

Muriel Hernández, Beatriz; Mansilla, Sergio

**Working Paper**

## Crecimiento inclusivo y empleos dignos por género: El caso de las áreas urbanas de Bolivia

Development Research Working Paper Series, No. 03/2023

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Advanced Development Studies (INESAD), La Paz

*Suggested Citation:* Muriel Hernández, Beatriz; Mansilla, Sergio (2023) : Crecimiento inclusivo y empleos dignos por género: El caso de las áreas urbanas de Bolivia, Development Research Working Paper Series, No. 03/2023, Institute for Advanced Development Studies (INESAD), La Paz

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/296962>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

**Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo**



**Crecimiento inclusivo y empleos dignos por género: el caso de  
las áreas urbanas de Bolivia**

*Por:*

Beatriz Muriel Hernández

Sergio Mansilla

Serie Documentos de Trabajo sobre Desarrollo

No. 03/2023

**Febrero 2023**

Las opiniones expresadas en este documento pertenecen al (los) autor(es) y no necesariamente reflejan la posición oficial de las instituciones auspiciadoras ni de la Fundación INESAD (Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo). Los derechos de autor pertenecen al autor. El documento solamente puede ser descargado para uso personal.



## Crecimiento inclusivo y empleos dignos por género: el caso de las áreas urbanas de Bolivia

*Beatriz Muriel Hernández\**

*Sergio Mansilla\*\**

*La Paz, febrero 2023*

### Resumen

El presente estudio indaga empíricamente cuán inclusivo fue el crecimiento extraordinario que experimentó Bolivia entre 2006 y 2019, en términos de generación de empleos dignos urbanos por género. Para esto, se utiliza la curva de concentración de oportunidades de Ali y Son (2007) y se aproximan los empleos con cinco tasas propuestas por Muriel (2014, 2019, 2020a, 2020b): *i.e.* estabilidad laboral, tenencia de aguinaldo, protección social, ingresos laborales suficientes y afiliación a alguna asociación laboral. Los resultados muestran que el crecimiento fue inclusivo entre 2006 y 2011; pero que no lo fue posteriormente. Inclusive, el porcentaje de trabajadores con aguinaldo, con ingresos laborales suficientes y con afiliación a alguna asociación laboral fueron menores en 2019 en relación a 2006. En cuanto a las brechas por género, resalta aquella asociada a los ingresos laborales suficientes, pero los mayores problemas se sitúan en las inequidades del acceso a las oportunidades dentro de la misma población femenina.

**Códigos JEL:** D63, J16, J29, J39, J83.

**Palabras clave:** empleos dignos, empleos decentes, crecimiento inclusivo, género.

### Abstract

This paper presents an empirical study of how inclusive was the extraordinary growth experienced by Bolivia between 2006 and 2019, in terms of decent job generation in urban areas and by gender. For this, we use the Ali and Son (2007) concentration curve of opportunities and approach the jobs with five rates proposed by Muriel (2014, 2019, 2020a, 2020b): *i.e.* job stability, Christmas wage bonus tenure, social protection access, sufficient labour income and membership of a labour association. The results show

---

\* Directora Ejecutiva e Investigadora *Senior* Principal de INESAD (bmuriel@inesad.edu.bo).

\*\* Investigador *Junior* de INESAD (smansilla@inesad.edu.bo).

that growth was inclusive between 2006 and 2011; but it was not in further periods. Even, the percentage of workers with Christmas wage bonus, sufficient labor income and with affiliation to some labor association were lower in 2019 compared to 2006. In terms of gender gaps, the one associated with sufficient labor income stands out, but the main problems lie in the inequities of access to opportunities within the same female population.

**JEL Classification:** D63, J16, J29, J39, J83.

**Keywords:** Decent jobs, inclusive growth, gender.

# 1. Introducción

Desde mediados de la década de los años 2000 hasta 2019, Bolivia experimentó un crecimiento extraordinario debido –en buena medida- al sustantivo aumento en los precios internacionales de sus principales productos de exportación. Entre 2006 y 2019, el Producto Interno Bruto (PIB) registró una tasa promedio anual del 4,7%. Con todo, como es señalado en el libro *Evaluación de la calidad del crecimiento en Bolivia* (Muriel y Velásquez-Castellanos, 2020), la dinámica de la producción nacional se hace importante en la medida en que promueva mejoras en términos de desarrollo y bienestar.

Dentro del ámbito laboral, los empleos dignos –similares a los empleos decentes– forman parte del bienestar socioeconómico y son relacionados de manera explícita con el crecimiento en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, definidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En particular, en el objetivo número ocho se menciona que “un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida” (ONU, 2015).

El presente estudio busca indagar empíricamente cuán inclusivo fue el crecimiento entre 2006 y 2019 para generar empleos dignos en las zonas urbanas de Bolivia, tomando en cuenta posibles diferencias por género. La inclusividad es estimada a partir de las funciones de oportunidades de Ali y Son (2007), donde se considera tanto el aumento de los empleos dignos para toda la población ocupada como la mejora en términos de equidad, principalmente para los estratos más pobres. Los empleos dignos son aproximados por cinco indicadores propuestos por Muriel (2014, 2019, 2020a, 2020b): *i.e.* Tasa de Estabilidad Laboral, Tasa de Trabajadores con Aguinaldo, Tasa de Trabajadores con Protección Social, Tasa de Trabajadores con Ingresos Laborales Suficientes, y Tasa de Afiliación a alguna Asociación Laboral.

Los resultados muestran que el crecimiento fue inclusivo en la generación de empleos dignos entre 2006 y 2011, pero que no lo fue posteriormente. Aun así, los porcentajes de trabajadores con aguinaldo, con ingresos laborales suficientes y con afiliación a alguna asociación laboral son menores en 2019 en relación a 2006. En relación a las brechas por género, resalta aquella asociada a la tasa de trabajadores con ingresos laborales suficientes. Con todo, las mayores diferencias se asientan en los problemas de equidad en el acceso a las oportunidades dentro de la población femenina.

Además de esta introducción, el estudio se divide en cuatro secciones. La sección II describe el marco de análisis, donde se detalla la metodología de Ali y Son (2007). La sección III detalla los indicadores

aproximados de empleos dignos por género, y muestra los promedios estimados para los años 2006, 2011, 2014, 2016 y 2019, con uso de las Encuestas de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE). La sección IV expone los resultados del crecimiento en términos de empleos dignos, a partir de la metodología de Ali y Son (2007) y la información utilizada en el capítulo anterior. Por último, en la sección V, se delimitan las conclusiones más importantes.

## 2. Marco de análisis

Los conceptos del crecimiento económico inclusivo y los empleos dignos sientan sus bases en la necesidad de medir ambos elementos desde una perspectiva de valores o de calidad. Por un lado, el crecimiento económico inclusivo se constituye como una respuesta a la medida del incremento del Producto Interno Bruto (PIB) per cápita. Así, su incidencia sobre los resultados socioeconómicos se internaliza en su misma definición, incluyendo aspectos como “participación y beneficio”, “creación de oportunidades” y “bienestar y equidad” (ver, para una revisión de la literatura, a Herrera, 2014).

Por otro lado, los empleos dignos –también asociados con los empleos decentes o de calidad– son aquellos que cumplen con las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Es decir que cumplen con una fuente laboral estable, con el acceso a una protección social –*e.g.* seguro de salud, sistema de pensiones, seguro de riesgos laborales, seguro de desempleo, etc.– e industrial, con una remuneración satisfactoria para el sustento familiar, con la libertad de crear organizaciones para mejorar las condiciones laborales, con el ejercicio de otros derechos fundamentales del trabajo (ver, para una revisión del concepto, a Muriel *et al.*, 2014).

Bajo este marco, y siguiendo a Ali y Son (2007), el crecimiento económico inclusivo es determinado a partir de la capacidad de crear cada vez más oportunidades de empleos dignos –o mejores empleos– para toda la población ocupada, de modo que, al mismo tiempo, se promueva la equidad en el acceso a estas oportunidades, especialmente para la población ocupada más pobre.

### 2.1 Curvas de concentración de oportunidades<sup>1</sup>

Ali y Son (2007) relacionan el crecimiento inclusivo con las oportunidades socioeconómicas –de obtener empleos dignos– a partir de una función de oportunidad social (*O*) que contempla la evaluación

---

<sup>1</sup> La descripción de la metodología ha sido extraída de Muriel (2020b).

de dos factores: i) las oportunidades promedio disponibles para la población; y ii) la distribución de estas oportunidades entre la población, ordenadas de acuerdo a los niveles de ingresos.

La función  $O$  es determinada para  $n$  individuos con ingresos  $x_1, x_2, \dots, x_n$ , donde  $x_1$  es el individuo más pobre y  $x_n$  es el más rico. A cada individuo  $i$  ( $i=1, 2, \dots, n$ ) con ingreso  $x_i$  se le asocia la variable  $y_i$ , que toma el valor de 0 (0%) si está privado de cierta oportunidad asociada a empleos dignos, y de 1 (100%) si no lo está. Esta función se expresa como:

$$(1) \quad O = O(y_1, y_2, \dots, y_n)$$

En términos de una función de distribución acumulada sobre los promedios se tiene:

$$(2) \quad O^c \approx O^c \left( y_1, \frac{y_1 + y_2}{2}, \dots, \frac{y_1 + y_2 + \dots + y_n}{n} \right)$$

donde  $O^c(\cdot)$  es una aproximación a la Curva de Lorenz Generalizada. Ali y Son (2007) la denominan Curva de Concentración Generalizada de  $O(\cdot)$ . Cabe notar que la última expresión de  $O^c(\cdot)$

corresponde al promedio de las oportunidades de todos los  $n$  individuos,  $\bar{y} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i$ ; por el orden

de la variable, esta es igual al porcentaje de la población que disfruta de la oportunidad  $y$ . Además, para un determinado número  $i$  de individuos, la función corresponde al promedio acumulado del

individuo 1 hasta el  $i$ :  $\bar{y}_i = \frac{1}{i} \sum_{j=1}^i y_j$ .

Con el fin de capturar la magnitud de los cambios en la distribución de oportunidades y evaluar si el crecimiento ha sido inclusivo en el tiempo o no, los autores especifican un índice de oportunidades ( $I^*$ ) a partir de la función  $O^c(\cdot)$ :

$$(3) \quad I^* = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left( \frac{1}{i} \sum_{j=1}^i y_j \right)$$

que es igual a la sumatoria de los promedios de las oportunidades para las subpoblaciones 1, 2, hasta  $n$ . Además, los autores proponen un índice de equidad de oportunidades a partir de  $I^*$  y el promedio poblacional:

$$(4) \quad \varphi = \frac{I^*}{\bar{y}}$$

El índice puede ser interpretado de tres maneras: i) si todos los individuos gozan del mismo nivel de oportunidad –i.e. las oportunidades se distribuyen de manera equitativa–, entonces  $I^* = \bar{y}$  y  $\varphi = 1$ ; ii) si  $I^* > \bar{y}$ ,  $\varphi > 1$ , las oportunidades son distribuidas desde un enfoque pro-pobre –el promedio  $\bar{y}_i$  es más alto en estratos poblacionales más pobres y aumenta a medida que los estratos se desplazan a las poblaciones menos pobres y más ricas–; iii) si  $I^* < \bar{y}$ ,  $\varphi < 1$ , las oportunidades son distribuidas de forma inequitativa, favoreciendo a los más ricos. Un crecimiento inclusivo entonces significa que  $I^*$  debe aumentar ( $dI^* > 0$ ) entre periodos, ya sea porque aumentan el índice de equidad ( $\varphi$ ) y/o el promedio poblacional de oportunidades ( $\bar{y}$ ). Matemáticamente,  $I^*$  puede ser diferenciado totalmente, obteniéndose:

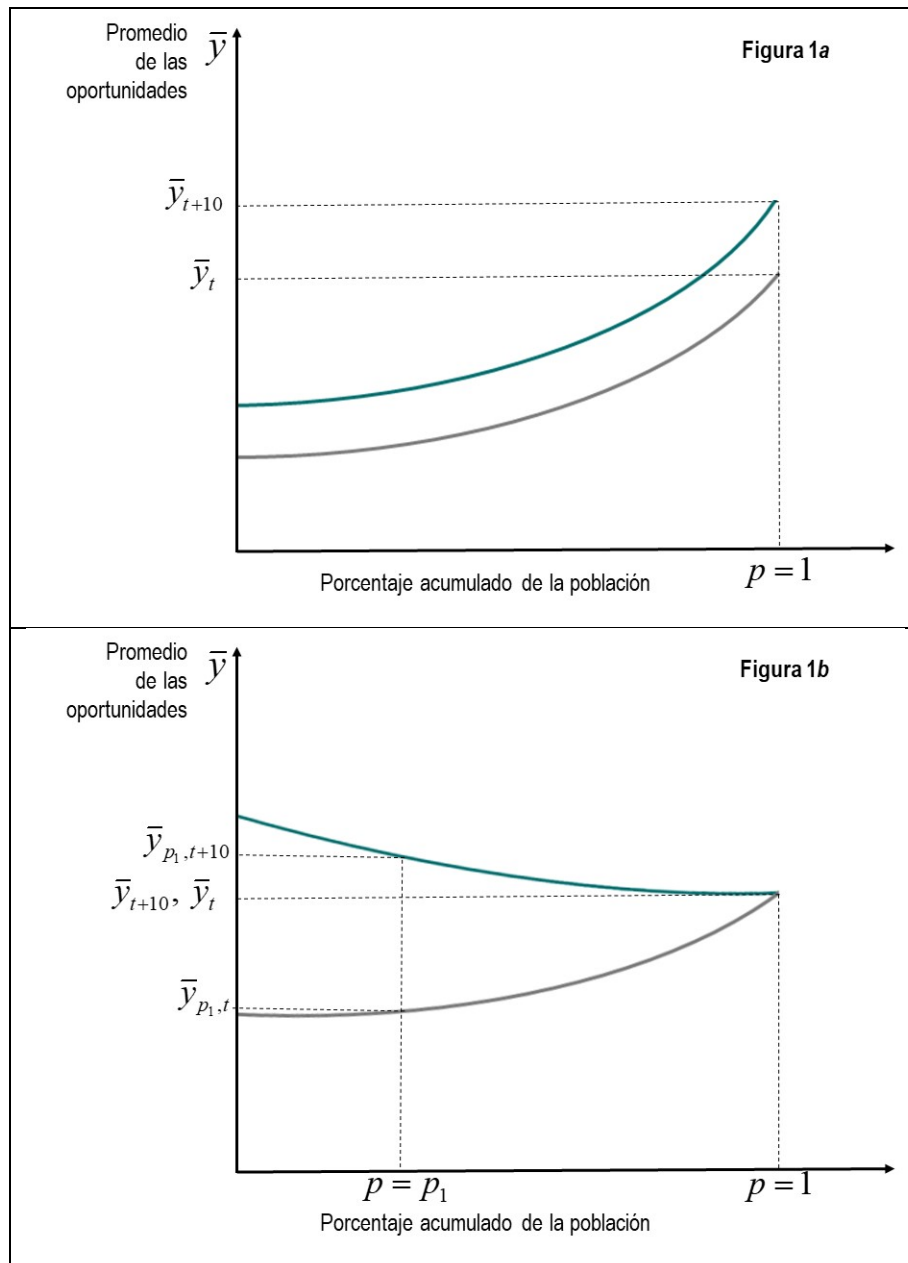
$$(5) \quad dI^* = \varphi d\bar{y} + \bar{y} d\varphi$$

donde el signo y la magnitud de  $dI^*$  evalúan si el crecimiento fue inclusivo o no, y en qué medida. La primera expresión del lado derecho de la ecuación (5) representa el cambio del crecimiento sobre el promedio de las oportunidades cuando la distribución relativa de oportunidades no cambia; la segunda expresión corresponde al cambio en la distribución de oportunidades cuando el promedio se mantiene constante.

La Figura 1 presenta dos posibilidades en la Curva de Concentración de Oportunidades –explícita de manera continua– de Ali y Son (2007), considerando un crecimiento económico positivo entre dos periodos  $t$  y  $t+1$ . El eje horizontal corresponde a una normalización de la población  $p$ , que va desde 0 (cero, ningún individuo) hasta 1 (uno, toda la población), ordenada ascendentemente de acuerdo a sus niveles de ingreso correspondientes. El eje vertical representa el promedio acumulado de las oportunidades correspondientes a cada  $p$ .



**Figura 1. Curvas de Concentración de Oportunidades**



Fuente: Extraído de Muriel (2020b) con base en Ali y Son (2007).

La Figura 1a muestra que el promedio de las oportunidades entre  $t$  y  $t+10$  ha aumentado de  $\bar{y}_t$  a  $\bar{y}_{t+10}$  para toda la población ( $p=1$ ), con el desplazamiento de la curva de manera ascendente entre los dos periodos. Sin embargo, la distribución de las oportunidades no ha cambiado —i.e. la forma de la curva es igual para ambos años—. En este caso, el crecimiento ha incrementado el promedio en todos los

estratos poblacionales ( $d\bar{y} > 0$ ), pero no ha promovido una mayor equidad ( $d\phi = 0$ ), ya que los pobres siguen en una situación desventajada en relación a los ricos, sin ninguna mejora relativa.

La Figura 1b muestra que el promedio de oportunidades de toda la población no ha cambiado entre  $t$  y  $t+10$  ( $d\bar{y} = 0$ ), pero el crecimiento ha sido pro-pobre al promover una mayor equidad con la mejora de la distribución ( $d\phi > 0$ ). Por ejemplo, para el porcentaje de población  $p=p_1$ , el promedio es más alto en  $t+10$  ( $\bar{y}_{p_1,t+10}$ ) en relación a  $t$  ( $\bar{y}_{p_1,t}$ ) y, de hecho, en el último periodo este valor es más alto que el promedio para toda la población ( $p=1$ ).

### 3. Descripción de datos

La información utilizada proviene de las Encuestas de Hogares de los años 2006, 2011, 2014, 2016 y 2019, desarrollada por el INE. Estos años corresponden a un crecimiento económico destacable en el país y, por lo tanto, permiten evaluar su carácter de inclusividad en términos laborales.

En relación a los empleos dignos, siguiendo a Muriel (2014, 2019, 2020a, 2020b), se proponen cinco indicadores aproximados<sup>2</sup>:

- 1º. **Tasa de Estabilidad Laboral.** Se mide como la proporción de los trabajadores que declaran que “en su institución o unidad productiva actual trabajaron más de un año”.
- 2º. **Tasa de Trabajadores con Aguinaldo.** Es igual al porcentaje de trabajadores que cuentan con este bono navideño, uno de los derechos laborales más apreciados (Muriel y Ferrufino, 2012).
- 3º. **Tasa de Trabajadores con Protección Social.** Se mide como el porcentaje de los empleos que cuentan, al mismo tiempo, con una afiliación a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) –que cubren riesgos laborales y pensiones en la jubilación– y con algún tipo de seguro de salud (sea este público o privado).

---

<sup>2</sup> La tasa de desempleo es también un indicador utilizado para valorar la situación laboral (ver, *e.g.*, Asghar y Javed, 2011; Herrera, 2014); sin embargo, en el caso de Bolivia esta medida no refleja cabalmente la falta de empleos debido a los elevados niveles de informalidad (Muriel, 2019).

4º. **Tasa de Trabajadores con Ingresos Laborales Suficientes.** Evalúa si los ingresos laborales (por hora) son al menos iguales a algún umbral mínimo aceptable, establecido a través del salario mínimo (por hora)<sup>3</sup>.

5º. **Tasa de Afiliación a Alguna Asociación Laboral.** Se aproxima con la libertad de crear organizaciones para mejorar las condiciones laborales.

La Tabla 1 presenta los indicadores aproximados de empleos dignos para las áreas urbanas de Bolivia durante los periodos bajo estudio, tomando en cuenta las desagregaciones por género.

**Tabla 1. Zonas urbanas de Bolivia: Indicadores aproximados de empleos dignos, 2006-2019**

(En porcentaje)

	2006	2011	2014	2016	2019
<b>Tasa de Estabilidad Laboral</b>	<b>80,1</b>	<b>85,3</b>	<b>85,5</b>	<b>83,8</b>	<b>89,0</b>
Hombre	79,6	85,5	86,1	84,4	89,0
Mujer	80,7	85,1	84,7	83,2	89,0
<b>Tasa de Trabajadores con Aguinaldo</b>	<b>23,2</b>	<b>25,6</b>	<b>23,0</b>	<b>21,0</b>	<b>21,7</b>
Hombre	24,5	26,6	23,3	21,2	21,9
Mujer	21,7	24,5	22,6	20,7	21,4
<b>Tasa de Trabajadores con Protección Social</b>	<b>15,8</b>	<b>19,3</b>	<b>18,0</b>	<b>17,9</b>	<b>23,2</b>
Hombre	16,7	20,7	18,9	18,5	24,7
Mujer	14,7	17,5	16,8	17,2	21,3
<b>Tasa de Trabajadores con Ingresos Laborales Suficientes</b>	<b>67,3</b>	<b>72,4</b>	<b>63,3</b>	<b>56,6</b>	<b>56,1</b>
Hombre	76,0	80,6	71,3	64,3	63,7
Mujer	56,2	61,9	53,3	46,6	46,5
<b>Tasa de Afiliación a Alguna Asociación Laboral</b>	<b>21,9</b>	<b>22,1</b>	<b>17,1</b>	<b>13,9</b>	<b>13,7</b>
Hombre	22,8	23,6	17,6	15,2	14,7
Mujer	20,7	20,3	16,6	12,1	12,3

Fuente: Elaboración EMINPRO-INESAD, en base al Instituto Nacional de Estadística, Encuestas de Hogares 2000 al 2019.

<sup>3</sup> Este indicador se diferencia de las propuestas de otros autores que estiman el acceso a las oportunidades laborales a través de las remuneraciones (*e.g.* Asghar y Javed, 2011; Herrera, 2014). Por un lado, incluye a toda la población ocupada, incluso a aquella que no declara un ingreso laboral positivo, dado que, para los trabajadores no asalariados, los ingresos corresponden a las utilidades de sus actividades económicas, incluyendo las realizadas que no tienen una remuneración. Por otro lado, la comparación se realiza mediante horas de trabajo, lo que permite incluir a aquellos que trabajan menos de una jornada completa.

---

La Tasa de Estabilidad Laboral presenta valores altos a lo largo del periodo, comenzando con un 80,1% en 2006 y llegando a un 89% en 2019, lo que muestra una baja movilidad laboral en un corto plazo tanto para los trabajadores que tienen un empleador como para aquellos que no lo tienen. La brecha por género no es clara; por ejemplo, en el año 2006 favorece a las mujeres; pero en 2014 y 2016 a los hombres.

Por otro lado, la tasa de trabajadores que percibe un aguinaldo es, en todos los años, baja, pues se sitúa, en promedio, alrededor del 22,9%. Entre 2006 y 2011, esta tasa aumenta del 23,2% al 25,5%, pero cae en 2014 al 23%, de manera coincidente con la implementación del doble aguinaldo desde 2013, y no se recupera en los años posteriores. A nivel de género, la brecha disminuye en el tiempo, ya que pasa de 2,8 puntos porcentuales en 2006 a 0,5 puntos porcentuales en 2019.

Al igual que en el caso anterior, la Tasa de Trabajadores con Protección Social es baja en todos los años, aunque muestra una mejora entre 2016 y 2019, llegando al 23,2%. Este salto es explicado por la implementación del Sistema Único de Salud (SUS), que aumentó la cobertura del seguro de salud de manera destacable en todo el país (Alondra, 2022). La brecha por género se sitúa en un promedio de 2,4 puntos porcentuales en favor de los hombres, lo cual se explica principalmente por la afiliación al sistema de pensiones ya que, en el caso de la salud, la población femenina ha presentado una tasa relativamente más alta.

En lo que respecta a la suficiencia de los ingresos laborales, el indicador medido por el salario mínimo aumenta entre 2006 y 2011, del 67,3% al 72,4%; sin embargo, cae posteriormente hasta llegar al 56,1% en 2019. Esto muestra que algo menos de la mitad de los trabajadores urbanos cuenta con un ingreso insuficiente para su sustento y el de su familia. Con todo, cabe notar que el gobierno de Bolivia incrementó el salario mínimo a tasas destacablemente mayores a la inflación, sobre todo a partir del año 2011. En 2006 este salario fue de Bs 500; en 2011 llegó a los Bs 815 y en 2019 se situó en Bs 2.122, con un crecimiento promedio anual para el periodo del 10%; por otro lado, la inflación promedio anual fue del 3,7%. Además, desde 2014, los ingresos laborales reales cayeron, acompañando la desaceleración de la economía (Muriel, 2019). En este caso, la brecha por géneros se destaca por ser alta —con 19,8 puntos porcentuales a favor de los hombres en el año 2006 y 17,1 en 2019—, lo cual se explica tanto porque las mujeres perciben menores ingresos laborales como por una mayor participación de ellas en las ocupaciones familiares que no tienen una remuneración, entre otros motivos.

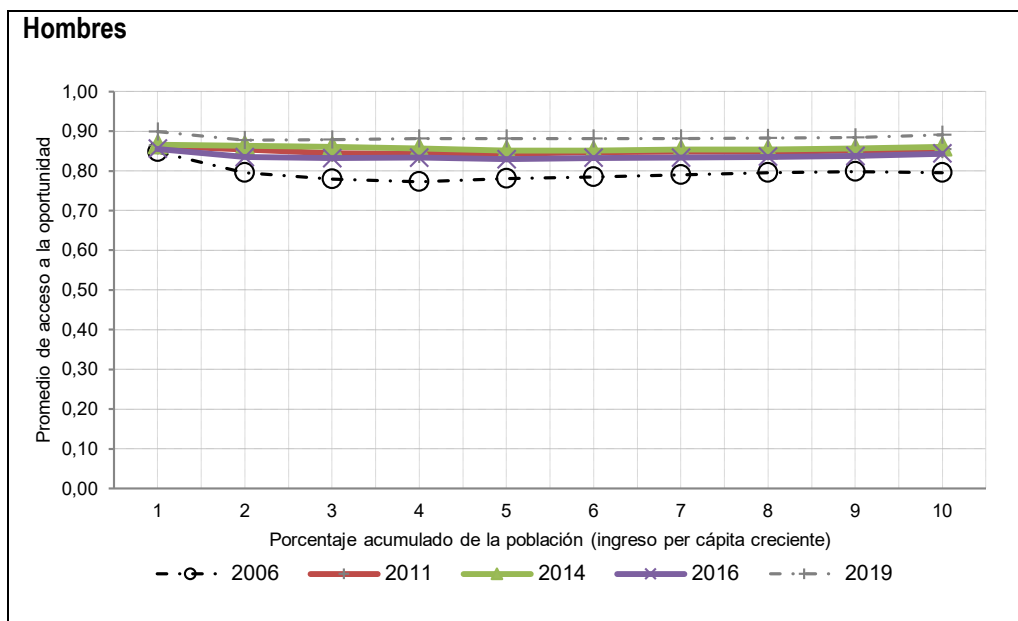
Por último, la Tasa de Afiliación a Alguna Asociación Laboral –i.e., a algún gremio, sindicato o asociación laboral– presenta un leve aumento de 2006 a 2011, pero posteriormente sigue una tendencia negativa. A nivel agregado, en el año 2006 aproximadamente 22 de cada 100 personas pertenecen a algún tipo de asociación, mientras que en 2019 esta tasa llega a 14 por cada 100. La caída puede ser explicada en el hecho de que los jóvenes trabajadores engrosan a la población económicamente activa cada año y que están, en buena medida, desvinculados de estas asociaciones (Muriel y Mansilla, 2020). En todos los años, los hombres presentan una tasa más alta en relación a las mujeres, con una brecha promedio del periodo de 2,4 puntos porcentuales.

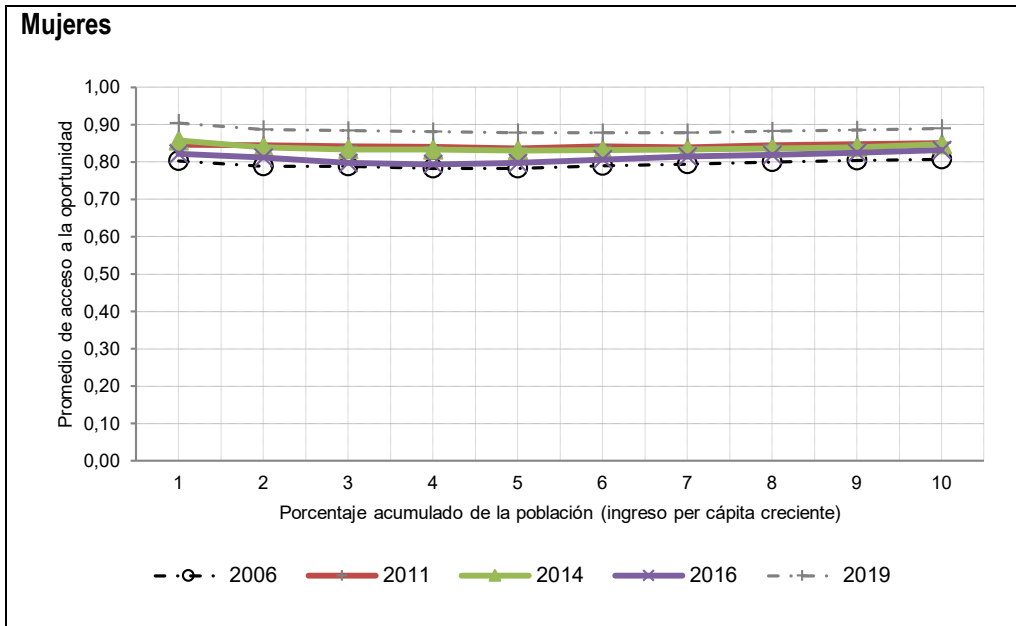
#### 4. Resultados del crecimiento sobre los trabajos dignos

Siguiendo la secuencia de los indicadores establecidos en la sección anterior, el Gráfico 1 presenta las curvas de concentración de oportunidades del acceso a trabajos estables por género en las áreas urbanas de Bolivia. Para ambos sexos, las curvas muestran niveles de acceso altos en todos los años, con leves incrementos entre 2006 y 2014, reducciones moderadas entre 2014 y 2016, y luego unos modestos desplazamientos hacia arriba hasta 2019.

**Gráfico 1. Áreas urbanas de Bolivia: Curva de concentración de oportunidades de la Tasa de Estabilidad Laboral, 2006-2019**

(Acceso a la oportunidad en porcentajes)



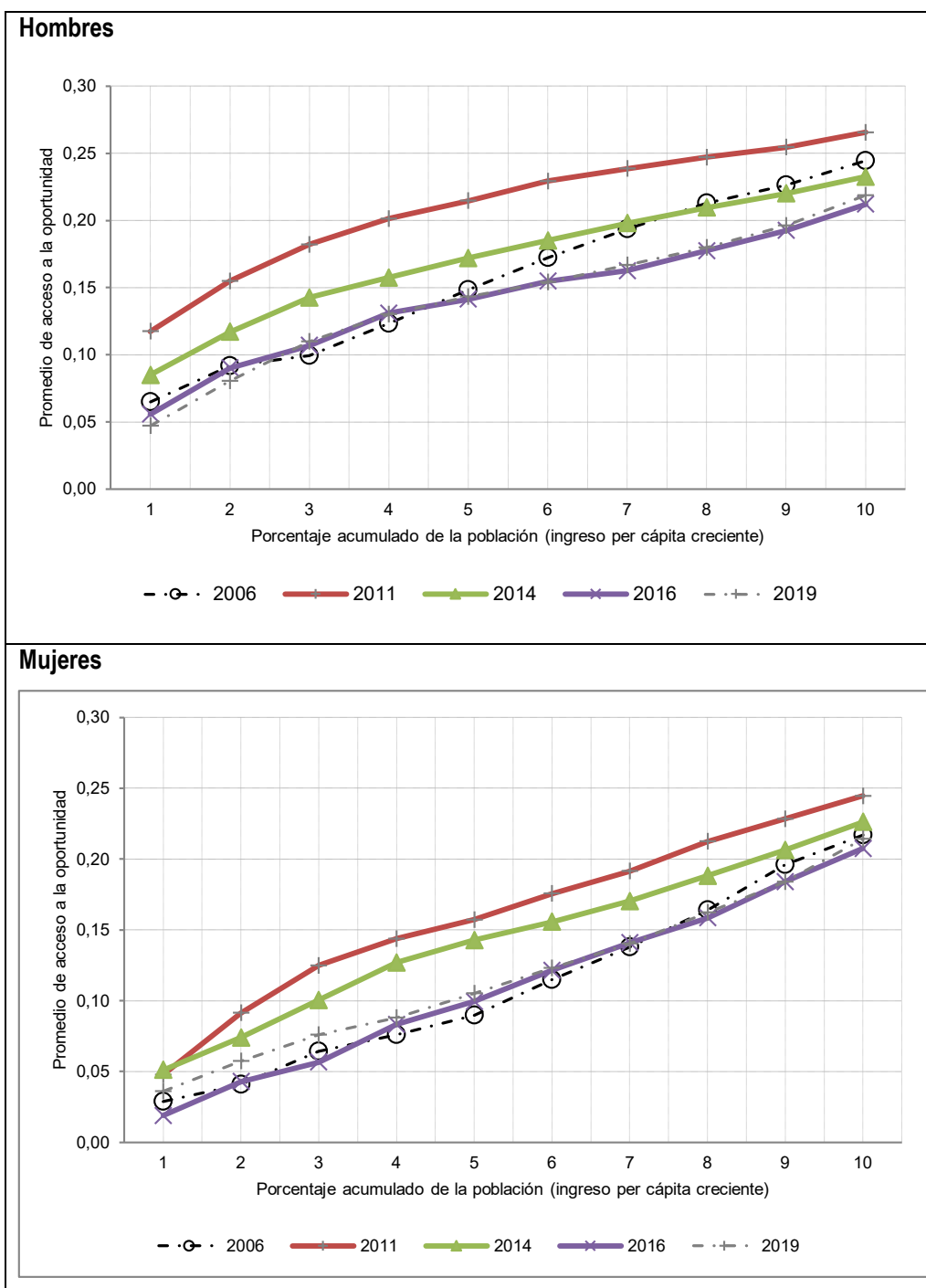


Fuente: Elaboración EMINPRO-INESAD, en base al Instituto Nacional de Estadística, Encuestas de Hogares 2000 al 2019.

El índice de oportunidades ( $I^*$ ) sigue una tendencia creciente entre 2006 y 2019 tanto para hombres como para mujeres –aunque de manera volátil–, pasando de 0,79 a 0,88 (ver Tabla 2 al final de la sección). A su vez, el índice de equidad ( $\varphi$ ) toma valores alrededor del 0,99 para ambos sexos, lo que refleja una distribución equitativa en cuanto a la oportunidad de contar con estabilidad laboral a lo largo del periodo. Así, las personas de ingresos bajos y altos han permanecido en sus fuentes de trabajo por más de un año.

**Gráfico 2. Áreas urbanas de Bolivia: Curva de concentración de oportunidades de la Tasa de Trabajadores con Aguinaldo, 2006-2019**

(Acceso a la oportunidad en porcentajes)



Fuente: Elaboración EMINPRO-INESAD, en base al Instituto Nacional de Estadística, Encuestas de Hogares 2000 al 2019.

El Gráfico 2 presenta las curvas de concentración de oportunidades para la Tasa de Trabajadores con Aguinaldo (para ambos géneros). En los dos casos, la curva se desplaza notoriamente hacia arriba entre 2006 y 2011, lo que muestra una mejora en el acceso a esta oportunidad especialmente en los deciles de ingresos más bajos. A partir de 2011, el acceso en todos los niveles de ingresos disminuye hasta 2016, sobre todo en la población ocupada masculina, que llega inclusive a participaciones más bajas que en el año 2006 en los deciles con ingresos más altos. Entre 2016 y 2019, la curva tiene un leve aumento en los deciles de ingresos más bajos para las mujeres; no hay cambios destacables para los varones.

En general, la distribución en el acceso a la oportunidad de contar con un aguinaldo ( $\varphi$ ) muestra problemas de inequidad al ser mucho menor a 1 en todos los años, lo que se refleja también en la pendiente de la curva (ver la Tabla 2 al final de la sección). En el caso de la población masculina,  $\varphi$  mejora de 0,64 en 2006 a 0,74 en 2014, pero cae nuevamente en 2019 a un valor parecido al de 2006 (0,65). En el caso de la población femenina, el índice  $\varphi$  muestra mayores problemas de equidad, tiene una leve mejora entre 2006 (0,52) y 2019 (0,55) y alcanza su valor máximo en 2011 (0,66).

Los cambios anteriormente descritos se reflejan en un ligero aumento en el índice de oportunidades ( $dl^*>0$ ) para el caso de las mujeres –de 0,11 en 2006 a 0,12 en 2019– y en una caída ( $dl^*<0$ ) para los varones –de 0,16 en 2006 a 0,14 en 2019–. Esto muestra que el crecimiento económico ha sido deficiente en términos de inclusividad con relación al bono de navidad.

El Gráfico 3 presenta la curva de concentración de oportunidades en el acceso a la Protección Social para la población ocupada urbana (por género). Al igual que en el caso anterior, las curvas se desplazan hacia arriba entre 2006 y 2011, y se contraen hasta 2016. Sin embargo, en 2019 vuelven a dar un salto ascendente, como resultado del registro de los trabajadores al SUS ya mencionado.

La Tabla 2 (al final de la sección) muestra que el índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ ) es bajo para los hombres, siendo aún peor para las mujeres. Esto muestra que las medidas de protección social en las zonas de análisis han sido excluyentes. El índice mejora entre 2006 y 2019, de 0,54 a 0,65 para el caso de los varones y de 0,39 a 0,49 para las mujeres, pero en 2011 se registran los valores más altos.

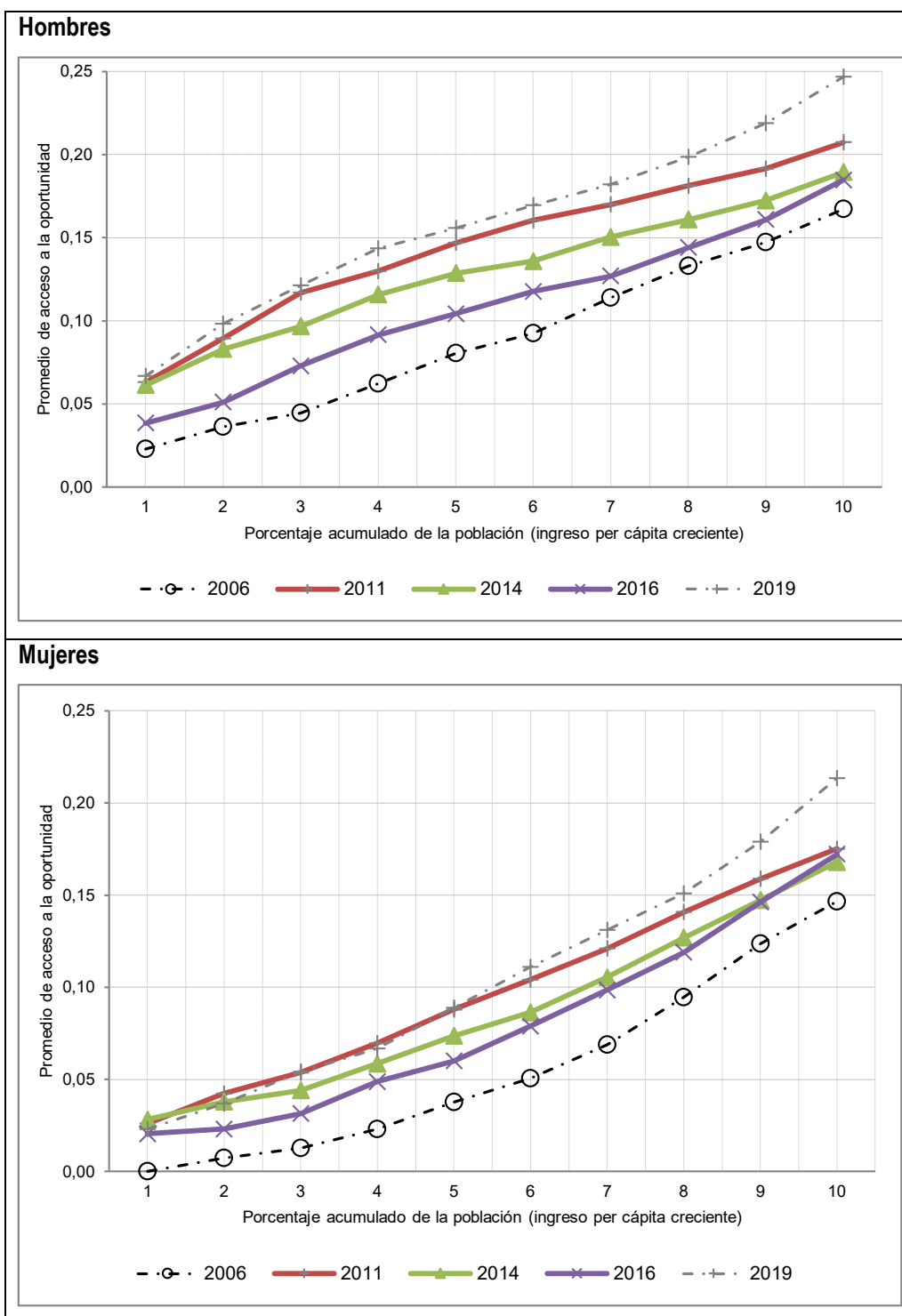
El aumento del promedio y el índice de equidad muestra que el crecimiento económico fue inclusivo en el periodo de análisis ( $dl^*>0$ ), aunque esta mejora entre 2011 y 2019 fue marginal, explicada por el aumento en el promedio.

---



**Gráfico 3. Áreas urbanas de Bolivia: Curva de concentración de oportunidades de la Tasa de Trabajadores con Protección Social, 2006-2019**

(Acceso a la oportunidad en porcentajes)

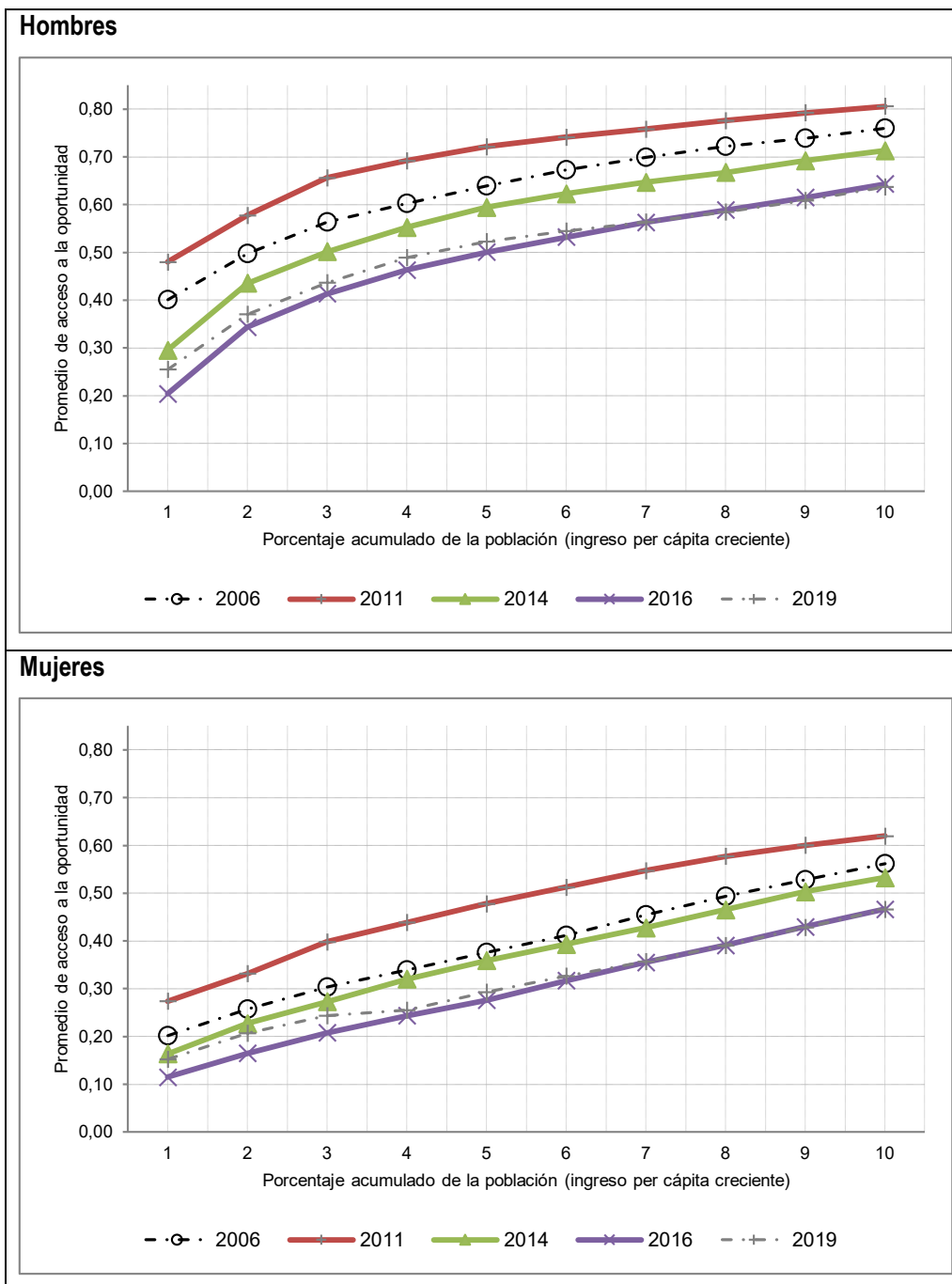


Fuente: Elaboración EMINPRO-INESAD, en base al Instituto Nacional de Estadística, Encuestas de Hogares 2000 al 2019.

Nota: Los empleos con protección social son aquellos que cuentan con afiliación a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y con algún seguro de salud (privado o público).

#### Gráfico 4. Áreas urbanas de Bolivia: Curva de concentración de oportunidades de la Tasa de Trabajadores con Ingresos Laborales Suficientes, 2006-2019

(Acceso a la oportunidad en porcentajes)



Fuente: Elaboración EMINPRO-INESAD, en base al Instituto Nacional de Estadística, Encuestas de Hogares 2000 al 2019.

---

Nota: La comparación se basa en los ingresos por hora incluyendo a toda la población ocupada masculina de áreas urbanas.

El Gráfico 4 presenta la curva de concentración de oportunidades para el acceso a Ingresos Laborales Suficientes. De manera parecida a los casos anteriores, la curva se desplaza hacia arriba entre 2006 y 2011; sin embargo, se revierte en los años posteriores, en respuesta –como se mencionó anteriormente– tanto al incremento del salario mínimo como a la desaceleración económica. Cabe resaltar que entre 2011 y 2019, el acceso promedio cae de manera importante: 17 puntos porcentuales para el caso de los hombres y 15 puntos para el caso de las mujeres.

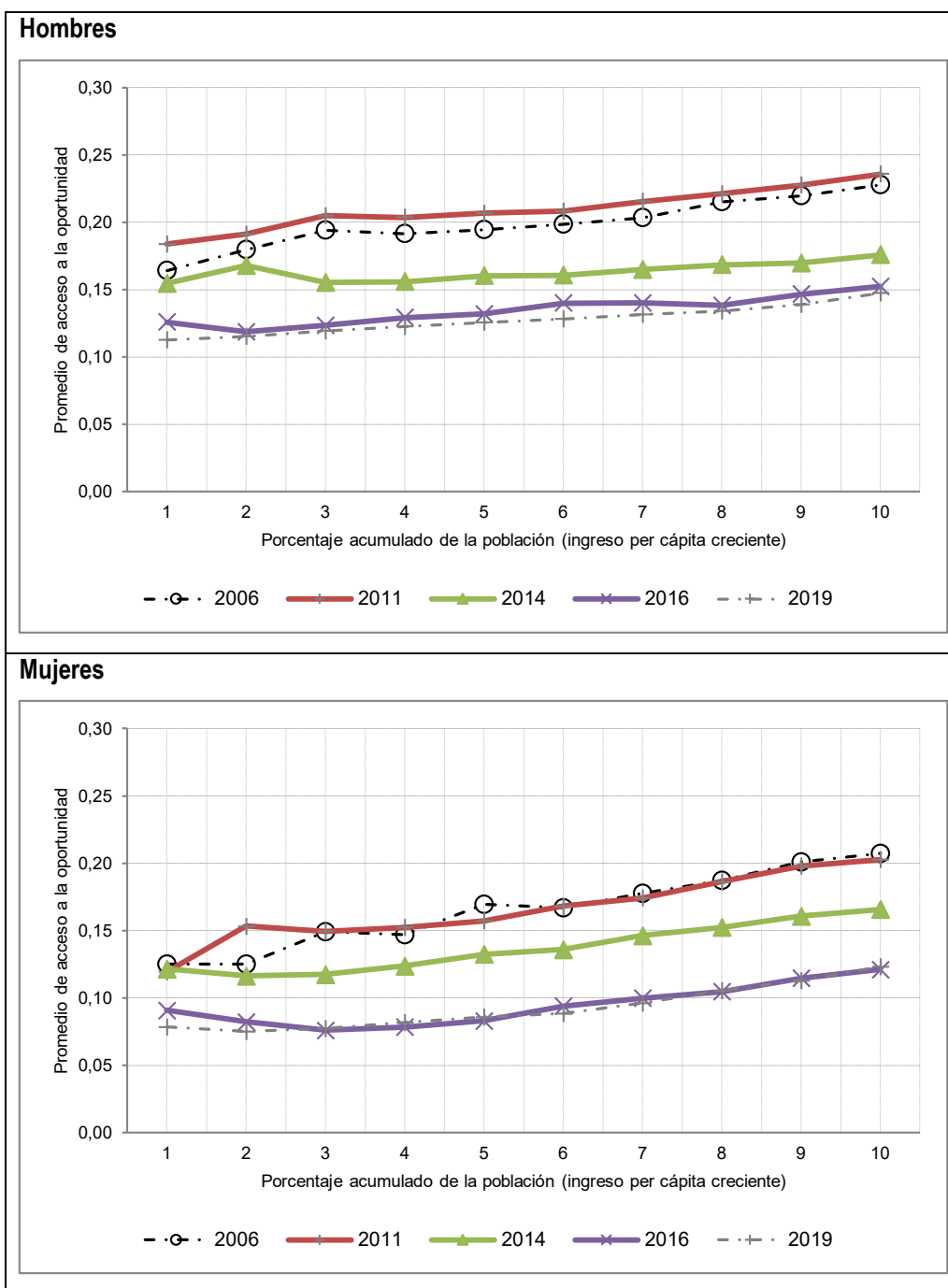
La tendencia positiva de la curva, en todos los años, muestra problemas de equidad. La población más pobre es, en mayor proporción, menos aventajada, con ingresos laborales al menos iguales al salario mínimo, siendo esta distribución peor para la población femenina. Entre 2006 y 2011, el índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ ) mejora para ambos sexos –de 0,83 a 0,87 para el caso de los varones y de 0,70 a 0,77 para las mujeres–, pero posteriormente esta situación se revierte y en 2019 llega a valores menores que los de 2006 –0,79 para la población masculina y 0,67 para la femenina–. Este resultado, acompañado por la caída del promedio general, conduce a un peor acceso a las oportunidades ( $dl^* < 0$ ) en el periodo de análisis, mostrando así que el crecimiento económico y la política del salario mínimo nacional no fueron inclusivos.

Finalmente, el Gráfico 5 presenta la curva de concentración de oportunidades relacionada con la Afiliación a Alguna Asociación Laboral, que corresponde al último indicador bajo análisis. En el caso de los varones, después de un modesto desplazamiento hacia arriba entre 2006 y 2011, la curva baja sistemáticamente en los siguientes años. En el caso de las mujeres, la curva no presenta un cambio destacable entre 2006 y 2011, pero luego también desciende hasta 2019.

La distribución acumulada muestra cierta equidad, siendo mejor para la población masculina (ver Tabla 2). En ambos casos, el año 2014 destaca por tener el índice  $\varphi$  más alto, tanto para los varones (0,93) como para las mujeres (0,83); el valor baja en los siguientes años sobre todo para la población femenina. Para ambos sexos, el índice de oportunidades entre 2006 y 2019 disminuye ( $dl^* < 0$ ), lo que se explica principalmente por la reducción en el acceso promedio a esta oportunidad. El resultado muestra que, si bien hay una apertura de la sociedad y la normativa boliviana para generar gremios o asociaciones laborales, los jóvenes trabajadores –como se señaló anteriormente– no practican este derecho, y por lo tanto el crecimiento no es inclusivo en relación a este acceso.

**Gráfico 5. Áreas urbanas de Bolivia: Curva de concentración de oportunidades de la Tasa de Afiliación a Alguna Asociación Laboral, 2006-2019**

(Acceso a la oportunidad en porcentajes)



Fuente: Elaboración EMINPRO-INESAD, en base al Instituto Nacional de Estadística, Encuestas de Hogares 2000 al 2019.

**Tabla 2. Bolivia: Promedio de acceso, índice de oportunidades y de equidad en las oportunidades de los indicadores aproximados de empleos dignos, 2006-2019**

	2006	2011	2014	2016	2019
<b>Estabilidad Laboral</b>					
Hombre					
Índice de oportunidades	0,79	0,85	0,86	0,84	0,88
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	1,00	0,99	1,00	0,99	0,99
Mujer					
Índice de oportunidades	0,79	0,84	0,84	0,81	0,88
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	0,98	0,99	0,99	0,98	0,99
<b>Trabajadores con Aguinaldo</b>					
Hombre					
Índice de oportunidades	0,16	0,21	0,17	0,14	0,14
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	0,64	0,79	0,74	0,67	0,65
Mujer					
Índice de oportunidades	0,11	0,16	0,14	0,11	0,12
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	0,52	0,66	0,64	0,54	0,55
<b>Trabajadores con Protección Social</b>					
Hombre					
Índice de oportunidades	0,09	0,15	0,13	0,11	0,16
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	0,54	0,70	0,68	0,59	0,65
Mujer					
Índice de oportunidades	0,06	0,10	0,09	0,08	0,11
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	0,39	0,56	0,52	0,46	0,49
<b>Trabajadores con Ingresos Laborales Suficientes</b>					
Hombre					
Índice de oportunidades	0,63	0,70	0,55	0,49	0,50
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	0,83	0,87	0,78	0,76	0,79
Mujer					
Índice de oportunidades	0,39	0,48	0,37	0,30	0,31
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	0,70	0,77	0,69	0,64	0,67
<b>Trabajadores de Afiliación a Alguna Asociación Laboral</b>					

Hombre					
Índice de oportunidades	0,20	0,21	0,16	0,13	0,13
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	0,87	0,89	0,93	0,88	0,87
Mujer					
Índice de oportunidades	0,17	0,17	0,14	0,09	0,09
Índice de equidad en las oportunidades ( $\varphi$ )	0,80	0,82	0,83	0,78	0,75

Fuente: Elaboración EMINPRO-INESAD, en base al Instituto Nacional de Estadística, Encuestas de Hogares 2000 al 2019.

Notas: i) los empleos con protección social son aquellos que cuentan con afiliación a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y, al mismo tiempo, con algún seguro de salud (privado o público).

## 5. Conclusiones

El presente estudio analiza el carácter inclusivo del crecimiento económico en términos de empleos dignos en las áreas urbanas de Bolivia por géneros entre 2006 y 2019, utilizando la metodología de Ali y Son (2007). Estos empleos han sido aproximados mediante cinco indicadores, siguiendo a Muriel (2014, 2019, 2020a, 2020b): *i.e.* Tasa de Estabilidad Laboral, Tasa de Trabajadores con Aguinaldo, Tasa de Trabajadores con Protección Social, Tasa de Trabajadores con Ingresos Laborales Suficientes, y Tasa de Afiliación a Alguna Asociación Laboral.

Los datos muestran resultados mixtos. Por un lado, la Tasa de Estabilidad Laboral presenta una cobertura elevada que mejora en el tiempo, y el valor del índice  $\varphi$  refleja equidad en el acceso a esta oportunidad en todos los años de análisis. En este caso el crecimiento ha sido inclusivo para ambos sexos de manera similar.

La Tasa de Trabajadores con Protección Social también aumenta entre 2006 y 2019, principalmente debido al salto observado en el último año con el registro al SUS; aún así, la tasa continúa siendo baja, dada la insuficiente afiliación al sistema de pensiones: pasa del 16,7% al 24,7% en la población masculina y del 14,7% al 21,7% en la femenina. El índice  $\varphi$  refleja fuertes problemas de equidad, más aún en la población femenina: mejora en 2011, pero empeora posteriormente de manera sistemática. El índice de oportunidades ( $I^*$ ) muestra un cierto grado de inclusividad, con un valor algo más destacable en el caso de los varones.

Por otro lado, los indicadores aproximados de empleos dignos restantes mejoran hasta 2011, pero luego se deterioran y llegan a promedios incluso más bajos que en 2006. Entre 2006 y 2019, la Tasa de Trabajadores con Aguinaldo cae del 24,5% al 21,9% para los hombres y del 21,7% al 21,4% para las mujeres, aunque la brecha de género se reduce en el tiempo. Además, el índice  $\varphi$  muestra inequidades en el acceso a esta oportunidad, sobre todo dentro de la población femenina, y mejora marginalmente entre esos años.

La Tasa de Trabajadores con Ingresos Laborales Suficientes presenta un alto deterioro entre 2006 y 2019: cae del 76,0% al 63,7% en la población masculina y del 56,2% al 46,5% en la femenina. Esto se aprecia en un desplazamiento sistemático hacia abajo –desde 2011– de la curva de concentración de oportunidades. El índice  $\varphi$  muestra problemas de equidad y llega a valores aún menores en el último año, siendo la distribución peor para las mujeres. En este caso, el crecimiento no ha sido inclusivo, lo cual se asocia tanto con el incremento del salario mínimo nacional –que es aplicado al reducido grupo de trabajadores cubiertos por la norma– como con la desaceleración económica.

Por último, la Tasa de Afiliación a Alguna Asociación Laboral cae desde el año 2011, llegando el 2019 a los valores más bajos de cobertura de todo el periodo. En el 2006, las tasas son del 22,8% y del 20,7% para los hombres y las mujeres, respectivamente, y en 2019 estas se sitúan en el 14,7% y 12,3%. Con todo, el índice  $\varphi$  muestra cierta equidad, que mejora en 2011 pero empeora posteriormente, sobre todo para la población femenina. En este caso, el crecimiento tampoco ha sido inclusivo, lo cual se explica, en buena medida, porque los jóvenes trabajadores practican marginalmente este derecho.

En resumen, la información anterior muestra que el crecimiento ha sido inclusivo en la generación de empleos dignos entre 2006 y 2011, aumentando los indicadores aproximados y mejorando la equidad en el acceso de estos empleos para la población ocupada. Sin embargo, en los años posteriores la mayor parte de los indicadores se deterioraron, e inclusive los porcentajes de trabajadores con aguinaldo, ingresos laborales suficientes y con afiliación a alguna asociación laboral llegaron a ser menores en 2019 en relación a 2006.

Finalmente, en relación a las brechas por género, resalta aquella asociada a la Tasa de Trabajadores con Ingresos Laborales Suficientes, lo cual se explica, en alguna medida, porque hay mujeres que trabajan en negocios familiares sin recibir una remuneración directa. Con todo, las mayores diferencias se encuentran dentro de la población femenina, donde –a excepción de la Tasa de Estabilidad Laboral– los problemas de inequidad son más altos en comparación con la población masculina. La elevada

exclusión del acceso a la protección social que sufren las mujeres de estratos más pobres es, sobre todo, preocupante, y se explica por su baja afiliación al sistema de pensiones.

## Bibliografía

Ali, I., y Son, H. H. (2007). Measuring inclusive growth. *Asian Development Review* 24 (1), 11-31.

Aliaga, L. J., Chive, H. A. y Herrera, J. A. (2016). *Development of Basic Infrastructure in Bolivia: Access and Equity under the Concept of Inclusive Growth (1999-2013)*. Manuscrito no publicado. La Paz, Bolivia: IISEC-UCB.

Alondra, G. (2022). *The Bolivian Universal Health System and Effective Access to Healthcare: A Diagnosis*. Development Research Working Paper Series, 01/2022. La Paz, Bolivia: Fundación INESAD.

Asghar, S. y Javed, S. (2011). On Measuring Inclusiveness of Growth in Pakistan. *The Pakistan Development Review*, 50(4), 879-893. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/23617739?seq=1>

Banco Mundial (2020). World Development Indicators [Base de datos]. Recuperado el 1 de noviembre de 2020 de <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>

Herrera, J. A. (2014). *La carrera de las oportunidades: Una aproximación al crecimiento inclusivo en Bolivia (1999-2012)*. Tesis de Licenciatura en Economía. Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, Universidad Católica Boliviana "San Pablo", La Paz, Bolivia.

[Levaggi, V. \(2004\). ¿Qué es el trabajo decente? \[artículo web\]. OIT: Sala de Prensa. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Muriel, H. B., (2014). Indicadores EMINPRO [base de datos]. Disponible en: <https://www.inesad.edu.bo/eminpro/base-de-indicadores-eminpro/>



- Muriel, H. B. (2019). Situación laboral boliviana: factores cíclicos y estructurales. En B. Muriel H. e I. Velásquez-Castellanos (Coord.), *Evaluación de la economía y del desarrollo en Bolivia: avances, retrocesos y perspectivas* (pp. 109-134). La Paz, Bolivia: KAS, INESAD y Plural Editores.
- Muriel, H. B. (2020a). El desafío de contar con trabajos dignos para todos. [carta informativa]. Debate Público Inclusivo No. 1. INESAD. Recuperado de: <https://www.inesad.edu.bo/2020/10/23/el-desafio-de-contar-con-trabajos-dignos-para-todos/>
- Muriel H. B. (2020b). Crecimiento económico de calidad: Bases conceptuales y metodológicas. En B. Muriel H. e I. Velásquez-Castellanos (Coord.), *Evaluación de la calidad del crecimiento en Bolivia* (pp. 17-29). La Paz, Bolivia: Konrad Adenauer Stiftung.
- Muriel, H. B. y Ferrufino, G. R. (2012). *Regulación laboral y mercado de trabajo: principales desafíos para Bolivia*. La Paz, Bolivia: Fundación Milenio y Embajada de Dinamarca. Recuperado de: <http://www.icees.org.bo/2013/05/regulacion-laboral-y-mercado-de-trabajo-principales-desafios-para-bolivia/>
- Muriel H. B. y Mansilla S. (2020). Empleos verdes y crecimiento económico de calidad en Bolivia. En B. Muriel H. e I. Velásquez-Castellanos (Coord.), *Evaluación de la calidad del crecimiento en Bolivia*, (pp. 177-204). La Paz, Bolivia: Konrad Adenauer Stiftung.
- Muriel, H. B., y Velásquez-Castellanos, I. (Coord.) (2020). *Evaluación de la economía y del desarrollo en Bolivia: avances, retrocesos y perspectivas*. La Paz, Bolivia: KAS, INESAD y Plural Editores.
- Muriel, H. B., Vera, C. H. y Olivarez, G. (2014). Trabajos dignos: Una dimensión central del desarrollo. [boletín informativo]. Síntesis No. 13. INESAD. Recuperado de: <https://www.inesad.edu.bo/2014/09/13/trabajos-dignos-una-dimension-central-del-desarrollo/>
- Naciones Unidas - ONU (2015). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos [página web]. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Naciones Unidas - ONU (2022). Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Recuperado el 10 de diciembre de 2022 de <http://www.nu.org.bo/agenda-2030/odm/>