

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

Inclusive growth and decent jobs by gender: the case of urban areas in Bolivia

*Beatriz Muriel Hernández**

*Sergio Mansilla Bustamante***

Resumen

El presente estudio evalúa cuán inclusivo fue el crecimiento extraordinario que experimentó Bolivia entre 2006 y 2019 en términos de generación de empleos dignos urbanos y por género. Se utiliza la curva de concentración de oportunidades de Ali y Son (2007), se analiza la robustez de las diferencias de los resultados encontrados entre los años a partir de intervalos de confianza estimados mediante la técnica de Bootstrap (Cameron y Trivedi, 2005), 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. El porcentaje de trabajadores con aguinaldo, ingresos laborales suficientes y afiliación a alguna asociación laboral fueron menores en 2019 en relación a 2006. En cuanto a las brechas por género, resalta aquella

* Directora Ejecutiva e Investigadora Senior Principal de INESAD
Contacto: bmuriel@inesad.edu.bo
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-3637-9408>

** Investigador Junior de INESAD
Contacto: smansilla@inesad.edu.bo
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-1221-1679>

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.

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

Abstract

This study assesses how inclusive was the extraordinary growth experienced by Bolivia between 2006 and 2019 in terms of decent jobs generation in urban areas and by gender. We use the Ali and Son (2007) concentration of opportunities curves, the Cameron and Trivedi (2005) Bootstrap technique to estimate confidence intervals for measuring the robustness of differences in the results between years, and we approximate decent jobs with five rates proposed by Muriel (2014, 2019, 2020a, 2020b), *i.e.*, job stability, Christmas bonus tenure, social protection, sufficient labor income and labor association affiliation. The results show that growth was inclusive between 2006 and 2011, but not later. The percentage of workers with Christmas bonus, sufficient labor income and affiliation to some labor association were lower in 2019 compared to 2006. As for the 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.

Key words: Decent jobs, inclusive growth, gender.

Clasificación/ Classification JEL: D63, J16, J29, J39, J83.

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 esta producción se hace importante en la medida en que haya promovido 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, 2015b).

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) para el país: 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 indicadores mencionados han sido identificados a partir de dos criterios. Por un lado, se ha revisado la literatura en torno a la conceptualización de los empleos dignos o decentes, que sienta sus bases en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (ONU, 2015a) y en la memoria presentada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo en 1999 (OIT, 1999). Por otro lado, se ha tomado en cuenta la normativa laboral boliviana relacionada con esta definición; que parte de la Constitución Política del Estado (Sección III), la Ley General del Trabajo de 1942 y la política salarial —que es modificada anualmente mediante decreto supremo.

Cabe mencionar que la literatura empírica cuenta con algunas aproximaciones para estudiar de manera cuantitativa el concepto de empleos dignos o decentes (Anker *et al.*, 2002; Diaz, 2013; Burchell *et al.*, 2013; Farné y Vergara, 2015; Moussa, 2017; Mackett, 2017; Yan *et al.*, 2023; Ferraro *et al.*, 2023); sin embargo, las variables no se encuentran estandarizadas y, en la mayoría de los casos, están sujetas a la región bajo estudio.

Por otro lado, las investigaciones que relacionan empleos decentes y crecimiento inclusivo —con metodologías de Ali y Son (2007) o parecidas— son escasas. Algunas se relacionan con

los empleos productivos (McKinley, 2010; Enang y Bassey, 2016) y otras incluyen variables como la tasa de empleo, la tasa de desempleo e índices de remuneraciones (Asgar y Javed, 2011; Trivedi, 2012; Herrera, 2014; Adeosun y Tabash, 2022). En la revisión de la literatura solamente se encuentra el trabajo de los mismos autores del presente artículo (Muriel y Mansilla, 2020), que analizan, a nivel nacional, los indicadores de empleos no vulnerables, con protección social, con pertenencia a alguna asociación laboral y con ingresos al menos iguales al salario mínimo nacional. Bajo este marco, el estudio redefine los indicadores de relevancia y realiza un análisis para un grupo poblacional más específico: zonas urbanas de Bolivia diferenciando por género.

Los resultados del estudio 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 cuanto 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 2 describe el marco de análisis, donde se detalla la metodología de Ali y Son (2007). La sección 3 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 4 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 5 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 aquéllos 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 (OIT, 1999; Ghai, 2003; Muriel y Ferrufino, 2012, Muriel *et al.*, 2014; ONU, 2015b).

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

Ali y Son (2007)¹ 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 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 La descripción de la metodología ha sido extraída de Muriel (2020b).

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

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

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

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, ésta 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 $O^c(\cdot)$:

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

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:

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

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 $\phi = 1$; ii) si $I^* > \bar{y}$, $\phi > 1$, las oportunidades son distribuidas

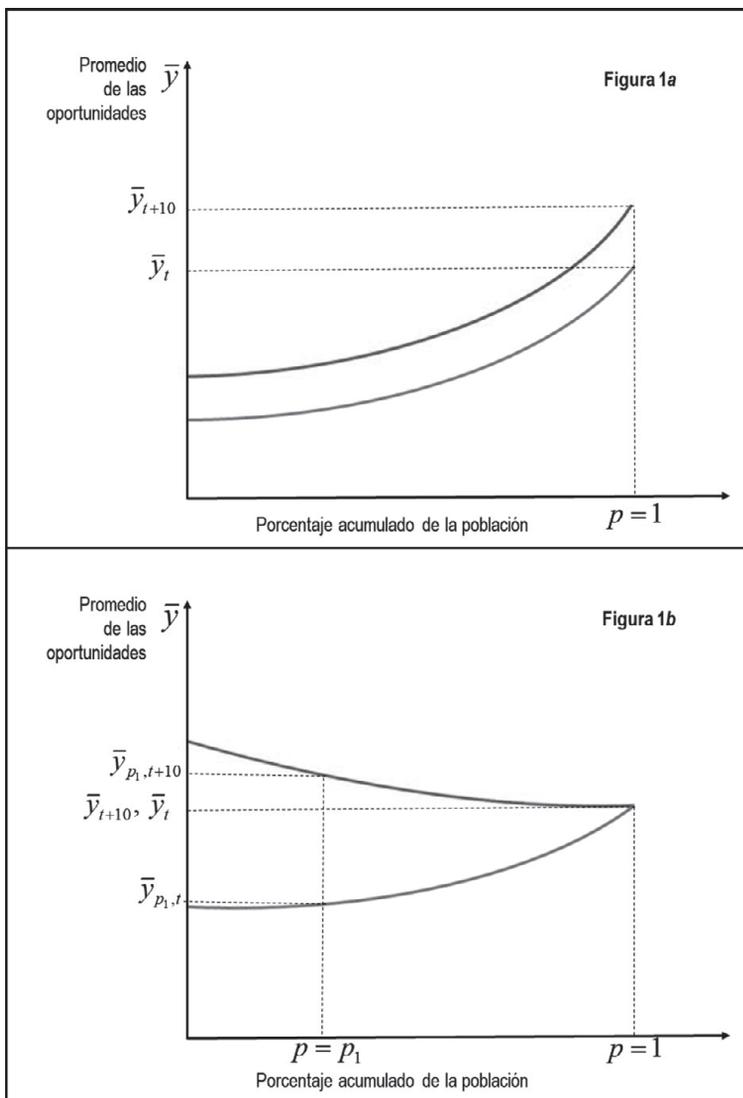
desde un enfoque pro-pobre –el promedio \bar{y}_i es más alto en estratos poblacionales más pobres y aumenta a medida que los estratos se desplazan a las poblaciones menos pobres y más ricas–; iii) si $I^* < \bar{y}$, $\phi < 1$, las oportunidades son distribuidas de forma inequitativa, favoreciendo 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 (ϕ) y/o el promedio poblacional de oportunidades (\bar{y}). Matemáticamente, I^* puede ser diferenciado totalmente, obteniéndose:

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

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.

El Gráfico 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 .

Gráfico 1: Curvas de concentración de oportunidades



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

El Gráfico 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 desventajosa con relación a los ricos, sin ninguna mejora relativa.

El Gráfico 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 $t+10$ ($\bar{y}_{p_1,t+10}$) con 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 ($p=1$).

Por último, el estudio realiza análisis de la robustez del cambio intertemporal en el promedio y en el índice de oportunidades a partir de intervalos de confianza estimados bajo la técnica de Bootstrap. De acuerdo a Greene (2003), la metodología parte de la obtención de la distribución empírica del estimador $\hat{\theta}(= \bar{y}, I^*)$, de muestreo con reemplazo sobre los datos originales, con un total de M veces. De esta forma, las propiedades estadísticas del estimador de interés pueden ser obtenidas estimando éste en cada nueva muestra, obteniendo $\{\hat{\theta}(1), \hat{\theta}(2), \dots, \hat{\theta}(M)\}$. El número óptimo (M) depende del tamaño de la muestra original; pero la literatura coincide en apuntar que son necesarios varios cientos de repeticiones para obtener resultados robustos (Davidson y MacKinnon, 1993; Andrews y Buchinsky, 2000).

Los intervalos de confianza son entonces estimados a partir del método de percentiles propuesto por Cameron y Trivedi (2005), el cual corresponde al cálculo de un estadístico $t(m)$ en cada réplica m ($=1, 2, \dots, M$) del Bootstrap:

$$t^*(m) = \frac{\hat{\theta}(m) - \hat{\theta}}{se_{\hat{\theta}}} \quad (6)$$

donde $\hat{\theta}$ y $se_{\hat{\theta}}$ representan el estimador y el correspondiente error estándar obtenidos de la muestra completa; y $\hat{\theta}(m)$ representa el estimador en la réplica m del Bootstrap. A seguir, se escogen los estadísticos $t^*\left(\frac{\alpha}{2}\right)$ y $t^*\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)$ para calcular los límites del intervalo de confianza:

$$\hat{\theta} + t^*\left(\frac{\alpha}{2}\right)se_{\hat{\theta}}; \hat{\theta} + t^*\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)se_{\hat{\theta}} \quad (7)$$

En el presente estudio se realiza un total de 5000 réplicas de Bootstrap, y tomando en cuenta un nivel de significancia $\alpha = 0,05$, se escoge el 125° valor t más alto para el límite inferior y el 4875° para el límite superior.

3. Descripción de los 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 laborales².

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

1. 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”.
2. 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).
3. 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 éste público o privado).

² Es decir, se excluye el periodo de la pandemia y post-pandemia COVID-19.

4. 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).
5. Tasa de afiliación a alguna asociación laboral. Se aproxima con la libertad de crear organizaciones para mejorar las condiciones laborales.

Los indicadores mencionados han sido delimitados a partir de la conceptualización de los empleos dignos o decentes aplicada a la realidad urbana boliviana, tomando en cuenta la normativa laboral (OIT, 1999; Ghai, 2003; Muriel y Ferrufino, 2012, Muriel *et al.*, 2014; ONU, 2015b). En la literatura revisada, se observa que la tasa de desempleo es un indicador utilizado para valorar la situación laboral bajo la metodología de Ali y Son (2007) (Asghar y Javed, 2011; Herrera, 2014) y en otras aproximaciones de inclusividad se considera la tasa de empleo (Trivedi, 2012; Adeosun y Tabash, 2022). Sin embargo, en el caso de Bolivia estas medidas no reflejan cabalmente la falta de empleos debido a los elevados niveles de informalidad (Muriel, 2019).

Además, cabe mencionar que la tasa de trabajadores con ingresos laborales suficientes se diferencia de las propuestas de otros autores que estiman el acceso a las oportunidades laborales a través de las remuneraciones (Asghar y Javed, 2011; Herrera, 2014). Por un lado, la tasa considera a la población con un ingreso laboral positivo, como lo proponen estos autores; pero también a aquella que no recibe ningún ingreso laboral, una vez que participan en actividades económicas que crean valor. Por otro lado, la comparación se realiza en este caso mediante horas de trabajo, lo que permite incluir a aquellos que trabajan menos de una jornada completa.

La propuesta se aproxima al estudio de Muriel y Mansilla (2020), que aplica la metodología de Ali y Son (2007) a nivel nacional para Bolivia, en los indicadores relativos a protección social, pertenencia a alguna asociación laboral e ingresos al menos iguales al salario mínimo nacional. El Cuadro 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.

Cuadro 1
Áreas urbanas de Bolivia: indicadores aproximados de
empleos dignos, 2006-2019 (en porcentaje)

	2006	2011	2014	2016	2019
Tasa de estabilidad laboral	80.1	85.3	85.5	83.8	89.0
Hombre	79.6	85.5	86.1	84.4	89.0
Mujer	80.7	85.1	84.7	83.2	89.0
Tasa de trabajadores con aguinaldo	23.2	25.6	23.0	21.0	21.7
Hombre	24.5	26.6	23.3	21.2	21.9
Mujer	21.7	24.5	22.6	20.7	21.4
Tasa de trabajadores con protección social	15.8	19.3	18.0	17.9	23.2
Hombre	16.7	20.7	18.9	18.5	24.7
Mujer	14.7	17.5	16.8	17.2	21.3
Tasa de trabajadores con ingresos laborales suficientes	67.3	72.4	63.3	56.6	56.1
Hombre	76.0	80.6	71.3	64.3	63.7
Mujer	56.2	61.9	53.3	46.6	46.5
Tasa de afiliación a alguna asociación laboral	21.9	22.1	17.1	13.9	13.7
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.

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 aquéllos 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.

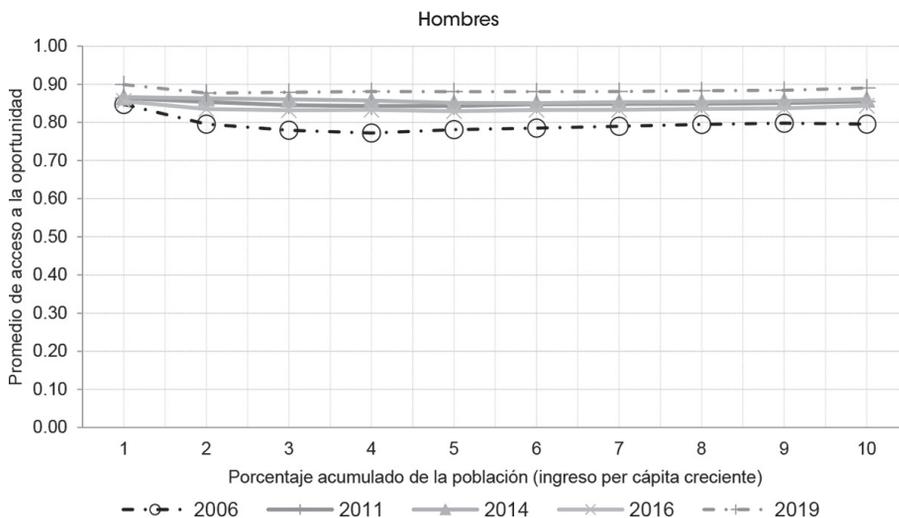
En lo que respecta a la suficiencia de los ingresos laborales, el indicador medido por el salario mínimo aumenta entre 2006 y 2011, del 67.3% al 72.4%; sin embargo, cae posteriormente hasta llegar al 56.1% en 2019. Esto muestra que algo menos de la mitad de los trabajadores urbanos cuenta con un ingreso 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.

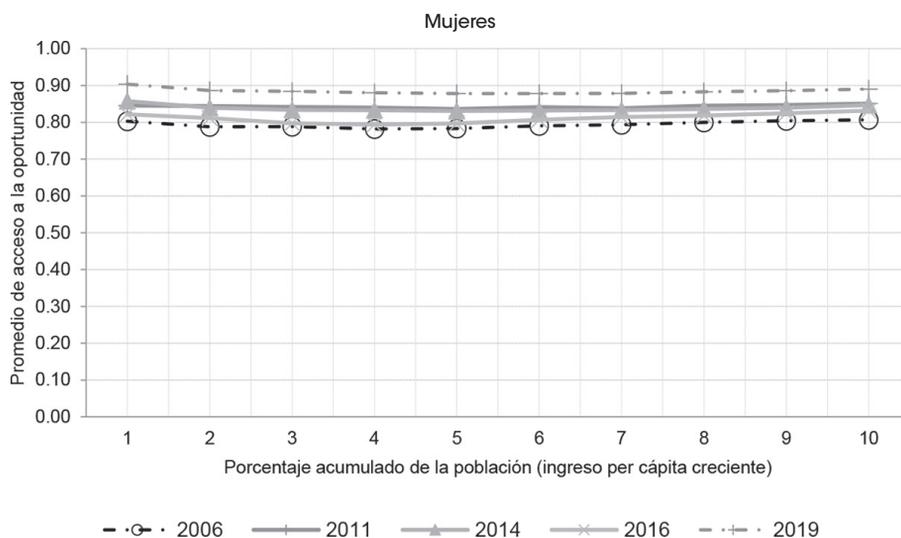
Por último, la tasa de afiliación a alguna asociación laboral –*i.e.*, a algún gremio, sindicato o asociación laboral– presenta un leve aumento de 2006 a 2011, pero posteriormente sigue una tendencia negativa. A nivel agregado, en el año 2006 aproximadamente 22 de cada 100 personas pertenecen a algún 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. Para ambos sexos, en promedio, la mejora entre 2016 y 2019 es estadísticamente significativa, de acuerdo a los intervalos de confianza estimados bajo la técnica del Bootstrap (Cuadros A1 y A3 del anexo).

Gráfico 2: Áreas urbanas de Bolivia: curva de concentración de oportunidades de la tasa de estabilidad laboral, 2006-2019 (acceso a la oportunidad en porcentajes)

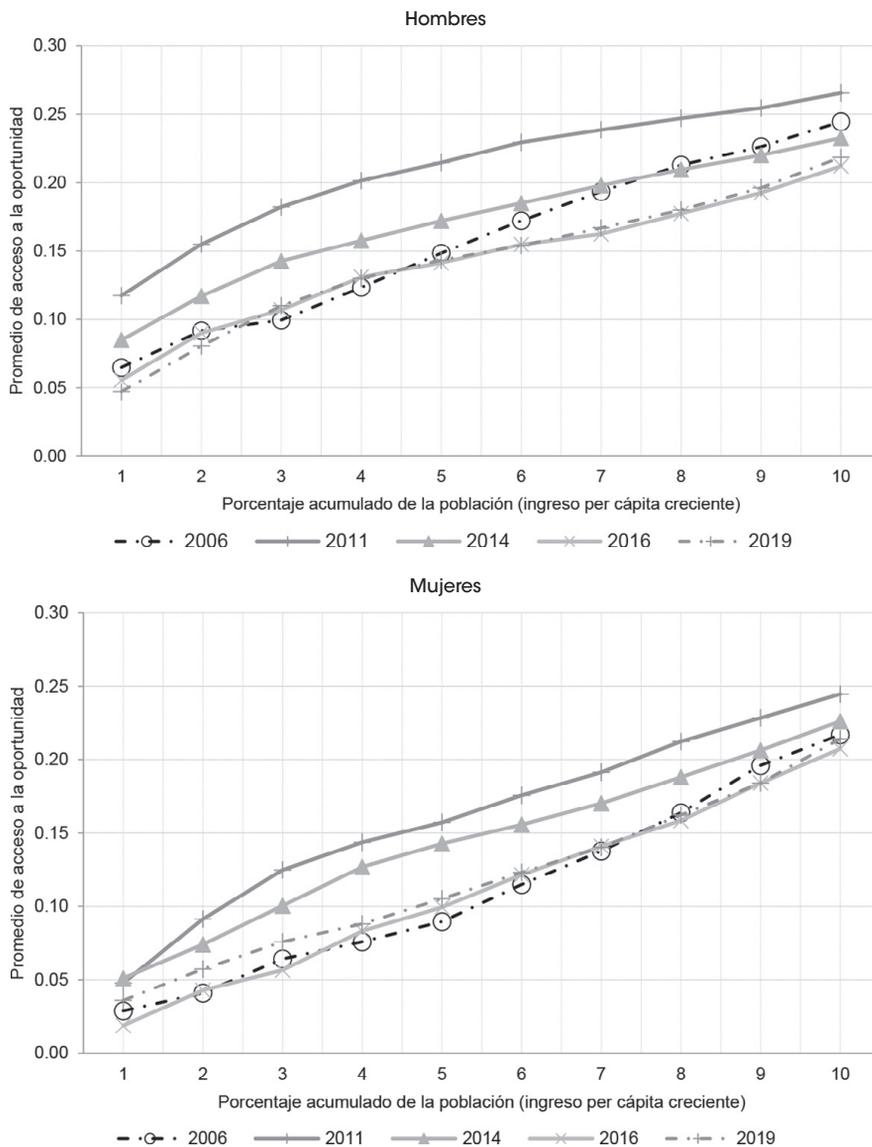




Fuente: Elaboración EMINPRO-INESAD, en base al Instituto Nacional de Estadística, Encuestas de Hogares 2000 al 2019.

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 Cuadro 2 al final de la sección). Como en el caso de los promedios, los valores entre 2006 y 2019 son también estadísticamente diferentes de acuerdo a la técnica del Bootstrap (Cuadros A2 y A4 del anexo). A su vez, el índice de equidad (j) se sitúa 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 permanecen en sus fuentes de trabajo por más de un año.

Gráfico 3: Áreas urbanas de Bolivia: curva de concentración de oportunidades de la tasa de trabajadores con aguinaldo, 2006-2019 (acceso a la oportunidad en porcentajes)



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 –y con una diferencia estadísticamente significativa– 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; y no hay cambios destacables para los varones (ver también Cuadros A1 y A3 del anexo para las significancias estadísticas).

En general, la distribución en el acceso a la oportunidad de contar con un aguinaldo (j) 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 el Cuadro 2 al final de la sección). En el caso de la población masculina, j 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 j 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).

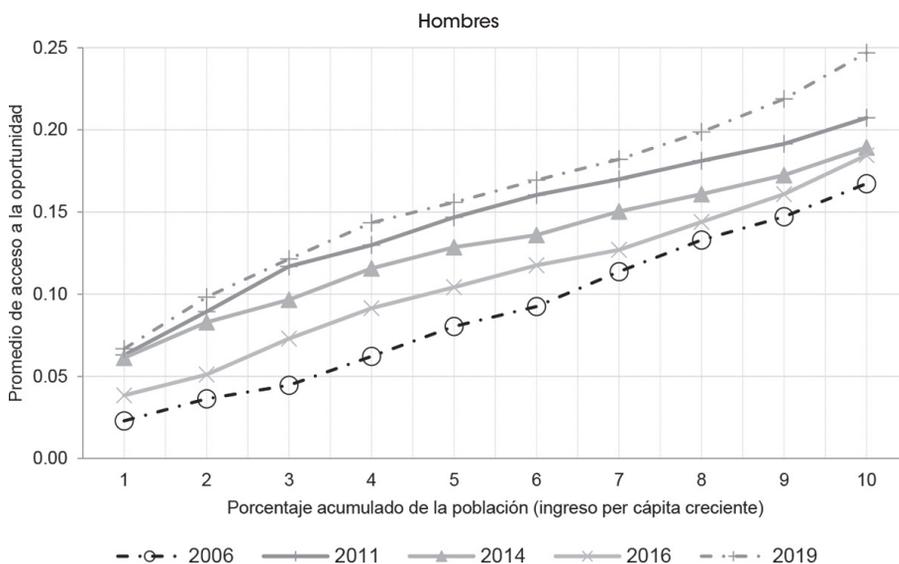
Los cambios anteriormente descritos se reflejan en un ligero aumento en el índice de oportunidades ($dl^*>0$) para el caso de las mujeres –de 0.11 en 2006 a 0.12 en 2019–, pero que no es estadísticamente significativo (Cuadro A4 del anexo); y en una caída significativa ($dl^*<0$) para los varones, de 0.16 en 2006 a 0.14 en 2019 (Cuadro A2 del anexo). Esto muestra que el crecimiento económico ha sido deficiente en términos de inclusividad con relación al bono de navidad.

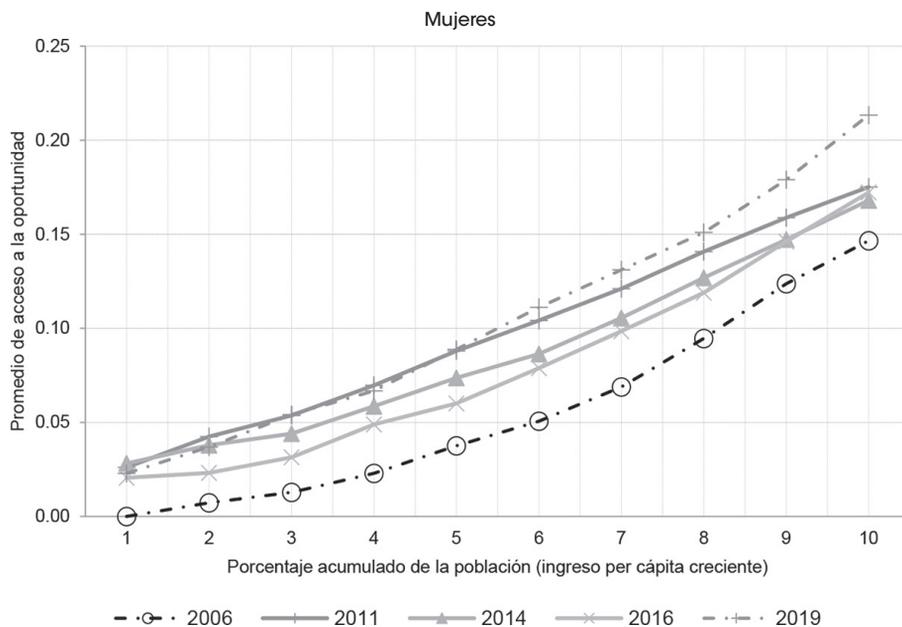
El Gráfico 3 presenta la curva de concentración de oportunidades en el acceso a la protección social para la población ocupada urbana (por género). Al igual que en el caso anterior, las curvas se desplazan hacia arriba entre 2006 y 2011, y se contraen hasta 2016. Sin embargo, en 2019 vuelven a dar un salto ascendente, como resultado del registro de los trabajadores al SUS ya mencionado. Entre 2006 y 2019, las mejoras, para ambos sexos, son estadísticamente significativas –de acuerdo a los intervalos de confianza estimados bajo la técnica del Bootstrap (Cuadros A1 y A3 del anexo).

El Cuadro 2 (al final de la sección) muestra que el índice de equidad en las oportunidades (j) 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. Sin embargo, el índice mejora de manera significativa 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.

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 4: 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)

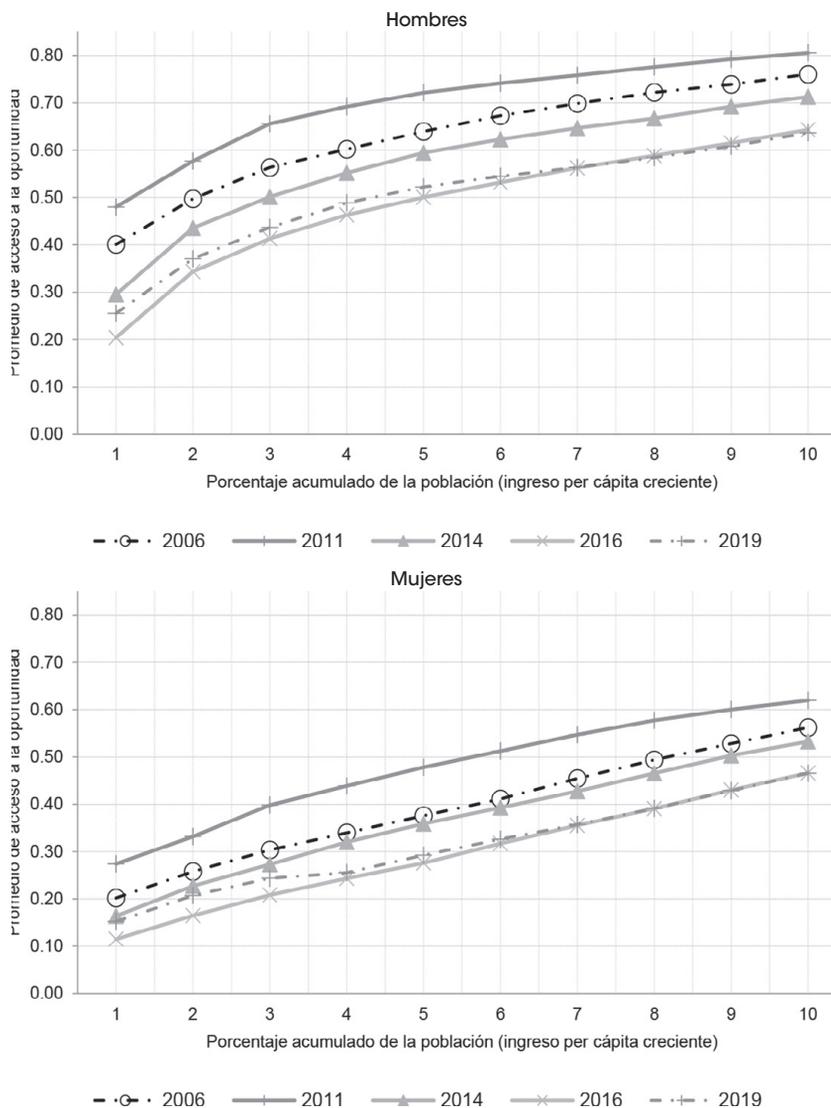




Nota: Los empleos con protección social son aquéllos que cuentan con afiliación a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y con algún seguro de salud (privado o público).

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

Gráfico 5: 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)



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

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

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, siendo la diferencia, en ambos casos, estadísticamente significativa (Cuadros A1 y A3 del anexo).

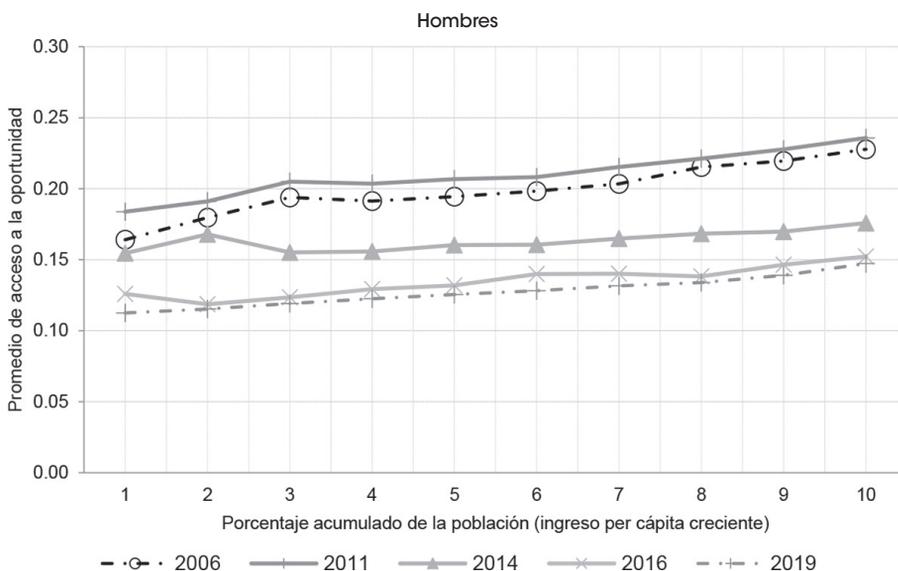
La tendencia positiva de la curva, en todos los años, muestra problemas de equidad. La población más pobre es, en mayor proporción, menos aventajada, con ingresos laborales al menos iguales al salario mínimo, siendo esta distribución peor para la población femenina. Entre 2006 y 2011, el índice de equidad en las oportunidades (j) 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, que se demuestra con la estimación estadística de diferencias en el indicador (Cuadros A2 y A4 del anexo), mostrando así que el crecimiento económico y la política del salario mínimo nacional no fueron inclusivos.

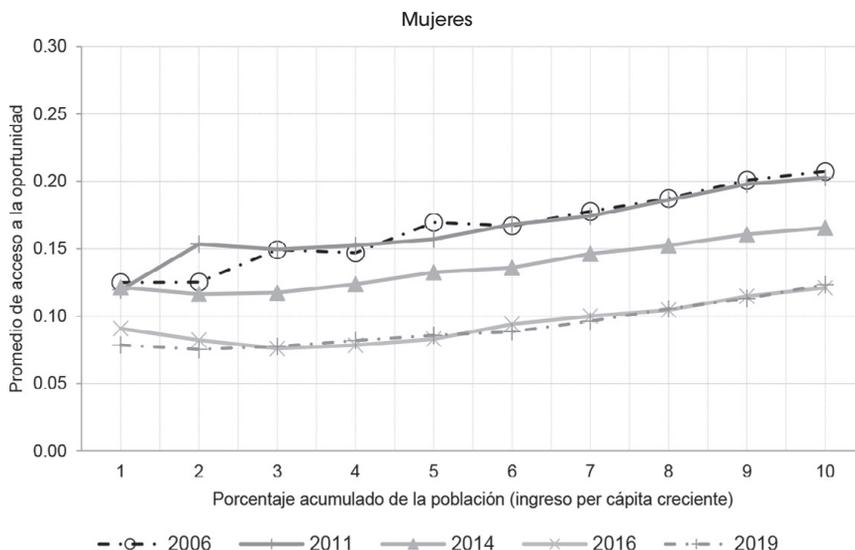
Finalmente, el Gráfico 5 presenta la curva de concentración de oportunidades relacionada con la afiliación a alguna asociación laboral, que corresponde al último indicador bajo análisis. En el caso de los varones, después de un modesto desplazamiento hacia arriba entre 2006 y 2011, la curva baja sistemáticamente en los siguientes años, y entre 2006 y 2019 se tiene una caída estadísticamente significativa (Cuadro A1 del anexo). En el caso de las mujeres, la curva no presenta un cambio destacable entre 2006 y 2011, pero luego también desciende –de manera significativa– hasta 2019 (Cuadro A3 del anexo).

La distribución acumulada muestra cierta equidad, siendo mejor para la población masculina (Cuadro 2). En ambos casos, el año 2014 destaca por tener el índice j 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 ($dI^* < 0$) de manera significativa, lo que se explica principalmente por la reducción en el acceso promedio a esta oportunidad (Cuadros A2 y A4 del anexo). El resultado muestra que, si bien hay una apertura de la sociedad y la normativa bolivianas 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 6: 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)





Cuadro 2
Áreas urbanas de 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
Estabilidad laboral					
Hombre					
Índice de oportunidades	0.79	0.85	0.86	0.84	0.88
Índice de equidad en las oportunidades (φ)	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 (φ)	0.98	0.99	0.99	0.98	0.99
Trabajadores con aguinaldo					
Hombre					
Índice de oportunidades	0.16	0.21	0.17	0.14	0.14
Índice de equidad en las oportunidades (φ)	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 (φ)	0.52	0.66	0.64	0.54	0.55

	2006	2011	2014	2016	2019
Trabajadores con protección social					
Hombre					
Índice de oportunidades	0.09	0.15	0.13	0.11	0.16
Índice de equidad en las oportunidades (φ)	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 (φ)	0.39	0.56	0.52	0.46	0.49
Trabajadores con ingresos laborales suficientes					
Hombre					
Índice de oportunidades	0.63	0.70	0.55	0.49	0.50
Índice de equidad en las oportunidades (φ)	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 (φ)	0.70	0.77	0.69	0.64	0.67
Trabajadores de afiliación a alguna asociación laboral					
Hombre					
Índice de oportunidades	0.20	0.21	0.16	0.13	0.13
Índice de equidad en las oportunidades (φ)	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 (φ)	0.80	0.82	0.83	0.78	0.75

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).

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

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) y analizando la robustez de las diferencias de los resultados entre años a partir de la construcción de intervalos de confianza mediante la técnica de Bootstrap (Cameron y Trivedi, 2005). 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, los cuales se respaldan con los intervalos de confianza estimados bajo la técnica del Bootstrap, que evalúan las significancias estadísticas de las diferencias o semejanzas apuntadas. Por un lado, la tasa de estabilidad laboral presenta una cobertura elevada que mejora en el tiempo, y el valor del índice j 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; aun 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 j 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 j 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 j 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 *j* 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.

Fecha de recepción: 26 de junio de 2023

Fecha de aceptación: 16 de octubre de 2023

Referencias

1. Adeosun, O.A. y Tabash, M.I. (2022). Pro-poor and inclusive growth in West Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 13(1), 105-135.
2. Ali, I, y Son, H. H. (2007). Measuring inclusive growth. *Asian Development Review* 24 (1), 11-31.
3. 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. La Paz, Bolivia: IISEC-UCB.
4. 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.
5. Andrews, D. W., y Buchinsky, M. (2000). A three-step method for choosing the number of bootstrap repetitions. *Econometrica*, 68(1), 23-51.
6. Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. Working Paper N° 2. Ginebra: Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, International Labour Office.
7. Asghar, S. y Javed, S. (2011). On Measuring Inclusiveness of Growth in Pakistan. *The Pakistan Development Review*, 50(4), 879-893.
8. Banco Mundial (2020). World Development Indicators [Base de datos]. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
9. Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. y Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477.
10. Cameron, A. C., y Trivedi, P. K. (2005). *Microeconometrics: methods and applications*. Cambridge University Press.
11. Davidson, R., y MacKinnon J. G. (1993). Estimation and Inference in Econometrics. En: P. Phillips (ed.), *Econometric Theory* (pp. 631-635). Oxford, Oxford University Press.
12. Diaz, A. O. (2013). Defining a multidimensional index of decent work for México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas* 8(1), 75-99.
13. Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.

14. Greene, W. H. (2003), *Econometric Analysis* (quinta edición). Upper Saddle River, NJ, Prentice-Hall.
15. Farné, S. y Vergara, C. A. (2015). Economic growth, labour flexibilization and employment quality in Colombia, 2002-11. *International Labour Review* 154 (2), 253-269.
16. Enang, B. U, y Bassey, O. E. (2016). Diagnosis of Nigeria Inclusive Growth: A Composite Index Approach. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 12 (2), 49-57.
17. Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N.R. y Martínez-Tur, V. (2023), The Decent Work Questionnaire: adaptation and validation of the Spanish version. *Management Research*, 21 (2), 167-193.
18. 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.
19. McKinley, T. (2010). Inclusive Growth Criteria and Indicators: An Inclusive Growth Index for Diagnosis of Country Progress. Documento de Trabajo N° 10. Filipinas: Asian Development Bank Sustainable Development Working Paper Series.
20. Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
21. Mackett, O. (2017). *Measuring the determinants of decent work: Evidence from the Gauteng City-Region*. University of the Witwatersrand.
22. Moussa, R. K. (2017). Elicitation of the determinants of decent work in developing countries: Evidence from Côte d'Ivoire. *Economics Bulletin*, 37(1), 494-507.
23. Muriel, H. B., (2014). Indicadores EMINPRO [base de datos]. <https://www.inesad.edu.bo/eminpro/base-de-indicadores-eminpro/>
24. ----- (2019). Situación laboral boliviana: factores cíclicos y estructurales. En B. Muriel H. e I. Velásquez-Castellanos (coords.), *Evaluación de la economía y del desarrollo en Bolivia: avances, retrocesos y perspectivas* (pp. 109-134). La Paz, Bolivia: KAS, INESAD y Plural Editores.
25. ----- (2020a). El desafío de contar con trabajos dignos para todos. Debate Público Inclusivo N° 1 (carta informativa), INESAD. <https://www.inesad.edu.bo/2020/10/23/el-desafio-de-contar-con-trabajos-dignos-para-todos/>

26. ----- (2020b). Crecimiento económico de calidad: Bases conceptuales y metodológicas. En B. Muriel H. e I. Velásquez-Castellanos (coords.), *Evaluación de la calidad del crecimiento en Bolivia* (pp. 17-29). La Paz, Bolivia: Konrad Adenauer Stiftung.
27. 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. <http://www.icees.org.bo/2013/05/regulacion-laboral-y-mercado-de-trabajo-principales-desafios-para-bolivia/>
28. Muriel H. B. y Mansilla, S. (2020). Empleos verdes y crecimiento económico de calidad en Bolivia. En B. Muriel H. e I. Velásquez-Castellanos (coords.), *Evaluación de la calidad del crecimiento en Bolivia*, (pp. 177-204). La Paz, Bolivia: Konrad Adenauer Stiftung.
29. Muriel, H. B., y Velásquez-Castellanos, I. (coords.) (2020). *Evaluación de la economía y del desarrollo en Bolivia: avances, retrocesos y perspectivas*. La Paz, Bolivia: KAS, INESAD y Plural Editores.
30. Muriel, H. B., Vera, C. H. y Olivarez, G. (2014). Trabajos dignos: Una dimensión central del desarrollo. *Síntesis* N° 13 (boletín informativo), INESAD. <https://www.inesad.edu.bo/2014/09/13/trabajos-dignos-una-dimension-central-del-desarrollo/>
31. Organización Internacional del Trabajo, OIT (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
32. Organización de las Naciones Unidas, ONU (2015a). *Declaración universal de los derechos humanos*. Naciones Unidas. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
33. ----- (2015b). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
34. ----- (2022). *Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)*. <http://www.nu.org.bo/agenda-2030/odm/>
35. Trivedi, P. (2012). Quest for Measurement: The Achilles Heel of Policies for 'Inclusive Growth'. *The Indian Economic Journal*, 60(3), 122-138.
36. Yan Y, Geng Y. y Gao J. (2023). Measuring the decent work of knowledge workers: Constructing and validating a new scale. *Heliyon*, 9, 1-13.

Anexo

Cuadro A1
Áreas urbanas de Bolivia: tasa promedio de acceso a oportunidades
de los indicadores aproximados de empleos dignos e intervalos
de confianza estimados por Bootstrap (hombres), 2006-2019

	Valores anuales muestrales					Intervalos de confianza por Bootstrap	
	2006	2011	2014	2016	2019	Inferior	Superior
Estabilidad laboral							
2006	-	0.855	0.861	0.844	0.890	0.773	0.803
2011	0.796	-	0.861*	0.844	0.890	0.846	0.864
2014	0.796	0.855*	-	0.844	0.890	0.852	0.868
2016	0.796	0.855	0.861	-	0.890	0.839	0.854
2019	0.796	0.855	0.861	0.844	-	0.877	0.891
Trabajadores con aguinaldo							
2006	-	0.266	0.233*	0.212	0.219	0.228	0.260
2011	0.245	-	0.233	0.212	0.219	0.254	0.277
2014	0.245	0.266	-	0.212	0.219	0.223	0.242
2016	0.245	0.266	0.233	-	0.219*	0.204	0.222
2019	0.245	0.266	0.233	0.212*	-	0.210	0.228
Trabajadores con protección social							
2006	-	0.207	0.189	0.185	0.247	0.153	0.180
2011	0.167	-	0.189	0.185	0.247	0.197	0.217
2014	0.167	0.207	-	0.185*	0.247	0.180	0.198
2016	0.167	0.207	0.189*	-	0.247	0.176	0.193
2019	0.167	0.207	0.189	0.185	-	0.237	0.256
Trabajadores con ingresos laborales suficientes							
2006	-	0.806	0.713	0.643	0.637	0.743	0.776
2011	0.760	-	0.713	0.643	0.637	0.797	0.817
2014	0.760	0.806	-	0.643	0.637	0.704	0.724
2016	0.760	0.806	0.713	-	0.637*	0.635	0.656
2019	0.760	0.806	0.713	0.643*	-	0.628	0.649
Trabajadores con afiliación a alguna asociación laboral							
2006	-	0.236*	0.176	0.152	0.147	0.212	0.243
2011	0.228*	-	0.176	0.152	0.147	0.225	0.246

	Valores anuales muestrales					Intervalos de confianza por Bootstrap	
	2006	2011	2014	2016	2019	Inferior	Superior
2014	0.228	0.236	-	0.152	0.147	0.167	0.184
2016	0.228	0.236	0.176	-	0.147*	0.144	0.160
2019	0.228	0.236	0.176	0.152*	-	0.140	0.155

* Implica que el promedio se encuentra dentro del intervalo de confianza del año especificado en cada fila.

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

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

Cuadro A2
Áreas urbanas de Bolivia: índice de oportunidades promedio de los indicadores aproximados de empleos dignos e intervalos de confianza estimados por Bootstrap (hombres), 2006-2019

	Valores anuales muestrales					Intervalos de confianza por Bootstrap	
	2006	2011	2014	2016	2019	Inferior	Superior
Estabilidad laboral							
2006	-	0.850	0.857	0.837	0.884	0.763	0.802
2011	0.794	-	0.857*	0.837	0.884	0.839	0.862
2014	0.794	0.850	-	0.837	0.884	0.851	0.871
2016	0.794	0.850	0.857	-	0.884	0.825	0.846
2019	0.794	0.850	0.857	0.837	-	0.866	0.885
Trabajadores con aguinaldo							
2006	-	0.210	0.172*	0.142	0.143	0.143	0.173
2011	0.158	-	0.172	0.142	0.143	0.197	0.222
2014	0.158	0.210	-	0.142	0.143	0.161	0.181
2016	0.158	0.210	0.172	-	0.143*	0.133	0.151
2019	0.158	0.210	0.172	0.142*	-	0.134	0.151
Trabajadores con protección social							
2006	-	0.146	0.129	0.109	0.160	0.078	0.101
2011	0.090	-	0.129	0.109	0.160	0.134	0.155
2014	0.090	0.146	-	0.109	0.160	0.121	0.138
2016	0.090	0.146	0.129	-	0.160	0.101	0.116
2019	0.090	0.146	0.129	0.109	-	0.151	0.169

	Valores anuales muestrales					Intervalos de confianza por Bootstrap	
	2006	2011	2014	2016	2019	Inferior	Superior
Trabajadores con ingresos laborales suficientes							
2006	-	0.806	0.713	0.643	0.637	0.743	0.776
2011	0.760	-	0.713	0.643	0.637	0.797	0.817
2014	0.760	0.806	-	0.643	0.637	0.704	0.724
2016	0.760	0.806	0.713	-	0.637*	0.635	0.656
2019	0.760	0.806	0.713	0.643*	-	0.628	0.649
Trabajadores con afiliación a alguna asociación laboral							
2006	-	0.236*	0.176	0.152	0.147	0.212	0.243
2011	0.228*	-	0.176	0.152	0.147	0.225	0.246
2014	0.228	0.236	-	0.152	0.147	0.167	0.184
2016	0.228	0.236	0.176	-	0.147*	0.144	0.160
2019	0.228	0.236	0.176	0.152*	-	0.140	0.155
* Implica que el promedio se encuentra dentro del intervalo de confianza del año especificado en cada fila.							

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

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

Cuadro A3
Áreas urbanas de Bolivia: tasa promedio de acceso a oportunidades de los indicadores aproximados de empleos dignos e intervalos de confianza estimados por Bootstrap (mujeres), 2006-2019

	Valores anuales muestrales					Intervalos de confianza por Bootstrap	
	2006	2011	2014	2016	2019	Inferior	Superior
Estabilidad laboral							
2006	-	0.855	0.847	0.832	0.890	0.789	0.822
2011	0.807	-	0.847*	0.832	0.890	0.842	0.862
2014	0.807	0.855*	-	0.832	0.890	0.837	0.855
2016	0.807	0.855	0.847	-	0.890	0.822	0.841
2019	0.807	0.855	0.847	0.832	-	0.881	0.897
Trabajadores con aguinaldo							
2006	-	0.245	0.226*	0.207*	0.214*	0.200	0.233
2011	0.217	-	0.226	0.207	0.214	0.229	0.253

	Valores anuales muestrales					Intervalos de confianza por Bootstrap	
	2006	2011	2014	2016	2019	Inferior	Superior
2014	0.217*	0.245	-	0.207	0.214*	0.211	0.232
2016	0.217	0.245	0.226	-	0.214*	0.196	0.216
2019	0.217*	0.245	0.226	0.207*	-	0.203	0.223
Trabajadores con protección social							
2006	-	0.175	0.168	0.172	0.213	0.132	0.161
2011	0.147	-	0.168*	0.172*	0.213	0.166	0.187
2014	0.147	0.175*	-	0.172*	0.213	0.160	0.179
2016	0.147	0.175*	0.170*	-	0.213	0.163	0.182
2019	0.147	0.175	0.170	0.172	-	0.205	0.224
Trabajadores con ingresos laborales suficientes							
2006	-	0.619	0.533	0.466	0.465	0.540	0.581
2011	0.562	-	0.533	0.466	0.465	0.605	0.632
2014	0.562	0.619	-	0.466	0.465	0.522	0.547
2016	0.562	0.619	0.533	-	0.465*	0.455	0.480
2019	0.562	0.619	0.533	0.466*	-	0.455	0.479
Trabajadores con afiliación a alguna asociación laboral							
2006	-	0.203*	0.166	0.121	0.123	0.190	0.224
2011	0.207*	-	0.166	0.121	0.123	0.194	0.216
2014	0.207	0.203	-	0.121	0.123	0.158	0.176
2016	0.207	0.203	0.166	-	0.123*	0.113	0.130
2019	0.207	0.203	0.166	0.121*	-	0.116	0.132
* Implica que el promedio se encuentra dentro del intervalo de confianza del año especificado en cada fila.							

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

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

Cuadro A4
Áreas urbanas de Bolivia: índice de oportunidades promedio de los indicadores aproximados de empleos dignos e intervalos de confianza estimados por Bootstrap (mujeres), 2006-2019

	Valores anuales muestrales					Intervalos de confianza por Bootstrap	
	2006	2011	2014	2016	2019	Inferior	Superior
Estabilidad laboral							
2006	-	0.844	0.838	0.812*	0.884	0.772	0.815
2011	0.794	-	0.838*	0.812	0.884	0.829	0.856
2014	0.794	0.844*	-	0.812	0.884	0.826	0.849
2016	0.794	0.844	0.838	-	0.884	0.798	0.824
2019	0.794	0.844	0.838	0.812	-	0.874	0.894
Trabajadores con aguinaldo							
2006	-	0.161*	0.143	0.110*	0.118*	0.099	0.126
2011	0.113	-	0.143	0.110	0.118	0.149	0.172
2014	0.113	0.161	-	0.110	0.118	0.132	0.153
2016	0.113*	0.161	0.143	-	0.118*	0.102	0.118
2019	0.113*	0.161	0.143	0.110*	-	0.109	0.126
Trabajadores con protección social							
2006	-	0.097	0.087	0.079	0.105	0.048	0.065
2011	0.056	-	0.087	0.079	0.105*	0.088	0.106
2014	0.056	0.097	-	0.079	0.105	0.080	0.094
2016	0.056	0.097	0.087	-	0.105	0.072	0.086
2019	0.056	0.097*	0.087	0.079	-	0.097	0.112
Trabajadores con ingresos laborales suficientes							
2006	-	0.476	0.365	0.296	0.311	0.367	0.419
2011	0.393	-	0.365	0.296	0.311	0.457	0.494
2014	0.393	0.476	-	0.296	0.311	0.349	0.379
2016	0.393	0.476	0.365	-	0.311	0.281	0.308
2019	0.393	0.476	0.365	0.296	-	0.297	0.324
Trabajadores con afiliación a alguna asociación laboral							
2006	-	0.165*	0.138	0.094	0.093	0.146	0.184
2011	0.166*	-	0.138	0.094	0.093	0.152	0.178
2014	0.166	0.165	-	0.094	0.093	0.127	0.148

	Valores anuales muestrales					Intervalos de confianza por Bootstrap	
	2006	2011	2014	2016	2019	Inferior	Superior
2016	0.166	0.165	0.138	-	0.093*	0.085	0.103
2019	0.166	0.165	0.138	0.094*	-	0.084	0.101
* Implica que el promedio se encuentra dentro del intervalo de confianza del año especificado en cada fila.							

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).

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