lima, Perú, del 07 al 09 de septiembre de 2011), genera un manual metodológico para medir este fenómeno. En este sentido, la informalidad se entiende desde su sentido amplio formada por la unidad productiva informal o sector informal y el empleo informal. Los cuales están conformados por:

- trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias unidades productivas informales.
- empleadores dueños de sus propias unidades productivas informales.
- trabajadores familiares auxiliares.
- miembros de cooperativas de unidades productivas informales.
- asalariados que tienen empleos informales, es decir, que no se encuentran afiliados al seguro de salud (asegurado directo) o que, estando afiliado, el pago por este seguro no es asumido parcial o totalmente por el empleador. (ver anexo 5 Flujograma para medir la informalidad) (Comunidad Andina, 2012:2).

puntos porcentuales, sin embargo, en promedio más del 75% de la población femenina ocupada se encuentra inserta en la informalidad⁶⁸.

Gráfico 2.12 Tasa de informalidad urbana por sexo, Bolivia: 2007 - 2015



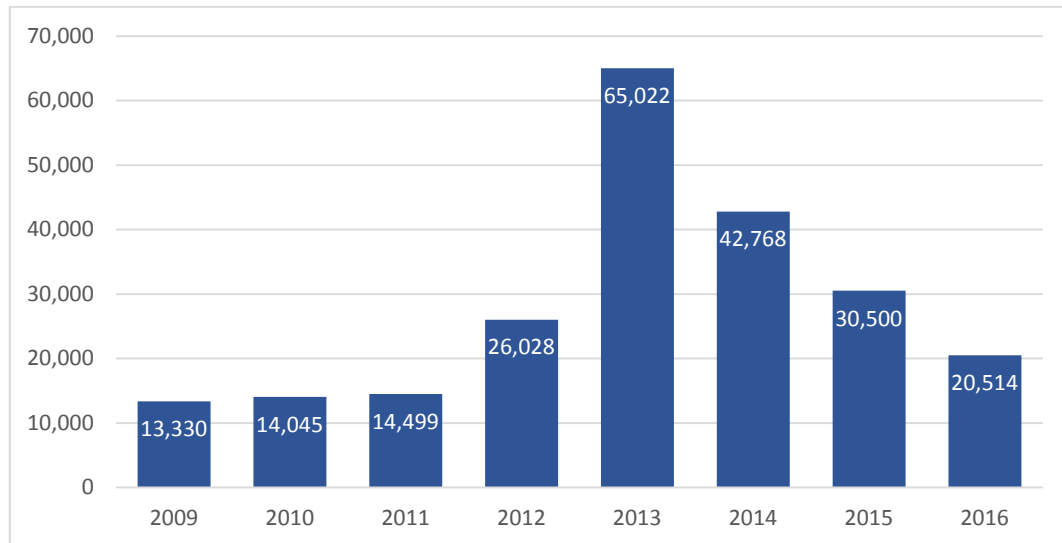
Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

Un indicador que resulta necesario para la evaluación del panorama estructural del mercado laboral boliviano es la creación de empresas en el país. A través del gráfico 2.13, elaborado con base en el registro de empresas nuevas de la Fundación para el Registro Empresarial (FUNDEMPRESA), se observa que en el periodo de estudio hubo una creación acelerada de empresas, pasando de 13,330 nuevas empresas registradas en 2009 a 65,022 en 2013, cifra que pone de manifiesto la dinámica laboral y económica por la que atravesó el país. En cuanto al periodo 2013 – 2016, tras las crisis económicas presentadas en América Latina, se produjo una desaceleración en la creación de nuevas empresas, lo cual fue particularmente corrosivo para empresas de mayor tamaño, en favor de las medianas y en especial de las pequeñas empresas. A pesar de las cifras elevadas de creación de nuevas empresas, estas representan niveles bajos de generación de fuentes laborales. Esto debido a que la base empresarial de Bolivia –inserta en registros tributarios según la “Cámara Nacional de Comercio” (CNC) – está compuesta por un 85% de empresas unipersonales o sociedades de responsabilidad limitada (SRL), mientras el resto lo

⁶⁸ Por los altos niveles de informalidad en el país en el capítulo 3 se hace una desagregación teniendo en cuenta la heterogeneidad de este indicador.

constituyen empresas medianas y sociedades anónimas (S.A) insertas en el sector comercial, el cual no genera nuevas fuentes laborales y no aporta a la disminución de la heterogeneidad estructural.

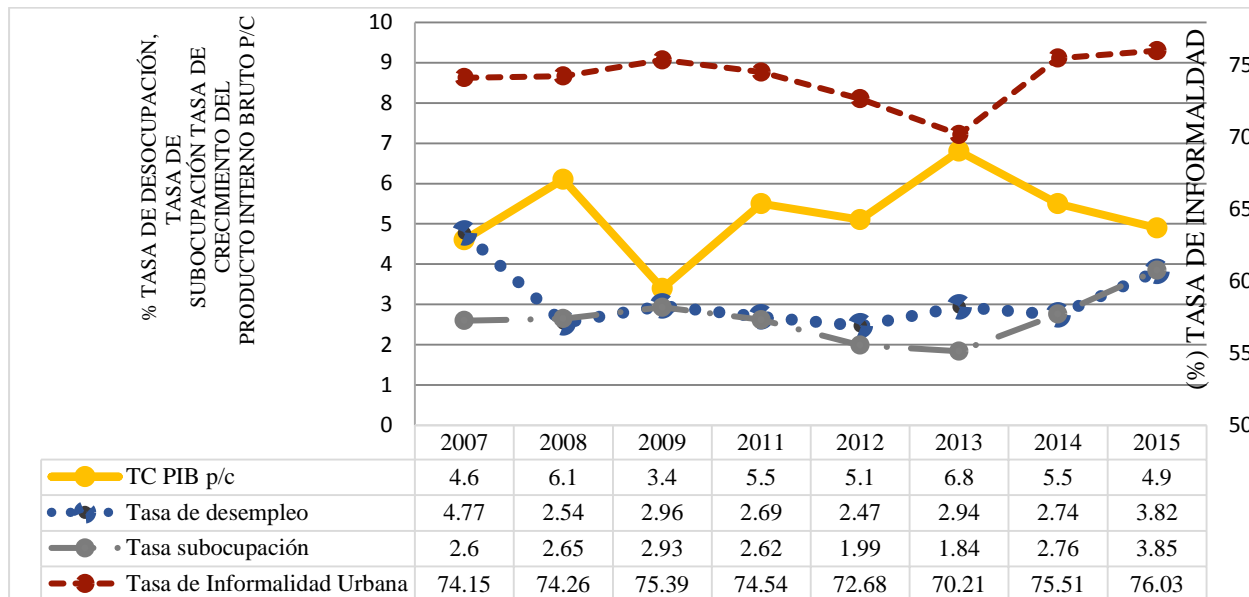
Gráfico 2.13 Número de nuevas empresas registradas por año, Bolivia: 2007 - 2016



Fuente: Elaboración propia con base en registros de FUNDEMPRESA (2017)

En un análisis conjunto de las tasas e indicadores antes mencionados y, teniendo como base el gráfico 2.14, es posible destacar que la informalidad es un rasgo estructural del país, que no sufre alteraciones significativas entre 2007 y 2015. El año 2013 constituye una excepción, que coincide con el año de mayor crecimiento del PIB, en que la informalidad desciende a 70%, al igual que la tasa de subocupación. Sin embargo, se observa un aumento de la tasa de desempleo, lo que puede relacionarse al hecho de que las personas que salen de la informalidad comienzan a presionar al mercado por puestos laborales formales. Por otro lado, se destaca que, a medida que se da una desaceleración en el crecimiento del PIB, la tasa de informalidad aumenta, así como las tasas de desempleo y subocupación.

Gráfico 2.14 Evolución de las tasas de: crecimiento del PIB p/c, informalidad, desempleo y subocupación Bolivia 2007- 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007-2015 y datos económicos del Instituto Nacional De Estadística – Bolivia

En síntesis, es probable que, al final del periodo, la reducción de la tasa de desempleo no se relaciona con la creación de más trabajos formales, sino más bien a la inserción de la PEA a trabajos informales. Además, se observa que en el caso de las mujeres, una parte considerable abandona el mercado de trabajo y se repliega a la inactividad económica (sobre todo en áreas rurales), y que, en un porcentaje mayor al de los hombres, prefieren insertarse en el sector informal. Dicho comportamiento es contrario a la tendencia laboral de otros países, por ejemplo, en el caso de México, tal como señala Ariza (2006) al referirse a las respuestas posibles de la población ante la persistencia de un entorno económico adverso:

Al parecer, mientras una parte se ve conminada a abandonar el mercado de trabajo replegándose en la inactividad económica, como fue la respuesta predominante en algunas de las ciudades que nos ocupan; otra continúa presionando el mercado laboral pasando a engrosar las filas de los trabajadores desempleados o de los informales. Desde nuestro punto de vista, y tomando por caso a las ciudades fronterizas, parece existir una racionalidad implícita en la respuesta predominante que cada sexo dio al escaso dinamismo económico enfrentado: en general, las mujeres optaron más por la inactividad que los hombres; ellos, por su parte, se inclinaron algo más por la informalidad o el desempleo, aunque no es desestimable el porcentaje de hombres que en estos centros urbanos abandonó el mercado de trabajo. (Ariza, p. 384).

En este sentido y con los datos económicos señalados anteriormente (sobre la estabilidad económica, la reducción de la pobreza, el descenso del índice de GINI y del grado de heterogeneidad estructural), cabe preguntarse si la respuesta de la fuerza de trabajo ante dicha situación económica es la deseable. Esto porque el descenso de la participación económica femenina y el relativo aumento de la informalidad, ponen en tela de juicio los avances conseguidos por el gobierno, cuestionando la duración de la estabilidad económica por la que atraviesa Bolivia. Resultaría necesario realizar un análisis más profundo de los cambios estructurales del mercado laboral, particularmente de la informalidad, dado que al agrupar más del 75% de la población ocupada puede estar escondiendo la heterogeneidad laboral que la caracteriza. En este sentido, en el capítulo siguiente se hará un análisis más detallado de estos indicadores, resaltando las características laborales de la población bajo estudio.

Conclusiones

Lo expuesto a lo largo del presente capítulo permite arribar a las siguientes conclusiones, clasificadas en tres ámbitos: demográfico, económico y laboral.

En el ámbito demográfico se destaca que Bolivia es un país multicultural, plurilingüe y multiétnico, que cuenta con una proporción elevada de población rural e indígena y que, al margen de que en los últimos años dicha población haya reducido su tamaño, aún representa un sector importante. Además, al encontrarse en una etapa incipiente de la transición demográfica, el país aún no alcanzó el pleno del bono demográfico, por lo que se encuentra en posición de aprovechar esta ventana de oportunidades para su desarrollo económico y social. Sin embargo, la migración (internacional) de retorno aparece como un fenómeno paralelo que puede truncar dicho cambio, en tanto ocasiona que el país avance cada vez más rápido hacia el envejecimiento poblacional.

En el periodo de estudio, contrario a lo que indica la teoría, el aumento de la población en edad de trabajar parece estar influyendo de manera negativa en la tasa de participación económica, lo que puede deberse a la respuesta de la oferta laboral a los requisitos de una demanda más calificada, es decir que los jóvenes están retrasando su ingreso al mercado laboral en busca de una mayor formación académica.

En relación a los aspectos económicos, se concluye que, a partir de la llegada del primer mandatario indígena, Bolivia asume como paradigma ideológico la cosmovisión del Vivir Bien,

base del modelo económico plural, que surge como propuesta alternativa al modelo neoliberal que regía en el país desde los 90´.

En el periodo de estudio se observa que indicadores económicos tales como el índice de pobreza extrema, moderada y el índice de Gini descienden de manera acelerada. Además, la tasa de crecimiento del PIB desde 2006 hasta 2017 no presenta cifras negativas, ni siquiera en etapas de crisis regionales, como la crisis del 2008 o la actual crisis de los hidrocarburos, en las cuáles el país solo sufre una desaceleración del crecimiento del PIB. Si bien se logró reducir el nivel de heterogeneidad estructural del país en el periodo de estudio, esta reducción fue mínima y, a pesar de los intentos de diversificación de la actividad económica, el modelo económico vigente aún se basa en exportación de materias primas.

Al margen de los avances económicos descritos anteriormente, en el ámbito laboral se plantea que no se presentan cambios significativos en la estructura del mercado laboral boliviano, ya que, a pesar de la creación de empresas nuevas, el 85% de las mismas son unipersonales y muchas se insertan en el sector comercial, que no genera nuevas fuentes laborales y no aporta a la disminución de la heterogeneidad estructural. La informalidad ha ido en aumento, alcanzando a más del 75% de la población ocupada en el año 2015, lo que pone en tela de juicio los avances económicos mencionados y cuestiona el modelo económico impulsado por el gobierno de Evo Morales, el cual más que apostar por la industrialización, parece estar apostando por la redistribución de los excedentes del sector productivo a sectores menos productivos. No obstante, esta política de transferencia monetaria parece no generar estabilidad a largo plazo y no logra velar por la creación de empleos productivos y dignos para los jóvenes en el corto plazo. Las dificultades descritas pueden ser negativas para el país en el momento que la bonanza económica caiga y el bono demográfico envejezca. Estos datos abren la puerta a nuevas interrogantes, tales como: la duración de la estabilidad económica, el efecto de las políticas públicas sobre la generación de empleos, el aumento del sector informal, las estrategias para aprovechar el bono demográfico y evitar el estancamiento económico en el futuro. La respuesta a estas interrogantes trasciende los objetivos de esta investigación y quedan planteadas como líneas para abordar en futuras investigaciones.

CAPÍTULO III

Una aproximación a las características del mercado laboral juvenil

Introducción

El presente capítulo tiene como objetivo dar a conocer las principales características estructurales del mercado laboral de los jóvenes bolivianos entre el año 2007 y 2015. Cabe destacar que este ejercicio ayudará a delimitar el contexto en el que se inscriben las características del trabajo digno en el transcurso del periodo de estudio. Siguiendo a Ariza (2006), se analizan dos aspectos centrales de la estructura de los mercados laborales: la absorción e inserción laboral. El capítulo se estructura en tres partes. Primero, se indaga sobre la capacidad de absorción del mercado de trabajo de los jóvenes bolivianos, tomando como principales variables la participación económica, el desempleo, la informalidad y el subempleo. Posteriormente, se hace énfasis en las características de la inserción laboral, analizándola desde la posición laboral del trabajador, el sector de actividad, la proporción de ocupados por tamaño de la empresa y el nivel de productividad. Finalmente, se realiza un análisis de secuencia, que permite mostrar los patrones de inserción laboral en los ocho años de estudio, observando los cambios o permanencias desde un sentido procesual y dinámico.

1. Absorción laboral

La absorción laboral, se constituye en uno de los aspectos relevantes para el estudio del mercado laboral, está conformada por indicadores que refieren a la manera en que una economía urbana responde a las diversas coyunturas económicas (Ariza, 2006). Entre los principales indicadores que conforman este aspecto se destacan: la participación económica, el desempleo y la informalidad; puesto que, tal como afirma Ariza (2006):

Mientras la participación económica expresa la intensidad con que las personas en edad de trabajar se incorporan al mercado de trabajo, el desempleo y el porcentaje de informalidad denotan problemas de insuficiente absorción laboral (p. 381).

1.1. Principales características de la participación económica.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de las tasas de participación económica, por sexo, área de residencia y pertenencia étnica, que permite contrastar la situación de los jóvenes con la de los adultos para tres años: 2007, 2011 y 2015.

Cuadro 3.1 Tasa de participación económica⁶⁹ según grupo etario, sexo, área de residencia y pertenencia étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015

		TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
		2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Total	Estimación Población total	6350922	6720773	7436249	2592923	2614075	2730524	3757999	4106698	4705725
	TPE	72.3	73.2	68.3	58.6	59.3	51.9	81.7	82.1	77.9
Sexo	Est. Pob. Masculina	3012018	3279337	3628166	1242717	1297080	1344696	1769301	1982257	2283470
	TPE	82.4	83.1	81.0	67.6	68.3	62.7	92.8	92.8	91.8
Sexo	Est. Pob. Femenina	3338904	3441436	3808083	1350206	1316995	1385828	1988698	2124441	2422255
	TPE	62.1	63.3	55.7	49.6	50.3	41.2	70.6	71.4	64.0
Área	Est. Pob. Urbana	4298935	4688611	5206772	1816918	1903260	2036208	2482017	2785351	3170564
	TPE	84.7	85.1	77.8	50.9	52.7	46.4	76.2	78.0	75.1
Área	Est. Pob. Rural	2051987	2032162	2229477	776005.0	710815.0	694316.0	1275982.0	1321347.0	1535161.0
	TPE	62.1	63.3	55.7	75.1	76.7	67.6	90.5	89.6	82.3
Pertenencia	Est. Pob. No indígena	2865781	3600801	4303393	1422859	1658366	1890750	1442922	1942435	2412643
	TPE	64.7	67.3	62.9	52.4	54.1	46.9	76.8	78.6	75.4
Pertenencia	Est. Pob. Indígena	3449795	2582928	3022502	1165443	745690	795721	2284352	1837238	2226781
	TPE	77.6	81.6	75.6	65.3	72.2	63.3	83.8	85.4	79.9

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015.

Entre los principales resultados del cuadro 3.1 se destaca que las mujeres poseen tasas menores de participación económica que los hombres. La brecha entre ambos sexos fue de 20.3% en el año 2007, aumentando a 25.3% en 2015, como consecuencia de un repliegue extraordinario de la fuerza de trabajo femenina.

En segundo lugar, cabe destacar que el comportamiento de la PEA es diferencial, no solo por rango etario, sino también por condición étnica y área de residencia. Como se puede observar, para el año 2015, del total de los jóvenes del área urbana, el 50.9% se encontraba inserto en actividades económicas, mientras que para el área rural esta cifra ascendía a 75%. En relación a la pertenencia étnica sucede un fenómeno similar al anterior, donde los jóvenes indígenas participan en mayor medida del mercado de trabajo, presentando una brecha de 13% con los jóvenes no indígenas el año 2007, la que aumenta a 16.4% para el 2015. Cabe recordar que, desde la cosmovisión andina-amazónica del Vivir Bien, el trabajo no es una condición denigrante en áreas rurales y poblaciones indígenas, al contrario, es sinónimo de integración social, por lo tanto, no deben llamar la atención las elevadas tasas de actividad de estas poblaciones.

⁶⁹ La tasa de participación económica o tasa de actividad se obtiene dividiendo la población económicamente activa entre el total de la población en edad de trabajar.

$$TA = \frac{PEA}{PET}$$

En tercer lugar, la bonanza económica por la que atravesó el país y el crecimiento del bono demográfico podrían hacer prever en un aumento de la TPE, sin embargo, se produce el fenómeno contrario, dado que, aunque en el periodo de estudio la población juvenil boliviana mantiene un nivel promedio de participación neta de alrededor del 50%, la tendencia es a la baja. Los niveles de participación económica caen sistemáticamente, pasando de un 58.6% en el año 2007, a un 51.9% para el 2015, fenómeno que se debe, tal como se mencionó en el capítulo anterior, al aumento de la capacidad de retención del sistema educativo, lo que generaría, en el futuro, mayores oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en trabajos con mejores condiciones. Esta hipótesis va de acuerdo a lo señalado por García (1975), quien analiza el caso mexicano de la década de los 70:

(...) la reducción de la tasa de participación se debe a la respuesta de la oferta laboral a los requisitos de la demanda más calificada, lo que ocasiona que los jóvenes permanezcan estudiando más tiempo. (p. 11).

A lo anterior se puede agregar que, en el periodo de análisis, la población masculina que solo estudia asciende en 3.2 puntos porcentuales, mientras la población femenina que solo estudia aumenta 4.1 puntos porcentuales, tal como se observa en el gráfico 3.2. Estos cambios se dan en desmedro de la población que solo trabaja, así como de aquella que estudia y trabaja. Este fenómeno refleja la capacidad de retención del sistema educativo, que favorece una inserción tardía al mercado laboral, ocasionando un desplazamiento del calendario laboral de los jóvenes.

Cuadro 3.2 Distribución de las condiciones de actividad de la población juvenil según sexo. Bolivia 2007, 2011 y 2015

Variables	2007		2011		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Estimación población. Total juvenil	1,301,149	1,403,719	1,359,104	1,387,144	1,421,007	1,451,909
Estudia y trabaja	18.7	13.0	19.0	14.7	15.9	11.3
Solo estudia	29.7	30.9	28.4	29.8	32.9	35.0
Solo trabaja	44.2	30.9	47.7	33.3	44.7	27.1
Busca trabajo	3.2	6.8	1.3	2.0	2.3	2.4
Ni estudia ni trabaja	4.2	18.4	3.6	20.2	4.3	24.2
<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Ni estudia ni trabaja NI-NI						
Quehaceres del hogar	9.7	92.4	15.2	91.7	8.4	92.4
Otros	90.3	7.6	84.8	8.3	91.6	7.6
<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015 y Sistema de Información Educativa.

Finalmente, un dato que se debe destacar es el aumento de la población femenina que no estudia ni trabaja, que pasa de un 18.4% en 2007 a un 24.2% en 2015. Este fenómeno puede deberse a que las mujeres, al no recibir buenos ingresos, resuelven quedarse en casa o seguir buscando mejores opciones, dado que “(...) una hora de trabajo no económico genera un ahorro de gasto sustancialmente mayor a lo que una hora de actividad económica de fuerza laboral poco calificada genera en ingresos” (Negrete, 2011, p. 156). Por lo tanto, no es de sorprender que el 92% de las mujeres que no estudian ni trabajan se encuentren realizando quehaceres del hogar.

1.2. Tasa de desocupación⁷⁰.

En cuanto al segundo indicador, la tasa de desocupación, dadas las características del mercado laboral de los países latinoamericanos en general, varios autores como Samaniego (2010), Negrete (2011) y Heath (2012), afirman que el desempleo no es el mejor indicador para dar cuenta de la problemática del mercado de trabajo. A diferencia de países desarrollados, países como Bolivia no cuentan con seguros de desempleo y tampoco los ahorros necesarios para que las personas desempleadas puedan mantenerse sin realizar ninguna actividad económica mientras consiguen trabajo estable (Negrete, 2011). Sin embargo, para el caso de los jóvenes Pacheco (2008) afirma que:

(...) al considerarse el patrón por edad del desempleo, se observa que es en las edades jóvenes donde se presenta en proporciones más elevadas, en consecuencia, un indicador que no aporta mucho a nivel del universo total de los trabajadores, puede ser absolutamente ilustrativo al atender el universo de los jóvenes. (p.142).

Con el objetivo de analizar mejor este indicador, Pacheco (2008) propone un índice de desempleo⁷¹ juvenil, el cual muestra cuántos jóvenes desocupados existen por cada adulto desocupado.

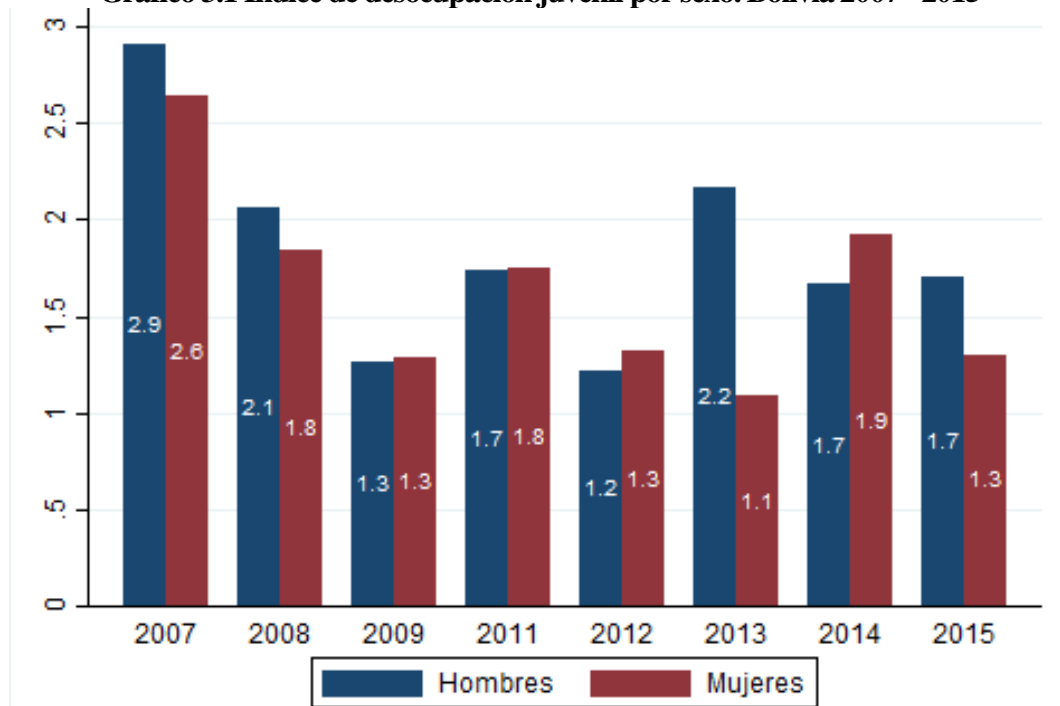
⁷⁰ La tasa desocupación es la división de la población desocupada entre la población económicamente activa.

$$TD = \frac{Pob\ desocupada}{PEA}$$

⁷¹ El índice de desempleo juvenil se obtiene dividiendo el total de la población desocupada juvenil entre la población desocupada adulta.

$$IDJ = \frac{des\text{jo}\text{v}}{des\text{ad}}$$

Gráfico 3.1 Índice de desocupación juvenil por sexo. Bolivia 2007 - 2015



Fuente: elaborado con base a Pacheco (2008) y datos de la EH 2007 – 2015

Con base en el gráfico 3.1, se observa que para el año 2007, por cada adulto desocupado existían aproximadamente 2.5 jóvenes desempleados, cifra que desciende para el año 2015, llegando a 1.5 jóvenes por cada adulto. Estas diferencias en la TD entre jóvenes y adultos se pueden explicar por los costos diferenciales de inversión de búsqueda de trabajo, dado que, para los jóvenes, al poseer niveles de escolaridad un poco más elevados que algunos adultos y gozar de apoyo familiar, el costo de una búsqueda más prolongada de trabajo resulta una inversión que puede rendir beneficios (Negrete, 2011). Por otro lado, en el caso específico boliviano, investigaciones del CEDLA señalan que:

(...) el descenso de la tasa de desempleo está asociado con la reducción de la oferta laboral expresada en la caída pronunciada de la tasa de participación económica empujando a un número importante de trabajadores a salir del mercado laboral y entrar en una situación de inactividad, ya sea por estudios, desaliento ante la falta de oportunidades u otro motivo. (Escobar, *et. al.*, 2015, p.28).

A lo anterior se le puede sumar el componente socioeconómico, tal como afirma Negrete: “(...) la incidencia más grande en desocupación se presenta en zonas de la muestra de estrato medio alto, mientras que la más elevada de condiciones críticas de ocupación se da en zonas de estrato bajo” (Negrete, 2011, p. 153). En la presente investigación, esta comparación se puede realizar con

la población no indígena y urbana, cuyas tasas de desocupación duplican a las tasas de desocupación de la población indígena y rural. Por ejemplo, en el año 2015, en el área urbana se registraban nueve desocupados por cada 100 ocupados, mientras que en áreas rurales esta proporción descendía a cerca de un desocupado por cada 100 ocupados.

Cuadro 3.3 Tasa de desocupación según grupo etario, sexo, área de residencia y pertenecía étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015

Tasa de desocupación	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS			
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015	
TOTAL	Estimación PEA	2982725	3123031	3129816	984188	972446	850366	1998537	2150585	2279450
	TD	6.7	3.4	5.2	10.9	5.2	8.1	2.5	1.5	2.3
Sexo	Estimación PEA Masculina	909004	944380	1009452	314800	310526	279458	594204	633854	729994
	TD	5.2	2.5	4.1	8.7	3.7	6.6	1.8	1.2	1.7
Sexo	Estimación PEA Femenina	2073721	2178651	2120364	669388	661920	570908	1404333	1516731	1549456
	TD	8.2	4.3	6.3	13.2	6.7	9.7	3.2	1.8	2.9
Área de residencia	Estimación PEA Rural	2675239	2106623	2283581	760938	538319	503899	1914301	1568304	1779682
	TD	4.5	2.3	4.7	7.2	3.5	7.6	1.8	1.1	1.8
Área de residencia	Estimación PEA Urbana	1853283	2424002	2705983	745183	897738	885871	1108100	1526264	1820112
	TD	9.0	4.4	5.7	14.7	6.9	8.7	3.2	2.0	2.8
Pertenencia étnica	Estimación PEA Indígena	1738041	1728963	1733363	582645	545321	469619	1155396	1183642	1263744
	TD	1.2	1.5	3.0	1.5	2.5	4.9	0.8	0.4	1.1
Pertenencia étnica	Estimación PEA No indígena	1244684	1394068	1396453	401543	427125	380747	843141	966943	1015706
	TD	7.5	3.6	4.7	12.7	5.5	7.5	2.3	1.8	1.9

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Al margen del descenso constante del indicador, un dato que llama la atención es el aumento de la TD en poblaciones indígenas, la cual pasa de 1.5 en 2007 a 4.9 en 2015. Al cruzar esta información con los datos del área de residencia, se observa que a quienes está afectando es a aquella población indígena que vive en el área urbana, dado que la TD rural no se modifica en el periodo de estudio. Lo anterior da cuenta del grado de vulnerabilidad que tiene esta población, en la medida que este fenómeno puede deberse a la falta de ingresos económicos que tienen al migrar a las ciudades, ya que al no contar con el dinero suficiente no pueden refugiarse en el comercio o abrir un negocio propio, lo que genera que hagan presión en el mercado laboral en busca de trabajo. Este fenómeno va en ascenso en los últimos años, lo que podría deberse a la intensificación de la migración campo ciudad.

Otra relación importante a analizar es la brecha de la TD entre sexos, que para el 2007 llegaba a tres puntos porcentuales, descendiendo a dos para el 2015. Este descenso se debe interpretar con cuidado, ya que en el periodo de estudio la TPE femenina sufre una fuerte caída, por lo que la baja puede deberse a la expulsión de la fuerza laboral femenina. Al respecto, Escobar, *et al.* (2015)

afirma que una de las explicaciones para las elevadas tasas de desempleo entre las mujeres bolivianas, es el cambio sectorial del crecimiento económico, ya que, a diferencia de México, donde tanto la industria manufacturera como el sector terciario, ganaron impulso, ocasionando el aumento de la participación femenina.

En Bolivia, en cambio: “desde el año 2008, la manufactura y la agronomía pierden terreno, mientras que actividades más dinámicas pasaron a ser aquellas con menor demanda de mano de obra (como la construcción, transporte, industrias extractivas, servicios empresariales, entre otros)” (Escobar, *et. al.*, 2015, p. 32-34). En este sentido, al ser excluidas del mercado laboral, las mujeres se refugian en la informalidad, la subocupación o son expulsadas definitivamente del mercado laboral.

1.3. Tasa de Informalidad.

En esta investigación se maneja una conceptualización integral de la informalidad, basada en la idea de que los mercados laborales son multi segmentados, por lo que engloba tanto al sector formal como al empleo informal (Padrón, 2015). Desde esta perspectiva, la informalidad es entendida desde dos aristas: desde el pensamiento de De Soto, quien afirma que: “(...) la informalidad es la respuesta popular espontánea y creativa ante la incapacidad estatal para satisfacer las aspiraciones más elementales de los pobres” (Des Soto, 1986, p. 25). Y desde el pensamiento de Pérez (1996), quien plantea que:

(...) la informalidad vista desde la perspectiva regularista, como la que promulgan Castells y Portes, diferencia actividades reguladas (formales) de las no reguladas (informales), se ve confrontado al existir un proceso de homogeneización, en términos desreguladores, tal distinción deja de tener pertinencia. Aún más, para ciertas subregiones como la centroamericana, se puede argumentar que en algunos países nunca existió mayor regulación, con la excepción parcial del empleo público”. (p. 4).

Bolivia es el tercer país con mayor informalidad de América Latina, solo superado por Nicaragua y Honduras. Tal como se puede apreciar en el cuadro 3.4, entre 2007 y 2015 la tasa de informalidad⁷² global (área rural y urbana) permaneció constante, con un promedio de 84%, cifra

⁷² La informalidad será entendida aquí desde la perspectiva de la comunidad Andina que en la octava reunión de “Expertos Gubernamentales” (celebrada en la ciudad de Lima, Perú, del 07 al 09 de septiembre de 2011), genera un manual metodológico para medir este fenómeno. En este sentido, la informalidad -se entiende desde su sentido amplio formada por la unidad productiva informal o sector informal y el empleo informal. Los cuales están conformados por: 1) trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias unidades productivas informales.

que afectó en mayor magnitud a las mujeres, que presentaron una brecha de 6 puntos porcentuales con los hombres en 2007, la cual descendió a 4% en 2015.

Cuadro 3.4 Tasa de informalidad⁷³ según rango etario, sexo, área de residencia y pertenencia étnica. Bolivia: 2007, 2011 y 2015

	Tasa de informalidad	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
		2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Total	Estimación PEA	4314830	4772391	4873613	1344753	1467166	1307374	2970077	3305225	3566239
	TI	84.2	83.6	84.0	88.7	88.2	88.5	79.7	79.0	79.5
SEXO	Estimación PEA Masculina	2368524	2666149	2848127	761838	849511	789777	1606686	1816638	2058350
	TI	81.3	83.1	81.0	87.6	87.4	87.6	75.1	75.8	77.2
	Estimación PEA Femenina	1946306	2106242	2025486	582915	617655	517597	1363391	1488587	1507889
	TI	87.0	85.5	85.5	89.7	88.9	89.3	84.2	82.1	81.8
ÁREA DE RESIDENCIA	Estimación PEA Urbana	2600524	3057683	3176406	771659	931402	860572	1828865	2126281	2315834
	TI	75.5	76.8	78.0	81.7	83.5	84.8	69.3	70.0	71.2
	Estimación PEA Rural	1714306	1714708	1697207	573094	535764	446802	1141212	1178944	1250405
	TI	96.5	95.1	94.4	97.7	95.9	95.0	95.3	94.2	93.8
PERTENENCIA ÉTNICA	Estimación PEA No indígena	1700577	2340433	2581802	629039	842834	811542	1071538	1497599	1770260
	TI	77.1	78.1	77.3	85.5	85.4	84.9	68.6	70.8	69.7
	Estimación PEA indígena	2587884	2072290	2223857	713039	519801	472416	1874845	1552489	1751441
	TI	88.3	90.8	91.0	91.1	93.5	93.6	85.5	88.1	88.4

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Para el caso de los jóvenes, la informalidad es vista no solo como válvula de escape⁷⁴ (Samaniego, 2010), sino como una etapa por la que la mayoría de los más jóvenes transitan al momento de acceder al mercado laboral. Por su parte, para los ocupados de áreas rurales y población indígena, la informalidad no se constituye en el primer estadio de transición al mercado laboral, sino que se convierte en una característica estructural del mismo. Por lo tanto, no es de sorprender que más del 90% de los ocupados del área rural y más del 85% de los indígenas sean trabajadores informales.

2) empleadores dueños de sus propias unidades productivas informales. 3) trabajadores familiares auxiliares. 4) miembros de cooperativas de unidades productivas informales. 5) asalariados que tienen empleos informales, es decir, que no se encuentran afiliados al seguro de salud (asegurado directo) o que, estando afiliado, el pago por este seguro no es asumido parcial o totalmente por el empleador. (Comunidad Andina, 2012, p. 2).

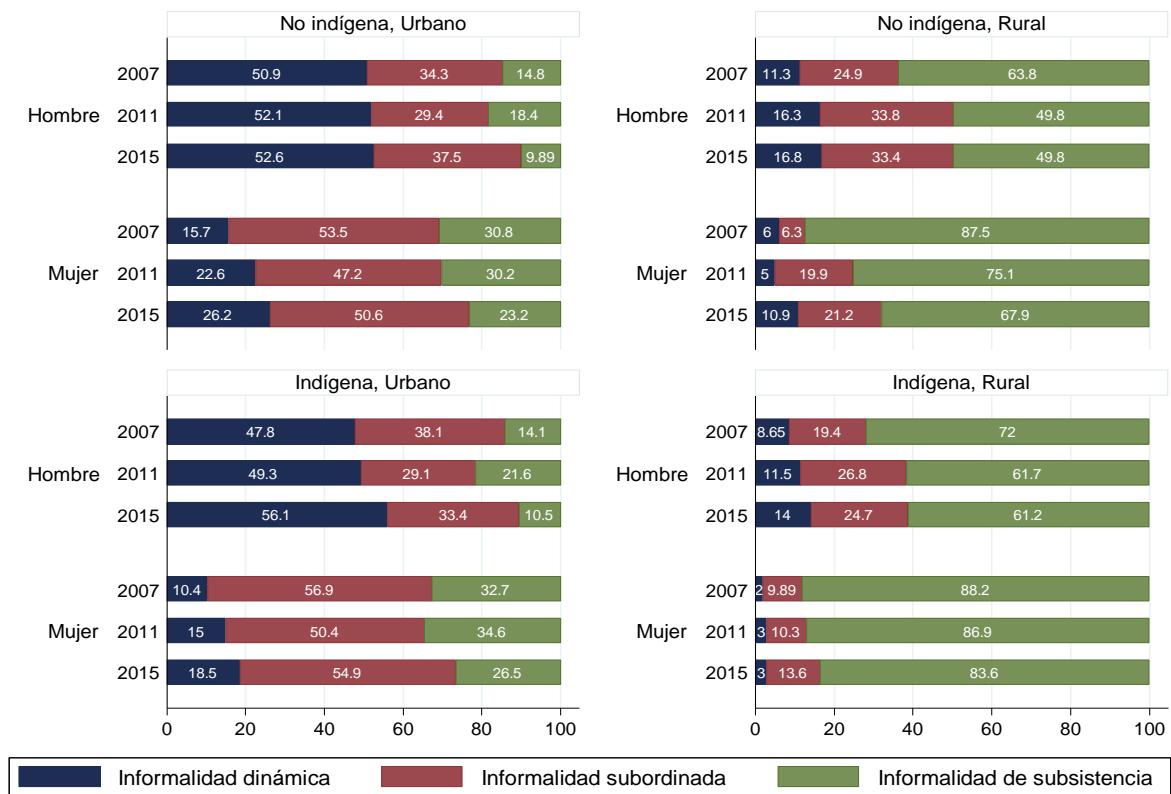
⁷³ La tasa de informalidad se obtiene dividiendo la población informal entre el total de la población ocupada.

$$TI = \frac{PocINFORMA}{ocup\ total}$$

⁷⁴ Samaniego (2010), desde una conceptualización estructuralista de la informalidad, afirma que esta se constituye en una de las principales válvulas de escape de la población ocupada que no logra incorporarse labores esperadas.

Estas cifras ponen de manifiesto la necesidad de poder observar la heterogeneidad laboral dentro de la informalidad. Para el efecto y con base al concepto de neo-informalidad⁷⁵ propuesto por Pérez (1996), se clasifica la informalidad en tres dimensiones: por un lado, la informalidad de subsistencia, que constituye una economía de la pobreza inscrita en el proceso de exclusión; por otro lado, la informalidad subordinada, ligada al sector de transables; y, finalmente, la aglomeración de pequeñas empresas dinámicas. (Pérez, 1996).

Gráfico 3.2 Distribución del nivel de informalidad⁷⁶ de la población juvenil según sexo, área de residencia y pertenencia étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

⁷⁵ Este concepto es retomado por Padrón y lo denomina enfoque integral, reconoce que la economía informal está conformada por diferentes segmentos compuestos: segmento de nivel inferior –conformada por actividades de subsistencia–; segmento intermedio –conformado por micro empresas y trabajadores subordinados– y el segmento superior –conformado por microempresarios que deciden evitar los impuestos y reglamentaciones– (Padrón, 2015).

⁷⁶ La construcción de la variable de neo informalidad toma en cuenta cuatro variables: por un lado, la informalidad, por otro el nivel de productividad, el ingreso laboral y finalmente el lugar de trabajo. Donde: la *informalidad dinámica*, está constituida por los ocupados en actividades de alta o mediana productividad con ingresos superiores a un salario mínimo y que no trabaja en la calle o en su casa. Por otro lado, la *informalidad subordinada*, la constituyen las personas que no están inscritas en actividades de alta o mediana actividad o no ganan por encima de un salario mínimo. Finalmente, la *informalidad de subsistencia* la constituyen automáticamente los trabajadores familiares sin remuneración, los trabajadores cuyos ingresos son menores a la línea de pobreza y no se encuentra inserto en actividades de alta o mediana productividad.

Tal como se observa en el gráfico 3.2, los niveles de informalidad son diferenciales de acuerdo al sexo, el área de residencia y la pertenencia étnica. Se observa que más del 80% de las mujeres indígenas ocupadas que viven en áreas rurales se ubican en informalidad de subsistencia. En contraposición, más del 50% de los hombres no indígenas ocupados que viven en áreas urbanas se insertan en una informalidad dinámica.

Al margen de los altos porcentajes que posee la informalidad de subsistencia, se destaca el descenso de la misma a lo largo del periodo de estudio, pasando de 43% en 2007 a 32% en 2015, mientras que la informalidad dinámica sufre un aumento de cerca del 5%. Lo anterior da cuenta que, al margen del aumento relativo de la informalidad a nivel general y de los supuestos problemas que podría acarrear la misma, en una mirada más detallada, se observa que dicho aumento se da en la informalidad dinámica, convirtiéndose en un buen indicador de la economía de Bolivia.

2. Inserción laboral

Bolivia, al ser uno de los países con mayor pobreza de la región y caracterizarse por su alta heterogeneidad productiva, nunca encarnó el mercado típico europeo de la sociedad asalariada, por lo tanto, y tal como afirma Guadarrama (2012) se debe realizar una lectura de los datos desde las configuraciones diversas del mundo laboral latinoamericano y las dinámicas que caracterizan su lejanía (o cercanía) del trabajo estándar o típico. En este sentido, en el presente apartado se hace énfasis en las formas de inserción de la fuerza de trabajo según sector laboral, tamaño de la empresa y nivel de productividad, con el objetivo de poder captar la mayor diversidad de condiciones laborales.

2.1. Posición laboral.

En primer lugar, se analiza la distribución de los ocupados según su posición laboral, con el objetivo de tener un panorama más amplio de las formas de inserción laboral existentes en el país. Dadas las características estructurales del mercado laboral boliviano, no sorprende que la mayor cantidad de ocupados sean asalariados, a pesar que la sociedad asalariada europea no llegó a institucionalizarse en el país.

Contrario a lo esperado, la proporción de ocupados asalariados es mayor en la población juvenil, entre los cuáles, más del 50% pertenecen a este grupo ocupacional, cifra que ascendió en tres puntos porcentuales entre el año 2007 y 2015. Por su parte, en 2007 solo el 38% de las personas

mayores de 29 años pertenecían a este grupo, cifra que descendió a 36% en 2015. Junto con lo anterior, se observa que el porcentaje de trabajadores familiares sin remuneración es mayor entre los jóvenes que entre los adultos, sobrepasando el 25% de la población ocupada juvenil. Sin embargo, en el periodo de estudio dicho indicador descendió en 8 puntos porcentuales, mientras que los trabajadores por cuenta propia ascendieron a más del 20% de la población juvenil trabajadora, aumentando en 6 puntos porcentuales entre 2007 y 2015.

**Cuadro 3.5 Distribución de la posición laboral según, grupo etario y sexo.
Bolivia: 2007, 2011 y 2015**

Posición laboral	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Población ocupada	4288461	4412835	4808844	1342078	1362635	1284191	2946383	3050200	3524653
Asalariada	44.2	38.8	43.4	50.1	43.7	50.6	38.2	33.8	36.2
Cuenta propia	34.5	32.4	40.4	21.0	19.0	26.2	48.0	45.8	54.7
Trab. Familiar s/r	21.3	28.8	16.2	28.9	37.3	23.2	13.7	20.4	9.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob. Masculina	2353556	2463831	2806239	759563	790947	774510	1593993	1672884	2031729
Asalariada	49.8	44.9	47.7	55.1	50.1	55.3	44.5	39.7	40.0
Cuenta propia	37.7	35.3	44.2	22.5	21.1	30.3	52.8	49.5	58.1
Trab. Familiar s/r	12.5	19.8	8.1	22.4	28.8	14.4	2.7	10.8	1.9
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob. Femenina	1934905	1949004	2002605	582515	571688	509681	1352390	1377316	1492924
Asalariada	38.5	32.6	39.2	45.1	37.3	45.9	32.0	28.0	32.4
Cuenta propia	31.4	29.6	36.6	19.5	17.0	22.1	43.2	42.2	51.2
Trab. Familiar s/r	30.1	37.8	24.2	35.4	45.8	32.1	24.8	29.9	16.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

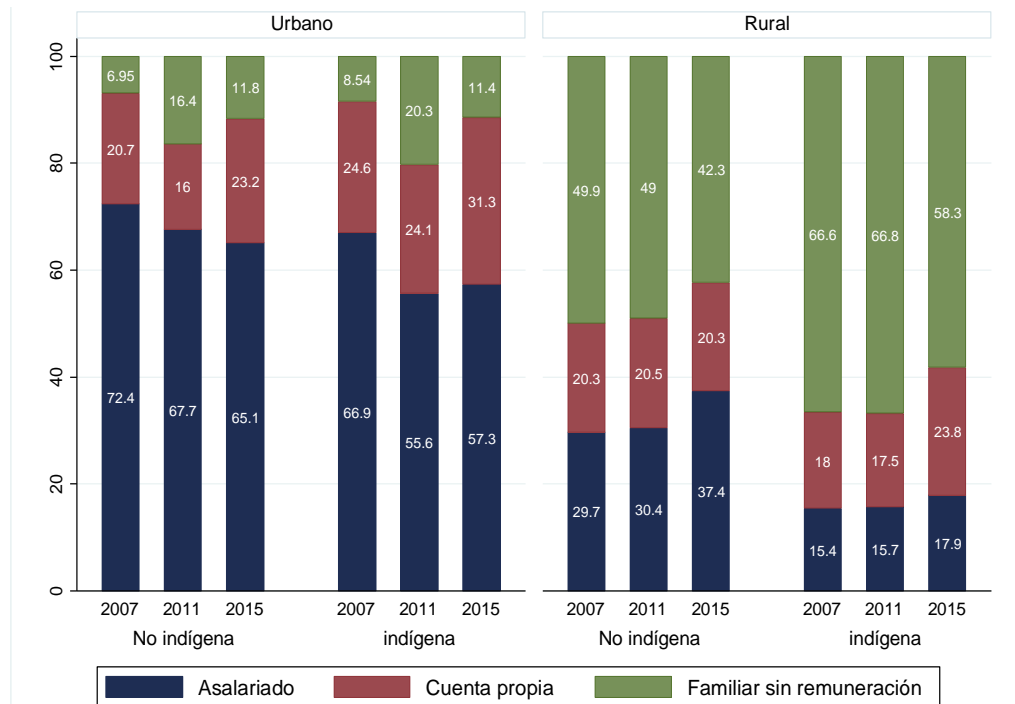
Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Respecto a la población adulta se destaca que, tanto los trabajadores por cuenta propia como los asalariados, comparten similares niveles de participación. En años recientes, tal como se muestra en el cuadro 3.5, los trabajos por cuenta propia ganan mayor importancia. Este aumento va en desmedro de los trabajadores familiares no remunerados, que en el periodo de análisis descienden en 4.6 puntos porcentuales. La participación diferencial entre hombres y mujeres en la fuerza de trabajo muestra importantes brechas según la posición laboral que ocupan. Para la población juvenil, la proporción de hombres ocupados insertos en trabajos familiares no remunerados en 2007 ascendía al 22.4%; mientras que las mujeres trabajadoras sin remuneración alcanzaban el 35.4%, 1.5 veces más que los primeros. Para el año 2015, se esperaba que dicha relación sufriera un descenso, sin embargo, la brecha aumentó, pasando de un 13% a un 17.7%.

Por otra parte, un dato que se invisibiliza en el análisis, es que al margen de la disminución general del trabajo familiar sin remuneración, esta categoría aumentó casi el doble en el sector de

las mujeres del área urbana, pasando de 9.2% en 2007 a 18.4% en 2015. Tal como se observa en el gráfico 3.4, el área de residencia es un factor importante que determina la posición laboral. Se observa que los trabajadores familiares sin remuneración llegan a ser mayoría en el área rural, alcanzando niveles mayores al 55% entre la población ocupada indígena y al 40% entre la población no indígena, mientras que, en áreas urbanas, la población ocupada juvenil se inserta en mayor medida en posición de asalariada.

Gráfico 3.3 Distribución de la posición laboral de la población juvenil según: área de residencia y pertenencia étnica Bolivia: 2007, 2011 y 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

2.2. Calificación de la fuerza laboral.

Tal como se observa en el cuadro 3.6., para el 2007, más del 84% de la población ocupada eran trabajadores manuales, y este porcentaje, no sufriera cambios significativos para 2015. Estas cifras reflejan la baja productividad y alta heterogeneidad laboral que caracterizan al mercado laboral boliviano. Ahora bien, con el objetivo de indagar a mayor profundidad sobre el tipo de ocupación de los trabajadores bolivianos, se abre la categoría de trabajadores manuales en dos sub-categorías: los manuales calificados, que constan de profesiones tales como trabajadores industriales, artesanos, ayudantes, operadores de transporte y trabajadores en servicios personales;

y los manuales no calificados, que están constituidos por trabajadores en protección y vigilancia y trabajadores agropecuarios.

Tal como se observa en el cuadro 3.6, los jóvenes son quienes presentan mayores tasas de trabajadores manuales, con un promedio de 85.8% para el año 2007, el cual asciende a 86.9% para el año 2015. Se destaca que las mujeres son quienes presentan mayores proporciones de trabajadoras no manuales, con una diferencia de 5% en relación a los hombres.

Cuadro 3.6 Distribución del tipo de ocupación de la población económicamente activa según: sexo, rango etario y pertenencia étnica. Bolivia 2007, 2011 y 2015

Tipo de ocupación	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación Población ocupada	4314830	4772503	4876798	1344753	1467166	1307607	2970077	3305337	3569191
No manuales	15.4	15.8	14.7	14.2	14.4	13.1	16.5	17.2	16.2
Manuales	33.6	36.6	43.6	33.7	36.8	45.9	33.5	36.4	41.2
Manual no calificado	51.1	47.6	41.8	52.2	48.8	41.0	50.0	46.4	42.6
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob. Masculina	2368524	2666149	2849107	761838	849511	790010	1606686	1816638	2059097
No manuales	14.7	14.8	13.4	11.8	11.9	10.8	17.6	17.7	16.0
Manuales	39.4	39.5	46.8	41.6	41.0	50.5	37.1	38.0	43.1
Manual no calificado	45.9	45.8	39.8	46.6	47.1	38.8	45.3	44.4	40.9
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob. Femenina	1946306	2106354	2027691	582915	617655	517597	1363391	1488699	1510094
No manuales	16.0	16.8	15.9	16.5	16.9	15.5	15.5	16.7	16.4
Manuales	27.8	33.8	40.3	25.7	32.6	41.3	29.8	34.9	39.4
Manual no calificado	56.2	49.4	43.7	57.7	50.4	43.2	54.7	48.4	44.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

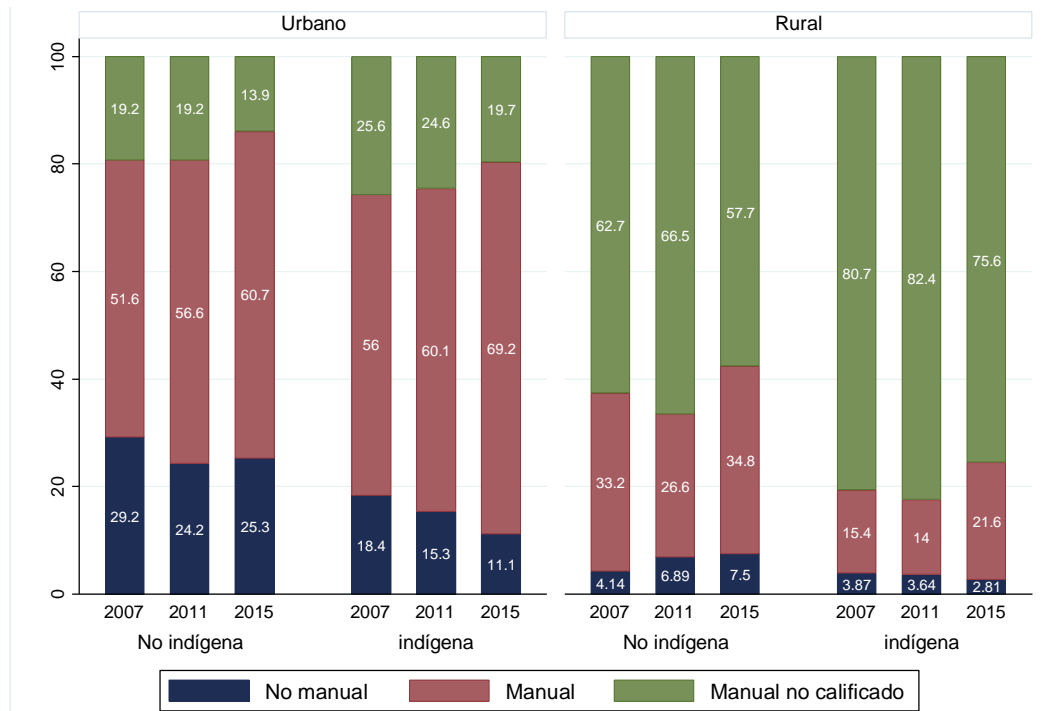
Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

En cuanto a los adultos, se observa una relación inversa, en tanto los hombres son los que presentan proporciones más elevadas de trabajadores no manuales (pasando de 17.7% para el 2007 a 16% en 2015), mientras que para las mujeres esta cifra alcanza el 15.5% en 2007, y aumenta a 16.4% en 2015.

Como se observa en el gráfico 3.4, en áreas urbanas priman los trabajadores manuales calificados, mientras que en las áreas rurales los trabajadores manuales no calificados constituyen más del 60% de la población ocupada. También se destaca que la población urbana no indígena es la que presenta mayor proporción de trabajadores no manuales, con un promedio de 29% para el 2007, que desciende a 25% en 2015. Este descenso se da en favor a los trabajadores manuales

calificados y se puede explicar en la medida que las actividades industriales mostraron un aumento en los últimos años

Gráfico 3.4 Distribución del tipo de ocupación de la población juvenil según, sexo y grupo etario, Bolivia: 2007, 2011 y 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

2.3. Sector laboral.

Autores como: Ariza, Oliveira y Eternod (2001), Ariza y de Oliveira (2014) y Mancini (2017), afirman que una de las principales transformaciones en materia laboral que ha tenido lugar en América Latina en las últimas décadas es el cambio intersectorial, al pasar de economías primarias hacia economías de servicios (sector terciario). En el periodo de estudio, tal como se puede apreciar en el cuadro 3.7, tanto para los jóvenes como para los adultos, se generó un descenso sistemático del sector primario, reduciéndose en 13.65 puntos porcentuales entre 2007 y 2015, en favor del sector secundario y terciario, que aumentaron seis y ocho puntos porcentuales respectivamente.

Cuadro 3.7 Distribución del sector laboral de la población ocupada según: rango etario y sexo, Bolivia: 2007, 2011 y 2015

Posición laboral	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación Población ocupada	4314830	4772503	4876798	1344753	1467166	1307607	2970077	3305337	3569191
Primario	34.6	31.8	30.0	35.6	31.0	27.1	34.1	32.1	31.0
Secundario	18.6	18.5	20.2	20.9	21.9	25.1	17.6	17.0	18.4
Terciario	46.8	49.7	49.8	43.5	47.1	47.7	48.3	50.9	50.6
Estimación pob. Masculina	2368524	2666149	2849107	761838	849511	790010	1606686	1816638	2059097
Primario	33.8	32.5	31.0	35.6	32.0	27.8	32.9	32.8	32.2
Secundario	26.3	25.1	27.1	30.4	29.3	33.9	24.3	23.1	24.5
Terciario	40.0	42.4	41.9	34.0	38.7	38.4	42.8	44.1	43.3
Estimación pob. Femenina	1946306	2106354	2027691	582915	617655	517597	1363391	1488699	1510094
Primario	35.5	30.8	28.6	35.7	29.6	26.2	35.5	31.3	29.4
Secundario	9.3	10.2	10.6	8.4	11.8	11.9	9.7	9.6	10.1
Terciario	55.2	59.0	60.9	55.9	58.6	62.0	54.9	59.1	60.5

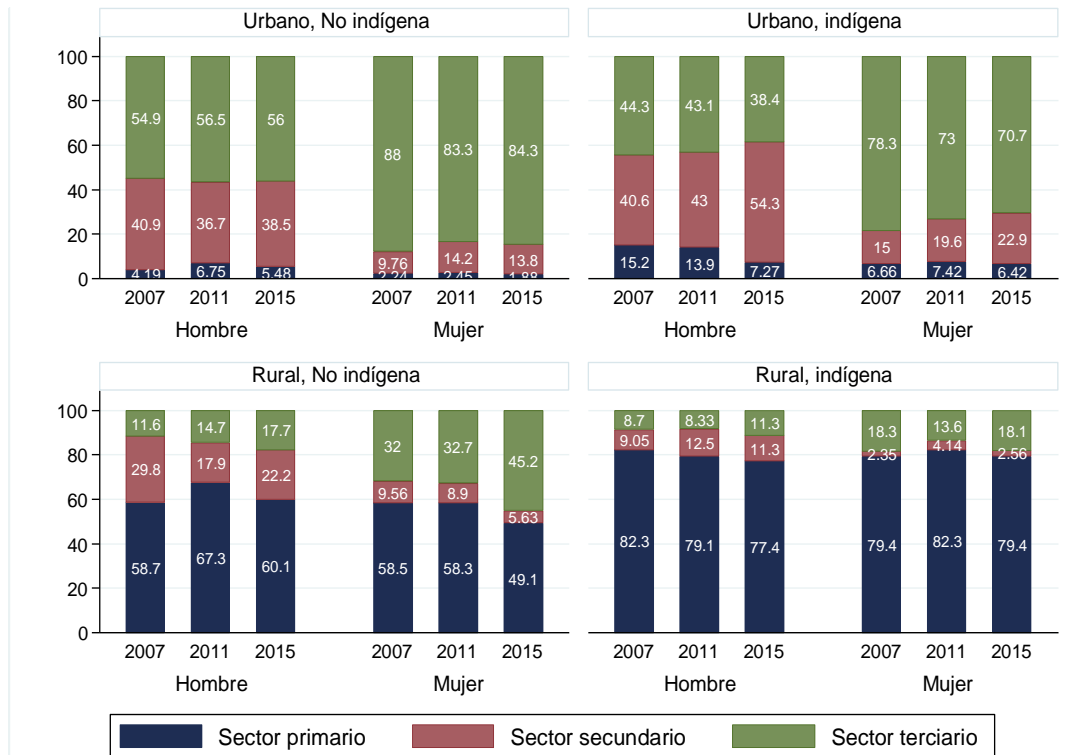
Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Además, se debe reconocer el carácter diferencial del sector laboral en relación al sexo. En el periodo de estudio se observó que alrededor del 9.68% de las ocupadas se insertaron en el sector secundario, mientras que para el caso de los hombres esta proporción fue de 19%, lo que refleja el grado elevado de segregación ocupacional que existe en Bolivia, revelando nuevamente el nivel de vulnerabilidad de las mujeres. Tal como afirma Guzmán (2002):

La segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorable. (p. 27).

Otra variable que influye en la inserción a determinado sector es la edad, donde la población de 15 a 19 años se inserta en el sector primario, y a medida que la edad aumenta comienza a disminuir esta proporción a favor del sector de servicios. El sector de ocupación también varía según el área de residencia y la pertenencia étnica, donde alrededor del 80% de los jóvenes ocupados residentes en áreas rurales y de origen indígena, se encuentran insertos en actividades propias del sector primario. Por su parte, más del 50% de los jóvenes con residencia urbana y no indígenas se encuentran inscritos en el sector terciario (entre 2007 y 2015, cerca del 56% de los hombres y el 84% de las mujeres se encuentran inscritos en el sector de servicios). En general, las mujeres ocupadas residentes en áreas urbanas sufrieron un descenso de sus tasas de terciarización, mientras que el sector secundario cobró importancia.

Gráfico 3.5 Distribución del sector laboral de la población juvenil ocupada según: área de residencia y pertenencia étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

2.4. Tamaño de la empresa.

Este indicador también se lo puede tomar como una variable próxima a la heterogeneidad productiva, dada la alta correlación existente entre el tamaño de la empresa y la productividad de la misma. En este sentido, los datos dan cuenta de dos aspectos: en primer lugar, se observa una reducción del número de trabajadores insertos en empresas medianas y grandes a favor de los micronegocios, con un aumento de 4 puntos porcentuales. En segundo lugar, se observa que no existen diferencias significativas entre los jóvenes y adultos, exceptuando el número de ocupados insertos en microempresas, que es mayor entre los adultos. Por último, se destaca que, en relación a la diferencia por género, entre el año 2007 y el 2015, más del 85% de las mujeres se encuentran insertas en pequeñas y medianas empresas, mientras que para el caso de los hombres esta cifra desciende a alrededor del 80%.

Cuadro 3.8 Distribución del tamaño de la empresa de la población ocupada según: rango etario y sexo, Bolivia: 2007, 2011 y 2015

Tamaño de la empresa	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Est. Pob. ocupada	<i>4314830</i>	<i>4772503</i>	<i>4876798</i>	<i>1344753</i>	<i>1467166</i>	<i>1307607</i>	<i>2970077</i>	<i>3305337</i>	<i>3569191</i>
Micro empresa	62.7	62.8	66.9	57.7	58.7	61.6	67.8	66.9	72.1
Pequeña	20.0	20.3	19.8	25.1	24.5	25.5	14.9	16.0	14.2
Mediana	7.9	7.8	8.3	7.7	8.2	8.1	8.1	7.4	8.5
Grande	9.3	9.1	5.0	9.4	8.6	4.8	9.2	9.6	5.2
TOTAL	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Est. pob. Masculina	<i>2368524</i>	<i>2666149</i>	<i>2849107</i>	<i>761838</i>	<i>849511</i>	<i>790010</i>	<i>1606686</i>	<i>1816638</i>	<i>2059097</i>
Micro empresa	59.4	59.2	63.6	55.6	55.2	59.1	63.2	63.2	68.1
Pequeña	20.2	21.4	20.4	24.9	26.2	24.9	15.5	16.7	15.9
Mediana	8.9	8.3	9.5	8.5	8.7	9.5	9.3	7.9	9.4
Grande	11.6	11.1	6.5	11.0	9.9	6.5	12.1	12.2	6.6
TOTAL	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Est. pob. Femenina	<i>1946306</i>	<i>2106354</i>	<i>2027691</i>	<i>582915</i>	<i>617655</i>	<i>517597</i>	<i>1363391</i>	<i>1488699</i>	<i>15100.094</i>
Micro empresa	66.1	66.4	70.1	59.8	62.2	64.0	72.4	70.7	76.2
Pequeña	19.8	19.1	19.3	25.3	22.8	26.1	14.3	15.3	12.5
Mediana	7.0	7.3	7.2	7.0	7.7	6.7	7.0	7.0	7.6
Grande	7.1	7.2	3.4	7.9	7.3	3.1	6.3	7.1	3.7
TOTAL	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015.

Ahora bien, en relación al aumento de las pequeñas empresas en desmedro de las medianas y grandes, una hipótesis posible es que responde al fomento microempresarial impulsado por el gobierno de Evo Morales⁷⁷ con el plan de desarrollo productivo (2008), en el cual afirma:

El nuevo núcleo económico de Bolivia hoy tiene a la cabeza al Estado productor (...). El segundo actor en importancia son los pequeños y medianos productores, que se constituirán conjuntamente con el Estado, en el núcleo productivo del país, y luego la agroindustria y la banca. (p. 47).

El rol del Estado aparece más activo entre los años 2009 y 2013, tal como se destacó en el capítulo anterior, ya que es en este periodo cuando se generan mayor cantidad de empresas, no solo privadas, sino también estatales, estas últimas caracterizadas por ser medianas y grandes. Sin embargo, por problemas como el contrabando, la importación de productos a muy bajos precios (competencia externa) y la crisis financiera a nivel regional, se produce el quiebre de algunas empresas estatales, tales como ENATEX (empresa nacional de textiles), Azucarbol (empresa azucarera – Bermejo) y ECE (empresa constructora del ejército), así como el deterioro de otras,

⁷⁷ Cabe destacar que no se afirma que la política pública sea una variable directa del cambio de la inserción laboral según tamaño de la empresa, simplemente se señala las características contextuales de Bolivia en las que se desarrolla el fenómeno.

como CARTONBOL (empresa pública productiva de cartones de Bolivia), LACTEOSBOL (lácteos de Bolivia), BOLTUR (empresa de turismo), ECOBOL (empresa de correos de Bolivia) o QUIPUS (empresa ensambladora de computadoras). Estas bajas generaron un aumento de las microempresas y de la informalidad, observándose para años posteriores cifras muy cercanas a las registradas en el año 2007.

2.5. Las ramas de actividad y su nivel de productividad.

Retomando la teoría de la heterogeneidad estructural de Pinto, el nivel de productividad laboral se construyó según la aportación al PIB de las ramas de actividad⁷⁸. Como se mencionó anteriormente, Bolivia atraviesa por un periodo de descenso de la heterogeneidad estructural al experimentar una caída de la productividad baja a favor de la productividad media y alta. Tal como se puede observar en el cuadro 3.9, los trabajadores ocupada en sectores de productividad alta pasan de 10% a 12% entre 2007 y 2015, mientras que la proporción de ocupados en sectores de baja productividad descienden de 66.9% a 59%.

Cuadro 3.9 Distribución del nivel de productividad de las ramas de actividad según: rango etario y sexo de la PEA ocupada. Bolivia: 2007, 2011 y 2015

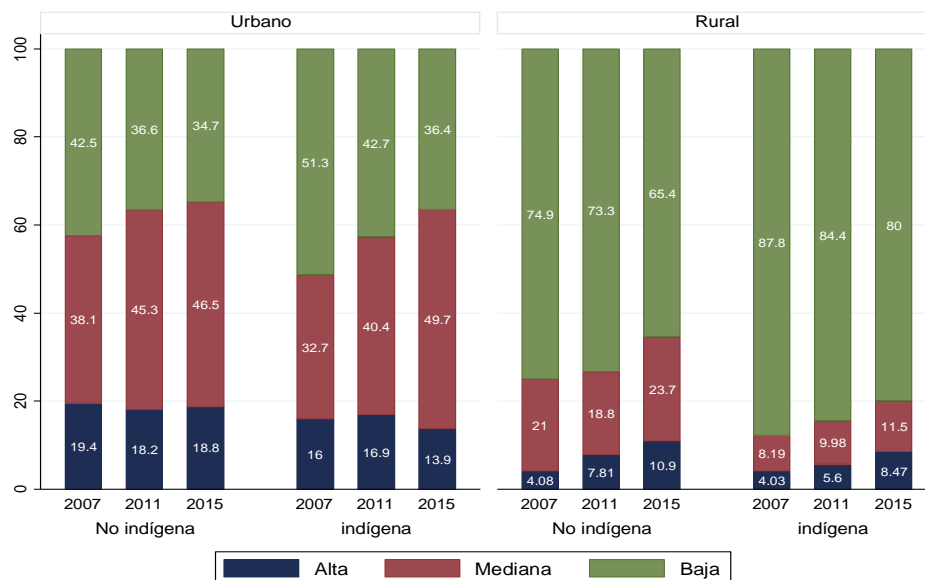
Nivel de productividad	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación pob Ocupada	4314830	4772503	4876798	1344753	1467166	1307607	2970077	3305337	3569191
Alta	10.1	11.4	12.0	10.4	11.5	12.2	9.8	11.4	11.8
Media	23.0	26.3	29.0	23.6	28.2	31.5	22.4	24.4	26.5
Baja	66.9	62.2	59.0	66.0	60.3	56.3	67.8	64.2	61.6
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob Masculina	2368524	2666149	2849107	761838	849511	790010	1606686	1816638	2059097
Alta	15.7	16.8	17.9	15.1	15.8	17.4	16.3	17.9	18.4
Media	22.6	24.7	27.3	25.5	28.6	32.0	19.7	20.9	22.6
Baja	61.7	58.4	54.8	59.4	55.6	50.6	64.0	61.2	59.0
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob. Femenina	1946306	2106354	2027691	582915	617655	517597	1363391	1488699	1510094
Alta	4.5	6.0	6.1	5.7	7.1	7.0	3.2	4.9	5.3
Media	23.4	27.9	30.7	21.6	27.8	31.0	25.1	28.0	30.4
Baja	72.2	66.1	63.2	72.7	65.0	62.1	71.6	67.1	64.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

⁷⁸ Entre las ramas de actividad que conforman la categoría de productividad alta se encuentran: Electricidad, gas y agua; explotación de minas y canteras; establecimientos financieros y seguros; transporte, almacenamiento y comunicaciones. Productividad media: comercio al por mayor y al por menor y construcción. Y productividad baja: industria manufacturera; caza y pesca; servicios comunales y sociales; y agricultura.

Ahora bien, se reconoce que este indicador no solo es diferencial por edad y sexo, sino también según el área de residencia y la pertenencia étnica. Como era de esperar, las cifras más elevadas de ocupados insertos en actividades de baja productividad se encuentran en áreas rurales, mientras que las actividades de alta productividad se concentran en áreas urbanas. Sin embargo, un dato que se destaca del gráfico 3.6 es el ascenso de las actividades de alta productividad en áreas rurales, las cuales pasan de 4.08% a 10.9% para la población no indígena y de 4% a 8.4% para la población indígena. Este incremento se explica en la medida en que las materias primas ganaron importancia y, por lo tanto, trabajos propios de zonas rurales como extracción de petróleo o de minería aumentaron su demanda de trabajadores.

Gráfico 3.6 Distribución de las ramas según niveles de productividad de los jóvenes ocupados según: área de residencia y pertenencia étnica, Bolivia: 2007, 2011 y 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

En relación a la población juvenil, se observa que, en promedio, en los ocho años de observación, la mayoría de los ocupados se insertan en actividades de baja productividad (pasando de 66% en 2007 a 56.3% en 2015), donde las mujeres son las que aportan en mayor magnitud a estas cifras; sin embargo, se destaca el descenso de este indicador en la población femenina, al pasar de 72.7% en 2007 a 62.1% en 2015. La brecha de género se marca aún más al analizar las diferencias en las proporciones de ocupados en actividades de alta productividad, observando que para el año 2015, solo el 7% de las mujeres lograron acceder a esta categoría, frente a un 17.4% entre los hombres.

3. Trayectorias de la inserción laboral

Hasta el momento, se realizó un análisis individual de las variables de absorción e inserción laboral, sin embargo, una de las características principales del trabajo digno es el ámbito colectivo del mismo. Como una forma de aproximarse al estudio del trabajo desde la dimensión colectiva, se genera una agrupación de poblaciones con características sociodemográficas similares, con el objetivo de analizar de forma procesual y dinámica los cambios laborales en conjunto y no únicamente del individuo considerado en forma aislada.

Además, tal como menciona Mancini: “las trayectorias laborales implican una continua renegociación de su valor de uso, que transforman permanentemente tanto las características colectivas de la fuerza de trabajo como su capacidad de reproducción” (Mancini, 2017, p. 172). Por lo tanto, si se desea describir no solo las principales características, sino también los cambios en los patrones de inserción laboral de los jóvenes bolivianos a lo largo del periodo de estudio, es necesario realizar un análisis de secuencia de los cambios y permanencias de la estructura del empleo juvenil. Para este efecto se definen estados a partir de las categorías de la variable de neo-informalidad propuesta por Pérez Sainz (1996), la cual agrupa en su construcción variables de absorción, como la propia informalidad, y variables de inserción, como el nivel de productividad. El presente apartado se organiza en tres secciones: primero, damos a conocer las principales características de la metodología empleada; posteriormente, se genera el análisis de las trayectorias; y, finalmente se presenta la tipificación de las mismas.

3.1. Análisis de secuencias como estrategia metodológica.

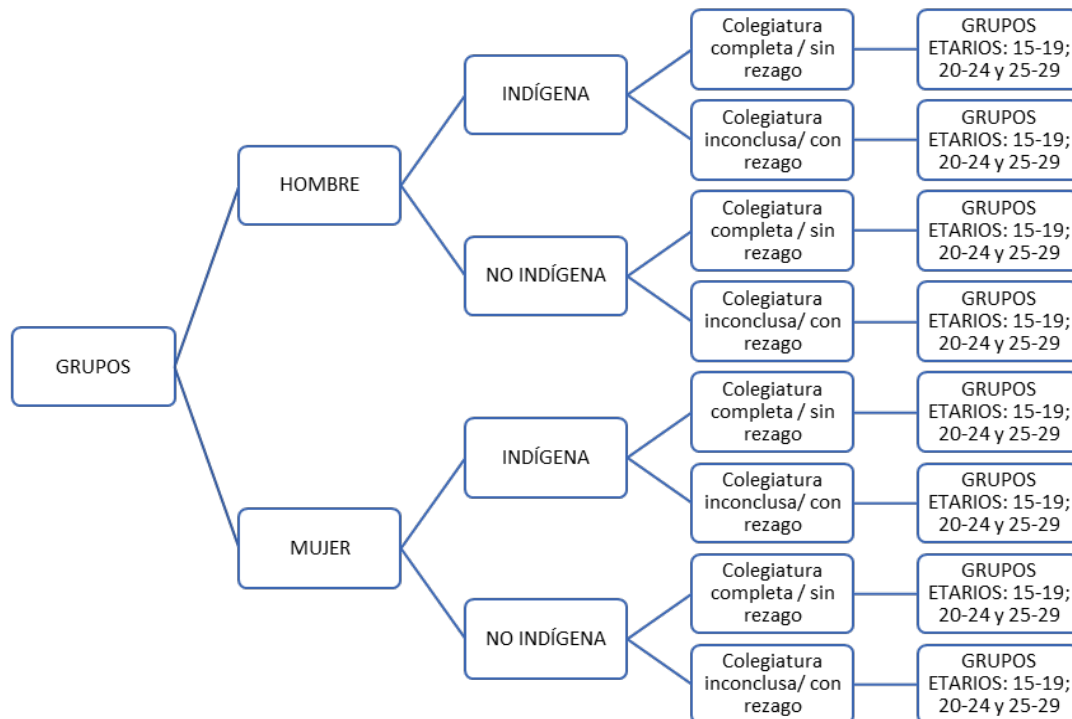
Zubiri afirma que: “(...) la complejidad de los fenómenos sociolaborales necesita de una comprensión sociológica que incorpore la noción de trayectoria” (Zubiri, 2018, p.10). A partir de lo anterior, se propone la implementación de un análisis de secuencias, puesto que, permite observar la situación del conjunto de la población de forma agregada para cada momento en el tiempo, dando cuenta de cómo estos grupos evolucionan en la construcción de sus trayectorias. Ahora bien, para poder realizar un análisis de secuencias se requiere de una base longitudinal, seleccionar la población de interés, identificar los posibles estados y construir tipologías de trayectorias.

En este orden de ideas, el primer obstáculo refiere a la fuente de información, dado que la EH de Bolivia no es una base longitudinal, sin embargo, como contiene las mismas preguntas año

tras año, se logró homogeneizar los ítems y, de esta forma, hacer las preguntas y categorías comparables en el tiempo. Para poder realizar un análisis de secuencias, se procedió a generar criterios de construcción de grupos poblacionales según diferentes rasgos sociodemográficos: sexo, cuyas categorías son hombre o mujer; pertenencia étnica, con dos categorías: población indígena y no indígena; grupo etario, dividiendo la población juvenil en tres sub poblaciones: de 15 a 19 años, de 20 a 24 y de 25 a 29 años; y nivel de escolaridad, el cual va acorde a la edad de los jóvenes, es decir, para el grupo de 15 a 19 años se considera la variable rezago educativo (con o sin rezago), mientras para el grupo mayor de 20 años se considera la variable colegiatura completa o no.

De esta manera, y tal como se observa en el diagrama 3.1, la unidad de análisis ya no son los jóvenes en general, sino que se analizan las trayectorias de 24 grupos poblacionales en relación a sus niveles de dignidad laboral.

Diagrama 3.1 Criterios de construcción de los grupos poblacionales para el análisis de secuencias según variables sociodemográficas



Fuente: elaboración propia. Se entiende en el análisis como colegiatura a los 12 años de educación básica y media

Ahora bien, en cuanto al análisis de los 24 grupos poblacionales, tal como se observa en la tabla 3.1, los grupos que poseen mayor peso, es decir, que están conformados por mayor población, son los grupos de hombres no indígenas con educación media incompleta de 20 a 24 años y de 25 a 29, que en conjunto alcanzan el 16.6% de la población total. Mientras que, los grupos con menos

peso son aquellos conformados por mujeres indígenas con educación superior a los 12 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29, quienes en conjunto suman un poco más del 2% de la población juvenil total. Otro grupo con proporciones bajas es el grupo de hombres indígenas con educación superior a los 12 años, que en el grupo de 20 a 24 años, supera levemente el 1%. El bajo porcentaje en estos grupos da a conocer la poca accesibilidad a la educación de la población indígena en general y de las mujeres en particular.

Tabla 3.1 Grupos poblacionales según variables sociodemográficas⁷⁹

n	GRUPO POBLACIONAL	Siglas	Estimación población juvenil (promedio)	Porcentaje promedio
1	Mujer indígena 15-19 Sin rezago	MIE1	59 768	4.2
2	Mujer indígena 20-24 Colegio completo	MIE2	14 935	1.0
3	Mujer indígena 25-29 Colegio completo	MIE3	24 635	1.7
4	Mujer indígena 15-19 Con rezago	MISE1	35 412	2.5
5	Mujer indígena 20-24 Colegio incompleto	MISE2	72 983	5.1
6	Mujer indígena 25-29 Colegio incompleto	MISE3	77 779	5.4
7	Hombre No indígena 15-19 Sin rezago	HNIE1	78 768	5.5
8	Hombre No indígena 20-24 Colegio completo	HNIE2	47 069	3.3
9	Hombre No indígena 25-29 Colegio completo	HNIE3	74 211	5.2
10	Hombre No indígena 15-19 Con rezago	HNISE1	35 229	2.4
11	Hombre No indígena 20-24 Colegio incompleto	HNISE2	128 781	8.9
12	Hombre No indígena 25-29 Colegio incompleto	HNISE3	110 442	7.7
13	Mujer No indígena 15-19 Sin rezago	MNIE1	59 357	4.1
14	Mujer No indígena 20-24 Colegio completo	MNIE2	45 315	3.1
15	Mujer No indígena 25-29 Colegio completo	MNIE3	66 410	4.6
16	Mujer No indígena 15-19 Con rezago	MNISE1	18 514	1.3
17	Mujer No indígena 20-24 Colegio incompleto	MNISE2	73 277	5.1
18	Mujer No indígena 25-29 Colegio incompleto	MNISE3	69 521	4.8
19	Hombre indígena 15-19 Sin rezago	HIE1	73 637	5.1
20	Hombre indígena 20-24 Colegio completo	HIE2	16 786	1.2
21	Hombre indígena 25-29 Colegio completo	HIE3	28 914	2.0
22	Hombre indígena 15-19 Con rezago	HISE1	31 552	2.2
23	Hombre indígena 20-24 Colegio incompleto	HISE2	97 446	6.8
24	Hombre indígena 25-29 Colegio incompleto	HISE3	100 484	7.0
TOTAL (PROMEDIO)			1 441 224	100

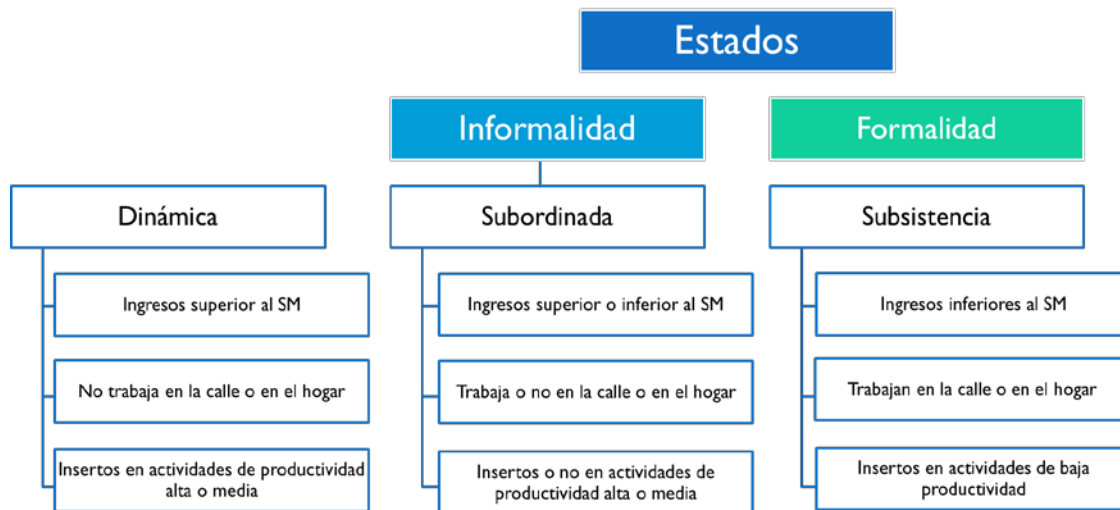
Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

Una vez generados los grupos de análisis, se procedió a identificar los posibles estados de transición. Para este efecto se toma como base la variable de neo-informalidad propuesta por Pérez (1996), puesto que es la única de las variables que posee componentes tanto de absorción como de inserción laboral. La construcción de la variable de neo-informalidad toma en cuenta cuatro dimensiones: la informalidad, el nivel de productividad, el ingreso laboral, y el lugar de trabajo.

⁷⁹ La población que conforma los grupos son los jóvenes – de 15 a 29 años – ocupados. Se destaca que todos los grupos poblacionales tienen un coeficiente de variación inferior al 15% lo que nos permite hacer análisis estadístico inferencial con los mismos.

Tal como se observa en el diagrama 3.2, la **informalidad dinámica**, está constituida por los ocupados en actividades de alta o mediana productividad, con ingresos superiores a un salario mínimo y que no trabajan en la calle o en sus casas. Por otro lado, la **informalidad subordinada**, la constituyen las personas que no están inscritas en actividades de alta o mediana productividad o no ganan por encima de un salario mínimo. Finalmente, la **informalidad de subsistencia**, queda constituida automáticamente por los trabajadores familiares sin remuneración, los trabajadores cuyos ingresos son menores a la línea de pobreza y no se encuentra insertos en actividades de alta o mediana productividad.

Diagrama 3.2 Construcción de los estados de la variable de neo informalidad



Fuente: elaborado con base en Pérez (1996)

La distribución de los estados se realizó utilizando el criterio de máxima proporción, identificando en primer lugar la categoría⁸⁰ con mayor participación en cada grupo poblacional. No obstante, si dicha participación no se diferenciaba significativamente de la segunda condición de informalidad se creó un estado denominado mixto⁸¹, que combinaba los dos estados más frecuentes. Lo anterior se realizó con el objetivo de contar con la menor cantidad de estados posibles, para simplificar el análisis de las trayectorias y tipificación posterior. Después del proceso de identificación de nueve posibles estados⁸², dada la baja proporción de algunos de ellos,

⁸⁰ Categorías de estudio: informalidad dinámica, informalidad subordinada, informalidad de subsistencia y formalidad.

⁸¹ El estado Mixto aparece 16 veces en toda la secuencia, donde la combinación más común es la de subordinado y subsistencia (11 veces) seguido por subordinado formal (5 veces).

⁸² 1) estado formal, 2) informalidad dinámica, 3) informalidad subordinada, 4) informalidad de subsistencia, 5) estado mixto, 6) informalidad dinámica subordinada, 7) informalidad dinámica y de subsistencia, 8) estado formal dinámico, e 9) informalidad subordinada de subsistencia.

finalmente se consideraron cinco: estado formal, estado formal subordinado, informalidad subordinada, informalidad de subsistencia, e informalidad subordinada de subsistencia. Después de la distribución de los estados, se procedió al análisis de trayectorias, mediante la comparación de secuencias.

3.2. Trayectorias de inserción laboral juvenil.

Luego de definir los estados de transición que podrían experimentar los grupos poblacionales, se identificó la frecuencia de cada uno de ellos a lo largo del periodo de estudio. En este sentido, y a partir del cuadro 3.10, es posible observar que el estado con mayor cantidad de casos fue el de informalidad subordinada. Cabe destacar que en 2007, nueve de los 24 grupos poblacionales estaba inscrito en este estado, ascendiendo a 13 grupos poblacionales en 2015. A esta categoría le sigue el estado de informalidad de subsistencia, destacando una disminución de los grupos poblacionales que lo conformaban, pasando de nueve en 2007 a seis en 2015.

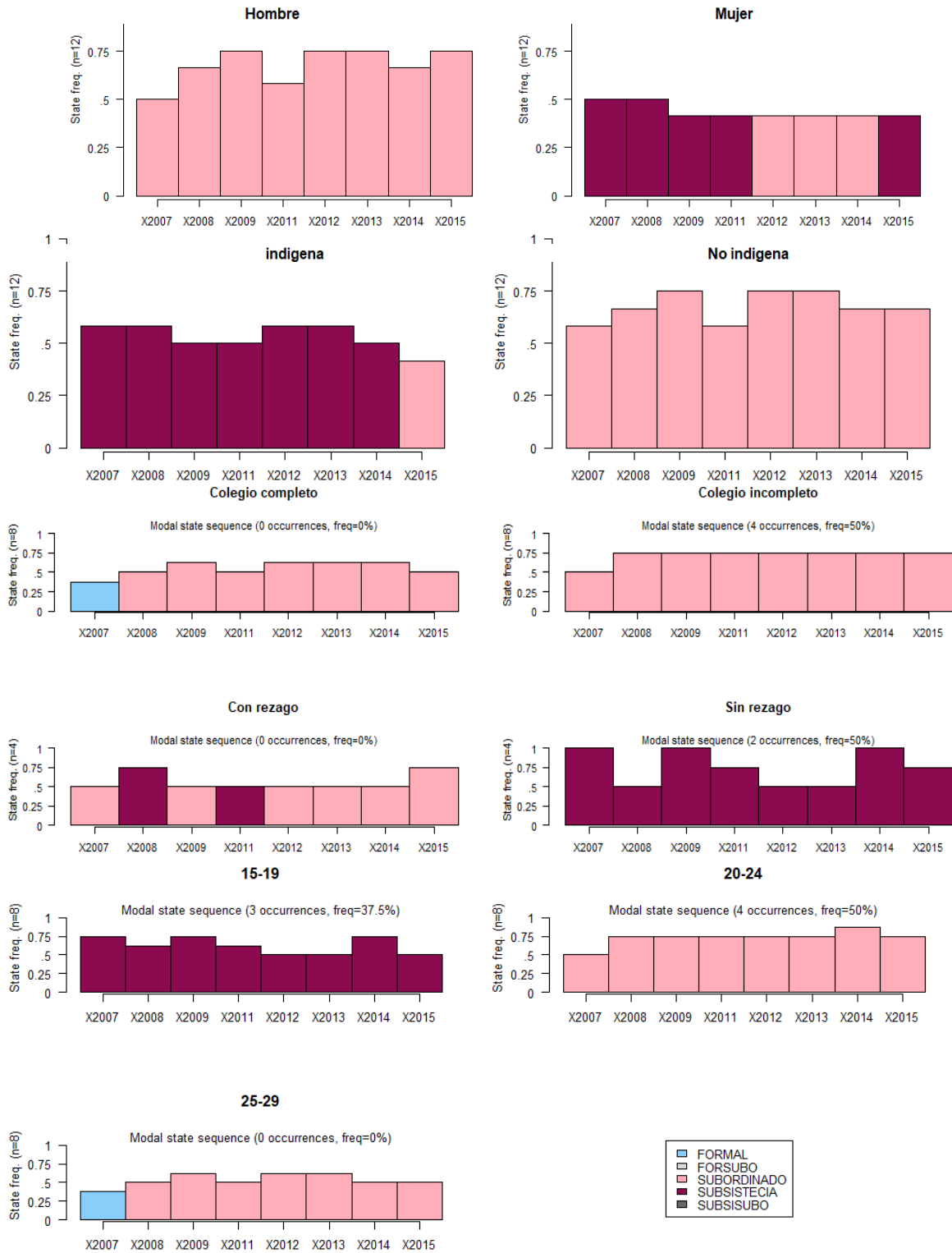
Cuadro 3.10 Frecuencia de los grupos poblacionales según patrones de inserción laboral

Nivel de informalidad	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Formal	3	2	3	3	1	1	3	1
Formal / subordinado	1	1	0	0	1	1	0	2
Informalidad subordinada	9	12	13	11	14	14	13	13
Informalidad de subsistencia	9	8	8	7	7	7	8	6
Subsistencia / subordinado	2	1	0	3	1	1	0	2
Número de casos	24	24	24	24	24	24	24	24

Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

En síntesis, al hacer el análisis año por año, observamos que la informalidad subordinada fue ganando peso, en desmedro de la informalidad por subsistencia o la formalidad, lo que da cuenta de una relativa mejora en las condiciones laborales de algunos grupos poblacionales que transitaron de estructuras laborales de subsistencia a subordinadas. Por su parte, otros grupos pasaron de estados formales a mixtos, en el mejor de los casos, o descendieron al estado de informalidad subordinada. Cabe destacar que en el análisis no se cuenta con la presencia de un estado de informalidad dinámica, por sus bajas proporciones en todos los grupos poblacionales. Ahora bien, si se analiza el estado modal por covariables, tal como se observa en el gráfico 3.7, es posible percibir diferencias entre grupos.

Gráfico 3.7 Estado modal según: sexo, pertenencia étnica, nivel educativo y grupo etario. Bolivia 2007 - 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007 - 2015

Como era de esperar, entre los hombres, más del 50% de los casos pertenecen a un sector de informalidad subordinada, mientras que, en las mujeres, el estado modal es el del sector de informalidad de subsistencia⁸³, es decir mujeres ocupadas que ganan por debajo del salario mínimo, insertas en actividades de baja productividad. Un fenómeno similar sucede al desagregar por condición étnica, donde los indígenas muestran, entre el 2007 y 2014, una estructura informal por subsistencia, condición que varía para el año 2015, pasando a un estado subordinado; mientras que, entre la población no indígena, cerca del 70% se mantiene en informalidad subordinada durante todo el periodo.

La edad también es una covariable que marca diferencias entre los estados. Los jóvenes de 15 a 19 años se insertan en una estructura de informalidad de subsistencia; aquellos de 20 a 24 años presentan mayor proporción de informalidad subordinada; mientras que el grupo de 25 a 29 años muestra una disminución de la informalidad subordinada y aparece, por lo menos en un año, inserto en una estructura laboral formal.

El nivel educativo, resulta una de las variables más confusas, puesto que los jóvenes ocupados de entre 15 a 19 años que tienen rezago educativo presentan una mejor posición en la estructura socio laboral, a diferencia de sus homólogos sin rezago, quienes se inscriben en una estructura informal de subsistencia. Este fenómeno se puede explicar por el mayor tiempo que los jóvenes con rezago educativo le dedican al mercado laboral, mientras que los sin rezago se dedican en mayor medida al sistema educativo. Por último, se observa que la mayoría de los jóvenes con educación media completa (12 años de estudio) se inscriben en un estado de informalidad subordinada, exceptuando el año 2007 en que poseen un estado formal. Fenómeno similar sucede con los jóvenes sin colegiatura completa, quienes en todo el periodo se inscriben en informalidad subordinada.

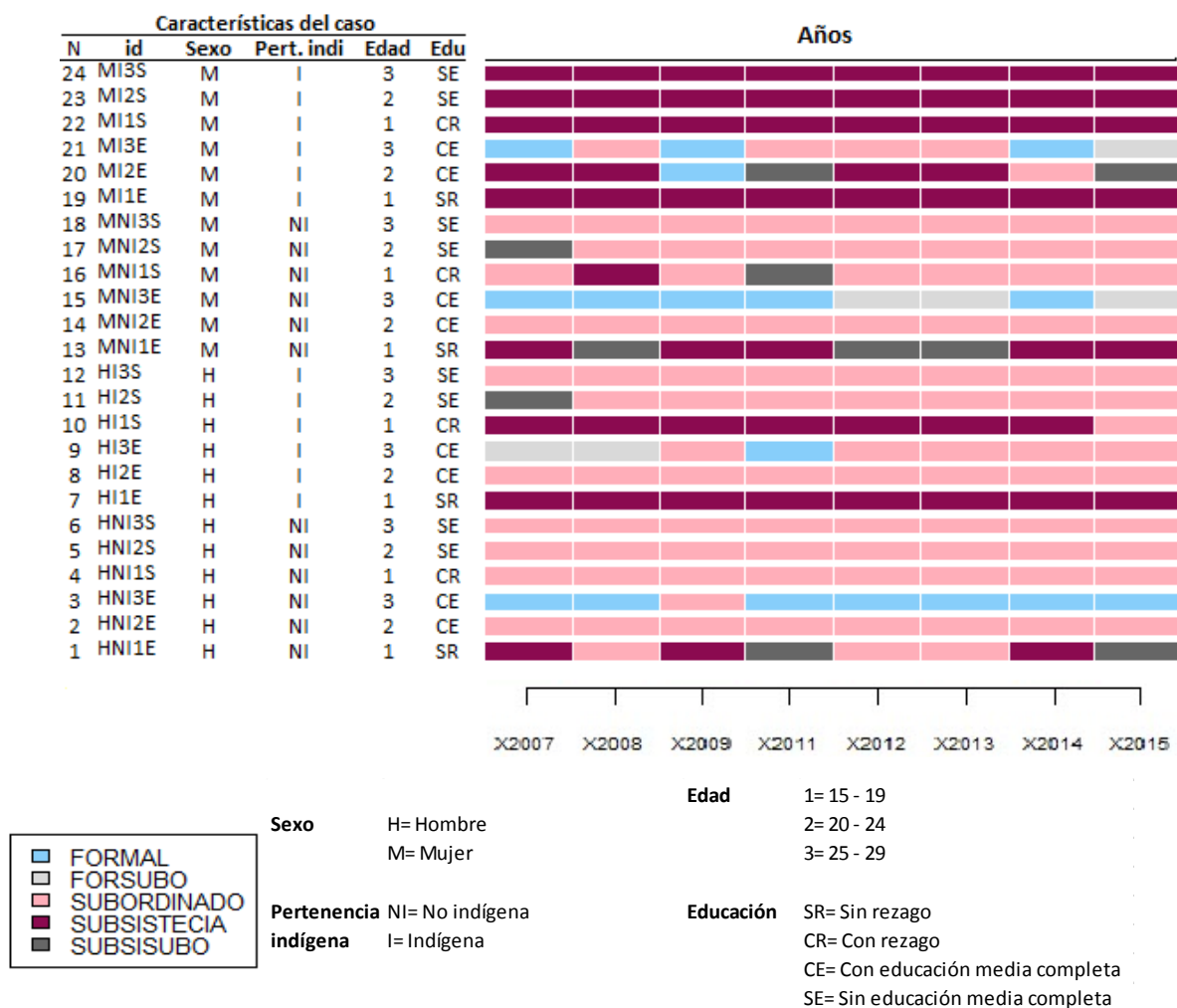
El gráfico 3.8 muestra las diferentes trayectorias de los 24 grupos poblacionales en relación a su estructura laboral. Entre los principales resultados se destaca en primer lugar, que hay un claro predominio del estado de informalidad subordinada, seguido de la informalidad de subsistencia y en menor magnitud del estado formal. Estos datos ponen de manifiesto el estado de vulnerabilidad en el que se encuentran los jóvenes, sin embargo, si tomamos en cuenta las trayectorias de algunos

⁸³ En todos los años de estudio, exceptuando los años 2012, 2013 y 2014.

grupos poblacionales que transitan hacia estados de formalidad, se podría confirmar la teoría de la heterogeneidad laboral, tal como afirma Mancini:

(...) la hipótesis de continuidad y permanencia de la heterogeneidad estructural y la polarización social clásica de los mercados de trabajo latinoamericanos, caracterizados por un sector que se halla en condiciones estructurales de precariedad y malas condiciones laborales y otro sector de trabajadores que se encuentra más protegido, asegurado y cuyos integrantes les ha ido cada vez mejor en el transcurso del tiempo. (Mancini, 2017, p. 187).

Gráfico 3.8 Trayectoria de los patrones de inserción laboral de los diferentes grupos poblacionales



Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015.

Eje de las abscisas los 8 años de estudio y en el eje de las ordenadas los 24 grupos poblacionales según: grupo etario, nivel educativo, sexo y pertenencia étnica

Se observa como los grupos con mayor vulnerabilidad, como los más jóvenes, las mujeres y los indígenas, se encuentran en condiciones más desfavorables que aquellos grupos no indígenas con educación completa. El grupo de mujeres indígenas sin escolaridad completa y con rezago (primeras tres transiciones N° 24, 23 y 22), presenta una entropía longitudinal igual a 0, al permanecer sin movilidad en todo el periodo. Por su parte, el grupo más joven de hombres no indígenas con escolaridad completa y sin rezago (N° 1, 2 y 3), salta entre una estructura laboral de subsistencia a subordinada y mixta, siendo el grupo que presenta la mayor cantidad de transiciones, al experimentar 6 transiciones de las 7 posibles. Al observar al grupo de mayor edad (jóvenes de 25 a 29 años), se destaca que poseen una entropía longitudinal muy baja al solo presentar una transición entre el estado formal y subordinado, manteniéndose a lo largo del periodo en la estructura formal del mercado laboral.

En segundo lugar, se resalta que la edad es una covariable que influye significativamente, puesto que los grupos de 15 a 19 años en su mayoría pertenecen a una estructura de subsistencia, mientras que los grupos poblacionales mayores (de 25 a 29 años) transitan entre la formalidad y la informalidad subordinada, exceptuando el caso de las mujeres indígenas sin educación.

Un tercer hallazgo, es el comportamiento entre el estado de inicio y fin. Al parecer, tal como Cortés y Vargas (2017) señalan “origen es destino”, en el sentido que la condición de inicio de los grupos poblacionales influye en su estado final; observándose que efectivamente entre 2007 y 2015 no se dieron mejoras significativas en la estructura laboral de los jóvenes. Además, y dadas las condiciones de rigidez del mercado de trabajo boliviano, no se presentan saltos entre los estados extremos, es decir, la probabilidad de transitar de un estado de subsistencia a un estado de formalidad es 0 durante el periodo de estudio y lo mismo sucede al transitar de un estado formal a uno de subsistencia (ver cuadro 3.11).

Cuadro 3.11 Tasa de transición de la secuencia global entre estados, Bolivia 2007-2015

	FORMAL	FOR/SUB	SUBORDINADO	SUBSISTENCIA	SUBSI/SUBO
FORMAL	50.0	19.0	25.0	0.0	6.0
FOR/SUB	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
SUBORDINADO	5.0	0.0	90.0	3.0	2.0
SUBSISTENCIA	0.0	0.0	9.0	83.0	7.0
SUBSI/SUBO	0.0	0.0	50.0	38.0	12.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

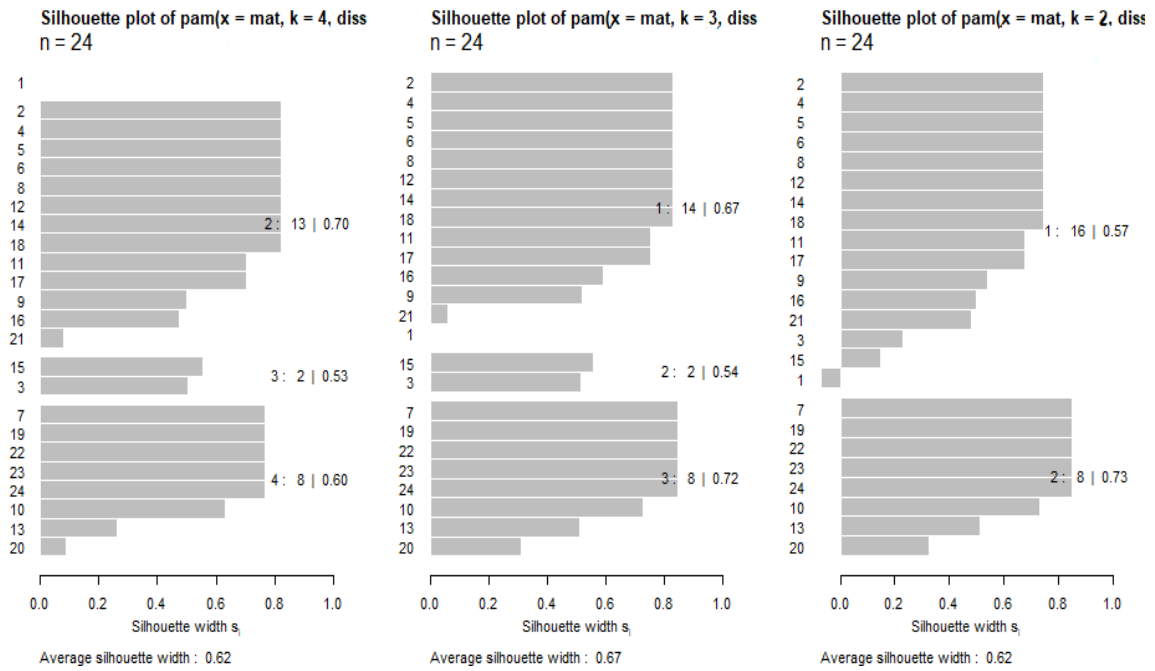
Al observar la matriz de tasas de transición, podemos detectar que las tasas de permanencia son mayores que las de tránsito. Por ejemplo, la tasa global de permanencia del estado de informalidad subordinado es de 90%; es decir que si un grupo poblacional comenzó en un estado subordinado tiene 90% de probabilidad de permanecer en ese estado. En el caso del estado de informalidad de subsistencia, esa probabilidad desciende al 87%, mientras que, si se analiza el estado formal, se observa que la probabilidad de permanencia es de tan solo el 50%. Estos datos muestran nuevamente las condiciones de vulnerabilidad por las que atraviesan los jóvenes al estar parados en una estructura social de “piso pegajoso”, donde la movilidad sociolaboral es muy costosa (Cortés y Vargas, 2017).

3.3. Tipologías de las trayectorias.

Para concluir el análisis de secuencias, se procede a la tipificación de las trayectorias, las cuales se identifican utilizando matriz de distancias, que se generó al momento de crear las secuencias⁸⁴, y mediante el método de clúster particionado para la identificación de los grupos adecuados (*Ks*), se utilizó la técnica *silhouette* (*Si*). Tal como se puede apreciar en el gráfico 3.9, se realiza la prueba en tres posibles trayectorias: la primera tipología consta de dos grupos, la segunda de tres y la última de cuatro. A partir de la solución de *silhouette*, se elige trabajar con tres grupos, al mostrar mayor homogeneidad interna y heterogeneidad externa. Tal como se observa en la prueba, la disimilaridad total, del clúster con tres grupos tiene un *Si* igual a 0.67, siendo la más alta, en comparación a las pruebas de dos grupos o cuatro grupos. A su vez, la disimilaridad interna, para los tres grupos es mayor a 0.5, por lo tanto, nos quedamos con esa cantidad de grupos.

⁸⁴ Para este fin se utilizó el análisis *Dynamic Hamming distance (DHD)*. Para mayor información sobre el procedimiento estadístico del análisis de secuencias ver anexo 8.

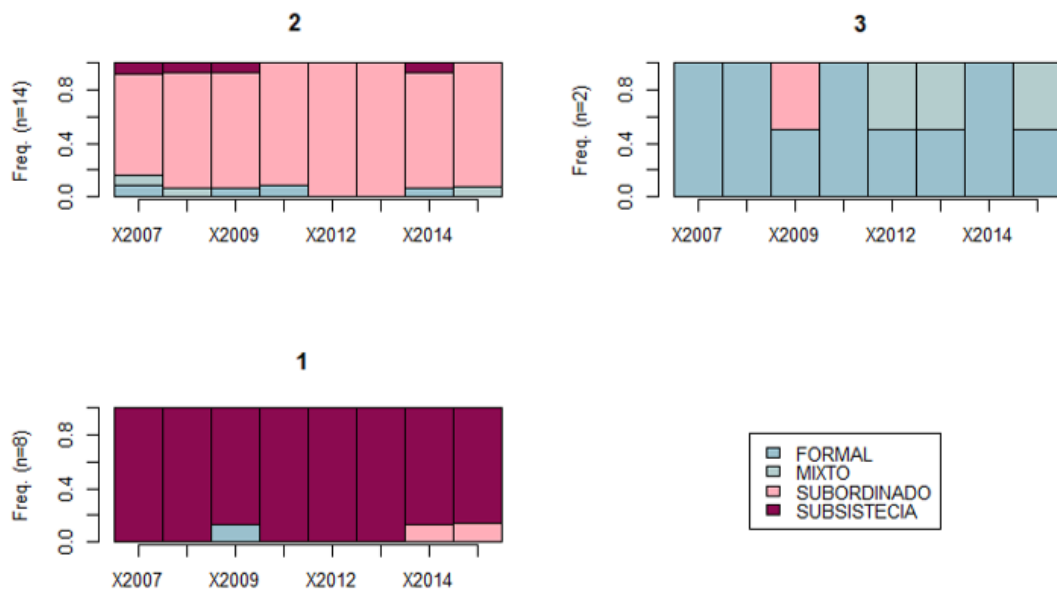
Gráfico 3.9 Validación de la consistencia entre clúster: Coeficiente de silhouette



Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

Con la ayuda de cuadro 3.10, se observan las características de cada grupo y de esta forma se pueden nombrar las tres tipologías que surgen del clúster, de la siguiente manera: 1) trayectoria de subsistencia constante, 2) trayectoria de informalidad subordinada predominante y 3) trayectoria de formalidad predominante.

Gráfico 3.10 Patrones de inserción laboral por número de clúster identificados



Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

De las tipologías anteriores, tal como se observa en el cuadro 3.12, la trayectoria de subsistencia constante posee el 29.5% de los grupos. Es decir, una tercera parte de la población juvenil boliviana en el periodo 2007 – 2015 permaneció en una informalidad de subsistencia con bajos ingresos, baja productividad y bajas posibilidades de movilidad social. Por su parte, la segunda tipología, agrupa más del 60% de los casos, es decir 14 de 24 grupos poblacionales se inscriben en esta trayectoria. Finalmente, solo dos grupos poblacionales conforman la tercera tipología denominada de formalidad constante. Estos datos señalan nuevamente, que una parte considerable de la población juvenil permanece estancada en situaciones cuya estructura laboral no es la ideal para acceder a una estabilidad económica futura.

Cuadro 3.12 Distribución de los grupos poblacionales según tipologías estructurales

N	Tipologías	Frecuencias	Porcentaje
1	Trayectoria de subsistencia constante	8	29.5
2	Trayectoria de informalidad subordinada predominante.	14	60.7
3	Trayectoria de formalidad predominante.	2	9.8
Total		24	100.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

En este sentido, se debe realizar una lectura más crítica del caso laboral boliviano, puesto que, al margen de que en los últimos años se vivió el *boom* de los hidrocarburos y se atravesó por una estabilidad económica nunca antes vista en el país, pareciera que la estructura socio laboral no se modificó, sino que ha seguido reproduciendo comportamientos discriminadores hacia la población femenina, indígena y más joven.

Conclusiones

Entre las principales conclusiones se destaca que en el periodo de estudio se observa una reducción de la tasa de participación económica, particularmente entre la población juvenil femenina. Además, una gran proporción de las mujeres que salen del mercado laboral se insertan en el sistema educativo, mientras que el 92.4% de las mujeres que no estudia ni trabajan realizan quehaceres del hogar. En relación a la tasa de desocupación, se destaca que las mujeres jóvenes nuevamente son las más afectadas por este fenómeno. En el periodo de estudio este indicador descende, sin embargo, se debe tener presente que esto se puede dar por el aumento de la población no económicamente activa.

Se identifica que la tasa de informalidad es muy elevada entre la población bajo estudio (más del 80% de la población ocupada es informal), por lo tanto, para el estudio se abrió la variable en tres categorías: informalidad de subsistencia, subordinada y dinámica. Nuevamente la población femenina e indígena es la que presenta mayores tasas de informalidad de subsistencia, mientras que la población masculina y urbana es la que presenta mayores tasas de informalidad dinámica.

La inserción laboral está caracterizada por la posición en el trabajo, la calificación de los ocupados, el tamaño de la empresa y el nivel de productividad. En este orden de ideas se destaca en primer lugar que Bolivia no se caracteriza por tener un mercado laboral asalariado, dado que el porcentaje de ocupados asalariados no llega ni a la mitad de la población, sin embargo, es mayor el número de asalariados en la población juvenil (15 a 29 años) que en la adulta (mayores de 29), esto considerando que Bolivia tiene una baja inversión privada y la proporción de empresas unipersonales es muy alta. Además, las mujeres jóvenes son las que presentan mayores proporciones de ocupadas sin remuneración.

En relación al tipo de ocupación, se concluye que más de 85% de los ocupados bolivianos son trabajadores manuales, lo que puede deberse a características propias del mercado laboral como también a la baja proporción de personas con educación superior en el país. Entre hombres y mujeres existe una brecha de 5% la cual no varía en el periodo de estudio. Más del 80% de los ocupados jóvenes trabajan en micro o pequeñas empresas, no existiendo diferencias significativas entre sexos. Finalmente, se destaca que más del 66% de los ocupados jóvenes en 2007 se encontraban insertos en actividades de baja productividad, cifra que descendió al 56% en 2015. También se observa que es mayor la proporción de mujeres inscritas en actividades de baja productividad, presentando cifras de 72% en 2007 a 62% en 2015.

En síntesis, es posible caracterizar el mercado laboral boliviano como un mercado no asalariado, manual y en proceso de terciarización, cuya población ocupada en su mayoría se inserta en micro o pequeñas empresas de baja productividad. Los patrones de inserción laboral que se pudieron identificar mediante la tipología de las trayectorias, fueron tres. En primer lugar, se identifica el patrón de informalidad de subsistencia constante, que agrupa a más del 33% de la población juvenil, destacando que, en su mayoría, está conformado por mujeres e indígenas. En segundo lugar, se identifica la trayectoria de informalidad subordinada, la cual agrupa más del 50% de los grupos poblacionales, destacando que presenta una gama más heterogénea de los grupos, al

albergar tanto a hombres como mujeres, con educación completa o sin ella, así como indígenas y no indígenas. Finalmente, se identifica la trayectoria de formalidad, que agrupa el 15% de los grupos, conformados únicamente por hombres no indígenas de 25 a 29 años con educación media completa y mujeres no indígenas mayores de 25 años con educación media completa. Los pocos casos que logran insertarse en estructuras laborales en condiciones de formalidad, dan cuenta de los fuertes filtros de selección del mercado laboral boliviano, así como del elevado grado de vulnerabilidad por el que atraviesan las poblaciones indígenas y femeninas.

CAPÍTULO IV

Niveles y trayectorias de dignidad laboral de los jóvenes bolivianos, en el periodo 2007 - 2015

Introducción

El presente capítulo tiene como objetivo identificar las trayectorias de los niveles de dignidad laboral (NDL) de los jóvenes bolivianos en el periodo 2007 – 2015. Para el efecto, en primer lugar, se realiza un análisis descriptivo de las variables que constituyen un trabajo digno; en segundo lugar, se identifican los NDL, diferenciándolos según posición laboral (asalariados y cuenta propia). Finalmente, y teniendo en cuenta que la concepción del trabajo desde la perspectiva del Vivir Bien es una actividad colectiva y no únicamente individual, se identifican los NDL de determinados grupos poblacionales, según características sociodemográficas específicas, señalando la evolución de sus trayectorias en el periodo de estudio.

1. Principales indicadores del trabajo digno

El estudio de las condiciones laborales ha sido tratado de forma sistemática por un número considerable de investigadores, tales como: Castel (1995), Ariza y de Oliveira (2014), Ariza (2006), García (2011 y 2012), Mora (2011 y 2012), Escoto (2010), Caicedo (2010), Mora y de Oliveira (2001 y 2012) e Hincapié (2016), quienes en su mayoría hacen referencia a las condiciones laborales de los asalariados, al ser el grupo que posee mayor proporción de ocupados. Al respecto, Mora (2010) afirma que: “(...) esta estrategia implicó perder en amplitud, para ganar en claridad y, ante todo, emplear un conjunto básico de dimensiones e indicadores pertinentes para el análisis de la precariedad laboral.” (p. 92). Así, para el estudio de las condiciones laborales en la población asalariada se estipulan cuatro dimensiones: estabilidad laboral, protección social, jornada laboral e ingresos.

Sin embargo, algunos autores como García (2007), Marull (2012) y Ariza y de Oliveira (2014), tratan de dar a conocer las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia, que en la mayoría de los casos son invisibilizados. Para nuestro estudio, y teniendo como referente teórico el trabajo digno, resulta impensable considerar únicamente a los trabajadores asalariados, puesto que, para el trabajo digno “el empleo (igual a salario) no es lo relevante, sino la forma de organización que se da en el colectivo, orientada hacia el interés general del trabajo” (Ghiotto y

Pascual, 2010: 24). Por lo tanto, se propone la identificación de los NDL⁸⁵, diferenciando entre la población asalariada, los trabajadores por cuenta propia y la población juvenil en general (agrupa las dos poblaciones anteriores). Esto, con base en una gama de indicadores conjuntos y particulares a cada una de las modalidades de posición laboral mencionadas (asalariados y cuenta propia), con el fin de preservar un dominio de aplicabilidad amplio de la noción de trabajo (Mora, 2012). Además, para complementar la medición colectiva, se agregará la población juvenil según diferentes características sociodemográficas, buscando identificar los NDL comunes a toda la población.

Diagrama 4.1 Principales indicadores del Trabajo Digno según posición laboral⁸⁶



Fuente: elaborado con base en CPE (art. 46); García (2007); Mora (2012); Marull (2012) y Ariza y de Oliveira (2014).

Para la selección de las variables que dan cuenta de trabajos en condiciones dignas, se toma como base la definición operativa que se desarrolló en el capítulo 1, que deriva del plano ideológico y programático del trabajo digno. Para un mejor análisis, tal como se observa en el diagrama 4.1, las variables se clasifican según posición laboral, dado que, al ser poblaciones diferentes, requieren

⁸⁵ En el anexo 6 se explica paso a paso la construcción de los niveles de dignidad laboral.

⁸⁶ Cabe aclarar que, tal como se observó en el apartado anterior, la variable de jornada laboral es una variable relevante para el análisis de las condiciones laborales, empero no la incorporamos en los NDL de la población asalariada dadas sus características estadísticas particulares y su muy baja correlación con las demás variables.

indicadores particulares. Sin embargo, se reconoce que existen indicadores comunes tales como los ingresos laborales, la jornada de trabajo y la representación y negociación colectiva. En los siguientes sub apartados se describen las características de cada uno de estos indicadores, tanto los comunes, como los específicos para cada población.

1.1. Variables comunes para la población asalariada y cuenta propia.

Como se mencionó anteriormente los trabajadores por cuenta propia y los asalariados comparten algunos indicadores comunes, tales como: los ingresos laborales, la jornada laboral y la representación y negociación colectiva.

Ingresos laborales.

Uno de los principales objetivos del trabajo, al margen de la integración social que postula el trabajo digno, es percibir ingresos que permitan cubrir satisfactoriamente no solo las principales necesidades del trabajador, sino las de su familia. Por lo tanto, el ingreso se convierte en un indicador que permite determinar si una persona está en situación de subempleo por ingresos o de pobreza. Zeballos (2013) agrega que: “(...) el salario digno se refiere a los ingresos mínimos necesarios que un trabajador y su familia necesitan tener para una vida digna que satisfagan las necesidades básicas, permitir algunos ahorros y el gasto discrecional” (p. 2). Por lo tanto, para el análisis, primero se identifica si las personas ocupadas logran acceder o no a un salario mínimo en el periodo de estudio, y posteriormente, se analiza mediante el índice de Theil⁸⁷ (entropía), el grado de desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores según sexo y rango etario.

Desde la llegada de Evo Morales en el año 2006, cada primero de mayo se concreta un aumento del salario mínimo, en homenaje y conmemoración al "día del trabajador boliviano". El salario mínimo en Bolivia es ajustado de acuerdo a la inflación del año anterior y previa negociación con la cámara de comercio y los sindicatos. Tal como se observa en el cuadro 4.1, a diferencia de países como México, Bolivia sí cuenta con un incremento real⁸⁸ del salario mínimo, pasando de 525 bolivianos para el año 2007 a 1026 en 2015.

⁸⁷ “El índice de Theil conforma una familia de medidas de desigualdad fundamentada en el concepto de entropía. Una sociedad igualitaria es una sociedad entrópica respecto de la distribución del bien que se está evaluando” (Cortés y Rubalcava, 1991, p. 216). Donde, la medida asumirá el valor 0 en caso de equidistribución y $\ln(n)$ en caso de concentración total.

⁸⁸ Cabe recordar que para poder sacar los ingresos reales se realizó la deflactación de los salarios mínimos teniendo como base el año 2007.

Cuadro 4.1 Salario mínimo nominal y real, Bolivia: 2007 - 2015

AÑO	Decreto supremo	Fecha de promulgación	Salario Nominal	Salario Real
2007	D.S. N° 29116	1-may-2007	525	525
2008	D.S. N° 29473	5-mar-2008	577.5	507
2009	D.S. N° 0016	19-feb-2009	647	549
2010	D.S. N° 0497	1-may-2010	679.5	563
2011	D.S. N° 0809	2-mar-2011	815.4	614
2012	D.S. N° 1213	1-may-2012	1,000	721
2013	D.S. N° 1549	10-abr-2013	1,200	818
2014	D.S. N° 1988	1-may-2014	1,440	928
2015	D.S. N° 2346	1-may-2015	1,656	1026

Fuente: elaborado con base en Gaceta Oficial de Bolivia. Los salarios se deflactaron con año base 2007 y están expresados en bolivianos. Donde un dólar equivale a 7.84 bolivianos.

En sentido general, no se puede hacer un juicio de valor sobre el aumento del salario mínimo, dado que, por el lado de los empresarios y empleadores esta medida ocasiona que muchas empresas cierren y que aumenten los niveles de desempleo, inestabilidad y precariedad laboral. Mientras que, por el lado de los sindicatos, dicha medida es necesaria para mantener la estabilidad económica del hogar de los trabajadores. En el caso de la investigación –dado que el salario mínimo logra cubrir la canasta básica de alimentos y asegura un Vivir Bien al trabajador y sus familiares–, se elige este indicador como un buen referente de estabilidad económica. Para poder observar la distribución del ingreso, no solo desde la perspectiva de la cantidad, sino también de su distribución, se genera el cuadro 4.2, con el objetivo de analizar el comportamiento de este indicador.

**Cuadro 4.2 Comportamiento del ingreso laboral según grupo etario y sexo.
Bolivia 2007, 2011 y 2015**

Ingreso por hora	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Población ocupada	4314830	4772503	4876798	1344753	1467166	1307607	2970077	3305337	3569191
Ingreso menor al S. M	44.9	37.8	45.5	52.0	45.2	51.5	41.7	34.5	43.3
Mayor o igual a S. M	55.1	62.2	54.5	48.0	54.8	48.5	58.3	65.5	56.7
Índice de Entropía (H)	0.877	0.671	0.604	0.788	0.649	0.537	0.751	0.542	0.547
Estimación pob. Masculina	2368524	2666149	2849107	761838	849511	790010	1606686	1816638	2059097
Ingreso menor a S.M	33.2	25.9	35.1	42.5	35.5	40.1	28.8	21.3	33.1
Mayor o igual a S.M	66.8	74.2	64.9	57.5	64.5	59.9	71.2	78.7	66.9
Índice de Entropía (H)	0.750	0.518	0.484	0.660	0.528	0.424	0.611	0.383	0.431
Estimación pob. Femenina	1946306	2106354	2027691	582915	617655	517597	1363391	1488699	1510094
Ingreso menor a S.M	59.2	53.0	60.1	64.4	58.5	68.8	57.0	50.7	57.1
Mayor o igual a S.M	40.8	47.1	39.9	35.6	41.5	31.2	43.0	49.3	42.9
Índice de Entropía (H)	1.018	0.883	0.790	0.982	0.801	0.714	0.893	0.762	0.723

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Entre los principales resultados se destaca que en la primera mitad del periodo de estudio (2007 - 2011), se produce un aumento de 7.1 puntos porcentuales en la proporción de ocupados que ganan por encima del salario mínimo, mientras que en el segundo periodo (2011 - 2015), el indicador muestra un descenso de 7.7 puntos. Dicha tendencia se repite tanto en edades adultas como jóvenes. Sin embargo, si se analiza este indicador en conjunto con el índice de entropía, es posible observar que la desigualdad entre 2015 y 2007 descendió en 27.3 puntos porcentuales. Estos datos opuestos se pueden explicar en la medida que el salario mínimo se triplicó en el periodo de estudio, por lo cual, se vuelve más complicado acceder a este.

En segundo lugar, para la población juvenil se observa que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es aproximadamente de 20 puntos porcentuales, y no se presentan cambios significativos entre el 2007 y 2015. Además, se observa que la entropía es mayor en las mujeres que en los hombres, con una brecha cercana al 30%. Sin embargo, se debe destacar el descenso de este indicador, con una caída más acelerada en las mujeres, quienes pasan de 98% a 71%, mientras que los hombres pasan de 66% a 42%. Es posible que esto responda a la salida de un porcentaje considerable de mujeres del mercado laboral y no a mejoras en las condiciones internas de este grupo.

En tercer lugar, se observa que el porcentaje de mujeres adultas con ingresos superiores a un salario mínimo es 8% mayor al porcentaje de mujeres jóvenes, mientras que para el caso de los hombres la diferencia entre jóvenes y adultos supera el 13%. A su vez, se observa que las mujeres adultas se encuentran en peores condiciones salariales que los jóvenes varones. Estos datos muestran una vez más, el alto grado de vulnerabilidad y discriminación laboral hacia las mujeres.

Se utiliza la medida de entropía de Theil, no solo para analizar la desigualdad salarial general, sino también para determinar cómo se descompone la desigualdad en los grupos observados. Tal como afirman Cortés y Rubalcava (1991): “su valor puede ser desagregado como la suma de dos componentes: uno da cuenta de la contribución de la desigualdad dentro de los grupos de población y otro de la contribución de desigualdad entre grupos” (p. 210). Para poder dar cuenta de esos datos, el cuadro 4.3 muestra la descomposición de la desigualdad por ingreso mensual de los jóvenes y adultos según el sexo. Se destaca que la desigualdad interna o intra entropía supone más del 80% de la desigualdad total, alcanzando los valores más altos en el año 2015, los cuales superan

el 90%. La contribución de la desigualdad entre subpoblaciones (jóvenes y adultos), por el contrario, toma valores siempre inferiores al 18%.

Cuadro 4.3 Descomposición del índice de entropía por grupo etario según sexo, Bolivia 2007, 2011 y 2015

	TOTAL			Hombres			Mujeres		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Población ocupada	4314830	4772503	4876798	2368524	2666149	2849107	1946306	2106354	2027691
Intra entropía	0.756	0.564	0.543	0.616	0.414	0.428	0.910	0.766	0.719
Inter entropía	0.072	0.073	0.091	0.076	0.073	0.086	0.072	0.079	0.107
Entropía	0.877	0.671	0.604	0.750	0.518	0.484	1.018	0.883	0.790

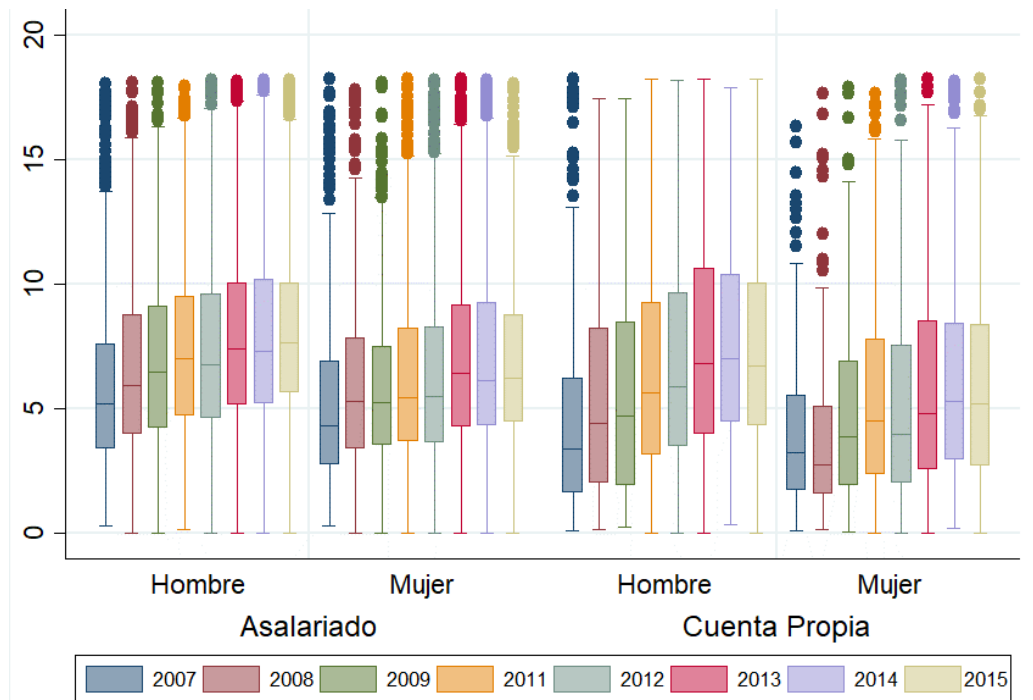
Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Por último, se comprueba que, en el caso de las mujeres, la contribución porcentual a la desigualdad total correspondiente a la desigualdad entre subpoblaciones (jóvenes y adultos) es mayor a la de los hombres en los tres años analizados. Esto revela que hay un grado de desigualdad entre la media de cada grupo mayor entre los hombres que entre las mujeres, dato que se corrobora con las diferencias salariales expuestas en párrafos anteriores, donde los hombres adultos presentaban mayores ingresos que los jóvenes.

Ahora bien, para el análisis de la distribución de los ingresos según posición laboral, se genera un gráfico de cajas (gráfico 4.1.) de los ingresos por hora, con el objetivo de homologar las características de ambos grupos, considerando que un trabajador por cuenta propia puede tener mayores ingresos mensuales que un trabajador asalariado, no por mejores condiciones laborales, sino debido a la sobre jornada laboral.

Entre los principales resultados se observa que todos los grupos experimentaron un aumento de sus ingresos laborales, dado que la mediana del gráfico de cajas va ascendiendo a medida que pasa el tiempo. Sin embargo, a partir del año 2013, dicho crecimiento presenta una desaceleración en todos los grupos de estudio, lo cual va en concordancia con el crecimiento económico nacional. En segundo lugar, el gráfico muestra que los jóvenes asalariados se encuentran en mejores condiciones que los trabajadores por cuenta propia, además de ser un grupo más homogéneo. Sin embargo, no presentan diferencias tan radicales como las que se observan en otros países como el caso de México, lo que podría indicar que las relativas ventajas de la asalarización pueden estar en las prestaciones que reciben más que en los ingresos adquiridos.

Gráfico 4.1 Dispersión del salario real por hora de los jóvenes (15 a 29 años) según sexo y posición laboral Bolivia 2007 - 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

Nota: Se eliminó el décimo decil (6.1% superior) para la mejor representación gráfica
 Los ingresos se encuentran deflactados con base en año 2007

Por otro lado, como era de esperarse, los hombres asalariados presentan ingresos superiores a las mujeres, no obstante, la brecha por sexo es menor que la de los trabajadores por cuenta propia. Además, detectamos que el grupo de hombres por cuenta propia es el que muestra mayor dispersión de sus datos, lo que señala un alto grado de heterogeneidad interna y alta desigualdad. Por su parte, las mujeres por cuenta propia son el grupo con mayores desventajas económicas, al presentar rangos más bajos de ingresos –se observa que la mediana del boxplot se encuentra por debajo de todos los grupos anteriores–, los que se encuentran muy por debajo que sus homólogos masculinos.

Ahora bien, observando la situación general de los jóvenes, se observa que estos ganan en promedio 5 bolivianos por hora, lo que resulta alarmante, dado que para alcanzar el salario mínimo tendrían que trabajar en sobre jornadas, situación que muestra el alto nivel de vulnerabilidad laboral en el que se encuentran.

*Jornada laboral*⁸⁹.

Para el Vivir Bien el trabajo debe asegurar a la comunidad tiempo de desarrollo social, por lo tanto, la jornada laboral es un indicador que resulta relevante para la medición del trabajo digno. Esta es una variable que coincide con otros esquemas puesto que:

La jornada laboral constituye una variable importante en la medida en que una de las principales válvulas de escape para hacer frente a los problemas relacionados con la desocupación y la inestabilidad tiene que ver con la extensión y contracción de las horas trabajadas, ya sea que se trabaja menos horas habituales por cuestión de mercado, o bien por que la exigencia de mayores ingresos obliga a trabajar más horas. (Mancini, 2017, p. 154).

Para poder analizar la intensidad laboral de los ocupados en Bolivia se genera el siguiente cuadro:

Cuadro 4.4 Distribución de los niveles de intensidad laboral⁹⁰ según rango etario y sexo, Bolivia: 2007,2011 y 2015

Intensidad laboral	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación población Total	4314830	4772503	4876798	1344753	1467166	1307607	2970077	3305337	3569191
Subocupado	2.9	3.0	1.7	3.7	3.9	2.2	2.1	2.1	1.1
Ocupado pleno	61.3	63.4	64.7	66.6	67.2	68.0	56.0	59.6	61.4
Sobreocupado	35.8	33.6	33.7	29.7	28.9	29.8	41.9	38.3	37.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob. Masculina	2368524	2666149	2849107	761838	849511	790010	1606686	1816638	2059097
Subocupado	1.9	1.9	1.0	2.4	2.5	1.2	1.5	1.2	0.8
Ocupado pleno	59.5	60.1	60.4	65.7	64.1	65.1	53.2	56.1	55.8
Sobreocupado	38.6	38.1	38.6	31.9	33.4	33.8	45.3	42.7	43.4
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob. Femenina	1946306	2106354	2027691	582915	617655	517597	1363391	1488699	1510094
Subocupado	3.9	4.1	2.3	5.0	5.3	3.2	2.8	3.0	1.5
Ocupado pleno	63.2	66.7	68.9	67.6	70.3	70.9	58.8	63.2	66.9
Sobreocupado	32.9	29.1	28.7	27.5	24.4	25.8	38.4	33.8	31.6
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

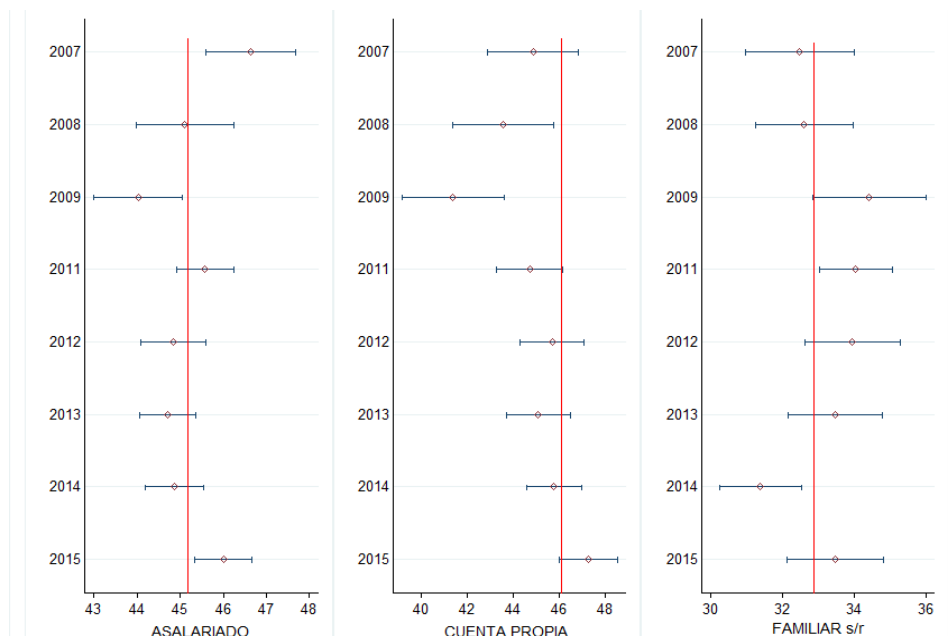
⁸⁹ Según el Código de Trabajo de Bolivia, del 30 de noviembre del 2009, en el artículo 154 se establece como horas máximas de trabajo 48 para hombres y 45 para mujeres.

⁹⁰ La clasificación de la variable intensidad laboral se generó de la siguiente manera: *subocupado* cuando el trabajador se inserta al mercado laboral de forma marginal (de 1 a 15 horas) o trabaja tiempo parcial (16 a 32) y asegura querer trabajar más horas. *Ocupado pleno* es aquella persona cuya jornada laboral es completa (de 33 a 48 horas) o trabaja tiempo parcial pero no desea trabajar más horas. *Sobreocupado* es la persona que trabaja sobre jornadas (superior a 48 horas a la semana).

Al analizar los datos del cuadro 4.4, observamos que en la población juvenil –y en relación a la mayor cantidad de desempleo que presentan– la subocupación es mayor, dado que la utilizan como una opción que ayuda a contrarrestar los niveles de desempleo, además, esto puede estar relacionado a que muchos jóvenes no salen del sistema educativo, por lo tanto, les toca estar empleados menor tiempo para poder terminar sus estudios, situación que podría ser positiva en el futuro. Sin embargo, se destaca que tanto jóvenes como adultos presentan porcentajes mínimos de subempleo, los cuales oscilan entre el 3% en los jóvenes y el 1.5% en los adultos. Por su parte, la sobreocupación resulta mayor en los adultos, llegando a constituir más del 40% en 2007 y descendiendo a 37.5% en 2015. Para el caso de los jóvenes, la sobreocupación entre 2007 y 2015 rodea el 29% del total de la población ocupada, pero por características laborales de los jóvenes entran en competencia otras actividades como la escolaridad.

En relación a la posición laboral, tal como se observa en el gráfico 4.2, como era de esperar, los ocupados por cuenta propia muestran una dispersión mayor de horas de trabajo, teniendo una media de 46 horas semanales a lo largo del periodo de estudio. Por su parte, los asalariados son los que presentan mayor ocupación plena, al presentar menos dispersión entre ellos y poseer una media de 45 horas a la semana. En relación a los trabajadores familiares sin remuneración, la jornada laboral que manejan es menor a los casos anteriores, con una media de 35 horas por semana.

Gráfico 4.2 Dispersión de las horas de trabajo semanal de los jóvenes según posición laboral, Bolivia 2007- 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007-2015. (La línea roja representa la media de horas trabajadas por posición laboral).

En síntesis, se destaca que la ocupación plena alcanza más del 50% de la población ocupada, tanto juvenil como adulta. Dicho comportamiento es característico, en mayor medida, de la población asalariada, lo que se asocia al cumplimiento de la regulación laboral. Por otro lado, se observa que la tasa mayor de subocupación en edades juveniles ayuda a mitigar el aumento de la tasa de desocupación, no obstante, el hecho de trabajar menos horas no resulta un reemplazo efectivo de la desocupación. Al analizar el fenómeno de manera más integral, se observa que esto puede deberse a que muchos jóvenes, tal como se observaba en el capítulo 2, se mantienen en el sistema educativo, por lo que se ven obligados a ingresar al mercado laboral de forma parcial. Esta característica podría ser favorable para el conjunto de la población juvenil en un futuro, dado que los mayores niveles de educación se relacionan con mayores posibilidades de ingresar a trabajos dignos.

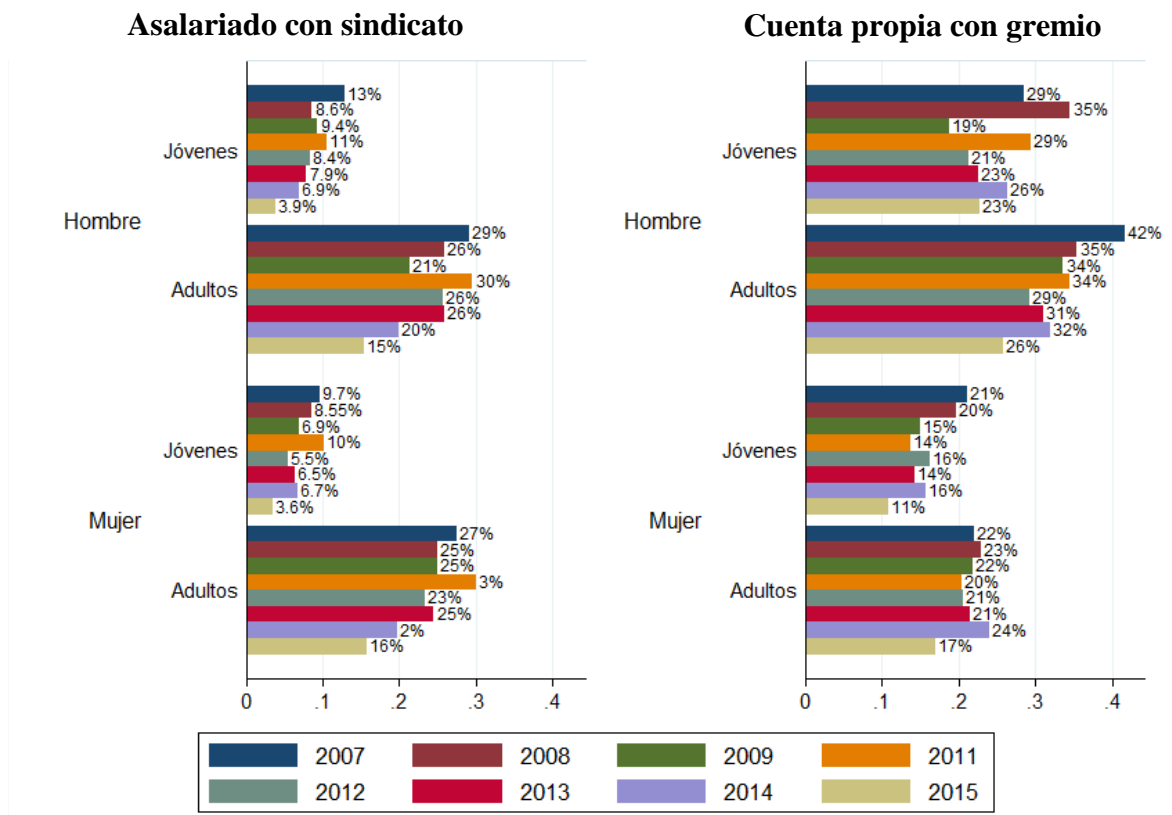
El subempleo ataca en mayor magnitud a las mujeres, cuyas tasas duplican a las de los hombres, lo que se observa en ambos grupos etarios, tanto en adultos como en jóvenes. Esta característica refleja nuevamente el alto grado de desregulación y desprotección laboral de las mujeres en Bolivia. Por otro lado, un rasgo positivo podría ser la disminución de la subocupación en la población femenina, pasando de 5% a 3.2%, sin embargo, se debe manejar con cautela la interpretación de estos datos, debido a que en el periodo de estudio una proporción considerable de mujeres abandonó el mercado de trabajo y por lo tanto dejaron de generar presión sobre el mismo. Además, al igual que en el anterior caso, de las mujeres que abandonaron el mercado laboral, una proporción considerable ingresó al sistema educativo, lo cual puede ser beneficioso en el futuro.

Representación y negociación colectiva.

La representación y la negociación colectiva se miden a partir de la afiliación gremial, para los trabajadores por cuenta propia; y la afiliación sindical, para los asalariados. Se eligen estos indicadores como una forma de aproximarse al sentido colectivo del trabajo digno, sin embargo, tal como se observa en trabajos como el de Pérez Saínz (1996), la OIT (2006) y García (2009), en los últimos años se genera una baja en los niveles de sindicalización y gremialización, relacionada a la relativa individualización que se genera en el mercado laboral. Dichas características son contra intuitivas a la lógica del trabajo digno, al tomar la comunidad y la colectividad laboral como imperantes en las relaciones de trabajo. Sin embargo, los datos que se manejan son consistentes con las características regionales de sindicalización y gremialización, observándose un descenso en las tasas de afiliación sindical y gremial.

Antes de continuar, cabe destacar que no se puede considerar igual un sindicato que un gremio, dado que, “el gremio es la unión de trabajadores que se dedican a una misma comunidad, que tienen una misma profesión o estado social y se unen para un bien común” (Escobar, *et. al.*, 2015, p. 10); mientras que el sindicato es “la asociación de un grupo específico de trabajadores asalariados que se unen para defender sus intereses” (Escobar, *et. al.*, 2015, p. 9). En este sentido, para el análisis se debe tener en cuenta que no son variables iguales, debido a que el sindicato surge como protección a los derechos laborales desde la empresa; y, el gremio surge como forma de colaboración y de crecimiento colectivo. El siguiente gráfico identifica la evolución de ambas variables a lo largo del periodo de estudio:

Gráfico 4.3 Porcentaje de asalariados según afiliación sindical y cuenta propia según afiliación gremial por sexo, grupo etario y posición laboral, Bolivia 2007 - 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015.

Tal como se observa en el gráfico 4.3, una de las características del mercado laboral boliviano, es la diferencia en los niveles de afiliación que presentan los trabajadores asalariados en comparación con trabajadores por cuenta propia, donde estos últimos presentan tasas dos veces más elevadas que los primeros. Pérez Sainz (1996) afirma que: “La crisis del sindicalismo

tradicional se expresaría con más nitidez en el sector formal, incluido el público. Se estaría ante situaciones donde las organizaciones de trabajadores se encontrarían a la defensiva y con perspectivas limitadas en su acción” (p. 11).

Por otro lado, se destaca la diferencia de los niveles de afiliación según rango etario, en tanto los jóvenes presentan tasas mucho menores que los adultos durante todo el periodo, con una brecha promedio de 20% en los asalariados y 10% en los cuenta propia. Entre hombres y mujeres también se aprecian diferencias significativas, donde las mujeres presentan tasas de afiliación menores que los varones. Sin embargo, un dato a destacar es la permanencia relativa de la tasa de afiliación de las mujeres adultas, tanto asalariadas como cuenta propia, cuya reducción es menor a la de los anteriores grupos. En conclusión, podemos afirmar que al margen de la promulgación de un trabajo digno colectivo y comunitario, el descenso de los niveles de sindicalización y de gremialización es notorio y parece no ser regresivo, dado que los más jóvenes son los que presentan menores tasas de afiliación.

1.2. Variables específicas de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados.

Para el estudio de la población asalariada las principales variables que se toman en cuenta son: estabilidad y protección laboral.

Estabilidad y protección laboral.

En relación a los asalariados, se toma como principales variables la estabilidad laboral (tenencia de contrato) y la protección social (afiliación a seguro de salud, pensiones, contar con aguinaldo y vacaciones). Se debe tener claro que las protecciones sociales son establecidas según el régimen de seguridad social impuesto en cada país. Sin embargo, en casos como el de Bolivia, donde nunca se instauró una sociedad asalariada en sí, las protecciones son muy pocas y no se encuentran institucionalizadas, considerando que más del 75% de la población ocupada se encuentra en la informalidad. En este sentido, no sorprenden los bajos niveles de protección social. Tal como se aprecia en el cuadro 4.5, para el 2007, alrededor del 30% de los asalariados adultos presentaban protección social, siendo menor el porcentaje de asalariados con seguros de pensiones (28%). Esta relación aumenta en casi 10% para el 2015, donde prestaciones como: seguro de salud, aguinaldo y vacaciones superan el 40%, mientras que, nuevamente, el porcentaje de asalariados adultos con seguro social no llega al 35%.

Cuadro 4.5 Porcentaje de población asalariados según: Principales prestaciones laborales, grupo etario y sexo Bolivia 2007, 2011 y 2015

Prestaciones	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación Población ocupada	4314830	4772503	4876798	1344753	1467166	1307607	2970077	3305337	3569191
Contrato	25.1	25.8	34.8	17.3	15.9	23.6	32.9	35.7	46.0
Seguro de Salud	19.5	31.7	28.8	11.1	20.3	16.4	27.8	43.0	41.2
Seguro Social (AFP)	18.0	22.2	23.4	9.4	11.7	12.4	26.5	32.7	34.4
Vacaciones	21.9	39.1	31.7	14.1	28.0	19.8	29.8	50.3	43.7
Aguinaldo	30.0	41.8	28.8	22.0	28.3	16.4	38.0	55.4	41.2
Estimación pob. Masculina	2368524	2666149	2849107	761838	849511	790010	1606686	1816638	2059097
Contrato	28.3	29.8	34.7	17.2	16.4	20.8	39.3	43.2	48.6
Seguro de Salud	21.9	28.8	26.9	11.0	17.1	14.6	32.7	40.5	39.2
Seguro Social (AFP)	19.9	26.3	27.0	9.4	12.7	13.0	30.3	40.0	41.1
Vacaciones	23.0	34.3	29.3	12.4	22.6	17.6	33.6	45.9	41.0
Aguinaldo	32.1	37.9	26.9	20.9	23.2	14.6	43.3	52.5	39.2
Estimación pob. Femenina	1946306	2106354	2027691	582915	617655	517597	1363391	1488699	1510094
Contrato	21.9	21.7	35.0	17.4	15.3	26.4	26.4	28.2	43.5
Seguro de Salud	17.0	34.5	30.7	11.2	23.6	18.3	22.9	45.4	43.2
Seguro Social (AFP)	16.1	18.0	19.7	9.4	10.7	11.7	22.7	25.3	27.7
Vacaciones	20.9	44.0	34.2	15.8	33.5	22.0	26.0	54.6	46.3
Aguinaldo	27.9	45.8	30.7	23.2	33.3	18.3	32.6	58.2	43.2

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Entre los jóvenes, estos porcentajes caen a la mitad de lo encontrado para los adultos, donde para el 2007, cerca del 14% de los asalariados menores de 29 años accedían a alguna prestación social, mientras que para el 2015, esta relación se incrementa, pero tan solo en 4%. Ahora bien, un dato que sobresale es que, a diferencia de los anteriores indicadores, las mujeres jóvenes se encuentran más protegidas que los hombres, por ejemplo en el 2007, en el caso de vacaciones y aguinaldo, la diferencia es de 3 puntos porcentuales a favor de las mujeres. En 2015 los hombres tienen mayor número de asegurados en el seguro social, mientras que las mujeres vuelven a ganar relevancia, esta vez con una proporción cercana al 5%. Cabe destacar que si bien las diferencias son bajas, permiten una lectura diferente a la señalada por otros indicadores.

En el caso de los adultos la tendencia anterior se trunca, al ganar representatividad los hombres, con una brecha cercana al 10% en 2007. Sin embargo, para el año 2015 se observa que, nuevamente, las cifras son favorables para las mujeres, quienes muestran una mayor proporción de afiliadas al seguro de salud, con aguinaldo y vacaciones. Cabe recordar, que entre el 2007 y 2015, un gran número de mujeres salieron del mercado laboral, por lo que, para evitar atribuir cambios a una situación estructural, el análisis se basa en los números absolutos. Así, se estima que las mujeres asalariadas pasan de 1,946,306, en el año 2007, a 2,027,691 en el año 2015, con un

aumento de 81,385. Por su parte, los hombres en el mismo lapso presentan un aumento de 480,583 asalariados, un crecimiento 6 veces mayor que el de las mujeres. Este resultado pone en tela de juicio la relativa mejora de las mujeres en relación a los hombres.

En relación a la estabilidad laboral, la variable que se maneja es la tenencia de contrato, no importando el tipo legal del mismo (contrato permanente o temporal), considerando los bajos niveles de regulación que se tienen en Bolivia. Para el año 2007, el 25% de los trabajadores asalariados contaban con un contrato laboral, proporción que aumenta en más de 9 puntos porcentuales para el año 2015. Como era de esperar, se observan más adultos con contratos que jóvenes, con una brecha de 16 puntos porcentuales para 2007 y 22 puntos para 2015. El aumento de la desigualdad se debe a las mejoras significativas que atravesó el sector de los adultos, sin embargo, estas condiciones varían según sexo y rango etario, siendo las jóvenes mujeres quienes presentan mejores condiciones que sus homólogos masculinos, mientras que para el caso de las mujeres adultas se produce un efecto inverso.

En general, es posible observar que, para el año 2007, los hombres presentaban una mayor proporción de trabajadores con contrato, mientras que para el año 2015 esta diferencia desaparece, igualándose la proporción de población asalariada que posee contrato (35% tanto en hombres como en mujeres). Tal como se observó en el caso de las anteriores prestaciones, en 2007 la brecha entre hombres jóvenes y adultos fue superior a la registrada por las mujeres.

1.3. Variables específicas de las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia.

En el caso de los indicadores específicos para el estudio de los trabajadores por cuenta propia, la literatura señala una serie de diferentes variables tales como ser contratista, pagar impuestos, tener un negocio propio, etc. En el caso de la investigación, basados en los postulados del trabajo digno y considerando las limitaciones de la encuesta, se trabaja con la dimensión de salud y seguridad ocupacional.

Salud y seguridad ocupacional.

La dimensión de salud y seguridad ocupacional hace referencia a las condiciones que preservan y fomentan la integridad física, psicológica y social de los trabajadores (Marull, 2012). La variable mediante la cual se aproxima esta dimensión es la del lugar de trabajo, puesto que esta

capta las condiciones físicas del medio laboral. Se considera como una condición laboral desfavorable el realizar actividades en el hogar o en la calle, en el sentido que:

(...) si el trabajador desarrolla sus actividades productivas dentro de sus propias viviendas (pone en riesgo no solo su salud y seguridad propia, sino también la de su familia) o aquellos que se desempeñan como comerciantes ambulantes en vía pública (puesto que se realizan a la intemperie, por lo que los trabajadores se encuentran vulnerables al clima y a la contaminación ambiental). (Marull, 2012, p. 181).

Para el estudio de este indicador se desarrolla el siguiente cuadro:

Cuadro 4.6 Distribución del lugar de trabajo de la población cuenta propia según grupo etario y sexo. Bolivia 2007, 2011 y 2015

Intensidad del Trabajo	TOTAL			JÓVENES			ADULTOS		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación Pob.	4314830	4772503	4876798	1344753	1467166	1307607	2970077	3305337	3569191
Ocupada									
Casa	8.5	7.8	9.6	9.3	8.6	10.6	7.7	7.0	8.6
Fijo	64.5	64.1	62.0	59.1	58.9	56.5	69.9	69.4	67.5
Móvil	20.1	25.3	23.8	22.6	29.4	28.2	17.5	21.2	19.4
Calle	7.0	2.8	3.8	9.0	3.1	3.7	4.9	2.5	3.9
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob.	2368524	2666149	2849107	761838	849511	790010	1606686	1816638	2059097
Masculina									
Casa	4.5	3.4	5.3	5.1	3.8	4.9	3.9	2.9	5.7
Fijo	68.0	67.9	62.4	64.8	63.2	57.3	71.3	72.6	67.5
Móvil	25.2	26.8	30.6	27.0	30.5	36.0	23.4	23.2	25.1
Calle	2.3	1.9	1.6	3.1	2.5	1.5	1.4	1.3	1.6
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estimación pob.	1946306	2106354	2027691	582915	617655	517597	1363391	1488699	1510094
Femenina									
Casa	12.6	12.2	13.9	13.6	13.3	16.2	11.6	11.1	11.6
Fijo	60.9	60.4	61.6	53.3	54.7	55.6	68.5	66.1	67.6
Móvil	14.9	23.7	17.0	18.2	28.3	20.4	11.7	19.2	13.6
Calle	11.6	3.7	6.0	15.0	3.8	5.8	8.3	3.6	6.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Entre los principales resultados que se pueden identificar, se destaca en primer lugar, que más del 60% de los ocupados por cuenta propia realizan sus funciones laborales en puestos de trabajo fijos, y alrededor del 20% en puestos laborales móviles (son choferes o trabajadores a domicilio). Estos datos dan a conocer que más del 70% de los trabajadores por cuenta propia se encuentran trabajando en lugares de condiciones laborales favorables.

En segundo lugar, se observa que los jóvenes presentan mayores tasas de ocupados en la calle y en sus hogares. Un dato a destacar es que, en el periodo de estudio, la proporción de ocupados que trabajaban en las calles disminuyó seis puntos porcentuales, pasando de 9%, en 2007, a 3.7% en 2015, mientras que el número de cuenta propia que trabajaban en sus casas aumentó, pasando de 9.3% a 10.6%.

En tercer lugar, se destacan las marcadas diferencias entre sexos, dado que las mujeres presentaron tasas mucho mayores de ocupadas en la calle, pasando de 11.6% en 2007 a 6% en 2015, mientras que los hombres pasaron de 2.3% a 1.6%. Si estas cifras se desagregan por rango etario, se observa que la proporción de jóvenes ocupados varones que trabajaban en la calle pasó de 3.1% a 1.5%, mientras que para el caso de las mujeres del mismo rango de edad, la proporción pasó de 15% a 5.8% y para las mujeres adultas, pasó de 8.3% a 6.2%.

Ahora bien, en cuanto al trabajo en el hogar se observa que, en promedio, solamente el 4.6% de los varones jóvenes trabaja en sus casas, porcentaje que aumenta a cerca de un 14% entre las mujeres. Al analizar a los adultos se identifica que esta relación no varía significativamente, en el sentido que en 2007 el 3.9% de los hombres trabajaban en sus casas, cifra que ascendió a 5.7% para 2015. Mientras que, en el caso de las mujeres, el 11.6 % trabajaban en sus hogares en 2007, proporción que se mantuvo para el 2015. Estas cifras son otro indicador del grado de desventaja y precariedad laboral en la que se encuentran las mujeres bolivianas, tanto jóvenes como adultas.

Una forma de sintetizar los resultados anteriores es mediante la elaboración de niveles de dignidad laboral (NDL) que permitirán comprender de manera multidimensional (agregada) las condiciones laborales de los jóvenes bolivianos. Con ese fin se desarrolla el siguiente apartado.

2. Análisis de los niveles de dignidad laboral de los jóvenes bolivianos

En las ciencias sociales existen conceptos considerados abstractos, en tanto poseen características subyacentes que no son directamente observables. Estos conceptos se denominan variables latentes, y su estudio se puede llevar a cabo por medio de variables observables denominadas manifiestas (Castro y Tenorio, 2010). En este sentido, dado que el concepto de trabajo digno no es observable directamente, para determinar los diferentes NDL en los que se encuentran los jóvenes según posición laboral, se procedió a realizar un análisis de clases latentes, utilizando

como variables manifiestas: el ingreso; la representación y la negociación colectiva; la jornada laboral; la estabilidad y la protección laboral; y, por último, la salud y la seguridad ocupacional⁹¹.

Autores como Lazarfeld y Henrry (1968) y Goodman (1974) aportan las ideas principales de los modelos de variables latentes, de los cuales se deriva el análisis de clases latentes. Esta técnica consiste en clasificar a los individuos de una población en segmentos o clases de naturaleza exhaustiva y excluyente. El procedimiento consiste en identificar la función de distribución a la que pertenecen las observaciones y, con base en ella, evaluar la probabilidad de pertenencia de los casos a los diferentes grupos o clases latentes (Castro y Tenorio, 2010). Para la estimación de las clases se utilizaron modelos de probabilidad condicional⁹², y para la selección del número de clases adecuado se estimaron los siguientes estadísticos: devianza, criterio de información bayesiano (BIC por sus siglas en inglés), entropía (H), proporción de casos en cada clase, proporción de datos correctamente clasificados y la prueba de Lo-Mendell-Rubin (L.M.R.) (ver anexo 6). Según estas pruebas se obtuvieron dos NDL, que corresponden a un nivel de alta dignidad laboral y otro de baja dignidad laboral, tanto para la población asalariada como para aquella por cuenta propia.

Es necesario mencionar que los niveles diseñados según posición laboral no resultan comparables entre sí, ya que aluden a formas distintas de dignidad laboral y utilizan diferentes variables para su medición. Su utilidad radica justamente en el análisis por separado de las condiciones laborales de ambas poblaciones, haciendo énfasis en las diferencias internas entre ambos. Por lo tanto, para un mejor análisis se divide el presente acápite en dos partes diferenciadas según posición laboral: población asalariada y población trabajadora por cuenta propia.

2.1. Niveles de dignidad laboral de la población asalariada.

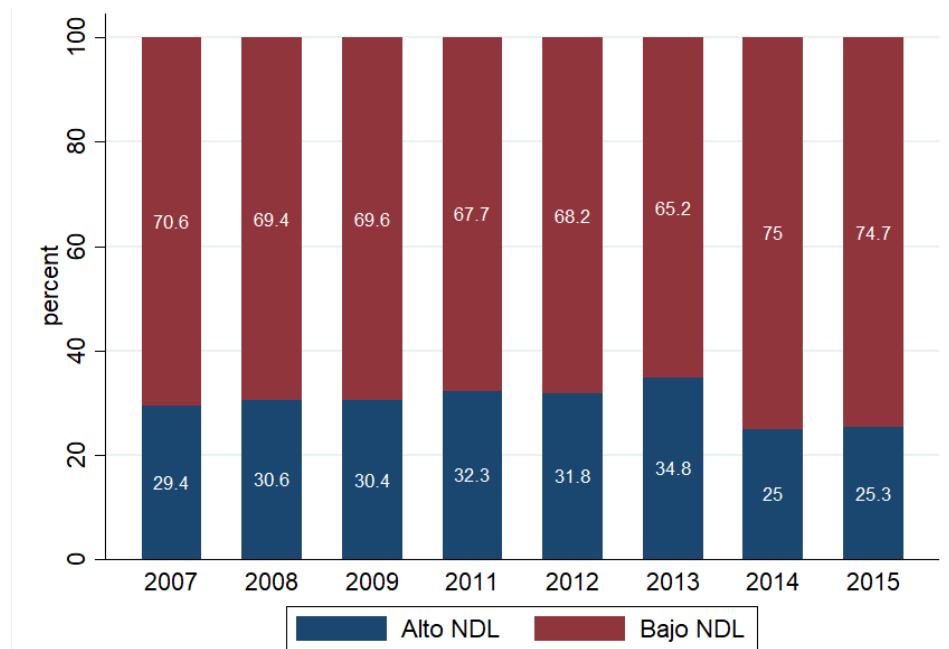
Tal como se observa en el gráfico 4.4., los asalariados que están insertos en actividades de alta dignidad laboral alcanzan, en promedio, el 28% para el periodo de estudio (2007 - 2015). Sin embargo, entre los años 2007 y 2013 se observa un aumento de cinco puntos porcentuales en esta categoría, pasando de 29% en 2007 a 34% en 2013; mientras que en el periodo 2013 y 2015 se genera un descenso de nueve puntos porcentuales. Lo anterior da cuenta de los diferentes ciclos

⁹¹ Para la explicación del por qué no se incluye jornada laboral en la clasificación de los NDL de la población asalariada revisar nota de pie de página número 86

⁹² Los modelos se ajustaron con el paquete estadístico M-Plus7 con un máximo de 1000 iteraciones y 20 repeticiones, se utilizó un algoritmo de máxima verosimilitud bajo el supuesto de distribución gaussiana.

económicos por los que atravesó Bolivia y cómo las características socio económicas del país afectan las condiciones del mercado laboral.

Gráfico 4.4 Distribución porcentual de los niveles de dignidad laboral de los trabajadores asalariados. Bolivia 2007 – 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

El cuadro 4.7 muestra la distribución interna de los NDL. Para el caso del NDL alto, se observa que el 97% de los jóvenes inscritos en este nivel reciben ingresos por encima del salario mínimo. Sin embargo, este porcentaje fue en descenso entre 2007 y 2015, pasando de 99% en 2007 a 95% en 2015 –este descenso puede deberse a que el salario mínimo se triplicó en el periodo de estudio, ocasionando que muchas empresas no pudieran solventar dicho incremento–. Ahora bien, en cuanto a la tenencia de contrato, se observa que, en el año 2007, el 62% de la población asalariada que estaba inserta en niveles de alta dignidad laboral, contaba con contrato (ya sea escrito o verbal), porcentaje que asciende en 11 puntos porcentuales para el año 2015, denotando una mejora relativa en las condiciones laborales. Al igual que la tenencia de contrato, el porcentaje de jóvenes asalariados con alto NDL que accedían al menos a una prestación social fue en aumento entre el año 2007 y 2015, pasando de 88% a 90%.

Cuadro 4.7 Distribución de las variables del NDL de la población asalariada según indicadores que la componen

Indicadores	Total			Bajo NDL			Alto NDL			
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015	
Estimación población asalariada	1,123,811	1,264,990	1,056,955	793,586	856,512	789,744	330,225	408,478	267,211	
Ingresos	Mayor o igual al salario mínimo	47.96	54.85	47.42	26.75	34.09	31.27	98.94	98.37	95.14
	Menor al salario mínimo	52.04	45.15	52.58	73.25	65.91	68.73	1.06	1.63	4.86
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Estabilidad	Cuenta con contrato	19.15	19.57	30.72	1.16	0.95	3.41	62.39	62.73	73.81
	No cuenta con contrato	80.85	80.43	69.28	98.84	99.05	96.59	37.61	37.27	26.19
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Protección laboral	Posee al menos una protección laboral	28.1	45.43	36.19	2.78	3.53	3.36	88.96	91.81	90.37
	No cuenta con protección laboral	71.9	54.57	63.81	97.22	96.47	96.64	11.04	8.19	9.63
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Afiliación gremial	Afiliado	9.54	9.03	3.87	5.03	4.39	2.08	20.36	18.76	9.17
	No afiliado	90.46	90.97	96.13	94.97	95.61	97.92	79.64	81.24	90.83
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

En relación con la afiliación sindical, se observan porcentajes muy bajos incluso dentro de la clase de NDL alta, donde para el año 2007, únicamente el 20% de los jóvenes que caían dentro de esta categoría estaban afiliados a algún sindicato, porcentaje que descendió en 11 puntos porcentuales para 2015. Estos datos adquieren sentido al considerar que, en general, para el caso de Bolivia el porcentaje de trabajadores sindicalizados es muy bajo –lo cual puede deberse, en parte, a que el sistema asalariado no se logró instalar en el país, por ende, los sindicatos no lograron desarrollarse completamente–.

Después de analizar cada uno de los componentes que conforman los NDL, con el objetivo de determinar las características demográficas de la población que accede a trabajos dignos, se presenta el cuadro 4.8, el cual muestra los NDL según diferentes variables socio demográficas, como el sexo, la pertenencia étnica y el rango etario.

Cuadro 4.8 Distribución del NDL de la población asalariada según: sexo, etnia y rango etario

Variables demográficas	Total			Bajo NDL			Alto NDL		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación población asalariada	1123811	1264990	1056955	793,586	856,512	789,744	330,225	408,478	267,211
Hombre	56.26	56.86	57.70	54.02	55.24	56.00	61.63	60.25	62.71
Mujer	43.74	43.14	42.30	45.98	44.76	44.00	38.37	39.75	37.29
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
No indígena	52.68	58.7	63.6	39.9	52.8	57.9	64.12	70.9	80.6
Indígena	47.08	34.5	34.4	59.7	41.8	39.7	35.87	19.1	18.6
Total	100.0	93.2	98.0	100.0	94.6	97.6	100	90.0	99.2
15-19	37.02	31.22	29.39	48.67	42.41	37.54	9.02	7.76	5.30
20-24	31.23	34.98	35.48	28.84	35.05	35.86	36.99	34.86	34.39
25-29	31.75	33.79	35.12	22.49	22.54	26.60	54.00	57.38	60.32
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

En primer lugar, se observa que del 100.0% de los jóvenes asalariados que se insertan en NDL altos durante el periodo de estudio, el 61% son hombres. Entre el año 2007 y 2015 no parecen existir cambios significativos, sin embargo, se destaca que en el periodo 2007 – 2011 las condiciones laborales de los hombres descienden un punto porcentual en favor de las mujeres, mientras que entre 2011 y 2015 la situación se revierte, aumentando el porcentaje de hombres en condiciones altas de dignidad laboral.

En cuanto a los grupos indígenas, el análisis tiene que ser cuidadoso, dado que se debe tomar en cuenta el descenso de la población con condición étnico-lingüística plena en el periodo de estudio, lo que se refleja en el porcentaje de indígenas dentro del mercado laboral: para el año 2007, representan el 47%, mientras que en el año 2015 descienden a 34%. Este fenómeno puede afectar su distribución en las diferentes clases de NDL. Entre los principales resultados observamos que, contrario a lo que se esperaba, las condiciones laborales de esta población no mejoraron, es más, los jóvenes indígenas insertos en NDL altos descienden en 17 puntos porcentuales entre 2007 y 2015, pasando de 35% a 18%. Esto refleja la mayor vulnerabilidad en la que se encuentra este grupo en relación a la población no indígena.

Por último, la edad también es una variable importante en las oportunidades de acceder a trabajos dignos, puesto que, en edades entre 25 y 29 años, el porcentaje de jóvenes que ingresan a

trabajos en condiciones laborales dignas lleva aproximadamente al 50% de la población total, mientras que los jóvenes menores de 19 años poseen porcentajes inferiores al 10%. Sin embargo, se debe destacar que, en general, el grupo de 15 a 19 años en el periodo de estudio sufre un descenso de 8 puntos porcentuales, lo cual puede estar relacionado al descenso de las tasas de participación económica por el aumento de jóvenes que se mantienen en el sistema educativo.

Por otro lado, tal como afirma Ariza y de Oliveira (2014):

El trabajo asalariado se expande o contrae de acuerdo con la demanda de mano de obra generada por los diversos sectores económicos. Los asalariados venden su fuerza de trabajo, establecen una relación directa con los empleadores y están sujetos a cambios en la legislación laboral, en las formas de organización de la producción y en las relaciones laborales. (p. 690 - 691).

En este sentido, para el análisis completo de los NDL, el cuadro 4.9 identifica los NDL según variables sociolaborales, tales como: el nivel de informalidad, el grado de productividad y el tamaño de la empresa.

Cuadro 4.9 Distribución del NDL de la población asalariada según: el nivel de informalidad, el nivel de productividad de la actividad laboral y el tamaño de la empresa

Variables laborales	Total			Bajo NDL			Alto NDL		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación población asalariada	1123811	1264990	1056955	793,586	856,512	789,744	330,225	408,478	267,211
Informal⁹³	86.28	85.79	85.58	99.54	99.53	99.58	56.5	56.18	47.33
Formal	13.72	14.21	14.42	0.46	0.47	0.42	43.5	43.82	52.67
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Alta	12.81	12.52	11.39	9.41	8.71	7.3	20.45	20.74	22.54
Media	23.28	32.14	40.56	24.77	35.48	46.25	19.93	24.96	25.05
Baja	63.91	55.34	48.05	65.82	55.81	46.45	59.62	54.3	52.41
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Micro	45.09	47.74	45.54	58.91	60.89	58.4	13.64	18.36	11.15
Pequeña	28.94	27.82	32.22	31.39	31.08	32.79	23.36	20.53	30.68
Mediana	12.67	11.35	13.84	5.92	4.71	6.11	28.04	26.21	34.5
Grande	13.3	13.09	8.4	3.78	3.32	2.7	34.96	34.9	23.67
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

⁹³ Para la identificación de la informalidad se utiliza el criterio legislativo (pago de impuestos).

Entre los principales resultados se destaca que del 100.0% de los jóvenes insertos en actividades de alta dignidad laboral solo el 48% pertenece a actividades formales, este dato da cuenta del alto nivel de informalidad que existe en Bolivia. En relación al tamaño de la empresa, autores como Ariza y Oliveira (2014) destacan la importancia de este indicador en el acceso a puestos de mejores condiciones en México, hecho que se reproduce en Bolivia, dado que del 100.0% de los jóvenes insertos en actividades de bajo NDL más del 90% están trabajando en micro y pequeñas empresas (de 1 a 14 trabajadores). Mientras del 100.0% de los jóvenes insertos en actividades de NDL altos más del 35% se encuentran trabajando en empresas grandes.

Finalmente, en cuanto al nivel de productividad de la actividad laboral, se observa que solo el 21% de los jóvenes insertos en NDL altos pertenecen, a su vez, a actividades de alta productividad⁹⁴, mientras que más del 55% pertenecen a actividades de baja productividad. Esta última cifra, entre 2007 y 2015 desciende en siete puntos porcentuales debido, en parte, a las tendencias de concentración de la inversión extranjera directa en sectores no-intensivos en mano de obra; destacando la minería, los hidrocarburos y la electricidad que se desarrollaron en los primeros años de gestión del presidente Evo Morales (Muriel y Jemio, 2010). Estos datos también se corroboran con el ejercicio que se realizó en el capítulo III sobre el grado de heterogeneidad estructural del país, donde entre 2007 y 2015 se observa un descenso de la proporción de ocupados en estratos bajos, lo que simboliza un intento de convergencia estructural.

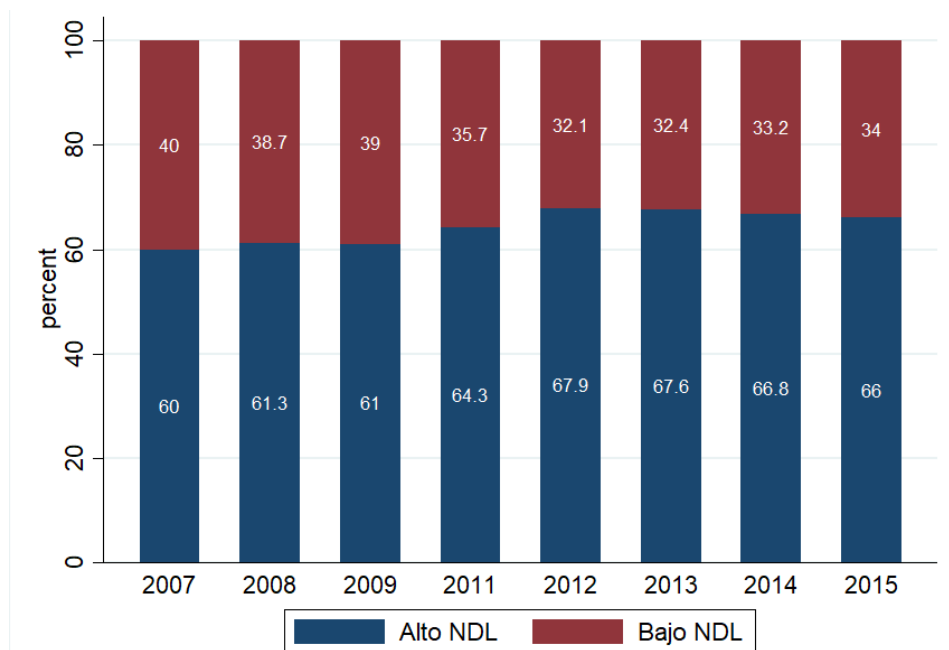
2.2. Niveles de dignidad laboral de la población por cuenta propia.

Para el análisis de la población por cuenta propia, al igual que en el caso de los asalariados, se eligieron determinadas variables que dieran a conocer las especificidades de esta población, dado que las características propias de este sector hacen que el universo de los trabajadores por cuenta propia sea diferente a la población asalariada, no solo en términos laborales, sino también demográficos. Por lo tanto, las variables que se escogieron para determinar los NDL para esta población fueron los ingresos laborales, la representación y la negociación colectiva, la jornada laboral y el lugar de trabajo. Con estas variables, al igual que en el caso de la población asalariada, se identificaron dos diferentes clases, un NDL alto y otro NDL bajo.

⁹⁴ Estas actividades de alta productividad por lo general son actividades no intensivas en empleo, entre las que destacan: electricidad; gas y agua; explotación de minas y canteras; establecimientos financieros y seguros; transporte; almacenamiento; y, comunicaciones.

En el gráfico 4.5, se puede identificar la distribución de los NDL según las diferentes variables manifiestas que los componen. Entre los principales resultados se destaca que el porcentaje de población por cuenta propia que ingresa a trabajos de altos NDL asciende a 63%. Un rasgo positivo es que entre el año 2007 y 2015 este nivel aumentó en más de 6 puntos porcentuales, pasando de 60% a 66% en el periodo de estudio, presentando el mayor cambio entre los años 2009 y 2012. Estos datos dan cuenta de una relativa mejora en las condiciones de dignidad laboral de los jóvenes bolivianos que trabajan por cuenta propia.

Gráfico 4.5 Distribución porcentual de los niveles de dignidad laboral de los trabajadores por cuenta propia. Bolivia 2007 - 2015



Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

En relación a la distribución interna de los NDL, en el cuadro 4.10 se observa que el 70% de la población por cuenta propia que se encuentra en NDL altos en el periodo de estudio, llegan a tener ingresos iguales o mayores al salario mínimo. Un rasgo positivo es que entre 2007 y 2011 se produce un incremento de este indicador en nueve puntos porcentuales, sin embargo, esta característica se revierte en el periodo 2011 – 2015, dado que sufre un descenso de cuatro puntos porcentuales. Otra variable que se consideró en el análisis de clases latentes fue la jornada laboral, observándose en el periodo de estudio que el 60% de la población por cuenta propia inserta en condiciones de alta dignidad laboral contaba con jornadas laborales plenas o parciales, porcentajes que sufrieron un descenso de 8 puntos porcentuales entre 2007 y 2015. Por otro lado, una variable que marcó un punto de corte en la identificación de los NDL fue el indicador del lugar de trabajo, donde se

observa que el 100.0% de los trabajadores con NDL altos trabajan en lugares fijos, porcentaje que no sufre modificaciones en el periodo de estudio.

Cuadro 4.10 Perfiles de los NDL de la población por cuenta propia según indicadores que la componen. Bolivia 2007, 2011 y 2015

Indicadores	Total			Bajo NDL			Alto NDL			
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015	
Estimación de la población cuenta propia	309385	307896	361216	123847	109907	122681	185538	197989	238535	
Ingresos	Mayor o igual al salario mínimo	54.22	61.41	55.16	35.89	36.77	23.53	66.45	75.09	71.44
	Menor al salario mínimo	45.78	38.05	42.84	64.11	62.67	75.82	33.55	24.38	25.87
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Jornada Laboral	Jornada plena o parcial	62.46	60.32	56.71	58.61	63.83	55.19	65.02	58.37	57.49
	Sobre jornada	37.54	39.62	43.22	41.39	36.17	44.81	34.98	41.53	42.41
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Lugar de Trabajo	Lugar Fijo	72.59	76.98	80.32	31.52	35.51	42.05	100.0	100.0	100.0
	Calle o casa	27.41	23.02	19.68	68.48	64.49	57.95	0	0	0
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Afilación gremial	Afiliado	27.3	23.57	19.88	18.87	11.29	8.72	32.93	30.39	25.62
	No afiliado	72.7	76.43	80.12	81.13	88.71	91.28	67.07	69.61	74.38
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Por último, en relación a la afiliación gremial, al ser muy bajo el porcentaje de personas afiliadas (solo el 23% de la población por cuenta propia está afiliada), los jóvenes por cuenta propia insertos en NDL altos afiliados a gremios llegan solo al 30% en promedio, aunque la cifra fue en descenso desde el 2007 al 2015. Nuevamente se retoma la característica señalada por Pérez (1996) sobre el aumento de la individualización en el mercado de trabajo. Esta característica resulta ser contraintuitiva a las características del trabajo digno, el cual vela por lo colectivo y comunitario como principales variables de integración social.

El cuadro 4.11 muestra las diferencias de inserción a NDL según determinadas variables sociodemográficas. Entre los principales resultados se resalta la brecha de género, la cual es muy elevada en la población juvenil dado que más del 77% de la población por cuenta propia masculina logra acceder a trabajos dignos, mientras que para el caso de las mujeres estos porcentajes son

menores y sufren un descenso de cuatro puntos porcentuales en el periodo de estudio. También, se observa que la brecha étnica se reduce en el caso de los trabajadores por cuenta propia, en el sentido que el 48% de los jóvenes que logran ingresar a NDL altos son indígenas, sin embargo, este porcentaje sufre un descenso de 13 puntos porcentuales entre 2007 y 2015. Esto demuestra una vez más que, contrario a la hipótesis, en la gestión del primer presidente indígena en lugar de mejorar las condiciones laborales de este grupo, se observan mayores niveles de vulnerabilidad laboral.

Finalmente, se aprecia que los jóvenes mayores de 25 años tienen mejores condiciones laborales que los jóvenes menores de 19, dado que más del 55% de los jóvenes que logran insertarse en trabajos con altos NDL tienen entre 25 y 29 años y menos del 10% tienen entre 15 y 19 años.

Cuadro 4.11 Distribución del NDL de la población por cuenta propia según: sexo, etnia y rango etario

Variables demográficas	TOTAL			Bajo NDL			Alto NDL		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación de la población cuenta propia	309385	307896	361216	123847	109907	122681	185538	197989	238535
Hombre	59.63	61.20	69.26	30.14	32.85	41.90	79.32	76.94	83.33
Mujer	40.37	38.80	30.74	69.86	67.15	58.10	20.68	23.06	16.67
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
No indígena	45.52	52.78	57.07	43.23	50.83	55.16	47.04	53.86	58.05
Indígena	54.48	38.18	41.39	56.77	37.10	43.31	52.96	38.78	40.40
Total	100.0	90.96	98	100	87.93	98.4	100	92.64	98.45
15-19	10.90	10.62	9.30	13.83	15.74	10.15	8.94	7.78	8.86
20-24	37.19	37.33	33.39	39.24	38.06	37.23	35.82	36.92	31.41
25-29	51.91	52.05	57.31	46.93	46.20	52.62	55.24	55.31	59.73
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

En relación a la distribución de los NDL según variables sociolaborales se observa, tal como afirman Ariza y de Oliveira (2014) que:

(...) la vinculación de este sector con el mercado laboral no se da a través de la venta de fuerza de trabajo materializada en una relación contractual, sino por iniciativas laborales propias, altamente dependiente de los recursos humanos, sociales y económicos con los que cuentan. (p. 695).

Estas características ocasionan que la distribución de los NDL sea homogénea y no presenten diferencias significativas entre el NDL alto y bajo debido a que, tal como se observa en el cuadro

4.12, más del 90% de los jóvenes por cuenta propia se encuentran insertos en sectores informales y en microempresas. La única variable que presenta alguna diferencia es la de niveles de productividad, dado que el 27% de los jóvenes con alto NDL se encuentran insertos en actividades de alta productividad, mientras que en el caso de los jóvenes con bajos NDL solo el 7% se encuentra trabajando en actividades de alta productividad.

Cuadro 4.12 Distribución del NDL de la población por cuenta propia según: grado de informalidad, nivel de productividad y tamaño de la empresa

Variables laborales	TOTAL			Bajo NDL			Alto NDL		
	2007	2011	2015	2007	2011	2015	2007	2011	2015
Estimación de la población cuenta propia	309385	307896	361216	123847	109907	122681	185538	197989	238535
Formal	7.13	7.19	8.55	3.86	3.08	4.2	9.2	9.41	10.82
Informal	92.87	92.81	91.45	96.14	96.92	95.8	90.8	90.59	89.18
Total	309485	307996	361316	123947	110007	122781	185638	198089	238635
Alta	15.38	20.47	24.47	6.76	7.56	10.4	20.86	27.47	31.8
Media	37.15	37.5	39.77	51.69	49.86	48.67	27.91	30.8	35.14
Baja	47.47	42.03	35.76	41.55	42.58	40.93	51.23	41.73	33.06
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Micro	93.62	97.64	93.71	99.01	98.32	96.9	90.18	97.26	92.06
Pequeña	5.07	0.79	5	0.97	1.4	2.88	7.67	0.46	6.1
Mediana	1.31	1.58	1.29	0.02	0.28	0.22	2.15	2.28	1.84
Total	100	100.01	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaborado con base en EH 2007, 2011 y 2015

Con los resultados anteriores, y dadas las características laborales homogéneas se constata que, en el periodo de estudio, persisten las diferencias socio-demográficas, sobresaliendo la brecha de género y la generacional como variables que afectan las posibilidades de ingresar a trabajos dignos.

A lo largo de este análisis se observaron las características individuales del trabajo digno, sin embargo, con el objetivo de poder captar la dimensión colectiva del trabajo y ver la evolución de los diferentes niveles de dignidad laboral del grupo agregado de los jóvenes, se propone realizar un análisis de secuencias, el cual se desarrolla en el siguiente apartado.

3. Aproximación a la dimensión colectiva: trayectorias del trabajo digno según grupos poblacionales

Para describir las transiciones de estados⁹⁵ que existen respecto al trabajo digno y poder incluir al análisis la dimensión colectiva del trabajo, se realizó un análisis de secuencias, el cual permitió describir y observar las características de los NDL de los jóvenes a lo largo del tiempo.

Para este análisis se trabajó con 24 agregados poblacionales distribuidos de acuerdo al sexo, pertenencia étnica, nivel de escolaridad y grupos etarios (descritos en el capítulo III). De esta manera, identificados los grupos de análisis, se determinaron los NDL que aglutinan variables tanto de los trabajadores por cuenta propia como de los asalariados. Las variables utilizadas para la construcción de los niveles fueron: ingresos laborales dignos, sobreocupación, afiliación sindical o gremial, tenencia de contrato, tenencia de por lo menos una prestación laboral y lugar de trabajo⁹⁶. La identificación de los niveles se realizó a través del análisis de clases latentes, que nos arrojó tres niveles (ver anexo 7: cuadro de confiabilidad y validez) y, por ende, tres posibles estados: alta dignidad laboral, dignidad moderada y baja dignidad laboral. Finalmente, se procedió al análisis de las trayectorias y posterior tipología de las mismas.

3.1. Transición de los NDL en el periodo 2007 – 2015.

A partir de la definición de los posibles estados de los 24 grupos poblacionales, se construyó el análisis de secuencias, considerando el período de tiempo abordado en esta investigación. Entre los principales hallazgos, tal como se observa en el cuadro 4.11, se destaca la tendencia de los grupos analizados a una convergencia hacia niveles medios de dignidad laboral. Tanto los trabajos de baja dignidad laboral como el trabajo de alta dignidad descendieron de posición en los grupos poblacionales, ambos a favor del trabajo moderado, lo que va acorde a los resultados observados en el capítulo II. Así, la bonanza económica por la que atravesó Bolivia, reflejada en un leve descenso de la heterogeneidad productiva, disminución de los niveles de pobreza moderada y extrema, descenso de la desigualdad, crecimiento el PIB y creación de nuevas empresas, se reflejaron en mejoras relativas en la estructura laboral.

⁹⁵ Por estado nos referimos a un período en la vida de duración variable, caracterizado por una relativa estabilidad y equilibrio. Esta definición es bastante descriptiva y puede constituirse en un recorte empírico de la realidad que está basado en criterios que se definen de antemano (Elcheroth et. al, 2003).

⁹⁶ Los indicadores que conforman los niveles se seleccionaron con base en la revisión teórica y un criterio técnico de confiabilidad y valides del mismo. Procedimiento que se expone en el anexo 7.

Cuadro 4.13 Distribución de los estados por año del trabajo digno Bolivia 2007 - 2015

Categorías	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Trabajo de alta dignidad	10	7	6	8	8	8	8	7
Trabajo moderado	6	10	9	10	9	9	10	13
Trabajo de baja dignidad	8	7	9	6	7	7	6	4
n	24	24	24	24	24	24	24	24

Fuente: elaborado con base en EH 2007 - 2015

Lo anterior también se refleja en los resultados del periodo 2011 - 2014, que muestra una reducción mayor del trabajo de baja dignidad y aumento del trabajo alta dignidad, sin embargo, se destaca que el año 2015 es el que presenta menor cantidad de grupos insertos en actividades de baja dignidad laboral.

Cuadro 4.14 Matriz de transición del trabajo digno. Bolivia 2007 - 2015

	Alta dignidad	Moderado	Baja dignidad
Alta dignidad	0.78	0.20	0.02
Moderado	0.12	0.77	0.11
Baja dignidad	0.02	0.22	0.76

Fuente: elaborado con base en EH 2007 - 2015

Finalmente, en relación a la matriz de transición se observa que entre 2007 y 2015 las probabilidades de permanecer en los estados iniciales son mayores al 70%, lo cual da cuenta de la baja movilidad laboral que tienen los jóvenes. Además, las mayores probabilidades de movilidad se dan de los estados extremos a los medios, por ejemplo, la probabilidad de transitar de un estado de alta dignidad laboral a uno de dignidad moderado es del 20%, mientras que el pasar de un estado de baja dignidad laboral a uno moderado es de 22%. Estos datos refuerzan lo señalado anteriormente respecto a la tendencia hacia los estados medios y, tal como se mencionó en el capítulo III, dan cuenta de una estructura laboral rígida.

En cuanto al análisis de las trayectorias de los diferentes grupos poblacionales, en el gráfico 4.7, se observa que las mujeres indígenas sin educación son el grupo poblacional con peores condiciones laborales; mientras que los hombres y mujeres no indígenas y con estudios superiores a la colegiatura son los grupos poblacionales que gozan de trayectorias caracterizadas por mejores condiciones laborales.

Segundo, el nivel educativo, mostró ser una variable importante para poder acceder a trabajos con mejores condiciones laborales. En este sentido, las personas con educación completa poseen

mejores condiciones laborales que aquellas que tienen rezago educativo, fenómeno que sobresale aún más en las mujeres indígenas, siendo la educación un componente que logra disminuir la desigualdad persistente de este grupo poblacional.

Gráfico 4.6 Trayectoria según nivel de dignidad laboral de los diferentes grupos poblacionales. Bolivia 2007 - 2015



Fuente: elaboración propia con base en EH 2007 – 2015.

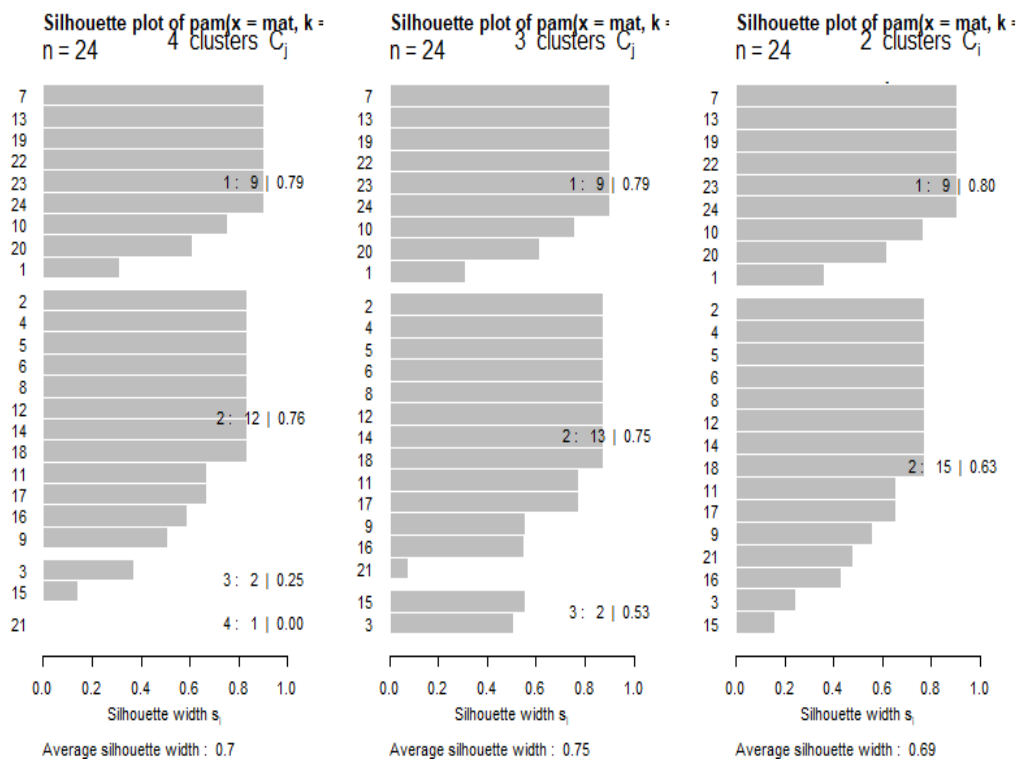
En el eje de las ordenadas se encuentran los años y en las abscisas los grupos etarios

En tercer lugar, se observa que las políticas públicas focalizadas en la población indígena parecen no tener resultados, dado que entre 2007 y 2015 no se generó la esperada convergencia hacia estados dignos de trabajo. Finalmente, se destaca que a menor edad (de 15 a 19 años) peores condiciones laborales en todos los casos.

Como forma de cierre del análisis de secuencias se procede a la tipificación de las trayectorias, las cuales se identifican mediante el método de “clúster particionado” y la matriz de distancias, con el método *Dynamic Hamming Distance* (DHD). Para la identificación de los grupos

adecuados, se recurrió a la técnica *silhouette* (S_i). Tal como se puede apreciar en el gráfico 4.8, se realizó la prueba en tres posibles trayectorias: la primera tipología consta de dos grupos, la segunda de tres y la última de cuatro. A partir de la solución sugerida por el método *silhouette*, se decidió trabajar con tres grupos, que presentan mayor homogeneidad interna y heterogeneidad externa. Tal como se observa en los resultados de la prueba, la disimilaridad total del clúster con tres grupos, es de $S_i=0.75$, y la disimilaridad interna, para los tres grupos es mayor a 0.5.

Gráfico 4.7 Validación de la consistencia entre clúster: Coeficiente de silhouette⁹⁷



Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

Con base a la anterior técnica se generaron tres tipologías:

1) Trayectoria constante de trabajos de baja dignidad laboral: esta trayectoria está compuesta por diez de los 24 grupos, donde ocho de los 10 grupos poblacionales están conformados por población juvenil menor de 19 años, seis grupos son de mujeres y seis grupos lo conforman población indígena. Dado el descenso de la actividad laboral en los grupos de 15 a 19 años, se observa que el 41.1% de la población juvenil se encontraba en condiciones no dignas de trabajo durante el periodo de estudio.

⁹⁷ Para mayor información sobre el procedimiento estadístico del análisis de secuencias ver anexo 8.

2) Trayectoria predominante de trabajo moderado: al igual que el anterior caso, esta trayectoria está compuesta por diez de los 24 grupos poblacionales, conformado por una gama más heterogénea de casos, en tanto seis de los 10 grupos están conformados por hombres y población no indígena. La proporción de población juvenil que alberga esta trayectoria asciende a 45.6%, porcentaje más alto que en el caso anterior. Al respecto se debe considerar que, dado que esta trayectoria alberga mayor proporción de población de edades por encima de los 19 años, no sufrió de la disminución de la PEA que se dio en los rangos de 15 a 19 años.

Gráfico 3.11 Trayectorias de los patrones de inserción laboral por número de clúster identificados



Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

3) Trayectoria constante de trabajos de alta dignidad laboral: esta última trayectoria solo posee cuatro de los diez grupos poblacionales, lo que representa el 3.37% de la población juvenil en el periodo de estudio. Además, se resalta que el 100% de la población que conforman este grupo corresponde a población mayor de los 25 años con colegiatura completa. Un dato que llama la atención, es que el nivel educativo aparece como una variable que puede ayudar a los jóvenes a insertarse en un futuro en puestos de trabajos en condiciones laborales más dignas, lo que es concordante con lo planteado a lo largo del documento.

Conclusiones

En el presente capítulo se realizó un análisis sobre las condiciones laborales de los jóvenes y las principales variables manifiestas que constituyen altos niveles de dignidad laboral. Entre las principales conclusiones se destacan: en primer lugar, que la forma de medición del trabajo digno fue diferente según tipo de inserción laboral –ya sea asalariado o por cuenta propia–, lo que responde a las características propias de ambas poblaciones. Por tal motivo, las variables que se eligieron en uno y otro caso fueron diferentes, sin embargo, compartieron tres variables comunes: la afiliación sindical o gremial, los ingresos laborales y la jornada laboral.

Los resultados dieron cuenta de que los trabajadores asalariados presentaron ingresos laborales más homogéneos y mayores a los que percibieron los trabajadores por cuenta propia. En relación a la jornada laboral se observó que, al margen de la hipótesis que señalaba Tokman (2008) sobre la flexibilidad de los horarios y el mayor aprovechamiento del tiempo, los trabajadores individuales poseían jornadas laborales por encima de las 48 horas semanales (sobre jornada). Al analizar la variable de representación y negociación colectiva (afiliación sindical o gremial), se observó que las tasas de afiliación gremial duplicaron las tasas de afiliación sindical de los asalariados, reflejando que los trabajadores por cuenta propia optan por apoyarse en sus pares y crear gremios para resguardar sus derechos, como estrategia para mantener una relativa estabilidad laboral.

En relación a los NDL, se destaca que el comportamiento de los niveles no es comparable según tipo de inserción laboral, por lo tanto, el análisis se realizó por separado. Entre los principales resultados, para el caso de los asalariados, se observó que más del 70% de su población se encontraba en trabajos de dignidad laboral baja, siendo las mujeres, los jóvenes de 15 a 19 años, los trabajadores insertos en actividades informales y de baja productividad los grupos más afectados. Para el caso de los trabajadores por cuenta propia, los niveles mostraron que el 35% de su población trabaja en condiciones de baja dignidad laboral, sin embargo, esta población presentó una brecha de género del 47%; esto muestra el alto nivel de desventaja en el que se encuentran las mujeres trabajadoras por cuenta propia frente a sus pares masculinos. Asimismo, se destaca que este grupo no presenta diferencias significativas según variables sociolaborales, dando a conocer el elevado grado de homogeneidad económica que se encuentra este grupo.

Finalmente, y retomando los componentes de colectividad y generalidad del trabajo digno que promulga la cosmovisión andina del Vivir Bien, se decidió realizar trayectorias de NDL que permitieran aglutinar las características laborales de los trabajadores por cuenta propia y los asalariados, con el fin de estudiar al conjunto de los trabajadores. Con base en los resultados del análisis de secuencias se concluye que entre los años 2007 y 2015, se da una convergencia hacia niveles de dignidad laboral medios, lo que da cuenta de la relativa mejora de las condiciones laborales en los jóvenes. Estos resultados coinciden con el descenso de la pobreza moderada y extrema, el descenso del GINI y de la heterogeneidad estructural, y el crecimiento del PIB. Además, se resalta la importancia de las variables demográficas como factores que intervienen en las oportunidades de acceder a trabajos dignos, dado que, al analizar la trayectoria con mayor vulnerabilidad, se observa que se encuentra conformada casi en su totalidad por jóvenes de 15 a 19 años, mujeres y en su mayoría indígenas. Estas características dan cuenta del alto grado de vulnerabilidad de estos grupos poblacionales.

Consideraciones finales

En la presente investigación se buscó identificar los niveles y las trayectorias de la dignidad laboral que han caracterizado el trabajo de los jóvenes bolivianos a lo largo del periodo 2007 – 2015. Entre los principales resultados, se destaca una mejora relativa en los NDL del colectivo de los jóvenes, que se reflejan en una convergencia hacia sectores medios de la dignidad laboral. Sin embargo, esta mejora no es igual para todos los grupos poblacionales, existiendo diferentes trayectorias según sexo, edad y pertenencia étnica. Además, no se debe olvidar que estos resultados están sujetos a una estructura macroeconómica particular reflejada en el nivel de heterogeneidad estructural del país que, entre los años 2009 y 2014, experimentó una relativa estabilidad económica –debido al *boom* de los hidrocarburos–, la cual se refleja en las mejoras parciales de las condiciones laborales de los jóvenes.

Para lograr describir todas las características señaladas anteriormente se realizó un análisis de secuencias con el cual se logró describir las trayectorias de la población juvenil en relación a su tipo de inserción laboral y a sus NDL a lo largo del período 2007 - 2015. Entre los principales resultados se encontró que en ese periodo no hubo cambios significativos en la forma de inserción laboral de los jóvenes, dado que las poblaciones de hombres mayores a 25 años fueron las que se inscribieron en actividades formales de alta productividad. Por otra parte, las mujeres indígenas sin estudios, menores de 19 años estuvieron en su mayoría insertas en trabajos de baja productividad y de informalidad de subsistencia. En relación a los NDL, se observó un tránsito hacia estadios medios de dignidad laboral; sin embargo, los jóvenes de 15 a 19 años, los indígenas, las mujeres y aquellos con educación menor a la primaria mostraron desigualdades persistentes en sus trayectorias, lo que dejó ver la mayor vulnerabilidad en la que se encuentran.

La investigación estuvo guiada por diferentes objetivos específicos, sobre los cuales se generaron hipótesis que fueron contrastadas con los datos. A continuación, se presentan los hallazgos en función de cada una de ellas:

La hipótesis uno planteaba que, debido a que Bolivia se encuentra en una etapa moderada de la transición demográfica, se esperaba una mayor presión relativa de los jóvenes sobre el mercado de trabajo. Contrario a lo esperado, los resultados –del análisis de tipificación de las tasas de actividad y el método Kitagawa– muestran que el aumento de la población en edad de trabajar no se tradujo en un incremento de la actividad laboral, por el contrario, se produjo una reducción de

la misma, lo que se explica por el incremento de la población juvenil que solo estudia. Desde nuestra mirada, esto puede ser producto de las políticas de incentivo a la educación que el gobierno de Evo Morales ha promulgado desde su ingreso al poder en 2006. Se debe considerar que Bolivia, al igual que Haití o Paraguay, es un país que hasta hace una década tenía niveles de analfabetismo muy elevados, por lo que se esperaba que el mayor acceso a educación de los jóvenes se traduzca en mejores condiciones laborales, hipótesis que tendrá que ser estudiada en futuras investigaciones.

Con relación a la hipótesis dos, se planteó que la pobreza, la desigualdad y la heterogeneidad estructural serían los componentes socioeconómicos que incidirían en mayor medida en la dinámica del mercado laboral. Junto con lo anterior, se planteó que no se observarían cambios significativos en estos componentes entre 2007 y 2015, lo que se reflejaría en un aumento de la fuerza de trabajo inscrita en sectores de baja productividad, mayor flexibilización y menor dignidad laboral. Con base en el análisis descriptivo, se rechaza parcialmente la hipótesis planteada, dado que se constató una mejora en las condiciones sociales en el periodo de estudio, observando que indicadores económicos tales como el índice de pobreza extrema, moderada y el índice de Gini, descendieron de manera significativa, en un proceso de crecimiento sostenido del PIB, proceso que no mermó en contextos de crisis. Todo esto estuvo acompañado de una reducción de la heterogeneidad estructural del país que, aunque fue moderada, resulta significativa. No obstante, la economía descansa aún en exportación de materias primas, lo que la torna vulnerable a los vaivenes económicos. A pesar de lo anterior, esto no tuvo incidencia en la dinámica laboral, dado que aún se observan tasas elevadas de informalidad.

La hipótesis tres planteó que existiría una diferencia en los niveles de participación económica entre adultos y jóvenes, y que estos últimos presentarían trayectorias de inserción laboral en actividades de baja productividad y alta informalidad. La observación de las tasas de actividad permitió corroborar que los jóvenes presentaron menores tasas de participación económica que la población adulta. Para el análisis de la inserción laboral se contrastaron los niveles de heterogeneidad interna, tomando en cuenta las diferencias entre trabajadores asalariados y por cuenta propia, así como entre trabajadores formales e informales (diferenciando entre informalidad: dinámica, subordinada y de subsistencia). Con base en estas variables no se rechaza la hipótesis planteada dado que, a partir del análisis de secuencias, es posible concluir que

efectivamente los jóvenes menores de 19 años, las mujeres y los indígenas permanecieron en sectores de informalidad de subsistencia y sectores de baja productividad.

La última hipótesis específica se subdivide en dos partes; en la primera se plantea que los niveles de dignidad laboral, tanto de los trabajadores asalariados como por cuenta propia, se verían afectados por las condiciones sociodemográficas y laborales características de cada grupo. La segunda parte planteaba que del colectivo de jóvenes, el sub-grupo de 15 a 19 años y las mujeres presentarían trayectorias desfavorables de dignidad laboral, mientras los indígenas y los jóvenes entre 25 y 29 años mostrarían trayectorias caracterizadas por altos niveles de dignidad laboral. Los resultados muestran diferencias según posición laboral: mientras que los trabajadores por cuenta propia experimentaron una mejora en sus condiciones laborales, los asalariados empeoraron entre 2007 y 2015. Además, la construcción de los NDL según posición laboral ayudó a corroborar que los trabajadores por cuenta propia y los asalariados presentan NDL diferenciados según las características internas de cada grupo. Se aprecia que para los asalariados, los NDL están sujetos a características tanto demográficas como laborales, –siendo la informalidad una de las variables que interviene en la obtención de NDL altos–. Para el caso de los trabajadores por cuenta propia, se observó que, debido a la homogeneidad laboral de este grupo –la mayoría es informal, están insertos en micro empresas y en actividades de baja productividad– las variables laborales no logran influir significativamente en los NDL; sin embargo, se aprecia que las variables demográficas, de sobremanera el sexo y la edad, son las que intervienen en los NDL de esta población.

En relación a la trayectoria del colectivo de los jóvenes, la evidencia obtenida permite no rechazar la hipótesis, excepto en lo que refiere a la población indígena la que, contrario a lo esperado, muestra trayectorias desfavorables de dignidad laboral, dando cuenta que las políticas públicas desarrolladas por Evo Morales a favor de esta población no han sido efectivas, al menos en lo que respecta a la dignidad laboral. Sin embargo, se debe realizar una lectura más amplia de estos resultados en el sentido que, el descenso de la PEA ocupada juvenil, como se identifica en el capítulo 2, se debe al aumento de la población inserta en el sistema educativo, lo que puede implicar que las mejoras en el bienestar de los jóvenes quizás no se aprecian directamente en los mercados laborales, sino en el proceso de inserción laboral frente al educativo.

Entre las principales contribuciones de esta investigación y de los resultados obtenidos se destaca, en el plano teórico, la utilización del concepto de trabajo digno, concebido como parte del paradigma del Vivir Bien, lo que podría constituir un elemento más de referencia en el conjunto de los conceptos desarrollados en la noción de trabajo decente y de calidad, y llama a reflexionar sobre la pertinencia de aplicar los marcos conceptuales del Vivir Bien en estudios del mercado de trabajo. Desde el punto de vista metodológico, la combinación de diferentes herramientas y técnicas de análisis demográfico y estadístico se suma al cuerpo de investigaciones que buscan despejar los efectos demográficos de los cambios laborales.

Por otro lado, la medición de la heterogeneidad estructural y la identificación de los NDL, aplicado no solo a población asalariada, sino también a los trabajadores por cuenta propia, permitió observar que existen amplias diferencias entre ambas poblaciones, lo que resulta novedoso, en tanto la mayoría de las investigaciones se enfoca solo en aquellos trabajadores asalariados. Finalmente, el recurrir al análisis de secuencias en poblaciones agrupadas para estudios discretos longitudinales, permitió describir las trayectorias de la población juvenil en relación a sus NDL y su estructura de inserción laboral.

Respecto al aporte empírico, dado el importante peso de la informalidad en Bolivia, esta investigación otorgó indicadores para el estudio de este sector en determinados niveles (informalidad dinámica, subordinada o por subsistencia). Además, al utilizar datos de las encuestas de hogares de Bolivia (EH) de los años 2007 al 2015, se contribuyó al estudio de confiabilidad y consistencia de este instrumento, mismo que podrá ser utilizado en otras investigaciones.

Por otra parte, se debe señalar que la investigación enfrentó dos desafíos: por un lado, dar sustento teórico al concepto de trabajo digno y, por otro, la construcción de su indicador empírico. En el primer caso, debido a la poca literatura sobre trabajo digno y la operacionalización limitada del gobierno, para el desarrollo de la investigación se propone un concepto operativo que conjuga los planos ideológico y programático, además, se hizo el esfuerzo por dotarlo de especificidad diferenciándolo de nociones afines, tales como la calidad del empleo, el trabajo decente y el trabajo protegido. En lo que concierne a la construcción del indicador empírico se confrontó la limitación de que las variables para medir las condiciones laborales incluidas en la EH⁹⁸ omiten dimensiones

⁹⁸ La encuesta de hogares al ser homologada a nivel regional, las preguntas en temas de mercado laboral no recuperan la heterogeneidad del mercado de trabajo del país al estar dirigidas principalmente a la población asalariada

extra económicas presentes en la noción del Vivir Bien y trabajo digno, como puede ser el sentido comunitario del mismo. Aunque dicho obstáculo no pudo ser salvado, el esfuerzo por medir la dignidad laboral del trabajo por cuenta propia además del asalariado, y el generar un análisis conjunto de estas poblaciones compensó parcialmente esta limitación, al utilizar variables tales como los ingresos laborales, la jornada de trabajo, la representación y negociación colectiva, la salud y seguridad ocupacional, y la estabilidad laboral.

Al margen de los esfuerzos desarrollados, para salvar las limitaciones anteriores, resalta la necesidad de un instrumento que ayude a medir características propias del mercado laboral boliviano, tales como: el trabajo comunitario (la *mink'a* y el *ayni*), el trabajo informal, el trabajo por cuenta propia y la discriminación laboral, conceptos que a lo largo de la investigación resultaron ser de gran importancia para entender la dinámica laboral del país.

Si bien con la investigación se logró despejar algunas dudas sobre el fenómeno, se debe destacar que en el transcurso de la misma surgieron nuevas interrogantes que abren la posibilidad a nuevas investigaciones a futuro, por ejemplo: a) el análisis de la relación entre la dinámica demográfica y el descenso de la tasa de actividad laboral; b) estudios sobre el sector informal y la heterogeneidad del mercado de trabajo; c) identificación de las condiciones laborales de las poblaciones vulnerables identificadas en la presente tesis, como las mujeres y los indígenas; e) realizar estudios con análisis inferencial para despejar el efecto específico de las variables demográficas y variables del mercado laboral sobre los NDL de los jóvenes; e) estudiar el efecto de otras variables independientes, como las variables del mercado laboral y las variables contextuales, en el acceso a trabajos dignos, y; d) analizar el efecto de las políticas públicas de generación de empleo en relación al aprovechamiento del bono demográfico, esto con el fin de lograr una conjunción entre la academia y el Estado.

Finalmente, se sostiene que el mayor aporte de las investigaciones académicas recae en su contribución para generar estrategias de intervención social exitosas. En este sentido, la investigación reconoce la importancia de la población juvenil en el desarrollo económico del país, lo que toma mayor relevancia al considerar la etapa de la transición demográfica en la que se encuentra Bolivia. Así, se identifica a la población juvenil como una categoría sociológica no únicamente de estudio, sino también, como receptora de políticas públicas. Si bien, en el gobierno del presidente Evo Morales se realizaron esfuerzos para apoyar a esta población, se observa que

dichas políticas necesitan ser reforzadas y establecidas como políticas prioritarias, con el objetivo de aprovechar el bono demográfico. El análisis realizado en este trabajo ha demostrado la necesidad de brindar una especial atención al grupo de mujeres e indígenas, al encontrarse en situación de mayor vulnerabilidad laboral. No obstante lo anterior, no se debe descuidar el hecho de que la dignidad laboral es un derecho estipulado en la constitución boliviana, por lo que independiente de los aportes que esta puede conllevar a nivel socioeconómico, constituye un fin en sí mismo.

Referencias

Libros, capítulos de libros y artículos

- Albó, X. (2011). Suma qamaña = convivir bien. ¿Cómo medirlo? En I. Farah y L. Vasapollo (Coords.). *Vivir Bien: ¿Paradigma no capitalista?* (pp. 133 - 144). La Paz, Bolivia: UMSA. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/engov/20131216115814/VivirBien.pdf>
- Albó, X., Molina B., R., y Figueroa C., M. (2006). El índice combinado de condición étnica lingüística (CEL) y su aplicación al Censo 2001 de Bolivia. En *Pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe: información sociodemográfica para políticas y programas* (pp. 455 - 470). Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4010/1/S2006017_es.pdf
- Alva, A. (2014). *Operacionalización de las variables*. Ciudad de México, México: UNAM.
- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. En E. Garza (Coord). *La situación del trabajo en México* (pp. 377 - 411). Ciudad de México: UAM.
- Ariza, M., y de Oliveira, O. (2014). Terciarización de la mano de obra y protección laboral de la población asalariada en México. *Revista internacional de estadística y geografía. México: Realidad, datos y espacio*, 5(2), 34-47. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/rde/rde_12/doctos/rde_12_art3.pdf
- Ariza, M., y de Oliveira, O. (2014). Viejos y nuevos rostros de la precariedad en el Sector terciario, 1995 - 2010. En C. A. Rabell (Coord.). *Los mexicanos: un balance del cambio demográfico* (pp. 672 - 703.). Ciudad de México: FCE.
- Ariza, M., de Oliveira, O., y Eternod, M. (2001). La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios. En J. Gómez de León y C. Rabells (Eds.). *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI* (pp. 873 - 919). Ciudad de México: Consejo Nacional de Población, Fondo de Cultura Económica.
- Baquero, J., Guataquí, J., y Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral*. (No. 8). Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
- Bertranou, F., y Gasparini, L. (2004). *Protección social y mercado laboral en América Latina: ¿Qué nos dicen las encuestas de hogares?* [s.l.]: Oficina Internacional del Trabajo.
- Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, 5(8), 5-31. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3238/323827304003.pdf>

- Bourdieu, P. (1990). La juventud no es más que una palabra. En *Sociología y Cultura* (Vol. 10, pp. 160-172). México: Grijalbo, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Castel, R. (2003). *La inseguridad social ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires, Argentina: Manantial.
- Castro, C. R. y Tenorio, Aguirre, A. J. (2010). Modelos de clases latentes aplicados a las encuestas de percepción ciudadana: estudio de caso. *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, 6(6), 187-200. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3863532>
- Choquehuanca, D. (2010). *Rebelión. 25 postulados para entender el "Vivir Bien"*. La Paz, Bolivia: UMSA.
- Coale, J., y Hoover, E. (1958). Population Growth and Economic Development in Low-Income Countries. *American Economic Association*, 49(3), 436 - 438.
- Cortés, F., y Rubalcava, R. M. (1987). Teoría, estadística e información. *Revista Mexicana de Sociología*, 49(1), 353 - 365.
- Cortés, F., y Rubalcava, R. M. (1991). La medición de la desigualdad. En *Estadística social básica* (pp. 189 - 216). Uruguay, Montevideo: Universidad de la República de Uruguay.
- Cortés, F., y Vargas, D. (2016). *Dos décadas de marginación en México: un enfoque longitudinal*. Ciudad de México: UNAM.
- Cortés, F., y Vargas, D. (2017). *Origen es destino*. Ciudad de México: UNAM
- Costa, M. (2003). *Introducción a la Economía Laboral*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- De la Garza, E. (2002). Presentación. En *Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo* (p. 8). Ciudad de México: COLMEX / FCE.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), 37 – 73. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204902>
- De Oliveira, O. y Mora Salas, M. (2012). Los jóvenes en el inicio de la vida adulta: trayectorias, transiciones y subjetividades. *Estudios Sociológicos*, 27(79), 269 - 289. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/598/59820689009.pdf>
- Damián, A. (2008). La construcción del dato de pobreza. En B. Figueroa (Coord.). *El dato en cuestión. Un análisis de las cifras sociodemográficas* (pp. 691 - 739). Ciudad de México: El Colegio de México.
- De Soto, H. (1986). *The other path*. New York, EEUU: Harper y Row.

- Echarri, C. J., y Pérez, J. (2017). En tránsito hacia la adultez: eventos en el curso de vida de los jóvenes en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 22(1), 43 - 77. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31222103>
- Elcheroth, G., et al. (2003). *Trajectories, stages, transitions and events of the life course: towards an interdisciplinary perspective*. Documento de trabajo. Ginebra, Suiza: Universidades de Lausana.
- Escobar, S., Hurtado, G., y Rojas, B. (2015a). *Un futuro en riesgo. Jóvenes y trabajo en el Municipio de El Alto*. La Paz, Bolivia: CEDLA.
- Escobar, S., Hurtado, G., y Rojas, B. (2015b). *Jóvenes y trabajo en el municipio de La Paz. Brechas y desafíos*. La Paz, Bolivia: CEDLA.
- Esteinou, R. (2005). La juventud y los jóvenes como constructo social. En M. Mier y Terán, C. A. Rabell y L. Estrada Quiroz (Coords.). *Jóvenes y niños un enfoque sociodemográfico* (pp. 1 - 31). México: Cámara de Diputados.
- Fuenzalida, M. (2015). Análisis espacial de las desigualdades territoriales. En M. Fuenzalida, et al. (Eds.). *Geografía, geo tecnología y análisis espacial: Tendencias, métodos y aplicaciones*, (pp. 113 - 140). Santiago de Chile: Editorial Triángulo.
- García, B. (1975). La participación de la población en la actividad económica. *Demografía y economía*, 9(1), 1 - 31.
- García, B. (1989). La importancia del trabajo no asalariado en la economía urbana. *Estudios demográficos y urbanos*, 4(3), 439 - 463.
- García, B. (2007). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. En E. Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (Coords.). *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 2 -41). México: El Colegio de México.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente: concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125 -160. Recuperado de <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Ghiotto, L., y Pascual, R. (2010). *Trabajo decente versus trabajo Digno: acerca de una nueva concepción del trabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- González, P., Peiró, J., y Bravo, J. (2000). Calidad de Vida Laboral. En *Tratado de Psicología del trabajo* (pp. 161- 186). Ciudad de México: Síntesis.
- Guzmán, G. (2012). La Marcha. En *Gente Común*. La Paz, Bolivia.
- Guzmán Gallangos, F. (2002). Segregación ocupacional por género. *DEMOS*, 27-28. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/dms/no15/DMS01513.pdf>

- Heath, J. (2012). Mercado laboral. En *Lo que indican los indicadores: Cómo utilizar la información estadística para entender la realidad económica de México* (pp. 83 - 111). Ciudad de México: INEGI.
- Huanacuni, F. (2010). *Vivir Bien / Buen Vivir: Filosofía, política, estrategias y experiencias regionales*. Lima: CAOI.
- Infante, R. (2011). *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: Ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Infante, R., y Klein, E. (1991). Mercado latinoamericano del trabajo en 1950 - 1990. *Revista de la CEPAL*, 45, 129-144. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11837/045129144_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Infante, R., y Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía*, 24(48), 179-236. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/921/890>
- Kaztman, R. (2001). Seducidos y abandonados: el aislamiento social de los pobres urbanos. *Revista de la CEPAL*, 75, 171 - 189. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10782/075171189_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Larragaña, (s.a.). *Tras los silhouette-lift llegan lo "silhouette-soft"*. Barcelona, España: Academia Española.
- Luna, J. (2009). *La Instituciones y el rol del Estado en la Economía, una mirada al caso boliviano*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Maletta, H. (1980). *La Fuerza de Trabajo en Bolivia 1900 - 1976: Análisis Crítico de la Información censal*. La Paz: Oficina Internacional del Trabajo.
- Mancini, F. (2017). *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. Ciudad de México: COLMEX.
- Marull, C. R. (2012). La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador. En S. Farné (Comp.). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* (pp. 166 - 206). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Mejía, I., y Partida, V. (2014). Transición y dividendo demográfico en México. En J. L. Ávila (Coord.). *Cambio demográfico y desarrollo de México*, (515 - 562). Ciudad de México: UNAM.
- Minteaguiaga, A., y Ubasart-González, G. (2015). Caminando hacia el buen vivir. El reto de definir el régimen de bienestar. *Revista THEOMAI*, (32), 57 - 75.

- Mora, M., y de Oliveira, O. (2011). Jóvenes Mexicanos en Medio de la Crisis Económica: Los problemas de la Integración laboral. *Sociedad y Estado*, 26(2), 373 - 401.
- Mora, M. S. (2010). Miradas sobre la precariedad del trabajo asalariado. En *Ajuste y empleo: la precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización* (pp. 17 - 47). Ciudad de México: COLMEX, Centro de Estudios Sociológicos.
- Muriel, B., y Jemio, L. C. (2010). *Mercado laboral y reformas en Bolivia* (Vol. 7). La Paz: Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo.
- Muriel, B., y Ferrufino, R. (2007). *Regulación laboral y mercado de trabajo: principales desafíos para Bolivia*. La Paz: Fundación Milenio.
- Negrete, R. (2011). El indicador de la polémica recurrente: la tasa de desocupación y el mercado laboral en México. *Revista internacional de estadística y geografía: realidad, datos y espacio*, 2(1), 145-168. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/rde/rde_02/doctos/rde_02_art9.pdf
- Pacheco, E. (2008). Los jóvenes y el trabajo en México: una revisión sobre algunos indicadores. En *La dinámica demográfica y su impacto en el Mercado Laboral de los jóvenes* (pp. 135 - 158). Ciudad de México: UAM Xochimilco.
- Padrón, M. (2015). Empleo e informalidad: aproximación a las diversas perspectivas teóricas - metodológicas que permiten el estudio de un fenómeno con múltiples dimensiones. En G. Ríos Granado (Coord.). *Derecho y economía informal: retos de política pública del Estado mexicano* (95 - 112). México: UNAM.
- Partida, V. (2017). *Notas para un curso de análisis demográfico*. Ciudad de México: FLACSO.
- Pinto, A. (1970). Naturaleza e implicaciones de la "Heterogeneidad estructural" de la América Latina. *Trimestre económico*, 37(1), 83 - 100.
- Pries, L. (2000). Teoría sociológica del Mercado de Trabajo. En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 511 - 536). México: UAM/UNAM.
- Pérez Sainz, J. P. (1996). Los nuevos escenarios laborales en América Latina. *Nueva Sociedad*, 143, 1-14. Recuperado de http://nuso.org/media/articles/downloads/2498_1.pdf
- Rabell, C., y Mier y Terán, M. (2005). Introducción. En *Jóvenes y niños. Un enfoque socio demográfico* (pp. 7 - 37). México: IISUNAM/FLACSO.
- Ramos, P. (1985). *Principales paradigmas de la política económica*. La Paz: UMSA.
- Rendon, T., y Salas, C. (2000). *Educación y empleo juvenil*. Ciudad de México: Instituto Mexicano de la Juventud.

- Rendon, T., y Salas, C. (2002). El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina. En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 540 - 561). México: Fondo de Cultura Económica.
- Rojas, B. y Rossell, P. (2006). *Destino incierto: esperanzas y realidades laborales de la juventud alteña*. La Paz: Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario. Recuperado de http://www.cedla.org/sites/default/files/destino_incierto_esperanzas_y_realidades_laborales_de_la_juventud_altena.pdf
- Saad, P., Miller, T., Martínez, C., y Holz, M. (2012). *Juventud y bono demográfico en Iberoamérica*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Madrid: CEPAL.
- Samaniego, N. (2010). El empleo y la crisis. Precarización y nuevas "válvulas de escape". *Economía UNAM*, 7(20), 47-70. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/18124/17245>
- Schkolnik, S., y Del Popolo, F. (2005). Los CENSOS y los pueblos indígenas en América Latina: Una metodología regional. *Notas de población*, 31(79), 101 – 132. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12769/np79101132_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schkolnik, S., y Del Popolo, F. (2013). Pueblos indígenas y afrodescendientes en los censos de población y vivienda de América Latina: avances y desafíos en el derecho a la información. *Notas de población*, 60(97), 205 - 247. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35946/np97205247_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Standing, G. (2002). De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 121(4), 487-501. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2002.tb00324.x>
- Tokman, V. E. (2007). De las reformas del consenso a las reformas para el empleo estable y protegido. En A. Bárcena y N. Serra (Eds.). *Reformas para la cohesión social en América Latina: panoramas antes de la crisis* (pp. 261 - 300). Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1360/S2009188_es.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Torrico Terán, M. (2017). ¿Giro a la derecha en Bolivia? En M. Torrico (Ed.). *¿Fin del giro a la izquierda en América latina?: Gobiernos y políticas públicas* (pp. 151 - 182). Ciudad de México: FLACSO México.
- Vacaflor, C. (2014). La economía plural en Bolivia. *Apuntes*, (3), 1 - 22.

- Vela, F. (2008). Cambios en la estructura por edad y su efecto en el desempleo de los jóvenes urbanos en México. En *La dinámica demográfica y su impacto en el mercado laboral de los jóvenes* (pp. 47 - 87). México: UAM - Xochimilco.
- Videgain, K. (2015). *Análisis longitudinal del Registro Nacional de Alumnos sobre trayectorias educativas*. Ciudad de México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Videgain, K. (2017). *Notas de clases. Análisis de secuencias*. Ciudad de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Vázquez, G. (2016). Poblaciones indígenas urbanas en México y su comportamiento reproductivo. En M. L. Patricio Solís y M. E. Zavala de Cosío (Coords.). *Generaciones, curso de vida y desigualdad social en México* (pp. 77 - 109). Ciudad de México: El Colegio de México.
- Weller, J. (2004). Introducción: temas, tendencias y lecciones. En R. Diez de Medina, G. García Huidobro, F. J. Mato, C. A. Ramos y N. Samaniego (Eds.). *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación* (pp. 11 - 26). Santiago de Chile: CEPAL LOM.
- Weller, J. (2006). Tendencias recientes de la inserción de los jóvenes latinoamericanos en el mercado laboral. En *Los jóvenes y el empleo en América Latina desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral* (pp. 1 - 30). Bogotá: CEPAL.
- Zubiri, J. (2008). *Trayectorias Sociolaborales: Introducción metodológica a las técnicas longitudinales en economía del trabajo*. Bilbao: XI Jornadas de Economía Crítica.
- Zeballos, M. (2013). *Los salarios reales en el largo plazo: surgimiento de un nuevo piso estructural de las remuneraciones en Argentina*. Documento de trabajo No. 67. Buenos Aires, Argentina: CEFID AR.

Informes: autores corporativos e informes gubernamentales

- Banco Mundial (2015). *Latinoamérica indígena en el siglo XXI*. Washington, DC: Grupo Banco Mundial.
- Comunidad Andina, E. G. (2012). *Manual metodológico para la medición de la informalidad*. Lima, Perú.
- CEPAL. (2006). Juventud, población y desarrollo: problemas, oportunidades y desafíos. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL. (2014). Los pueblos indígenas en América Latina: Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL. (2017). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

- INE. (2007). *Documento metodológico: Bolivia - Encuesta de hogares 2007*.
- INE. (2008). *Documento metodológico: Bolivia - Encuesta de hogares 2008*. La Paz: INE.
- INE. (2012). *Documento metodológico: Bolivia - Encuesta de hogares 2012*. La Paz: INE.
- INE. (2015). *Documento metodológico: Bolivia - Encuesta de hogares 2015*. La Paz: INE.
- OIT. (1991). CIT87 - Memoria del Director General - Trabajo decente.
- OIT. (2015). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2015*.
- OIT. (2017). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017 [Resumen ejecutivo]*.
- OIM. (2011). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2011*. Ginebra, Francia.
- UDAPE. (2016). *La política social en Bolivia*. La Paz: UDAPE.
- UNICEF. (2009). *Atlas Sociolingüístico de pueblos indígenas en América Latina*. Cochabamba: UNICEF FUNPROIB Andes.
- Naciones Unidas (2017). *Juventud*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Naciones Unidas (1969). *Métodos para analizar datos censales sobre las actividades económicas de la población*.

Tesis consultadas

- Escoto, A. (2010). *Precariedad laboral y juvenil en El Salvador, 2003-2007*. Tesis de Maestría, FLACSO México, Ciudad de México. Recuperado de http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/52FLA:52FLA:52FLA_Aleph000082924
- Gandini, L. (2003). *Jóvenes del nuevo siglo en Argentina: entre la inclusión y la exclusión laboral*. Tesis de Maestría, FLACSO México, Ciudad de México. Recuperado de http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/52FLA:52FLA:52FLA_Aleph000082927
- Hincapié, L. A. (2016). *La promesa incumplida al trabajo asalariado: un análisis de la precariedad laboral en Colombia en 2014*. Tesis de Maestría, FLACSO México, Ciudad de México. Recuperado de http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/52FLA:52FLA:52FLA_Aleph000086322
- Ortiz, O. (2014). *El desempleo juvenil en México: la puerta abierta a la exclusión social*. Tesis de Maestría, FLACSO México, Ciudad de México. Recuperado de http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/52FLA:52FLA:52FLA_Aleph000082896

Pacheco, M. (2016). *Relación del desarrollo económico, los recursos naturales y el desarrollo institucional. Lecciones de Bolivia, un país particularmente rico en recursos naturales 1985-2014*. Tesis de Maestría, FLACSO México, Ciudad de México. Recuperado de http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/52FLA:52FLA:52FLA_Aleph000086287

Rodríguez, A. (2016). *Teoría y práctica del Buen Vivir: orígenes, debates conceptuales y conflictos sociales. En el caso de Ecuador*. Tesis de Doctorado, Universidad del país Vasco, España. Recuperado de <http://filosofiadelbuenvivir.com/wp-content/uploads/2016/09/Tesis-Doctoral-Buen-Vivir-Adriana-Rodr%C3%ADguez-S.pdf>

Sánchez, L. (2008). Activo demográfico y calidad del empleo en México: situación en las entidades federativas. Tesis de Maestría, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, México, D.F. Recuperado de http://repositorio.colmex.mx/concern/generic_works/6682x511x

Normas jurídicas consultadas: constituciones, leyes, decretos y planes

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia de 2009.

Código de Trabajo de Bolivia, Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia, 30 de noviembre del 2009.

Decreto Supremo N° 21060, Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia, 29 de agosto de 1985.

Decreto Supremo N° 29579, Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia, 21 de mayo de 2008.

Decreto Supremo N° 3233, Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia, 28 de junio de 2017.

Ley N° 070 “Avelino Siñani - Elizardo Pérez”, Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia, 20 de diciembre de 2010.

Ley N° 342 “Ley Nacional de Juventud”, Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia, 5 de febrero de 2013.

Ley N° 548 “Código Niña, Niño y Adolescente” Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia, 17 de julio de 2014.

Ministro de planificación del desarrollo (2006) *Plan Nacional de Desarrollo: Bolivia digna, soberana, productiva y democrática para Vivir Bien*. Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia.

Ministerio de economía y finanzas públicas (2008). *Plan Sectorial de Desarrollo Productivo con empleo Digno*. Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia.

Ministerio de economía y finanzas públicas (2015) *Plan de Desarrollo Económico y Social 2016 – 2020. En el marco del desarrollo integral para Vivir Bien*. Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia.

Resolución ministerial 200/2009 “Reglamento para el registro y acreditación de unidades productivas” Gaceta Nacional del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia, 12 de Octubre de 2009

Base de datos y material web consultado

Base de datos del “Número de empresas nuevas” de FUNDEMPRESA.
<http://www.fundempresa.org.bo>

Base de datos de “las tasas de abandono escolar” del Ministerio De Educación, en el Sistema De Información Educativa de Bolivia (S.I.E.). <http://www.minedu.gob.bo/sie.html>

Base de datos de “actividad económica” del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia.
<https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-por-actividad-economica>

Base de datos de “proyecciones poblacionales” del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia.
<https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-proyecciones>

Base de datos de “crecimiento del producto interno bruto en América Latina” de la base de datos del Bando Mundial. <https://datos.bancomundial.org/indicador>.

Base de datos del “salario mínimo nacional de Bolivia” de la Gaceta Oficial de Bolivia y del Instituto Nacional de Estadística.
https://www.ine.gob.bo/subtemas_cuadros/salarioMinimo_html/SalarioMinimo_41201.htm

Base de datos del “Censo Nacional de Población y Vivienda del Estado Plurinacional de Bolivia: 2012”, del Instituto Nacional de Estadística.
<https://www.ine.gob.bo/index.php/banco/publicaciones/censo-2012>

Encuesta de Hogares de Bolivia. INE. 2007, 2008, 2009, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015.
<https://www.ine.gob.bo/index.php/banco/base-de-datos-sociales>

Entrevistas realizadas

Landa, F. (2017) UDAPE. *Encargado del Programa "Mi Primer empleo Digno"/Entrevistadora: A. Candia*. ATLAS TI, La Paz.

Cejas, W. (2017) INE. *Técnico de la unidad de muestreo y logística del INE /Entrevistadora: A. Candia*. ATLAS TI, La Paz.

Anexo 1. Comparabilidad de la Encuesta de Hogares de Bolivia 2007 - 2015

Como se puede apreciar en la tabla 1, la estructura de las encuestas se mantiene igual, salvo en la sección 9 de las EH del 2007 y del 2008, referente a “ingreso productor agropecuario independiente”, la cual, si bien no se observa como una sección en sí para las encuestas del 2009 – 2015, contiene las mismas preguntas, pero en la sección de ingresos.

Tabla 1 Comparación macro de la estructura de las Encuestas de Hogar Gestiones 2007 – 2015

Sección		2007	2008	2009 ⁹⁹	2011 ¹⁰⁰	2012	2013	2014	2015
1	Características generales del hogar y sus miembros	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Migración	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Salud	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Educación	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Empleo	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Ingresos	X	X	X	X	X	X	X	X
7	Gastos	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Vivienda	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Ingreso productor agropecuario independiente	X	X	-	-	-	-	-	-

Fuente: elaborado con base en documentos metodológicos de las Encuestas de Hogar 2007 – 2015

Por otro lado, se destaca que existe un ligero cambio de posición en las secciones de las encuestas, por ejemplo, la sección de empleo que en la encuesta del 2007 se encuentra en la sección 5, para el año 2015 la cambian a la sección 6; sin embargo, ambas secciones mantienen las mismas preguntas salvo algunas excepciones, que aumentan sus categorías.

El tamaño muestral, puede identificarse como uno de los principales cambios que se dieron en las EH. Esto se explica por el cambio de marco muestral, dado que las encuestas del 2007 al 2012 utilizan como referente el censo de población y vivienda de 2001, mientras que para las encuestas del 2013 al 2015 se utiliza el censo de 2012, lo que genera un aumento de las unidades de análisis¹⁰¹, tal como se puede apreciar en la tabla 2. Lo anterior, al margen de ser un obstáculo

⁹⁹ Se reestructura la encuesta y se quita la sección referida al ingreso productor agropecuario independiente incorporándola en la sección de ingresos.

¹⁰⁰ Nos saltamos la gestión 2010 puesto que en ese año no se llevó a cabo la EH por falta de presupuesto.

¹⁰¹ La unidad de análisis de la EH 2007 - 2015 son los miembros del hogar que residen en viviendas particulares.

al momento de realizar una lectura inequívoca de la encuesta, se convierte en un beneficio, puesto que al aumentar la muestra disminuye el nivel de error y el análisis resulta más preciso (Damián, 2008).

Tabla 2 Comparación Muestral

	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Ámbito Geográfico	Área urbana, rural y departamental							
Universo de estudio	Conjunto de hogares establecidos en viviendas particulares ocupadas de las ciudades capitales, resto urbano y área rural de Bolivia.							
Marco muestral	Censo de Población y Vivienda de 2001 (CNPV-2001).					Censo de Población y Vivienda de 2012 (CNPV-2012), la Actualización Cartográfica Multipropósito (ACM-2010-2012) y el Censo Nacional Agropecuario de 2013 (CNA-2013).		
Tipo de muestreo	Probabilísticos, estratificado por conglomerado y bi étápico área urbana y trietápico área rural.					Probabilístico Estratificado por conglomerados y bi etapico		
Unidad de muestreo	Área Amanzanada UPM - La unidad primaria de muestreo es el conglomerado de viviendas. Conjunto de manzanos.							
	USM - La unidad secundaria de muestreo conforman las viviendas particulares dentro de las UPM seleccionadas. Área dispersa UPM. - La unidad primaria de muestreo es el conglomerado de viviendas. Conjunto de comunidades. USM. - Es la comunidad dentro de la UPM seleccionada. UTM. - La unidad terciaria de muestreo conforman las viviendas particulares dentro de la comunidad seleccionada. USM - La unidad secundaria de muestreo conforman las viviendas particulares dentro de las UPM seleccionadas.					USM - La unidad secundaria de muestreo conforman las viviendas particulares dentro de las UPM seleccionadas. Área dispersa UPM. - La unidad primaria de muestreo es el conglomerado de viviendas. Conjunto de comunidades. USM. - Es la comunidad dentro de la UPM seleccionada. UTM. - La unidad terciaria de muestreo conforman las viviendas particulares dentro de la comunidad seleccionada		
Dominios de Estudio	Nacional, urbano – rural y departamental.					Nacional urbano / rural; departamental; y municipal ciudades principales del eje troncal (La Paz, Cochabamba y Santa Cruz).		
# UPM	355	355	355	790	790	790	888	888
Tamaño muestra viviendas	4260	4260	4260	9480	9480	9480	10656	10656
Tamaño muestra personas	17040	17040	17040	37920	37920	37920	42624	42624
Número de personas tabulado	16,804	15,030	15,665	33,821	31,935	35,693	36,618	37,364

Fuente: elaborado con base en documentos metodológicos del diseño muestral de las EH 2007 y 2015.

Y entrevista a Willson Cejas técnico de la unidad de muestreo y logística del INE el día 19 de agosto de 2017 (La Paz – Bolivia)

Anexo 2: Glosario metodológico

Componente	Medida	Descripción	Formula
Componente demográfico espacial	Tasa de crecimiento poblacional	La tasa de crecimiento poblacional es el cambio porcentual de la población en dos periodos de tiempo.	$T = \frac{\ln\left(\frac{pob2015}{pob2007}\right)}{h} * 100$. Donde: pob=población; h= Tiempo
	Tasa de Urbanización	Para un período determinado, la tasa de urbanización se define como la diferencia entre la tasa de crecimiento de la población urbana y la población total.	TU= TCP – PT
	Índice de crecimiento del grado de urbanización	Este indicador nos da a conocer el grado de urbanización diferencial en el tiempo T+1 y T de una determinada región.	IU=GU1-GU0. Donde: GU1= Grado de urbanismo tiempo 1 y GU0= Grado de urbanismo tiempo 0
	Relación de dependencia	La RD nos da a conocer el número de población inactiva por cada activo.	$RD = \frac{Pob\ 0 - 14\ años + Pob\ mayor\ a\ 60\ años}{Pob\ de\ 15\ a\ 59\ años}$
	Índice de envejecimiento	El índice de envejecimiento nos muestra el número de personas mayores de 60 años por cada persona menor de 60.	$IE = \frac{Pob\ mayor\ de\ 60\ años}{Pob\ de\ 0\ a\ 59\ años}$
	Índice de juventud	Es el número de jóvenes por cada no joven.	$IJ = \frac{Pob\ de\ 15\ a\ 29\ años}{Pob\ 0\ a\ 14\ y\ Pob\ mayor\ de\ 30\ años}$
	Tasa de abandono educativo	Relación porcentual entre los estudiantes de una cohorte de entrada (C) matriculados en el título (T) en el curso académico (x), que no se han matriculado en dicho título en los cursos x+1 y x+2 y el número total de estudiantes de la cohorte de entrada (C) que se matricularon en el título en el curso académico (x). Expresa el grado de no continuidad de los alumnos en un programa formativo.	$TAE = \frac{N\ de\ alumnos\ que\ no\ se\ matricularon\ ni\ en\ x + 1\ ni\ x + 2}{N\ de\ alumnos\ que\ ingresaron\ en\ el\ estudio\ en\ el\ año\ x}$
Relación demográfica laboral	Tasa Bruta de Actividad económica	La tasa bruta de actividad económica es la relación entre la PEA y población total (se denomina tasa bruta en el sentido que en el denominador no solamente se encuentra la población expuesta al riesgo, sino que está toda la población).	$TBA = \frac{PEA}{Total\ de\ la\ población}$
	Tasa refinada de Actividad Económica	La tasa refinada es la relación entre la PEA y la población en edad de trabajar.	$TRA = \frac{PEA}{PET}$
	Tasa de actividad tipificada ¹⁰²	La tipificación de las tasas de actividad se realiza para poder aislar totalmente la influencia de los factores demográficos sobre los niveles de participación. Con lo cual se puede precisar la medida en que la TRA desciende debido a variaciones en la estructura etaria y la medida en que lo hace debido a variaciones en la participación económica.	$TAT = \frac{TRA\ t1}{nC\ x\ t2}$ Donde: TRA tasa refinada de actividad y nCx estructura por edad

¹⁰² La metodología original se la puede encontrar en García (1970) en “Participación de la población en la actividad económica” o en “Métodos para analizar datos censales sobre las actividades económicas de la población” de Naciones Unidas (1969).

	Efecto kitagawa ¹⁰³	Kitagawa es igual a la diferencia de las estructuras etarias ponderada por el promedio de las tasas específicas, mide el efecto de la disimilitud en las composiciones por edad; más la diferencia de las pautas etarias de las tasas específicas ponderada por el promedio de las composiciones por edad de la población, da cuenta de la diferencia de las tasas de participación económica.	$d^B - d^A = \sum_{x=0}^{\omega-n} [{}_n c_x^B - {}_n c_x^A] \left[\frac{{}_n M_x^A + {}_n M_x^B}{2} \right] + \sum_{x=0}^{\omega-n} [{}_n M_x^B - {}_n M_x^A] \left[\frac{{}_n c_x^A + {}_n c_x^B}{2} \right]$
Componente económico	Índice de GINI	Medida utilizada para representar el grado de concentración de la distribución. “Se construye a partir de dos distribuciones: la empírica (observada) y la equidistribución teórica, siendo una transformación algebraica de la representación gráfica de la desigualdad presentada en la curva de Lorenz. Consiste en una suma normalizada de las discrepancias de las frecuencias relativas acumuladas de ambas distribuciones (la observada y la teórica). Presenta un recorrido cerrado entre 0 y 1 tomando el valor 0 en situación de igualdad y 1 si, todos los casos excepto el ultimo, carezcan de variable distribuida”. (Cortés y Rubalcava, 1991, p. 215 - 216)	$G = \frac{\sum_{i=1}^{n-1} P_i - Q_i}{\sum_{i=1}^{n-1} P_i}$
	Pobreza monetaria	Para la medición de este fenómeno se debe determinar la línea de pobreza: mediante la identificación y cuantificación de los umbrales de pobreza a partir del ingreso o gasto de los hogares, estableciendo una canasta con los requerimientos más elementales de bienes.	A partir de la línea de pobreza se calcula cuantas personas se encuentran por debajo de la misma.
Relación económica laboral	Nivel de Productividad	El nivel de productividad se mide en relación al aporte al valor agregado que realizan las diferentes actividades laborales. Actividades de alta Productividad: Electricidad; gas y agua; explotación de minas y canteras; establecimientos financieros y seguros; transporte; almacenamiento y comunicaciones. Actividades de mediana Productividad: Construcción y comercio al por mayor y al por menor Actividades de baja Productividad: Industrias manufactureras; agricultura; caza y pesca; servicios comunales y sociales.	$NP = \frac{\text{Valor agregado de la rama de actividad } x}{\text{Número de ocupados de la rama de actividad } x}$
Componente laboral	Tasa de presión general	La definición y clasificación de la “tasa de presión general” se la toma de una recopilación de medición de indicadores del mercado laboral de la OIT y el INE (Chile) adaptándola al contexto boliviano	TPG= <i>desocup</i> + <i>NPEA disponible</i> + <i>ocup buscan otro trabajo</i>
	Tasa de participación económica	La medición y definición de la “Tasa de participación económica” se realiza con base a mediciones previas realizadas por el INE (Bolivia), y datos de la OIT	$TPE = \frac{\text{Pea ocupada}}{PET}$

¹⁰³ Referencia Partida (2017, p. 92)

Índice de desempleo juvenil	La definición y clasificación del “índice de desempleo juvenil” se lo toma de Pacheco (2008). Es el número de jóvenes desempleado por cada adulto desocupado.	$IDJ = \frac{desjov}{desad}$
Tasa de desocupación	Proporción entre el número de población desocupada y el total de la población en edad de trabajar.	$TD = \frac{Pob\ desocupada}{PEA}$
Tasa de informalidad	Proporción entre el número de población ocupada informal y el total de la población ocupada.	$TI = \frac{Pob\ Informal}{PEA\ ocupada}$
Índice de Theil para medir la desigualdad del ingreso según grupo etario	El índice de Theil conforma una familia de medidas de desigualdad fundamentada en el concepto de entropía. Una sociedad igualitaria es una sociedad entrópica respecto de la distribución del bien que se está evaluando” (Cortés y Rubalcava, 1991, p. 216) Donde, la medida asumirá el valor 0 en caso de equidistribución y ln(n) en caso de concentración total	$T = \sum_{i=1}^N x_i \log N x_i$
Descomposición del índice de entropía por grupos	Cortés y Rubalcava (1991) “Su valor puede ser desagregado como la suma de dos componentes: uno da cuenta de la contribución de la desigualdad dentro de los grupos de población y otro de la contribución de desigualdad entre grupos” (p. 210).	$T(y) = T(y)_w + T(y)_B = \sum_{i=1}^G p_g T_g(y) + \sum_{g=1}^G p_g \ln \left(\frac{\mu}{y_g} \right) = \sum_{i=1}^G p_g T_g(y) + T(y_g)$ Donde $T(y)_w$ es el componente within (intra-grupos) y $T(y)_B$ es el componente between (inter-grupos); g son los grupos a analizar; p_g e y_g son la población relativa y el ingreso media correspondiente al grupo g, respectivamente, y $T_g(y)$ es la desigualdad inter grupos existente en el grupo g.

Fuente: elaborado con base en: García (1972); Cortés y Rubalcava (1991); Pacheco (2008); Infante (2010); OIT (2015); INE (2015); y, Partida (2017).

Anexo 3: Homologación de las variables

Dimensión	Indicador	Ítems	
		2007	2015
Demográfica / Espacial	Sexo	A.1.3. ¿Es hombre o mujer?	A.2.2. ¿Es hombre o mujer?
	Edad	A.1.4. ¿Cuántos años cumplidos tiene?	A.2.3. ¿Cuántos años cumplidos tiene?
	Etnia	A.1.8. ¿Cuál es el idioma o lengua en el que aprendió a hablar en su niñez? A.1.11. ¿Se considera perteneciente a alguno de los siguientes pueblos originarios/ indígenas 1. Quechua 2. Aymara 3. Guaraní 4. Chiquitano? 5. Mojeño 6. Otro (Especifique) 7. NINGUNO	A.2.8. ¿Cuál es el idioma o lengua en el que aprendió a hablar en su niñez? A.3.2. Como boliviana o boliviano ¿A qué nación o pueblo indígena originario o campesino o afro boliviano pertenece?
	Educación	A.4.2. ¿Cuál fue el NIVEL Y CURSO más alto de instrucción que aprobó?	A.5.2. ¿Cuál fue el NIVEL Y CURSO más alto de instrucción que aprobó?
	Estado civil	A.1.12 ¿Cuál es su estado civil o conyugal actual?	A.2.10 ¿Cuál es su estado civil o conyugal actual?
	Tipo de hogar	A.1.6 ¿Qué relación o parentesco tiene con el jefe o jefa del hogar?	A.2.5 ¿Qué relación o parentesco tiene con el jefe o jefa del hogar?
	Área de referencia	Ubicación Geográfica	Geo referenciación
	Socio Institucional	Afiliación seguro de salud	¿En su actual ocupación Ud. recibe o recibirá los siguientes beneficios: A. Vacaciones? B. Seguro de salud?
Tipo de contratación		En este trabajo, usted... 1. ¿Firmó contrato con fecha de vencimiento o término? 2. ¿No firmó contrato pero tiene compromiso por obra o trabajo terminado? 3. ¿No firmo contrato pero tiene un acuerdo verbal? 4. ¿Es personal de planta con ítem? 5. No firmó contrato	B.6.17. En este trabajo, usted... 1. ¿Firmó contrato con fecha de vencimiento o término? 2. ¿No firmó contrato pero tiene compromiso por obra o trabajo terminado? 3. ¿No firmo contrato pero tiene un acuerdo verbal? 4. ¿Es personal de planta con ítem? 5. No firmó contrato
AFP's Seguro de Jubilación		52 ¿Está usted afiliado a: A. Gremio, sindicato o asociación laboral?	G.6.52 ¿Está usted afiliado a: A. Gremio, sindicato o asociación laboral?
Afiliación sindical		B. AFP (Administradora de Fondos de Pensiones)	B. AFP (Administradora de Fondos de Pensiones)
Socio Laboral	Grupo ocupacional Tamaño del	¿Cuál es el nombre de la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja?	B.6.13. ¿Cuál es el nombre de la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja?
	lugar de trabajo	¿Cuántas personas trabajan en la empresa, institución o lugar donde trabaja, incluido usted?	B.6.21. ¿Cuántas personas trabajan en la empresa, institución o lugar donde trabaja, incluido usted?
	Días y horas trabajadas	. ¿Cuántos días a la semana trabaja regularmente en su ocupación? ¿Cuántas horas en promedio trabaja al día en su ocupación?	B.6.22. ¿Cuántos días a la semana trabaja regularmente en su ocupación? B.6.23. ¿Cuántas horas en promedio trabaja al día en su ocupación?
	Rama de la Actividad	. ¿Cuál es la actividad económica principal del establecimiento, negocio, institución o lugar donde trabaja?	B.6.12a. ¿Cuál es la actividad económica principal del establecimiento, negocio, institución o lugar donde trabaja?

	Categoría en el empleo O grupo ocupacional	En esta ocupación usted trabaja como: 1. Obrero 2. Empleado 3. Trabajador/a por cuenta propia 4. Patrón, socio o empleador salario que sí recibe 5. Patrón, socio o empleador salario que no recibe 6. Cooperativista de producción 7. Trabajador/a familiar o aprendiz sin remuneración 8. Empleada/o del hogar B.6.11ª Durante la semana pasada, ¿cuál fue su ocupación principal?	B.6.16. En esta ocupación usted trabaja como: 1. Obrero 2. Empleado 3. Trabajador/a por cuenta propia 4. Patrón, socio o empleador salario que sí recibe 5. Patrón, socio o empleador salario que no recibe 6. Cooperativista de producción 7. Trabajador/a familiar o aprendiz sin remuneración 8. Empleada/o del hogar Durante la semana pasada, ¿cuál fue su ocupación principal?
	Tipo de administración laboral	La administración de la empresa, institución, negocio o lugar donde trabajaba es o era. 1 Pública 2 Privada	A.5. 11. La administración de la empresa, institución, negocio o lugar donde trabaja es. 1. ¿Administración Pública? ¹⁰⁴ 2. ¿Empresa Pública (estratégica)? 3. ¿Privada (Empresa mediana o grande)? 4. ¿Privada (Negocio familiar, micro o pequeña empresa)? 5. ONG (Organización no Gubernamental) y otras sin fines de lucro. 6. Organismos internacionales, embajadas
	Formalidad de la actividad	La empresa, negocio, taller o establecimiento donde trabaja, ¿cuenta con NIT (Número de Identificación Tributaria)? ¹⁰⁵ 1. Si, en régimen general 2. Si, en régimen simplificado 3. No tiene/En proceso 4. No sabe	B.6.19. La empresa, negocio, taller o establecimiento donde trabaja, ¿cuenta con NIT (Número de Identificación Tributaria)? ¹⁰⁶ 1. Si, en régimen general 2. Si, en régimen simplificado 3. No tiene/En proceso 4. No sabe
	Lugar de trabajo	B.6.20. ¿Dónde realiza sus labores? 1. En su vivienda particular 2. Local o terreno exclusivo 3. Puesto móvil 4. En quiosco o puesto fijo 5. Vehículo 6. Servicios a domicilio 7. Ambulante 8. Ambulante de preventa 9. Otro (Especifique)	20. ¿Dónde realiza sus labores? 1. En su vivienda particular 2. Local o terreno exclusivo 3. Puesto móvil 4. En quiosco o puesto fijo 5. Vehículo 6. Servicios a domicilio 7. Ambulante 8. Ambulante de preventa 9. Otro (Especifique)
	Ingresos laborales	25. ¿Cuánto es su salario líquido, excluyendo los descuentos de ley (AFP, IVA)?	25. ¿Cuánto es su salario líquido, excluyendo los descuentos de ley (AFP, IVA)?

Fuente: elaborado con base en EH 2007 – 2015

¹⁰⁴ Entre la Encuesta de Hogares 2007 y 2015 varían las categorías de los siguientes ítems:

La empresa, negocio, taller o establecimiento donde trabaja, ¿cuenta con NIT (Número de Identificación Tributaria)?

1. No 2. Si, 3. En proceso 4. No sabe

¹⁰⁵ La empresa, negocio, taller o establecimiento donde trabaja, ¿cuenta con NIT (Número de Identificación Tributaria)?

1. No 2. Si, 3. En proceso 4. No sabe

¹⁰⁶ La empresa, negocio, taller o establecimiento donde trabaja, ¿cuenta con NIT (Número de Identificación Tributaria)?

1. No 2. Si, 3. En proceso 4. No sabe

Anexo 4: Operacionalización de la Variable dependiente

Dimensión	Sub dimensión	Variable	Categorías
Dimensión institucional	Protección social	Afiliación AFPs	<i>No cuenta</i> con servicio social <i>Cuenta</i> con servicio social
		Afiliación al seguro de salud	<i>No cuenta</i> con servicios salud (Ninguno) <i>Cuenta</i> con servicios de salud: cajas de salud - privado - sumi - sspam (seguro de salud para el adulto mayor) u otro (especifique)
		Otros seguros	Aguinaldo: No tendrá aguinaldo Tendrá aguinaldo
	Vacaciones No tendrá vacaciones Tendrá vacaciones		
	Estabilidad laboral	Contrato	<i>No cuenta</i> con contrato (No firmó contrato, pero tiene compromiso por obra o trabajo terminado - No firmó contrato) <i>Cuenta</i> con contrato (Firmó contrato con fecha de vencimiento o término - Es personal de planta con ítem)
	Representación y negociación colectiva	Afiliación sindical o gremial	No está afiliado Está afiliado
Dimensión laboral	Ingreso laboral		Menor o igual al salario mínimo Mayor al salario mínimo
	Jornada laboral		Sobre jornada: trabajo superior a 48 horas a la semana
	Seguridad y salud ocupacional (Lugar de trabajo)		La seguridad y salud ocupacional se mide a través del lugar de trabajo Trabajos con seguridad y salud ocupacional: Lugar fijo o móvil Trabajos sin seguridad y salud ocupacional: Lugar de trabajo en la casa o en la calle

Fuente: elaboración propia

Anexo 5: Operacionalización de las Variables independientes

Dimensión	Variable	Categoría
Dimensión demográfica espacial	Género	<i>Hombre</i> <i>Mujer</i>
	Edad ¹⁰⁷	<i>Niños</i> (0-9) <i>Adolescentes</i> (10-14) <i>Jóvenes 1</i> (15-19) <i>Jóvenes 2</i> (20-24) <i>Jóvenes 3</i> (25-29) <i>Adultos</i> (>=30)
	Pertenencia étnica Índice de condición étnico lingüístico CEL ¹⁰⁸	<i>Población indígena</i> 1. Población mayor de 5 años que habla idiomas o lenguas nativas, quechua, aymara, guaraní u otro idioma nativo. 2. Población que en su niñez aprendió a hablar en idioma o lengua nativa, quechua, aymara, guaraní u otro idioma nativo. 3. Población de 12 años o más que se considera perteneciente a algún pueblo originario. <i>Población No Indígena:</i> Población mayor de 5 años que tiene como idioma materno castellano o extranjero, que no hablan un idioma nativo. Y personas mayores de 12 años que no se consideren pertenecientes a algún pueblo originario. <i>Otros</i> (No puede hablar - No habla aún)
	Nivel educativo	<i>Sin estudios</i> (0 años de estudios a. e.) <i>Con primaria incompleta o menos</i> (1 – 5 a. e.) <i>Primaria completa o secundaria incompleta</i> (6 – 11 a. e.) <i>Secundaria completa</i> (12 a. e.) <i>Nivel educativo Superior</i> (mayor a 12 a. e.) <i>No sabe no responde</i> (otros / ns/nr)
	Estado civil ¹⁰⁹	<i>Unido</i> (casado – conviviente o concubino) <i>No unido</i> (Soltero - Viudo – divorciado - Separado)
	Área de residencia	Urbano Rural
	Departamento	Chuquisaca / La Paz / Cochabamba / Oruro / Potosí / Tarija / Santa Cruz / Beni / Pando
Dimensión socioeconómica	Grado de heterogeneidad estructural ¹¹⁰	<i>Alto</i> Proporción elevada de ocupados insertos en actividades de baja productividad <i>Intermedio</i> Proporción elevada de ocupados insertos en actividades de mediana productividad <i>Moderado</i> Proporción elevada de ocupados insertos en actividades de alta productividad
Dimensión laboral (Absorción laboral)	Población en edad de trabajar	Habitantes de 10 años y más de edad.
	Población económicamente activa	Personas que en determinado período de tiempo trabajaron o buscaron trabajo activamente. u.c. Fuerza de trabajo o fuerza laboral. PEA= Población ocupada + población desocupados

¹⁰⁷ Se toma la clasificación de juventud del Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales el cual toma como población joven a las personas de 15 a 29 años.

¹⁰⁸ Albó *et. al* (2006) proponen el índice de Condición étnica lingüística (CEL), que es una variable compuesta que va desde una condición étnica plena a condición étnica nula, los parámetros intermedios miden por un lado la auto pertenencia, es decir personas que se auto identifican como indígenas, pero no hablan idiomas nativos y por otro lado la corte lingüística está conformado por personas que no se reconocen como indígenas, pero si hablan idiomas nativos. En el caso de nuestro estudio tomamos como no indígena a la condición étnica nula e indígena al resto.

¹⁰⁹ Para un mejor análisis demográfico se toma la clasificación de Partida (2017, p. 262)

¹¹⁰ “(...) el grado de heterogeneidad de la estructura económica será elevado si una proporción considerable de los ocupados pertenece al estrato de las pequeñas empresas, que aportan una parte ínfima del producto, mientras que el estrato de las grandes empresas, que ocupa a una fracción muy reducida de los trabajadores, aporta un porcentaje muy alto del producto” (Infante, 2011, p. 66).

Población ocupada	Personas que, durante la semana anterior al día del censo o encuesta, trabajaron por lo menos una hora en alguna actividad económica. Se considera también ocupados a las personas que durante un período de tiempo no están trabajando temporalmente debido a vacaciones, licencia o falta de materiales
Desocupados	Personas que, durante la semana anterior al día del censo o encuesta, no tenían trabajo, pero lo estaban buscando activamente Desocupada= Cesante + aspirante
Cesantes	Se considera a una persona cesante a aquella que estuvo trabajando y fue despedida (persona con experiencia laboral)
Aspirantes	Se considera a una persona aspirante cuando ingresa por primera vez al mercado laboral.
Población no económicamente activa	Personas que no trabajan ni buscan trabajo. Compuesta principalmente por estudiantes mayores de 10 años, amas de casa, jubilados, pensionistas o rentistas NPEA=Disponible + No disponible
Informalidad	La informalidad será entendida aquí desde la perspectiva de la comunidad Andina que en la octava reunión de “Expertos Gubernamentales” (celebrada en la ciudad de Lima, Perú, del 07 al 09 de septiembre de 2011), genera un manual metodológico para medir este fenómeno. La informalidad -se entiende desde su sentido amplio formada por la unidad productiva informal o sector informal y el empleo informal. Los cuales están conformados por: - trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias unidades productivas informales. - empleadores dueños de sus propias unidades productivas informales. - trabajadores familiares auxiliares sin remuneración. - miembros de cooperativas de unidades productivas informales. - asalariados que tienen empleos informales, es decir, que no se encuentran afiliados al seguro de salud (asegurado directo) o que, estando afiliado, el pago por este seguro no es asumido parcial o totalmente por el empleador. (Comunidad Andina, 2012:2)
Neo informalidad	Para la construcción de esta variable nos basamos en los conceptos propuestos por Pérez Sainz (1996) y proponemos su operacionalización tomando como base cuatro variables: por un lado, la informalidad, por otro el nivel de productividad, el ingreso laboral y finalmente el lugar de trabajo. Donde: Informalidad dinámica , está constituida por los ocupados en actividades de alta o mediana productividad con ingresos superiores a un salario mínimo y que no trabajan en la calle o en su casa. Informalidad subordinada , la constituyen las personas que no están inscritas en actividades de alta o mediana actividad o no ganan por encima de un salario mínimo. Informalidad de subsistencia la constituyen los trabajadores familiares sin remuneración, los trabajadores cuyos ingresos son menores al salario mínimo y no se encuentra inserto en actividades de alta o mediana productividad
Intensidad laboral ¹¹¹	Subocupado cuando el trabajador se inserta al mercado laboral de forma marginal (de 1 a 15 horas) o trabaja tiempo parcial (16 a 32) y asegura querer trabajar más horas. Ocupado pleno es aquella persona cuya jornada laboral es completa (de 33 a 48 horas) o trabaja tiempo parcial pero no desea trabajar más horas. Sobreocupado es la persona que trabaja sobre jornadas (superior a 48 horas a la semana).
Dimensión laboral (Inserción laboral)	Proxy Tamaño de la empresa ¹¹² Micro empresa (de 1 a 4 trabajadores) Pequeña empresa (de 5 a 14 trabajadores) Mediana empresa (de 15 a 49 trabajadores)

¹¹¹ La variable de intensidad laboral la propone Mancini (2017), nosotros adaptamos ese concepto según características propias de Bolivia. Se destaca que, en el Código de Trabajo de Bolivia, del 30 de noviembre del 2009, en el artículo 154 se establece como horas máximas de trabajo 48 para hombres y 45 para mujeres. Para efectos de homologación tomamos 48 horas como el máximo de horas trabajadas tanto para hombres como mujeres.

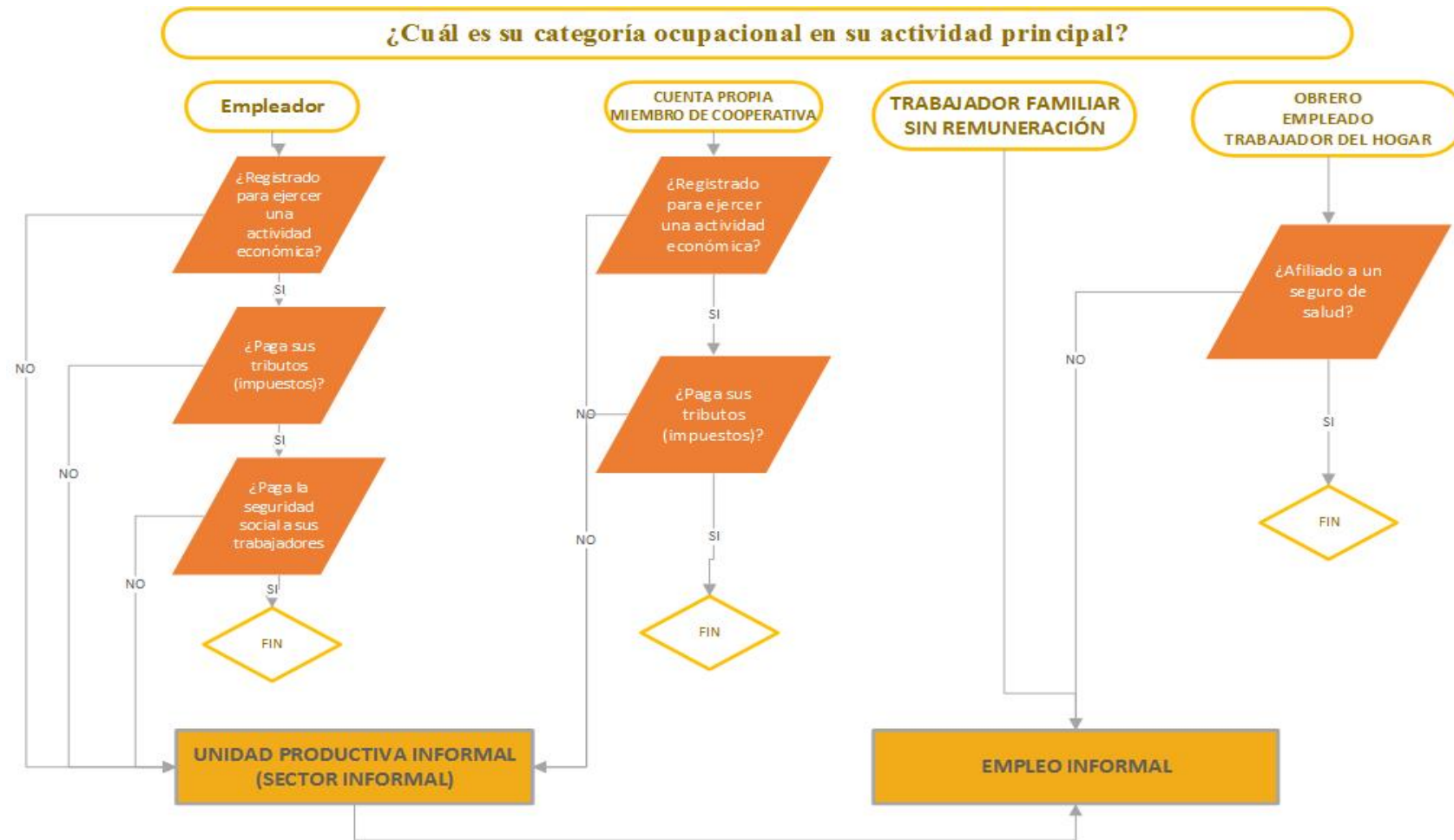
¹¹² La clasificación de las empresas se realiza con base a la resolución ministerial MDPYEP 200/2009. Es un proxy dado que existen más criterios para definir a una empresa como micro, pequeña mediana o grande entre los que se destaca: patrimonio neto, ventas anuales y personas ocupadas. Por este motivo nuestra medición es un proxy del tamaño de la empresa dado que solo tomamos uno de los tres parámetros

		Grande empresa (mayor a 50 trabajadores)
Rama de actividad		Agropecuario, silvicultura, ganadería, caza y pesca Minería Industria manufacturera Construcción Electricidad, gas y agua potable Comercio, restaurantes y hoteles Transporte, almacenamiento y comunicación Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales Servicios comunales, sociales, personales y administración pública
Productividad		El nivel de productividad se mide en relación al aporte al valor agregado que realizan las diferentes actividades laborales. Actividades de alta Productividad: Electricidad, gas y agua Explotación de minas y canteras Establecimientos financieros y seguros Transporte, almacenamiento y comunicaciones Actividades de mediana Productividad: Comercio al por mayor y al por menor Construcción Actividades de baja Productividad: Industrias manufactureras Agricultura, caza y pesca Servicios comunales y sociales
Sector		Primario: Agropecuario, silvicultura, ganadería, caza y pesca Minería Secundario: Industria manufacturera Construcción Terciario: Electricidad, gas y agua potable Comercio, restaurantes y hoteles Transporte, almacenamiento y comunicación Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales Servicios comunales, sociales, personales y administración pública
Tipo de ocupación ¹¹³		No manual (directivos públicos y privados, profesionales, técnicos, profesionales de apoyo y empleados de oficina) Manual (Comerciantes, trabajadores de servicios, industria extractiva, construcción, industria Manufacturera, operadores de instalaciones y maquinaria) Manual no calificado (trabajadores no calificados, trabajadores en agricultura, pecuaria y fuerzas armadas)
Posición laboral		Asalariado (Obrero/a – Empleado/a – Empleada/o del hogar/ Patrón, socio o empleador que sí recibe salario) Cuenta Propia (Trabajador/a por cuenta propia Cooperativista de producción Patrón, socio o empleador que no recibe salario) Trabajador familiar sin remuneración (Trabajador/a familiar o aprendiz sin remuneración)

Fuente: elaborado con base en Pérez Sainz (1996); Albó *et. al* (2006); Infante (2010); Comunidad Andina (2012); OIT (2015); INE (2015); Partida (2017) y Mancini (2017).

¹¹³Esta clasificación del tipo de ocupación es habitualmente trabajada en México por: Ariza, de Oliveira, Pacheco, entre otros.

Anexo 6: Diagrama de elaboración de la variable de informalidad



Fuente: elaborado con base en Comunidad Andina, 2012

Anexo 7: Análisis de clases latentes: Determinación del número de clases para NDL

En el desarrollo de la tesis se propone la construcción de tres NDL. Para la identificación de las categorías de los NDL nos basamos en el análisis de clases latentes, al ser una técnica diseñada para identificar la función de distribución a la que pertenecen las observaciones y con base a ella se evalúa la probabilidad de pertenencia de los casos a los diferentes grupos o clases latentes. La ventaja de esta técnica sobre análisis de componentes principales radica en que: ACL es un método estadístico, mientras ACP es matemático; ACL realiza un análisis no por variable sino por individuo, además, este método estudia la distribución de las varianzas. Mientras que el ACP busca maximizar la varianza, sin embargo, nunca logra quedarse con el 100% de esta. ACL tiene un enfoque paramétrico, ACP no, es decir que no existe pruebas estadísticas que lo corroboren. (Vargas y Cortés, 2017).

Para la construcción de los NDL se genera medidas estadísticas de confiabilidad y validez que permiten determinar el número de clases con criterios estadísticos. Es decir, nos informa cual es la probabilidad de pertenencia de un renglón a un determinado grupo o clase. Los supuestos por el que partimos para la realización de la técnica son:

1) Independencia; el ACL supone que los indicadores o variables manifiestas de cada clase son independientes para cada clase.

2) Probabilidad condicional; proporciona información de la probabilidad de pertenencia de un renglón a una clase mediante un modelo multinomial LOGIT.

3) Normalidad, se supone distribución normal, cuando dan muchos casos en una clase es posible que esa distribución no sea normal y se debe modelar declarando el tipo de distribución) (Vargas y Cortés, 2017)

$$P (Xq = Xqj|C = k)$$

Entre los principales estadísticos de confiabilidad y valides se encuentran:

Estadísticos de confiabilidad y valides			
Siglas	Nombre	Descripción	Interpretación
LogL	Loglikelihood	La prueba de razón de verosimilitud nos proporciona el ajuste de bondad del modelo	Mientras más bajo mejor
Bic_ajus	Bayesian Index Criterion	El criterio de información de Bayes calcula el mejor ajuste del modelo	Mientras más bajo mejor
Entropía	Entropía	Va de 0 a 1 donde la unidad indica entropía	Debe ser mayor a 0.6
% clases	Proporción de las clases	Observa que tan bien distribuidos están los casos en cada clase	La proporción en cada clase debe tener al menor el 5% de los casos.
%bien calificados	Proporción de bien calificado	Estima la clasificación correcta de los casos en cada clase.	La clasificación correcta en cada caso tiene que ser al menos del 80%.
LMR	Lo - Mendel – Rubin	Prueba que nos dice si el número de parámetros del componente son significativos o no.	Asume un valor de probabilidad significativo con $p < 0.05$

Fuente: elaborado con base en Vargas y Cortés (2017).

A partir de los datos anteriores se hace la estimación para los tres NDJ, donde los resultados se resumen en el siguiente cuadro:

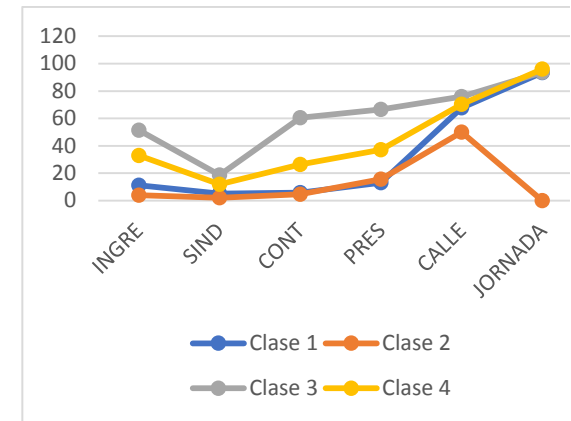
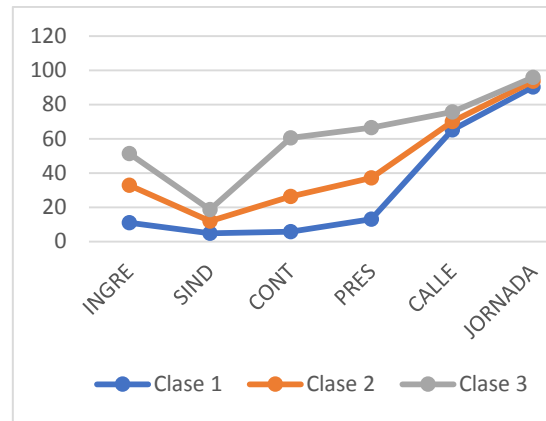
Estadísticos de confiabilidad y validez del número de clases del NDJ según análisis de clases latentes

NÚMERO DE CLASES	Log L	BIC_ajus	Entropía	%Clases		%Bien clasificada		LMR (p.value)
				Min.	Máx.	Min.	Máx.	
Base grupal								
2	-4641.98	9323.669	0.937	0.32	0.68	0.971	0.99	p<0.00
3	-4505.75	9065.843	0.949	0.2	0.46	0.963	0.993	p=0.001
4	-4432.78	8934.529	0.96	0.011	0.45	0.962	1	p=0.0115
Base individual asalariados								
2	-41600.2	83262.66	0.802	0.12489	0.64917	0.801	0.874	p< 0.00
3	-41469.1	83034.91	0.653	0.5343	0.156	0.774	0.997	p< 0.00
4	-41464.6	83060.37	0.652	0.07786	0.5026	0.618	0.709	p< 0.00
Base individual cuenta propia								
2	-14672.1	29395.52	0.601	0.313	0.686	0.93	0.969	p< 0.00
3	-14669.6	29419.192	0.701	0.1695	0.6442	0.8	0.89	p< 0.00
4	-14667.9	29444.196	0.439	0.0616	0.569	0.771	0.935	p< 0.00

Fuente: elaborado con base en Vargas y Cortés; 2017. Con datos de la EH 2007 - 2015

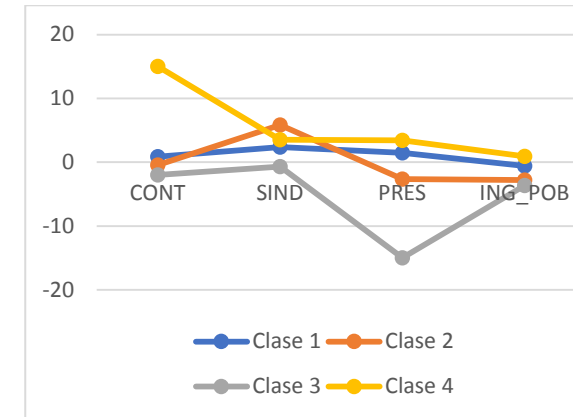
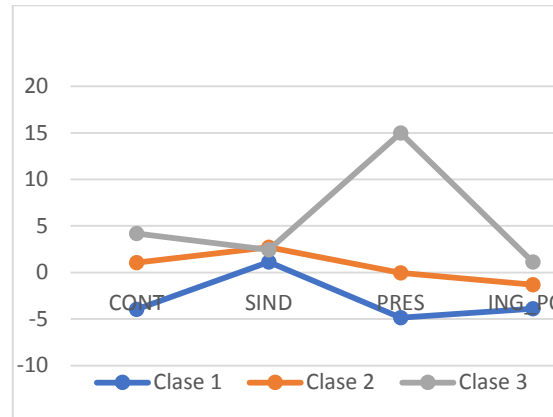
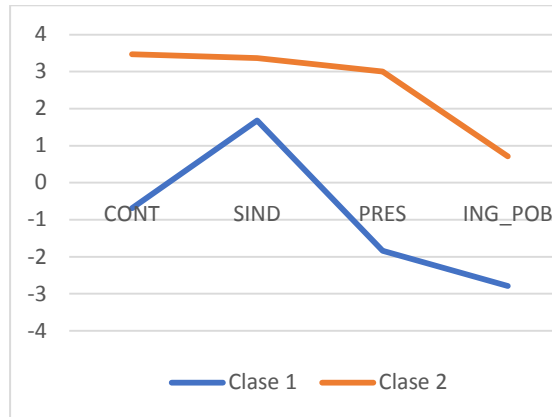
Otra forma que se utiliza para determinar el número de clases es identificar la distribución normal mediante la realización de un gráfico de líneas que representa las medias de cada clase, se tiene que velar que estas medias no se crucen es decir que las líneas no se superpongan.

Gráfico medias de las clases identificadas para 2, 3 y 4 clases. Base grupal



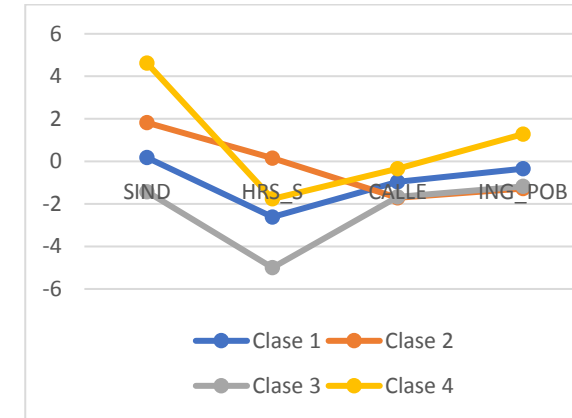
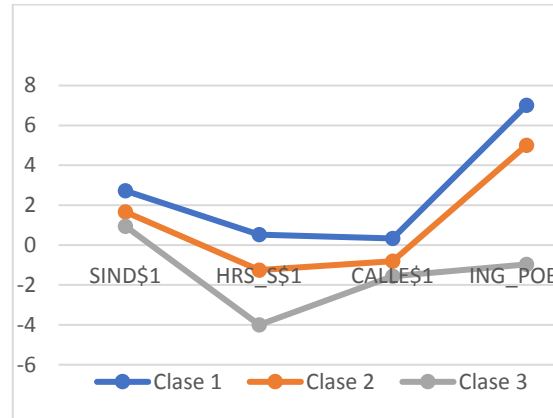
Fuente: elaborado con base en EH 2007 - 2015

Gráfico medias de las clases identificadas para 2, 3 y 4 clases. Base individual asalariados



Fuente: elaborado con base en EH 2007 - 2015

Gráfico medias de las clases identificadas para 2, 3 y 4 clases. Base individual cuenta propias



Fuente: elaborado con base en EH 2007 - 2015

Al analizar simultáneamente los anteriores criterios se destaca:

1. Para la base grupal, si solo analizamos el cuadro de estadísticos no queda muy claro si elegir la solución de tres o cuatro clases, dado que los estadísticos reflejados en el cuadro no son contundentes para elegir una u otra información. En este sentido, si observamos el resultado con cuatro clases vemos que es el que mejor cumple con los criterios de Log L, BIC y entropía; empero, una de sus clases posee un porcentaje ínfimo de casos al agrupar únicamente el 1.1 %. También, si observamos el gráfico de medias para cuatro clases vemos que su distribución no es normal dado que hay líneas que se superponen a otras. En este sentido, y dada la pertinencia no solamente estadística sino teórica decidimos quedarnos con tres clases al ser este resultado el que cumple con todos los criterios estadísticos y las líneas del gráfico de medias no se cruzan entre sí.
2. Para los niveles de la población asalariada se observa que los estadísticos son significativos tanto para 2 como para 3 clases, sin embargo, el LogL y el BIC son menores para las 3 clases. Además, si observamos la categoría de dos clases, vemos que posee mayor entropía (0.8), y los casos bien clasificados superan el 80%, a diferencia de las dos clases que no cumple con esta característica. Además, tal como se observa en el gráfico de medias, para tres clases, existe una sobre posición de las líneas. Por lo tanto, dado el análisis anterior, decidimos quedarnos con 2 clases.
3. Finalmente, para los NDL de los trabajadores por cuenta propia, el análisis estadístico es confuso, en el sentido que tanto la distribución de tres como de dos clases cumplen con todos los criterios estadísticos, además que al realizar el grafico de medias vemos que la distribución de ambos casos es normal al no cruzarse las líneas. Sin embargo, elegimos quedarnos con dos clases, con el objetivo de no tener problemas con el número de casos, en el sentido que si elegimos tres clases un grupo solo tendría el 16% de los casos que nos puede causar problemas en las pruebas de ajuste del modelo inferencial.

Anexo 8: Procedimiento estadístico del análisis de secuencias

Para la generación de las secuencias se utilizó el análisis *Dynamic Hamming distance* (DHD), el cual nos ayuda a identificar los estados similares a lo largo del tiempo, valorando los cambios y permanencias en los estados. Se elige DHD, porque a diferencia del método *optimal matching analysis* (OMA), donde la transformación de las secuencias se realiza mediante inserciones, borrados y sustituciones de estado, los cuales tienen “costos”, el DHD no necesita asignar “costos” a las inserciones, puesto que este método se emplea matrices del mismo tamaño a lo largo del periodo. Cabe destacar, que la matriz de distancia que genera el método DHD se utilizará como insumo en el análisis de agrupamiento. En relación al análisis descriptivo de las trayectorias, se generaron tres medidas resumen: por un lado, se realiza un análisis transversal, detectando la frecuencia de los estados por año de estudio; a su vez, se identifica por covariables el estado modal; finalmente, se realiza el análisis secuencial, identificando el número de transiciones por caso y el índice de entropía longitudinal¹¹⁴, además de realizar un análisis de las tasas de permanencia o transición entre los estados.

Finalmente, se procede a la tipificación de las trayectorias, mediante el método de clúster de partición, el cual trata de obtener grupos de objetos, de tal manera que los objetos que pertenecen a un grupo sean muy homogéneos entre sí y heterogéneos entre los distintos grupos. Es decir, se desea minimizar la variabilidad dentro de los grupos y al mismo tiempo maximizar la variabilidad entre los distintos grupos, y de esta manera identificar la mejor tipificación de las trayectorias. (Larrañaga et.al., s.a). El método de clúster seleccionado para la tipificación fue el método particionado, en la medida que permite obtener una partición en grupos o clúster de tal forma que todos los objetos pertenezcan a alguno de los k clúster posibles, velando que los clústers sean disjuntos (Larrañaga et.al., s.a). Ahora bien, el principal obstáculo del método propuesto es establecer el número de k adecuado. Para solucionar dicho problema nos basamos en el método *silhouette* de post estimación el cual calcula disimilitud promedio *intra* e *inter* grupos. Videgain (2015) afirma que el método *silhouette* calcula el promedio de las distancias con sus objetos, tomando como referencia la disimilaridad promedio del caso i con todos los otros objetos del grupo al que pertenece y la disimilaridad promedio de i con el resto de los grupos. Al concluir con este

¹¹⁴ Entropía longitudinal da cuenta del grado de homogeneidad o heterogeneidad de cada caso (por ejemplo, determinado grupo poblacional) en el periodo de estudio, es decir si presenta cambio en el tiempo o permanece inmóvil.

procedimiento, se calcula la distancia de i con relación al vecino más cercano (S_i), esperando que, S_i sea igual o cercano a 1, es decir que estamos ante una agrupación perfecta, donde la disimilaridad intra grupos es menor que la entre grupos. Si dicha medida se encuentra cercana a 0 la agrupación no es la mejor, dado que S_i puede estar tanto en el grupo que se encuentra como en el grupo vecino. Finalmente, si S_i es -1 nos da a entender que la agrupación es errónea, dado que el S_i pertenece al vecino y no así al grupo que en que se encuentra. (Videgain, 2015).