**



0

*



0

EXPLORANDO LA INFORMALIDAD: ANÁLISIS DEL TRABAJO EN BOLIVIA

0

**

ANÁLISIS DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN BOLIVIA DESDE LA PERSPECTIVA DEL ÍNDICE DE MEJORES TRABAJOS (IMT) DEL BID

Maquetación por **Mauricio Luna Castellón** Ilustraciones por **Yerko Zeballos López**



Prólogo

La informalidad laboral en Bolivia representa un desafío persistente que no solo limita las oportunidades de desarrollo económico, sino que también impacta de manera profunda en la estabilidad social y el bienestar de miles de familias. En un contexto en el que aproximadamente el 80% de la fuerza laboral opera en condiciones informales, entender las dinámicas y los factores que perpetúan este fenómeno resulta fundamental para diseñar políticas que generen un cambio real y sostenible en la vida de los trabajadores bolivianos.

Este estudio, elaborado por el Observatorio Nacional del Trabajo - ONT del Centro de Pensamiento Estratégico UNIFRANZ, representa un esfuerzo riguroso por comprender el panorama laboral en Bolivia a través de la metodología del Indicador de Mejores Trabajos (IMT) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). La metodología del IMT permite analizar de forma estructurada la calidad y cantidad del empleo, abordando dimensiones críticas como la formalidad, los salarios suficientes, la ocupación y la participación laboral. Con un 62.03%, Bolivia se posiciona en el nivel medio-bajo en la región en el IMT, evidenciando los grandes desafíos y las oportunidades que existen para mejorar la calidad del empleo en el país.

Este documento no se limita a describir la situación actual; también ofrece una mirada en profundidad a los grupos demográficos más afectados por la informalidad: mujeres, jóvenes y personas en áreas rurales. Además, proporciona recomendaciones de políticas públicas que buscan responder a las realidades y necesidades específicas de estos grupos. Entre las propuestas destacan la implementación de incentivos para la formalización de pequeñas y medianas empresas, el fomento de la educación técnica y el desarrollo de habilidades digitales, así como la inversión en infraestructura en zonas rurales, todos elementos esenciales para la construcción de un mercado laboral inclusivo y robusto.

Invitamos a los lectores a sumergirse en los hallazgos de este estudio, con la esperanza de que sirvan como una base sólida para el diálogo, la reflexión y, sobre todo, la acción. Nuestra misión como observatorio no es solo estudiar la realidad laboral boliviana, sino contribuir activamente a su transformación. A través de una comprensión profunda de la informalidad y de la promoción de políticas efectivas, podemos avanzar hacia un futuro en el que el trabajo formal, seguro y bien remunerado sea una realidad para todos los bolivianos.

Pedro Sáenz M. Director del Observatorio Nacional del Trabajo



Resumen Ejecutivo

El Índice de Mejores Trabajos para Bolivia, calculado siguiendo la metodología del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), refleja que el mercado laboral en el país enfrenta importantes desafíos en términos de calidad y formalidad. Con un porcentaje de 62.03%, Bolivia se sitúa en un nivel intermedio-bajo en comparación con otros países de América Latina. Este puntaje revela que, aunque la mayoría de la población en edad de trabajar participa en el mercado laboral, gran parte de estos empleos son informales y presentan salarios insuficientes.

La tasa de participación laboral general alcanza el 81.5%, con una ocupación efectiva del 79.0%. Sin embargo, se observan diferencias significativas entre hombres (87.1%) y mujeres (76.1%), así como entre adultos (89.2%) y jóvenes (61.4%). Estas cifras indican que, aunque la integración laboral es alta, existen desigualdades que afectan principalmente a las mujeres y los jóvenes.

La formalidad laboral en Bolivia es baja, alcanzando un promedio de solo 14.1%, y la suficiencia salarial se distribuye de manera desigual según la región y el grupo demográfico. Los hombres adultos en áreas urbanas presentan mejores indicadores de suficiencia salarial (74.4%), mientras que las mujeres jóvenes en áreas rurales enfrentan las mayores desventajas en este aspecto.

Para mejorar la calidad del empleo se recomienda implementar políticas de formalización laboral que incentiven a las pequeñas y medianas empresas mediante exenciones fiscales y financiamiento, con el fin de reducir la informalidad en el mercado laboral. Además, incrementar la inversión en educación y capacitación técnica enfocada en mujeres, jóvenes y trabajadores rurales ayudaría a ampliar sus oportunidades laborales; el impulso de programas de desarrollo de habilidades digitales y en sectores de alto crecimiento abriría nuevas vías hacia empleos formales. Finalmente, el desarrollo regional sostenible mediante inversiones en infraestructura y programas específicos en áreas rurales contribuiría a reducir las disparidades urbano-rurales, permitiendo un mayor acceso a empleos de calidad y bien remunerados en todo el país.

Diego Urioste Coordinador del Observatorio Nacional del Trabajo

| 1. | INTRODUCCIÓN | 4 |
|----|---|----|
| | 1.1 Contextualización de la Informalidad Laboral en Bolivia 1.2 Objetivos 1.3 Alcance y Limitaciones | |
| 2. | METODOLOGÍA | 7 |
| | 2.1 Descripción del Índice de Mejores Trabajos del BID 2.2 Adaptación de la Metodología al Contexto Boliviano 2.3 Procedimiento de Cálculo de los Indicadores del IMT | |
| 3. | ANÁLISIS DE RESULTADOS | 11 |
| | 3.1. Cantidad de Empleo 3.2 Calidad del Empleo 3.3 Cálculo del Índice de Mejores Trabajos 3.4 Características de la Informalidad Laboral | |
| 4. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 22 |
| | 4.1 Principales Hallazgos: Identificación de Áreas Críticas y Recomendaciones 4.2 Implicaciones para Políticas Públicas 4.3 Líneas para Futuros Estudios | |
| 5. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 28 |

INTRODUCCIÓN



1. Introducción

La informalidad laboral en Bolivia representa un desafío estructural de gran magnitud,

que afecta no solo el desarrollo económico sino también el bienestar social y la equidad en el país. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente el 80% de la fuerza laboral boliviana se encuentra en la informalidad, una de las cifras más altas de América Latina. Esto significa que una gran parte de los trabajadores carece de acceso a seguridad social, estabilidad laboral y protección de ingresos, condiciones

esenciales para mejorar la calidad de vida y reducir la pobreza (BID, 2024).

El empleo informal, caracterizado por la falta de regulación y por la exclusión de los beneficios sociales, se ha convertido en la norma en Bolivia y en varios otros países en vías de desarrollo. Este fenómeno afecta de manera desproporcionada a mujeres y jóvenes, quienes suelen enfrentar mayores barreras para acceder a empleos formales y bien remunerados. De igual manera, el emprendimiento

femenino en sectores informales se ha convertido en una respuesta ante la falta de oportunidades en el mercado laboral formal, aunque esta estrategia no garantiza condiciones dignas de empleo ni acceso a beneficios sociales básicos





1.1 Contextualización de la Informalidad Laboral en Bolivia

La economía boliviana, en su estructura, se ve dominada por el sector informal, que incluye desde actividades de subsistencia hasta microemprendimientos que operan fuera del marco regulatorio. Alrededor del 57% de la población laboral boliviana es femenina, y aproximadamente el 47% de los emprendimientos son liderados por mujeres, quienes en muchos casos se encuentran motivadas por la necesidad más que por oportunidades de desarrollo profesional (UNIFRANZ-IME, 2024). La literatura sobre emprendimiento y mercado laboral indica que, en muchos países, la informalidad es un amortiquador frente a las crisis económicas, absorbiendo a los trabajadores que no pueden ingresar al sector formal. Por otro lado la falta de acceso a recursos. financieros, la debilidad institucional y las regulaciones

complejas dificultan aún más la transición hacia la formalidad (Freije, 2002).

1.2 Objetivos

El objetivo de este documento es proporcionar una visión general de la situación laboral en Bolivia utilizando el Índice de Mejores Trabajos (IMT) del BID como herramienta de análisis. Los objetivos específicos incluyen:

- Calcular los indicadores del IMT para Bolivia: Esto incluye medir la participación laboral, ocupación efectiva, formalidad y salarios suficientes.
- Analizar las características y causas de la informalidad laboral en Bolivia, haciendo énfasis particular en cómo afecta a distintos sectores demográficos y económicos.
- Proponer recomendaciones de políticas públicas basadas en los hallazgos, con el fin de

mejorar la cantidad y calidad del empleo y facilitar la transición hacia la formalidad, especialmente para sectores vulnerables como las mujeres y los jóvenes.

1.3 Alcance y Limitaciones

Este análisis se basa en los datos más recientes disponibles de la Encuesta de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE) y en información del BID. Aunque el IMT proporciona un marco robusto. su aplicación en el contexto boliviano enfrenta ciertas limitaciones, como la escasa cobertura de datos sobre emprendimientos informales y la variabilidad en las definiciones de empleo formal e informal. Además, aunque el índice es una herramienta útil para comparaciones regionales, las particularidades de la economía boliviana pueden requerir adaptaciones metodológicas para reflejar de manera precisa el estado del mercado laboral

METODOLOGÍA

2. Metodología

El análisis de la informalidad laboral se basa en el Índice de Mejores Trabajos (IMT) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), adapta y profundiza las métricas del IMT para reflejar las particularidades del contexto boliviano, con especial énfasis en el rol de las mujeres en el sector informal. Este índice evalúa dos dimensiones: la cantidad y la calidad del empleo. La metodología de esta sección combina datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y la metodología desarrollada por el BID.

2.1 Descripción del Índice de Mejores Trabajos del BID

El IMT es una herramienta diseñada para medir y comparar las condiciones laborales en América Latina y el Caribe, proporcionando una evaluación integral de los mercados laborales basada en las siguientes dimensiones:

• Cantidad de Empleo:

Participación Laboral:
Representa el porcentaje de la población en edad de trabajar que está activa en el mercado laboral. Esto refleja la capacidad de absorción del mercado laboral y su relación con el crecimiento económico y la inclusión social (Acevedo et al., 2021).

Ocupación Efectiva: Mide el porcentaje de personas ocupadas dentro de la población en edad de trabajar. En Bolivia, esta métrica se ve impactada significativamente por la alta informalidad, lo cual distorsiona la percepción de ocupación efectiva.

• Calidad del Empleo:

Formalidad: Define el porcentaje de empleos formales en relación con la población en edad de trabajar. La formalidad se entiende aquí como el acceso a seguridad social, un contrato de trabajo formal y la inclusión en los sistemas contributivos. En Bolivia, esta dimensión resalta las barreras para la formalización, en especial entre las mujeres emprendedoras que se encuentran predominantemente en el sector informal (UNIFRANZ. 2023).

Salarios Suficientes: Calcula el porcentaje de empleos con remuneraciones que superan el



umbral de pobreza. Este criterio resulta importante en contextos de alta desigualdad y economía informal, donde muchos empleos no garantizan ingresos adecuados.

2.2 Adaptación de la Metodología al Contexto Boliviano

Dada la elevada informalidad en del mercado laboral boliviano, la metodología incorpora ajustes específicos para capturar con precisión las dinámicas locales. Se destacan los siguientes aspectos:

Selección de Variables de la Encuesta del INE:

· Cantidad de Empleo:

Condición de Actividad Laboral: Incluye a las personas que, aunque pueden estar en situación de subempleo, forman parte de la economía informal como empleados o autoempleados.

Situación de Empleo o Desempleo: Aborda no solo el empleo formal e informal, sino también el trabajo no remunerado y los emprendimientos de subsistencia.

• Calidad del Empleo:

Tipo de Empleo (Formal/Informal): La formalidad se identifica con indicadores de seguridad social y contratación formal. En el sector informal, la metodología destaca el autoempleo y los microemprendimientos femeninos, frecuentemente motivados por la necesidad económica (Querejazu, 2021).

Nivel de Ingresos y Comparación con la Línea de Pobreza: A través de los datos de ingresos del INE, se compara el nivel de remuneración de los empleos informales con el umbral de pobreza nacional, lo cual resalta la insuficiencia salarial en gran parte de los empleos informales.

La población en edad de trabajar se define como aquellos entre 15 y 64 años, excluyendo a quienes estudian a tiempo completo. Esta definición permite una estimación más precisa de la fuerza laboral disponible en el país y considera a personas que, aunque no sean económicamente activas, están en la informalidad debido a la necesidad de complementar ingresos (BID, 2021).

2.3 Procedimiento de Cálculo de los Indicadores del IMT

Cada uno de los indicadores del IMT se calcula y adapta al contexto boliviano de la siguiente manera:

- Participación Laboral (Dimensión de Cantidad):
 Representa la proporción de la población en edad
 de trabajar que participa activamente en el mercado
 laboral, incluyendo tanto a las personas empleadas
 como a las que están buscando empleo.
- Ocupación Efectiva (Dimensión de Cantidad): Mide la proporción de la población en edad de trabajar que está efectivamente ocupada.
- Formalidad (Dimensión de Calidad): Indica el porcentaje de trabajadores que poseen empleos formales, considerando aquellos con beneficios sociales.
- Salarios Suficientes (Dimensión de Calidad):
 Representa el porcentaje de empleos que superan un umbral de suficiencia salarial, definido en función de las líneas de pobreza urbana y rural.

Cada indicador se pondera en proporciones iguales para obtener el puntaje final del IMT, proporcionando una medida integral de la calidad y cantidad del empleo. Esta metodología permite una evaluación profunda del impacto de la informalidad en la calidad de vida y la sostenibilidad económica.

Cada uno de estos indicadores aporta un cuarto (25%) al índice total, permitiendo obtener una puntuación de 0 a 100, donde 100 representaría la mejor situación laboral posible: empleo universal, formal y con un salario suficiente.

ANÁLISIS DE RESULTADOS



3.1. Cantidad de Empleo

Participación Laboral

La Tasa de Participación Laboral indica el porcentaje de la población en edad de trabajar (PET) que está económicamente activa. En Bolivia, la tasa general de participación laboral se estima en 81.5%, reflejando una elevada integración al mercado laboral en términos generales.

Participación laboral según sexo, grupo etario y nivel de educación

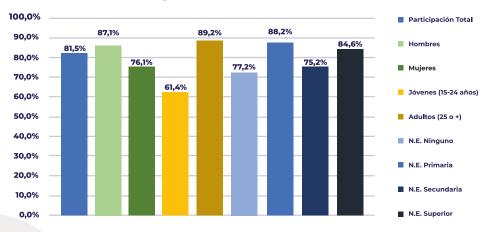


Gráfico 1Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE

Al desagregar por género, la tasa de participación laboral es de aproximadamente 87.1% para los hombres y 76.1% para las mujeres. Esta diferencia refleja una brecha de participación significativa que destaca las desigualdades de género en el acceso al empleo. En cuanto a los grupos etarios, la tasa de participación laboral entre los jóvenes (15-24 años) es del 61.4%, mientras que para los adultos (25+ años) es del 89.2%. Esto puede indicar que los jóvenes dedican más tiempo a la educación o enfrentan dificultades para integrarse al mercado laboral, mientras que los adultos muestran una mayor inserción en el ámbito laboral.

La participación laboral también varía según el nivel educativo. Aquellos con educación superior alcanzan una tasa de participación del 84.6%, mientras que las personas sin educación formal participan en un 77.2%. Los datos muestran una tendencia donde mayores niveles educativos están correlacionados con una mayor participación en el mercado laboral

Ocupación Efectiva

La Tasa de Ocupación Efectiva, definida como el porcentaje de personas ocupadas dentro de la PET ajustada, se sitúa en 79.0%. Este dato sugiere que una porción significativa de la población activa se encuentra actualmente empleada.

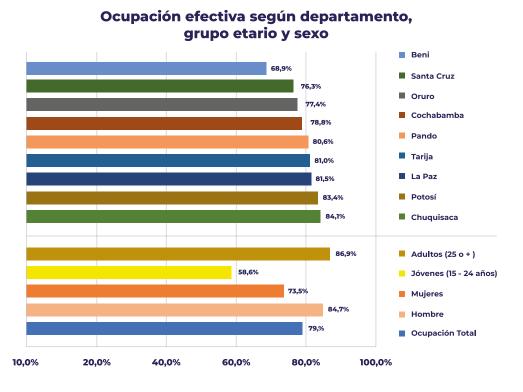


Gráfico 2Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE

Para los hombres, la tasa de ocupación efectiva es de 84.7%, mientras que para las mujeres es de 73.5%. Entre los jóvenes (15-24 años), la tasa de ocupación es de 58.6%, frente al 86.9% entre los adultos (25+ años).

Los departamentos con mayor tasa de ocupación efectiva incluyen Chuquisaca (84.1%), Potosí (83.4%), y La Paz (81.5%), mientras que Beni y Santa Cruz registran menores tasas de ocupación, con 68.9% y 76.3% respectivamente.

La brecha entre la tasa de participación y la ocupación efectiva es de aproximadamente 2.5 puntos porcentuales, indicando que no todos los que buscan empleo logran una inserción efectiva. Estas brechas también varían entre los diferentes grupos de género, edad y nivel educativo, lo que sugiere desigualdades específicas en el acceso a empleos efectivos.



3.2 Calidad del Empleo

Formalidad

En general, los niveles de formalidad son bajos. Santa Cruz tiene la tasa de formalidad más alta con un 17.9%, mientras que otros departamentos como La Paz muestran formalidad del 11.9%. Esto indica que un gran porcentaje de la fuerza laboral no cuenta con acceso a beneficios laborales y seguridad social, siendo más vulnerable en términos de derechos laborales y seguridad económica.

Formalidad en el empleo según departamento

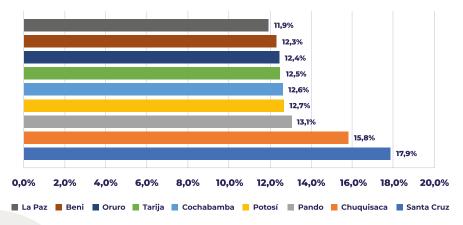


Gráfico 3Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE

Suficiencia Salarial

La suficiencia salarial, que evalúa si los ingresos laborales superan la línea de pobreza, presenta variaciones por género, edad y área (urbana/rural). Para los hombres jóvenes en áreas rurales, la suficiencia laboral es del 58.9%, en comparación con 48.1% en zonas urbanas. Entre las mujeres jóvenes, la suficiencia laboral es del 51.2% en áreas rurales y 42.4% en áreas urbanas. Para los hombres adultos en áreas urbanas, la suficiencia alcanza el 74.4%, mientras que en áreas rurales es del 69.1%.

Suficiencia salarial según sexo y área geográfica

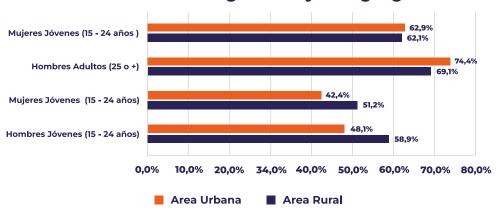


Gráfico 4

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE



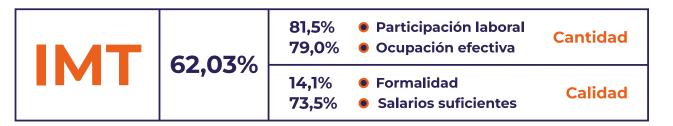
3.3 Cálculo del Índice de Mejores Trabajos

Agregación de Indicadores

El Índice de Mejores Trabajos (IMT) se obtiene al combinar cuatro indicadores clave, agrupados en dos dimensiones: Cantidad y Calidad. Cada dimensión recibe un peso de 50%, y los indicadores que las componen tienen una ponderación individual de 25%. Al combinar estos indicadores, se genera un puntaje general para el IMT de Bolivia, el cual refleja tanto

el acceso al empleo como la calidad del mismo.

En el contexto de América Latina, Bolivia se sitúa en la parte media-baja del IMT, destacándose diferencias significativas en comparación con países de la región. En 2022, el IMT promedio en América Latina fue de aproximadamente 57.6%. Países como Uruguay, Chile y Costa Rica lideran el IMT, alcanzando puntajes superiores a 70, mientras que Bolivia y otros países de la región, como Paraguay y Ecuador, presentan valores menores.



Cuadro 1. Bolivia: Índice de Mejores Trabajos 2023 Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE

3.4 Características de la Informalidad Laboral

Análisis Demográfico

Género: Los datos demuestran notables diferencias de género en el acceso a empleos formales y en suficiencia salarial. La tasa de formalidad entre hombres es más alta que entre mujeres, lo cual refleja una brecha de género en el acceso a beneficios laborales v protección social. Mientras que los niveles de formalidad para hombres alcanzan un 15.3%. apenas llegan al 10% para las muieres. Esta menor cobertura de formalidad entre las trabajadoras implica menos acceso a seguridad social y beneficios laborales, especialmente en el contexto de trabajos informales donde la presencia femenina es mayor.



En términos de suficiencia salarial, los hombres presentan mejores resultados que las mujeres, especialmente aquellas que viven en áreas rurales. La suficiencia salarial para hombres adultos en el área urbana es del 74.4%, mientras que para las mujeres jóvenes alcanza solo el 62.9% en áreas rurales. Esta brecha refleja no solo la desigualdad en ingresos sino también en el acceso a trabajos seguros y bien remunerados, una situación que se vincula con factores como la segregación ocupacional y las responsabilidades de cuidado familiar que recaen tradicionalmente sobre las mujeres.

El gráfico 5 presenta los resultados IMT en función de la edad y el género. En términos generales, se observa una clara diferencia entre los adultos y los jóvenes, así como entre hombres y mujeres dentro de cada grupo etario. Los adultos hombres de 25 años o más alcanzan el valor de IMT más alto, cercano al 73%, mientras que las jóvenes mujeres de 15 a 24 años presentan el valor más bajo, en torno al 44.6%. Este patrón refleja una correlación positiva entre la edad y la estabilidad laboral, siendo que los adultos tienen mayores oportunidades para acceder a empleos formales y mejor remunerados, factores que contribuyen a un IMT más elevado.

Además, la brecha de género se mantiene en ambos grupos etarios. Los hombres muestran valores de IMT superiores a los de las mujeres, tanto en el grupo de adultos como en el de jóvenes. Específicamente, el IMT para los hombres jóvenes es aproximadamente del 50.6%, mientras que para las jóvenes mujeres es notablemente menor, alcanzando solo el 44.6%. Esta diferencia puede atribuirse a la persistente desigualdad de género en el acceso a empleos de calidad, lo cual está influenciado por factores culturales, sociales y económicos. Las mujeres enfrentan barreras adicionales para acceder a empleos bien remunerados y formales, especialmente en sectores con alta cobertura de beneficios sociales y estabilidad.



Gráfico 5Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE



Edad: Los jóvenes enfrentan desafíos significativos en cantidad y calidad de empleo. Con una tasa de participación laboral del 61.4% y una ocupación efectiva del 58.6%, los jóvenes enfrentan barreras como la falta de experiencia laboral y mayores tasas de desempleo juvenil. Este fenómeno es consistente con el contexto latinoamericano, donde los jóvenes experimentan dificultades para transitar del sistema educativo al mercado laboral debido a limitadas oportunidades de primer empleo y condiciones laborales inestables.

Los adultos muestran mayor estabilidad en el empleo, con una ocupación efectiva del 86.9% y una participación laboral del 89.2%. Sin embargo, la suficiencia salarial y el acceso a la formalidad siguen siendo desiguales, especialmente para las mujeres adultas en áreas rurales. A nivel general, la estabilidad laboral y el acceso a empleos formales tienden a mejorar con la edad, pero persisten disparidades de género y ubicación geográfica.

En el caso de los adultos, aunque las diferencias de género persisten, estas se reducen. Los adultos hombres tienen un IMT de 72.9%, mientras que las mujeres adultas alcanzan un 62.7%. Esta menor diferencia refleja que, con la edad y la experiencia, las mujeres logran mejorar su posición laboral, aunque aún están por detrás de sus contrapartes masculinos. En conclusión, se

identifican desigualdades en el acceso a empleos de calidad en Bolivia, destacando la influencia tanto del género como de la edad en la estructura laboral y la calidad del empleo en el país.

Nivel Educativo: Existe una correlación positiva entre el nivel educativo y el acceso a empleos formales. Los datos muestran que las personas con educación superior tienen una mayor tasa de formalidad (69.0%) y, por tanto, mayor acceso a seguridad social y beneficios. Los niveles de formalidad son más bajos para quienes tienen solo educación primaria o ningún nivel educativo, lo que limita sus opciones de empleo en sectores más formales.

IMT Según nivel educativo

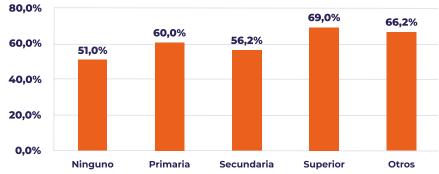


Gráfico 6Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE



Las personas con niveles educativos más altos tienen mayor probabilidad de acceder a salarios suficientes. En comparación, aquellos con educación secundaria o menos tienen menos oportunidades de acceder a empleos que ofrezcan ingresos adecuados y condiciones formales.

Análisis Regional

Zonas Urbanas vs. Rurales: La ubicación geográfica desempeña un papel importante en la cantidad y calidad del empleo, revelando importantes desigualdades entre zonas urbanas y rurales. En términos de cantidad de empleo, las zonas urbanas tienden a registrar una mayor participación laboral y tasa de ocupación efectiva que las zonas rurales. Esto puede atribuirse a la mayor oferta de empleo en áreas urbanas, donde se concentran las actividades comerciales. industriales y de servicios. Por

ejemplo, la tasa de participación laboral general es del 81.5%, pero al desglosar los datos se observa una menor participación en áreas rurales, debido a la limitada disponibilidad de empleos formales y la prevalencia de actividades informales y de subsistencia

En cuanto a la calidad del empleo, las diferencias son aún más marcadas. Las áreas rurales presentan tasas de formalidad significativamente bajas y niveles de suficiencia salarial inferiores en comparación con las áreas urbanas. Esto significa que, aunque las personas en zonas rurales puedan estar ocupadas, es más probable que trabajen en empleos informales sin acceso a beneficios como seguridad social, pensiones o condiciones laborales reguladas.

En términos de suficiencia salarial, se observan diferencias significativas entre las zonas rurales y urbanas, con una tendencia inversa a la esperada en algunos grupos demográficos. Los datos revelan que el 58.9% de los hombres jóvenes en áreas rurales tienen ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas, en comparación con el 48.1% en zonas urbanas. Este contraste podría atribuirse a particularidades del trabajo rural, donde ciertas actividades, aunque vulnerables a fluctuaciones estacionales, pueden en ocasiones ofrecer ingresos más alineados con el costo de vida local. Sin embargo, otros segmentos de trabajadores rurales, especialmente mujeres, siguen enfrentando una alta precariedad laboral, lo que limita su capacidad para obtener salarios suficientes de manera constante.

Las disparidades en oportunidades de empleo de calidad entre áreas rurales y urbanas han motivado una migración constante hacia las ciudades, donde se espera



encontrar mejores condiciones laborales. Aunque el sector urbano ofrece mayores oportunidades de formalidad, estas no siempre son suficientes para absorber la afluencia de migrantes rurales, lo cual ha incrementado la informalidad en áreas urbanas

No obstante, los datos sugieren que, aunque la precariedad en áreas rurales persiste, ciertos grupos rurales, como los hombres jóvenes, tienen mayores probabilidades de obtener un salario suficiente que en el contexto urbano, reflejando diferencias en el costo de vida y los tipos de empleos disponibles. Esto subraya la necesidad de mejorar la calidad del empleo tanto en áreas rurales como urbanas, enfocándose en sectores específicos que brinden estabilidad y condiciones dignas en ambas zonas.

Distribución por Departamentos:

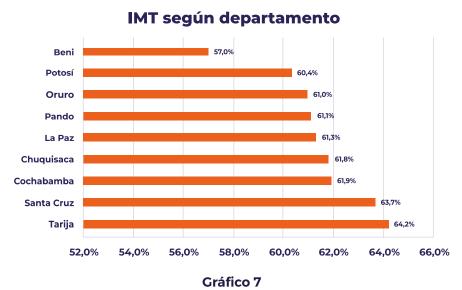
La distribución de empleo formal y suficiente salario también varía notablemente entre los departamentos, reflejando desigualdades regionales que impactan el bienestar y las oportunidades económicas de la población. Al analizar los datos de ocupación efectiva por departamento, encontramos que Chuquisaca lidera con una tasa de ocupación de 84.1%, mientras que Beni se encuentra en el extremo inferior con un 68.9%. Esta variabilidad puede estar relacionada con el desarrollo económico y la estructura productiva de cada región.

Los departamentos con mayor actividad económica y mejor infraestructura, como Santa Cruz y La Paz, suelen presentar tasas de ocupación más altas y mejores condiciones laborales en general, aunque Santa Cruz también enfrenta una alta proporción de empleo informal (formalidad de solo 17.9%).

En términos de formalidad laboral, los niveles son bajos en todos los departamentos, lo que sugiere un problema estructural en el mercado laboral boliviano. Santa Cruz, a pesar de ser un centro económico importante, tiene una formalidad laboral del 17.9%, mientras que La Paz registra una de las tasas más bajas, con solo 11.9% de formalidad. Esto refleja una tendencia hacia empleos informales y la falta de regulación en el mercado laboral.

Además, los departamentos con una mayor proporción de población rural, como Potosí y Beni, presentan tasas de formalidad muy bajas (12.7% y 12.3%, respectivamente). Esto se debe a la concentración de actividades agrícolas y otras formas de subsistencia en estas áreas, que a menudo no están reguladas ni protegidas por el sistema de seguridad social. En cambio, los departamentos con una economía más diversificada, como Cochabamba y Tarija, tienen una ligera ventaja en términos de formalidad, aunque aún enfrentan tasas de formalidad insuficientes





Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE

En el gráfico 7 se puede observar el IMT a nivel departamental, destacando variaciones significativas en la calidad y cantidad de empleo entre las regiones. Tarija lidera con el IMT más alto, alcanzando un 64.2%, seguido de Santa Cruz con un 63.7%, lo que sugiere condiciones laborales relativamente más favorables en comparación con otros departamentos. En el otro extremo, Beni presenta el IMT más bajo, con un 57.0%, indicando mayores desafíos en términos de formalidad laboral y suficiencia salarial. Estas disparidades reflejan las diferencias estructurales y económicas entre las regiones, y sugieren la necesidad de enfoques regionales en las políticas de empleo y formalización laboral para abordar los retos específicos de cada departamento en Bolivia.

Factores Determinantes de la Informalidad y Empleos de Baja Calidad

Educación y Habilidades: El nivel educativo es uno de los principales determinantes de la calidad del empleo y la informalidad en América Latina. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las personas con menor educación enfrentan mayores probabilidades de trabajar en el sector informal, donde la mayoría de los empleos carecen de beneficios laborales y salarios suficientes. Esto ocurre porque los trabajos informales suelen requerir menos habilidades técnicas y educativas, y las oportunidades en el sector formal están limitadas para aquellos sin educación secundaria o superior.

La relación entre educación y habilidades también impacta en el tipo de empleo disponible.

Los estudios indican que quienes completan estudios secundarios y superiores tienen más probabilidades de acceder a empleos formales, que ofrecen mayor estabilidad y remuneración adecuada. Por ejemplo, en Bolivia, los trabajadores con educación secundaria o superior tienen mayores probabilidades de obtener empleos en el sector formal, donde los beneficios laborales y las oportunidades de crecimiento profesional son más frecuentes.

Además, las habilidades cognitivas y socioemocionales también juegan un papel crucial. Los empleadores no



solo buscan habilidades técnicas, sino también competencias como el pensamiento crítico, la responsabilidad y la capacidad para trabajar en equipo. Sin embargo, la falta de estas habilidades en muchos jóvenes, debido a una educación de baja calidad, limita sus oportunidades de empleo formal.

Marco Regulatorio y Políticas Laborales: El marco regulatorio y las políticas laborales en América Latina también influyen en la prevalencia de la informalidad. En muchos países de la región, las regulaciones laborales, como los altos costos de contratación y despido, desincentivan a los empleadores a formalizar a sus trabajadores. Según el BID, estos costos pueden llevar a que las empresas opten por empleos informales, ya que representan menos obligaciones en términos de contribuciones a la seguridad social y beneficios laborales.

Además, los esquemas fiscales y de seguridad social no siempre incentivan la formalización, ya que los costos de afiliación suelen ser elevados, especialmente para trabajadores de bajos ingresos. Las políticas que ofrecen incentivos a la formalización, como la reducción de impuestos para empresas que formalicen sus empleos o subsidios para trabajadores que ingresen al sistema de seguridad social, han mostrado ser efectivas en algunos contextos. Estas medidas pueden reducir la informalidad, al hacer más atractiva la formalización tanto para empleadores como para trabajadores.

Condiciones Económicas: Las condiciones económicas generales también son un factor determinante en la calidad del empleo y la informalidad. En tiempos de recesión económica o crisis, como la causada por la pandemia de COVID-19, se observa un aumento en la informalidad. La caída de la demanda laboral en el sector formal lleva a que muchas personas busquen empleo en el sector informal como una medida de amortiguamiento. Durante la pandemia, por ejemplo, se estima que millones de personas en América Latina se desplazaron al sector informal ante la pérdida de empleos formales.

La estabilidad económica y el crecimiento sostenido favorecen la creación de empleos formales, ya que las empresas tienen más capacidad para cumplir con las regulaciones laborales y ofrecer empleos con beneficios. Por el contrario, en economías con alta volatilidad, la informalidad se convierte en un refugio para trabajadores que no encuentran empleo en el sector formal. La promoción de un entorno económico estable y políticas de apoyo al crecimiento pueden, por lo tanto, reducir la informalidad y mejorar la calidad del empleo en la región.

En resumen, la educación, el marco regulatorio y las condiciones económicas son factores clave que determinan la prevalencia de la informalidad y la calidad del empleo en América Latina. Abordar estos factores mediante políticas educativas, reformas laborales y estabilidad económica puede reducir la informalidad y mejorar las oportunidades laborales formales en la región.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



4.1 Principales Hallazgos

El Índice de Mejores Trabajos (IMT) en Bolivia refleja importantes desafíos en la calidad y cantidad de empleos disponibles para la población en edad de trabajar. Con un puntaje general de 62.03%, el país se sitúa en una posición media en términos de calidad laboral en comparación con otros países de la región de América Latina. Este puntaje indica que, aunque una parte considerable de la población está integrada en el mercado laboral existen carencias significativas en cuanto a formalidad y suficiencia salarial.

El puntaje del IMT en Bolivia se ve impulsado en parte por una alta participación laboral,

especialmente entre los adultos, con una tasa cercana al 81.5%. Sin embargo, la formalidad y los salarios suficientes son mucho más bajos, lo cual evidencia que el mercado laboral boliviano se caracteriza por una alta informalidad y bajos ingresos para gran parte de los trabajadores. Esto sugiere que, aunque muchas personas están empleadas, gran parte de estos empleos carecen de condiciones formales, seguridad social, y salarios que superen las líneas de pobreza.

El resultado sugiere la necesidad de políticas que vayan más allá de la creación de empleos y que se enfoquen en mejorar la calidad de estos. Las implicaciones de estos hallazgos son amplias: al no contar con empleos formales, los trabajadores bolivianos carecen de protección social y enfrentan mayores riesgos de vulnerabilidad económica. Además la insuficiencia salarial limita las posibilidades de movilidad social y perpetúa la pobreza en ciertos sectores de la población. Mejorar el IMT podría significar un fortalecimiento de la clase media y una reducción de la desigualdad en el país.





Identificación de Áreas Críticas

Dimensión de Calidad (Formalidad y Suficiencia Salarial)

La baja formalidad es uno de los desafíos más críticos para la economía boliviana, con una tasa de formalidad que apenas alcanza un 12-18% en varias regiones. Esta dimensión afecta principalmente a los trabajadores jóvenes, las mujeres y las personas con menor nivel educativo. El alto grado de informalidad implica que estos trabajadores no cuentan con acceso a beneficios laborales seguridad social o protección en sus empleos, lo cual los coloca en una situación de mayor vulnerabilidad económica y social.

Grupos Poblacionales Vulnerables

Género: Las mujeres enfrentan desventajas significativas en el mercado laboral boliviano. Con un IMT inferior al de los hombres (57.8% en comparación con 66.5%), las mujeres tienen menor acceso a empleos formales y bien remunerados, en parte debido a las responsabilidades de cuidado y a la segregación ocupacional. En muchas áreas rurales, esta disparidad es aún más pronunciada.

Edad: Los jóvenes (15-24 años) presentan el IMT más bajo (47.6%) y tienen una tasa de ocupación efectiva considerablemente menor (58.6%). Esto refleja la

dificultad que enfrentan para acceder a empleos de calidad, debido a la falta de experiencia y las limitadas oportunidades de empleo formal. Este grupo tiene mayores probabilidades de empleo informal y condiciones de trabajo menos favorables.

Nivel Educativo: Existe una correlación clara entre el nivel educativo y el acceso a empleos de calidad. Los trabajadores con educación superior tienen un IMT significativamente mayor (69%), mientras que aquellos sin educación formal presentan el IMT más bajo (51%). Esto subraya la necesidad de políticas que mejoren la accesibilidad y la calidad de la educación para reducir las brechas en el mercado laboral.



Recomendaciones

Fomento de la Formalización Laboral

El gobierno boliviano podría implementar incentivos para que las empresas formalicen a sus empleados, como exenciones fiscales temporales o subsidios para cubrir los costos iniciales de la formalización. También es necesario un marco regulatorio más flexible y adaptado a las pequeñas empresas, que constituyen una parte importante de la economía y tienden a operar en la informalidad debido a los altos costos de formalización.

Políticas de Apoyo para Jóvenes y Mujeres

Para mejorar el acceso de los jóvenes y las mujeres a empleos de calidad, se podrían diseñar programas específicos de capacitación y desarrollo de habilidades, así como incentivos para la contratación de estos grupos. Asimismo, políticas de cuidado infantil accesibles y asequibles permitirían que más mujeres participen en el mercado laboral formal sin verse obligadas a aceptar trabajos informales.

Inversión en Educación y Capacitación Laboral

Mejorar el acceso a una educación de calidad y desarrollar programas de capacitación técnica y profesional para los trabajadores de menores ingresos puede tener un impacto positivo en la formalidad y la suficiencia salarial. Además, alianzas entre el sector educativo y el sector privado pueden ayudar a reducir el desajuste entre las habilidades adquiridas en el sistema educativo y las demandas del mercado laboral

Desarrollo Económico Regional y Sostenible

A nivel regional, es fundamental impulsar el desarrollo económico en las áreas rurales, donde la informalidad es más alta y los salarios suelen ser insuficientes. Esto puede lograrse a través de inversiones en infraestructura, fomento de actividades productivas y programas de desarrollo rural que generen empleos de calidad en estas zonas.



4.2 Implicaciones para Políticas Públicas

Recomendaciones para Mejorar la Cantidad de Empleo: Estrategias para Incrementar la Participación y Ocupación Laboral

 Programas de incentivo para el empleo joven

Dada la baja participación laboral entre los jóvenes (61.4%) en comparación con los adultos, el gobierno podría implementar programas de empleo juvenil que incluyan subsidios salariales, incentivos fiscales para empresas que contraten jóvenes y programas de prácticas laborales.

 Promoción de la equidad de género en el empleo

La brecha de participación laboral entre hombres (87.1%) y mujeres

(76.1%) indica que existen barreras significativas para la integración de las mujeres al mercado laboral. Políticas de apoyo como guarderías asequibles y horarios laborales flexibles podrían reducir esta brecha y aumentar la participación femenina.

 Descentralización de oportunidades de empleo

Las tasas de ocupación efectiva varían considerablemente entre departamentos. Impulsar el desarrollo económico en regiones con menor ocupación efectiva, como Beni y Pando, mediante la inversión en infraestructura y el fomento de actividades económicas locales, podría distribuir mejor las oportunidades de empleo.

Recomendaciones para Mejorar la Calidad de Empleo: Políticas para Promover la Formalización y Mejorar los Salarios Incentivos a la formalización de pequeñas y medianas empresas (PyMEs)

Reducir las barreras y costos asociados con la formalización mediante incentivos fiscales, asesoría técnica y acceso a financiamiento permitiría que más PyMEs regularicen su situación. Esto contribuiría a reducir la informalidad, especialmente en el área rural.

 Ampliación de los beneficios sociales a empleos informales

Diseñar programas de protección social que incluyan a trabajadores informales podría mejorar la seguridad económica de este sector. Estos programas pueden incluir el acceso a seguros de salud y sistemas de pensiones voluntarias, financiados parcialmente por el gobierno.



Programas de Capacitación y Educación: Inversión en Capital Humano como Herramienta para Mejorar el Empleo

 Reforma educativa y programas de capacitación continua

La correlación entre un mayor nivel educativo y mejores condiciones laborales resalta la importancia de invertir en educación técnica y profesional, alineada con las demandas del mercado laboral. Los programas de educación continua, en colaboración con el sector privado, pueden ayudar a reducir el desajuste de habilidades y mejorar la empleabilidad.

 Capacitación en habilidades digitales y sectores de alto crecimiento

Ofrecer formación en competencias digitales y en sectores como el tecnológico y el de servicios, que tienen potencial de crecimiento, permitiría a los trabajadores mejorar sus perspectivas laborales y reducir su dependencia de empleos informales

 Fortalecimiento de la educación rural

Desarrollar programas específicos de educación y capacitación en áreas rurales podría ayudar a mitigar las desigualdades en el acceso a empleos formales y bien remunerados, permitiendo a los trabajadores rurales mejorar su calificación laboral sin tener que migrar a zonas urbanas.

4.3 Líneas para Futuros Estudios

Necesidad de Datos Más Detallados: Propuestas para Mejorar la Recolección y Análisis de Datos Laborales:

Para mejorar la recolección y el análisis de datos laborales en Bolivia. es necesario ampliar la cobertura y la frecuencia de las encuestas laborales. Integrar variables como el nivel de capacitación de los empleados, el acceso a tecnología en los lugares de trabajo y la satisfacción laboral ofrecería una perspectiva más detallada sobre la calidad del empleo en diferentes sectores. Esto permitiría una comprensión más profunda de las condiciones de trabajo y ayudaría a diseñar políticas que respondan mejor a las necesidades de los trabajadores. La recolección de estos datos de manera periódica y exhaustiva fortalecería las bases para una planificación laboral informada y adaptable.

Además, es necesario también incluir un desglose regional y sectorial en las bases de datos laborales, lo que facilitaría el análisis de las diferencias en condiciones de trabajo entre distintos



departamentos y sectores económicos. Esto permitiría identificar y comprender las especificidades laborales de cada región y adaptar las políticas de empleo a contextos locales específicos. Un enfoque regional ayudaría a abordar desigualdades estructurales y a responder de manera más eficaz a las demandas y necesidades de los trabajadores en diversas áreas del país.

Investigación de Factores Específicos: Estudios Profundos sobre Sectores o Regiones con Problemas Particulares.

En cuanto a estudios profundos sobre factores específicos, realizar análisis sectoriales en áreas de alta informalidad como la agricultura, construcción y comercio contribuiría a identificar los obstáculos a la formalización en estos sectores. La investigación de estos sectores puede revelar factores como la falta de acceso a financiamiento o la escasa capacitación, lo cual limitaría las posibilidades de formalización. Estos estudios podrían orientar políticas que fomenten la formalización y mejoren las condiciones laborales en los sectores más vulnerables.

Asimismo, es necesario realizar investigaciones específicas sobre las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral boliviano, incluyendo aspectos como la segregación ocupacional y la discriminación de género. Estudios enfocados en las zonas rurales también serían útiles para identificar los obstáculos a la formalización en estas áreas, analizando limitaciones y oportunidades únicas para fomentar la formalización y mejorar los ingresos.

Referencias Bibliográficas

Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G., & Székely, M. (2021). Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: Implicaciones y opciones de amortiguamiento. IDB Publications (Documentos de Trabajo), Banco Interamericano de Desarrollo.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). Índice de mejores trabajos 2024: Calidad del empleo en América Latina: entre la informalidad y salarios que no alcanzan. División de Mercados Laborales y Seguridad Social.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2017). Índice de mejores trabajos: Índice de condiciones laborales de América Latina. División de Mercados Laborales y Seguridad Social.

Busso, M., Bassi, M., Urzúa, S., & Vargas, J.A. (2012). Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina.

Freije, S. (2002). El empleo informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política. Publicaciones del BID (Documentos de Trabajo) 3772, Banco Interamericano de Desarrollo.

Launov, A., & Günther, I. (2006). Mercados laborales informales competitivos y segmentados. Proceedings of the German Development Economics Conference, Berlín 2006 (16). Verein für Socialpolitik, Research Committee Development Economics.

Pineda Duque, J., & Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. Ensayos sobre Política Económica, 60-105.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) & Instituto de la Mujer y Empresa (IME) - Universidad Privada Franz Tamayo. (2024). Perfil de la Mujer Emprendedora: Dinámicas de emprendimientos liderados por mujeres en la economía informal en Bolivia. PNUD Bolivia.













