

Condiciones laborales de la juventud boliviana, un análisis de secuencias del “Trabajo Digno” en el periodo 2007 - 2015

Working conditions of Bolivian youth, a sequence analysis of "Decent Work" in the period 2007 – 2015

Alethea Candia¹ *

¹Instituto Nacional de Estadística - Bolivia

Recibido marzo 19, 2019; Aceptado junio 14, 2019

Resumen

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

Palabras Clave

Mercado laboral, Vivir Bien, Trabajo digno, Juventud, Bolivia.

Abstract

This investigation analyzes how the levels of decency characterizing Bolivian youths' jobs evolved during the period 2007-2015. The theoretical approach used to interpret our results is based on the concept of decent work discussed in the Andean-Amazonian philosophical paradigm known as the “Vivir Bien”, which seeks social harmony and well-being. Our analysis is based on data from household surveys conducted in Bolivia between 2007 and 2015. We categorized youths' labor market insertion trajectories as a means of identifying differences between population groups. Finally, we performed sequence analysis to assess how the levels of decency in young peoples' jobs evolved during the study period. Our results indicate that the youths' working conditions showed a relative improvement during this period and converged towards conditions associated with an intermediate level of decency. However, we also identified persistent inequalities, especially those who are between 15 and 19 years old, women and/or indigenous.

Citación: Candia A. Condiciones laborales de la juventud boliviana, un análisis de secuencias del “Trabajo Digno” en el periodo 2007 - 2015. Revista Ciencia, Tecnología e Innovación 2019, 17-19: 47-66

These results highlight that public policies focused on young workers must be strengthened in order to guarantee that the rights awarded in the Bolivian Constitution are protected and also as a means of taking advantage of the demographic bonus for Bolivia's economic development.

Keywords

Labor market, “Vivir Bien”, Decent work, Youth, Bolivia.

Introducción

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

A pesar de este proceso de crecimiento, la crisis de la deuda de 1982 representó un punto de quiebre en la realidad laboral de América Latina, ya que: “conjugó cambios en el modelo económico, en el Estado, en las relaciones de los sindicatos con las fuerzas políticas, y se inició la reestructuración productiva y del mercado de trabajo” (De la Garza, 2002:7). Esta época estuvo marcada por la desaceleración del crecimiento económico de países industrializados, dando paso a un proceso

generalizado de ajuste, que aumentó la heterogeneidad estructural y modificó las características básicas del funcionamiento del mercado laboral, propiciando un proceso de precarización. Lo anterior se reflejó en un aumento del desempleo y del trabajo urbano en sectores de baja productividad, una mayor informalidad y flexibilidad laboral, una disminución de los salarios, y un descenso en el número de ocupados insertos en medianas o grandes empresas. (Infante y Klein, 1991).

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

Por su parte, la crisis de la deuda ocasionó que Bolivia atravesara por un proceso de hiperinflación que desembocó en la denominada nueva política económica, también conocida como reformas de primera generación, desarrolladas en 1985 por el gobierno de Víctor Paz Estensoro. Lo anterior se desarrolla con el objetivo de estabilizar la economía y sentar las bases para un nuevo modelo de desarrollo económico fundado en las leyes del mercado y en la iniciativa privada (Luna, 2009). En el marco de esta reforma se aplicaron políticas fiscales y monetarias restrictivas, se liberalizó el mercado financiero y se suprimieron los controles de precios y de comercio exterior. En el ámbito del mercado laboral, el Decreto Supremo (D.S) 21060 estableció la libre contratación y negociación de salarios entre

empresas y trabajadores, derogando disposiciones que garantizaban la estabilidad laboral. A lo anterior, se sumó la política de racionalización o relocalización del empleo, la cual desencadenó el despido masivo más grande de la historia boliviana (alrededor de 20,000 despidos en su mayoría mineros) (Muriel y Jemio, 2010; Luna, 2009). Estos acontecimientos originan la institucionalización del sistema neoliberal en Bolivia, con la privatización y posterior capitalización de empresas estatales (1991 - 2003), proceso que se conoce como reformas de segunda generación (Luna, 2009). Sin embargo, estas políticas no devuelven ni la estabilidad económica ni la estabilidad laboral a los obreros, dado que se mantienen las reformas de libre contratación del D.S. 21060.

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

Los antecedentes revisados dan cuenta de que Bolivia es un caso atípico en la región, con características sociodemográficas y económicas particulares, como una elevada población indígena, una transición demográfica incipiente y altos niveles de heterogeneidad estructural a raíz de la falta de industrialización del país.

Dado lo anterior, no resulta adecuado analizar los cambios del mercado laboral con el mismo enfoque que para el resto de los países latinoamericanos. Así, se propone analizar el mercado laboral boliviano a partir de la base teórica del paradigma del Vivir Bien, que abarca todos los aspectos del desarrollo social, incluido el mercado de trabajo.

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

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

Considerando esta concepción del trabajo, la presente investigación busca analizar si desde la llegada del presidente Evo Morales se generan mejoras en las condiciones laborales, favoreciendo la ampliación del trabajo digno a lo largo del periodo 2007 – 2015. Se toma como unidad de observación la población juvenil entre 15 y 29 años, considerando que este grupo es uno de los más vulnerables en temas de inserción laboral.

En este sentido, la investigación se estructura en tres apartados: en el primero se exponen de manera somera las principales teorías que abarcan el estudio de las condiciones laborales, haciendo énfasis en el Trabajo Digno. En el segundo apartado se hace énfasis en las técnicas que se utilizaron para la generación del índice de dignidad laboral (IDL) y el análisis de secuencias. Finalmente, se describe –según determinados perfiles sociodemográficos– las principales trayectorias de las condiciones laborales de los jóvenes en el periodo de estudio.

1. Acercamiento teórico

1.1. Cosmovisión Andina Amazónica del Vivir Bien y Trabajo Digno

El Vivir Bien constituye un paradigma común de las civilizaciones indígenas ancestrales de América Latina, aunque adopta diferentes definiciones para cada grupo. Así, para los quechuas del Ecuador se define como *Alli kawsay* (Buen Vivir); para los mapuche en Chile, *Kyme Mogen* (Vivir sin violencia); para los guaraníes de Bolivia, como *Teko Kavi* (Vida Buena); y para los indígenas aymaras del Perú, como *allin khawana* (Buena manera de Vivir. Sin embargo, no importa el apelativo que reciba el paradigma, o que la civilización indígena provenga del sur de Argentina o del norte de Colombia, todas las visiones de los pueblos indígenas de las diferentes latitudes del *Abya Yala* (nombre ancestral de América Latina) convergen en un mismo punto: vivir en equilibrio y armonía con la *pacha mama* (madre tierra) y entre todos los seres humanos.

Cabe aclarar que el concepto de Vivir Bien no cuenta con una definición cerrada, sino que su sentido se encuentra en construcción y disputa permanente (Mintegiuga y Ubasart; 2015). Sin embargo, un elemento en común de las distintas definiciones, es que supone la superación del paradigma clásico de desarrollo, basado principalmente en las dimensiones económicas y productivas (Albó, 2011).

Además, tal como afirman Mintegiuga y Ubasart (2015):

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

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

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

El concepto de trabajo digno, al igual que el de Vivir Bien, posee dos planos: uno ideológico, que afirma que el trabajo no se puede concebir como una actividad individual, ya que se trata de una forma de crecimiento e integración social; y uno pragmático, que se refleja en artículo 46 de la Constitución Política del Estado.

1.2. Trabajo digno versus calidad laboral, trabajo protegido y trabajo decente

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

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

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

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

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

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

El trabajo protegido se encuentra ligado a la flexiseguridad, concepto sugerido por Tokman (2007). Este concepto reconoce las consecuencias del sistema político económico vigente, sin embargo, no surge como forma contraria al mismo, sino que acepta las reformas del consenso de Washington y las reformas laborales posteriores, proponiendo una forma de regularizar el sistema, asegurando condiciones mínimas de seguridad para los empleados.

De la tabla 1. se resalta en primer lugar, que el trabajo digno diverge de los conceptos mencionados anteriormente, en tanto estos centran su esfuerzo analítico en el sector salarial, mientras que el trabajo digno se basa en “el trabajo en general y no se acota al empleo, sino a la forma de organización que se da en el colectivo, orientada hacia el interés general” (Ghiotto y Pascual, 2010).

Respecto a la calidad laboral, retomando a García (2007) se señala que “... para definir este concepto se debe tener en cuenta las perspectivas de los principales agentes del mercado laboral, la distinción entre la calidad de los puestos de trabajo y la calidad de la fuerza de trabajo” (p. 12). Por lo tanto, el énfasis está puesto en los sistemas sociales y técnicos de integración de la fuerza laboral a puestos de trabajo de calidad (desde la perspectiva de las empresas se hace referencia a la productividad de las mismas), mientras que el trabajo digno tiene como principal unidad de observación a los trabajadores, ya sea que se inserten o no a un régimen de trabajo formal. La principal diferencia entre el trabajo protegido, o lo que denomina Tokman como flexiseguridad, versus el trabajo digno es que “la noción de dignidad aparece como disruptiva” (Ghiotto y Pascual, 2010, p. 58), mientras que la flexiseguridad solo adapta al modelo vigente comportamientos que aseguren un mínimo de protección al empleado.

Tabla 1. Principales conceptos e indicadores del: trabajo digno, trabajo decente, calidad del empleo y trabajo protegido

Dimensiones	Calidad del empleo	Trabajo protegido	Trabajo decente	Trabajo digno
Origen institucional	–	CEPAL América Latina	OIT	Ancestral / indígena
Socio temporal	1970 Europa	2000 América Latina	1991 Ginebra	Andina Amazónica/pueblos del Abya Ayala
Conceptual ideológico	Enfoque sistema socio técnico	Enfoque alternativo a la flexibilización laboral	Alternativa a la precariedad laboral	Enfoque socio comunitario Andino Amazónica
Enfoque	Individual	Individual	Individual	Socio comunitaria (colectiva)
Ámbito	Empleo Asalariado	Empleo Asalariado	Empleo Asalariado	Trabajo en general
Objetivo normativo ético	Desarrollo de sistemas de trabajo en la que los aspectos sociales y técnicos estén integrados y se apoyen mutuamente. Se trata de tomar en consideración las necesidades sociales de los	Protecciones sociales mínimas condicionadas a los recursos o ingresos, desarrollo de políticas locales de inserción, dispositivos de ayuda para el empleo, de socorro a los que menos tienen y lucha contra la exclusión	La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.	El trabajo digno. Impulsado desde algunos movimientos sociales latinoamericanos, se centra en una comprensión de la actividad laboral humana como no-mercantil y no-individual, sino basada en el bienestar de la comunidad. La noción de dignidad aparece aquí

	trabajadores junto con los factores tecnológicos y del entorno que influyen en el lugar de trabajo. Para ello se busca diseñar puestos de trabajo que permitan el uso de una variedad de habilidades que tengan significado como tal.		El trabajo decente es el punto de convergencia de los 4 objetivos estratégicos de la OIT: La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social	como disruptiva y anticapitalista. El empleo (igual a salario) no es lo relevante, sino la forma de organización que se da el colectivo, orientada hacia el interés general.
Concepto	Significa estar empleado en puestos con reconocimiento social y satisfacción personal, en la medida que se está ocupado en algo útil o valorado por la sociedad, o que no se percibe como denigrante, tedioso o destructor de sí mismo Diferencia entre calidad de los puestos de trabajo y calidad de la fuerza de trabajo	Castel (2003) afirma que: Estar protegido es contar con un mínimo de independencia. Desde el ámbito profesional es contar con estabilidad laboral y tener todos los seguros sociales los cuales están ligados al bienestar social.	El trabajo decente establece una estructura en pro de la paz y la estabilidad social, busca una protección social y el dialogo entre los trabajadores e intenta mejorar las condiciones de los seres humanos en mundo laboral	El trabajo digno no puede concebirse como una actividad individual, sino que parte del colectivo. Por lo tanto, desde el enfoque Andino Amazónico, el trabajo digno se lo considera una forma de crecimiento e integración social, por eso en las culturas indígenas es aceptado el trabajo desde pequeños (Según el Código niña, niño y adolescente, aprobado en el año 2014, se reconoce el derecho a trabajar excepcionalmente desde los 10 años)
Dimensiones	Taylor (1978) identifica las siguientes dimensiones: Justicia y equidad Entorno social del trabajo Crecimiento y desarrollo Calidad de vida laboral de los trabajadores Calidad de vida laboral de la sociedad	Tokman (2007) identifica como las principales dimensiones de un trabajo protegido las siguientes dimensiones: Legislación laboral Gasto en protección social Percepción de seguridad	En la conferencia Internacional del Trabajo la OIT (1999), identifica como principales dimensiones del trabajo decente: Derechos humanos Salario Protección Social Dialogo Social	“El trabajo que deja de ser una variable de ajuste y se constituye en un objetivo explícito de las políticas gubernamentales. El Vivir Bien que postula el Plan Nacional de Desarrollo, significa que la población trabajadora de Bolivia acceda a empleo digno, adecuadamente remunerado y estable con protección social, libre de discriminación, con plena garantía de sus derechos de asociación y libre de trabajo forzoso y explotación infantil” (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2008
Indicadores	Condiciones seguras de trabajo Confianza laboral Libertad de opinión Crecimiento y desarrollo personal Mejor productividad Lealtad a la organización Promocionar Sindicatos efectivos	Condiciones laborales contractuales, estabilidad laboral, extensión e intensidad de la jornada de trabajo, la protección social el acceso a la recreación, así como con las condiciones particulares en el lugar de trabajo	1) Empleo que pueda ser libremente escogido y que no haya discriminación en la selección (sea por sexo, nacionalidad o raza) 2) que existan medidas de protección para la salud de los trabajadores 3) que haya libertad de asociación y sindicalización, así como libre acceso a la negociación colectiva 4) que exista un mínimo de seguridad social	1) Con protección social 2) Estabilidad laboral 3) Seguro de salud 4) Ingreso laboral dignos 5) Libertad de asociación 6) Libre de discriminación 7) Colectivo y comunitario
Referencias	Suttle (1977), Delamotte (1986) Elizur (1990) Burke (1982) Fields (1999) Infante, Ricardo, y Máximo Vega (2001)	Rober Castel (2003) Tokman (2007) Marina Ariza y Orlandna de Oliveira (2014)	OIT: Standing (2002); Ghai (2003); Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, Ritter (2003); Bescond, Chataignier, Mehran (2003);	El Estado Plurinacional de Bolivia (2009); Wanderley (2010); Ghiotto, Pacual (2010); Dinerstein (2013)

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

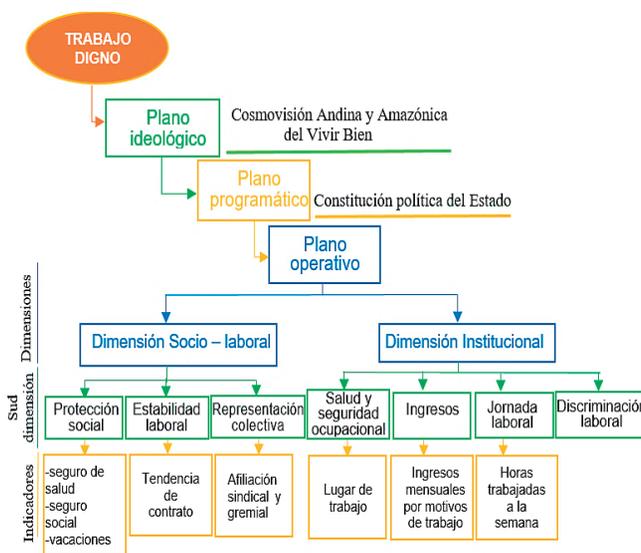
Finalmente, la noción de trabajo decente es la que se observa como más cercana a la de trabajo digno; sin embargo, no dejan de diferenciarse en su alcance normativo e ideológico. La principal diferencia recae en que el trabajo digno, como se mencionó anteriormente, abarca no solo el sector salarial,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

En síntesis, es posible afirmar que el trabajo digno es un concepto impulsado desde algunos movimientos sociales latinoamericanos, que se centra en una comprensión de la actividad laboral humana como no-mercantil y no-individual, sino basada en el bienestar de la comunidad. Ahora bien, tal como se observa en el concepto de trabajo digno que señala la Constitución Política boliviana, al margen de que el trabajo digno sea opuesto ideológicamente a los demás conceptos (calidad del empleo, trabajo decente y trabajo protegido), al momento de medirlo en forma empírica se utilizan indicadores similares, dificultando su distinción. Dicha discrepancia entre el plano teórico y empírico, obedece en parte a dificultades inherentes al proceso de operacionalización, puesto que al momento de querer transformar o traducir un concepto teórico en variables empíricas directamente observables, se puede llegar a perder parte de su riqueza conceptual (Cortés y Rubalcava, 1987; Alva 2014).

Sin embargo, con el afán de conservar la mayor riqueza teórica, para el estudio, se entiende el trabajo digno desde dos planos: por

un lado, desde el plano utópico o ideológico, que ve al trabajo como una forma de crecimiento e integración social, y por otro, desde el plano programático o pragmático que se plasma en el artículo 46 de la Constitución Política. Para el estudio se determina un tercer plano que se denomina operativo, que está constituido por dos dimensiones: por un lado, la dimensión institucional y por otro la dimensión socio laboral, las cuales a su vez cuentan con sub dimensiones: a) protección social – contar con al menos una prestación, como ser: seguridad sociales (AFP), seguro de salud, aguinaldo, vacaciones, etc.; b) estabilidad laboral – contar con un contrato–; c) representación colectiva – estar afiliado a un sindicato gremio–, d) salud y seguridad ocupacional –no trabajar en la calle o en la casa, ni trabajar en pequeños o micro negocios–, e) y remuneración adecuada –tener un ingreso mensual por igual o por encima de la canasta básica–; f) jornada laboral adecuada –no ser subempleado¹–,

Diagrama 1. Esquema de operacionalización del trabajo digno



Fuente: Elaboración propia

¹ Subempleo, lo conforman personas que trabajan menos de 15 horas a la semana y aseguran querer trabajar más.

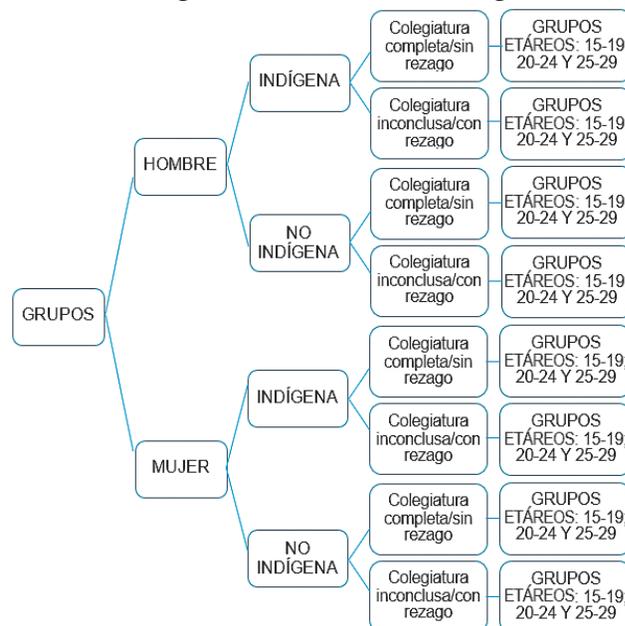
2. Algunas cuestiones metodológicas

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

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

De esta manera, y tal como se observa en el diagrama 1, la unidad de análisis ya no son los jóvenes en general, sino que se analizan las trayectorias de 24 grupos poblacionales en relación a sus niveles de dignidad laboral.

Diagrama 2. Criterios de construcción de los grupos poblacionales para el análisis de secuencias según variables sociodemográficas



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

Ahora bien, en cuanto al análisis de los 24 grupos poblacionales, tal como se observa en la tabla 1, los grupos que poseen mayor peso, es decir, que están conformados por mayor población, son los grupos de hombres no indígenas con educación media incompleta de 20 a 24 años y de 25 a 29, que en conjunto alcanzan el 16.6% de la población total. Mientras que, los grupos con menos peso son aquellos conformados por mujeres indígenas con educación superior a los 12 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29, quienes en conjunto suman un poco más del 2% de la población juvenil total.

Otro grupo con proporciones bajas es el grupo de hombres indígenas con educación superior a los 12 años, que en el grupo de 20 a 24 años, supera levemente el 1%. El bajo porcentaje en estos grupos da a conocer la poca accesibilidad a la educación de la población indígena en general y de las mujeres en particular.

Tabla 2. Grupos poblacionales según variables sociodemográficas²

N	GRUPO POBLACIONAL	Siglas	Porcentaje promedio
1	Mujer indígena 15-19 Sin rezago	MIE1	4.2
2	Mujer indígena 20-24 Colegio completo	MIE2	1.0
3	Mujer indígena 25-29 Colegio completo	MIE3	1.7
4	Mujer indígena 15-19 Con rezago	MISE1	2.5
5	Mujer indígena 20-24 Colegio incompleto	MISE2	5.1
6	Mujer indígena 25-29 Colegio incompleto	MISE3	5.4
7	Hombre No indígena 15-19 Sin rezago	HNIE1	5.5
8	Hombre No indígena 20-24 Colegio completo	HNIE2	3.3
9	Hombre No indígena 25-29 Colegio completo	HNIE3	5.2
10	Hombre No indígena 15-19 Con rezago	HNISE1	2.4
11	Hombre No indígena 20-24 Colegio incompleto	HNISE2	8.9
12	Hombre No indígena 25-29 Colegio incompleto	HNISE3	7.7
13	Mujer No indígena 15-19 Sin rezago	MNIE1	4.1
14	Mujer No indígena 20-24 Colegio completo	MNIE2	3.1
15	Mujer No indígena 25-29 Colegio completo	MNIE3	4.6
16	Mujer No indígena 15-19 Con rezago	MNISE1	1.3
17	Mujer No indígena 20-24 Colegio incompleto	MNISE2	5.1
18	Mujer No indígena 25-29 Colegio incompleto	MNISE3	4.8
19	Hombre indígena 15-19 Sin rezago	HIE1	5.1
20	Hombre indígena 20-24 Colegio completo	HIE2	1.2
21	Hombre indígena 25-29 Colegio completo	HIE3	2.0
22	Hombre indígena 15-19 Con rezago	HISE1	2.2
23	Hombre indígena 20-24 Colegio incompleto	HISE2	6.8
24	Hombre indígena 25-29 Colegio incompleto	HISE3	7.0
TOTAL (PROMEDIO)			100

Fuente: Elaborado con base en EH 2007 – 2015

Una vez identificada nuestra población de interés, para la generación de las secuencias se utilizó el análisis *Dynamic Hamming distance* (DHD), el cual nos ayudó a identificar los estados similares a lo largo del tiempo, valorando los cambios y permanencias en los estados.

² La población que conforma los grupos son los jóvenes – de 15 a 29 años – ocupados. Se destaca que todos los grupos poblacionales tienen un coeficiente de variación inferior al 15% lo que nos permite hacer análisis estadístico inferencial con los mismos.

Se eligió DHD, porque a diferencia del método *optimal matching analysis* (OMA), donde la transformación de las secuencias se realiza mediante inserciones, borrados y sustituciones de estado, los cuales tienen “costos”, el DHD no necesita asignar “costos” a las inserciones, puesto que este método se emplea matrices del mismo tamaño a lo largo del periodo. Cabe destacar, que la matriz de distancia que genera el método DHD se utilizará como insumo en el análisis de agrupamiento. En relación al análisis descriptivo de las trayectorias, se generaron tres medidas resumen: por un lado, se realiza un análisis transversal, detectando la frecuencia de los estados por año de estudio; a su vez, se identifica por covariables el estado modal; finalmente, se realiza el análisis secuencial, identificando el número de transiciones por caso y el índice de entropía longitudinal³, además de realizar un análisis de las tasas de permanencia o transición entre los estados.

Finalmente, se procede a la tipificación de las trayectorias, mediante el método de clúster de partición, el cual trata de obtener grupos de objetos, de tal manera que los objetos que pertenecen a un grupo sean muy homogéneos entre sí y heterogéneos entre los distintos grupos. Es decir, se desea minimizar la variabilidad dentro de los grupos y al mismo tiempo maximizar la variabilidad entre los distintos grupos, y de esta manera identificar la mejor tipificación de las trayectorias. (Larrañaga et.al., s.a). El método de clúster seleccionado para la tipificación fue el método particionado, en la medida que permite obtener una partición en grupos o clúster de tal forma que todos los objetos pertenezcan a alguno de los k clúster posibles, velando que los clústers sean disjuntos (Larrañaga et.al., s.a).

³Entropía longitudinal da cuenta del grado de homogeneidad o heterogeneidad de cada caso (por ejemplo, determinado grupo poblacional) en el periodo de estudio, es decir si presenta cambio en el tiempo o permanece inmóvil.

Ahora bien, el principal obstáculo del método propuesto es establecer el número de k adecuado. Para solucionar dicho problema nos basamos en el método *silhouette* de post estimación el cual calcula disimilitud promedio *intra e inter* grupos. Videgain (2015) afirma que el método *silhouette* calcula el promedio de las distancias con sus objetos, tomando como referencia la disimilaridad promedio del caso i con todos los otros objetos del grupo al que pertenece y la disimilaridad promedio de i con el resto de los grupos. Al concluir con este procedimiento, se calcula la distancia de i con relación al vecino más cercano (S_i), esperando que, S_i sea igual o cercano a 1, es decir que estamos ante una agrupación perfecta, donde la disimilaridad intra grupos es menor que la entre grupos. Si dicha medida se encuentra cercana a 0 la agrupación no es la mejor, dado que S_i puede estar tanto en el grupo que se encuentra como en el grupo vecino. Finalmente, si S_i es -1 nos da a entender que la agrupación es errónea, dado que el S_i pertenece al vecino y no así al grupo que en que se encuentra. (Videgain, 2015).

Las variables utilizadas para la construcción de los niveles fueron: ingresos laborales dignos, sobreocupación, afiliación sindical o gremial, tenencia de contrato, tenencia de por lo menos una prestación laboral y lugar de trabajo. Para la identificación de las categorías de los NDL nos basamos en el análisis de clases latentes, al ser una técnica diseñada para identificar la función de distribución a la que pertenecen las observaciones y con base a ella se evalúa la probabilidad de pertenencia de los casos a los diferentes grupos o clases latentes. La ventaja de esta técnica sobre análisis de componentes principales radica en que: ACL es un método estadístico, mientras ACP es matemático; ACL realiza un análisis no por variable sino por unidad de análisis, además, este método estudia la distribución de las varianzas.

Mientras que el ACP busca maximizar la varianza, sin embargo, nunca logra quedarse con el 100% de esta. ACL tiene un enfoque paramétrico, ACP no, es decir que no existe pruebas estadísticas que lo corroboren. (Vargas y Cortés, 2017).

Para la construcción de los NDL se genera medidas estadísticas de confiabilidad y validez que permiten determinar el número de clases con criterios estadísticos.

Es decir, nos informa cual es la probabilidad de pertenencia de un renglón a un determinado grupo o clase. Los supuestos por el que partimos para la realización de la técnica son:

- 1) Independencia; el ACL supone que los indicadores o variables manifiestas de cada clase son independientes para cada clase.
- 2) Probabilidad condicional; proporciona información de la probabilidad de pertenencia de un renglón a una clase mediante un modelo multinomial LOGIT.
- 3) Normalidad, se supone distribución normal, cuando dan muchos casos en una clase es posible que esa distribución no sea normal y se debe modelar declarando el tipo de distribución (Vargas y Cortés, 2017).

$$P(Xq = Xqj | C = k)$$

Entre los principales estadísticos de confiabilidad y valides se encuentran:

Tabla 3. Estadísticos de confiabilidad y validez

Siglas	Nombre	Descripción	Interpretación
LogL	Loglikelihood	La prueba de razón de verosimilitud nos proporciona el ajuste de bondad del modelo	Mientras más bajo mejor
Bic_ajus	Bayesian Index Criterion	El criterio de información de Bayes calcula el mejor ajuste del modelo	Mientras más bajo mejor
Entropía	Entropía	Va de 0 a 1 donde la unidad indica entropía	Debe ser mayor a 0.6
% clases	Proporción de las clases	Observa que tan bien distribuidos están los casos en cada clase	La proporción en cada clase debe tener al menor el 5% de los casos.
% bien calificados	Proporción de bien calificado	Estima la clasificación correcta de los casos en cada clase.	La clasificación correcta en cada caso tiene que ser al menos del 80%.
LMR	Lo - Mendel - Rubin	Prueba que nos dice si el número de parámetros del componente son significativos o no.	Asume un valor de probabilidad significativo con $p < 0.05$

Fuente: Elaborado con base en Vargas y Cortés (2017).

A partir de los datos anteriores se hace la estimación para los tres NDL, donde los resultados se resumen en el siguiente cuadro:

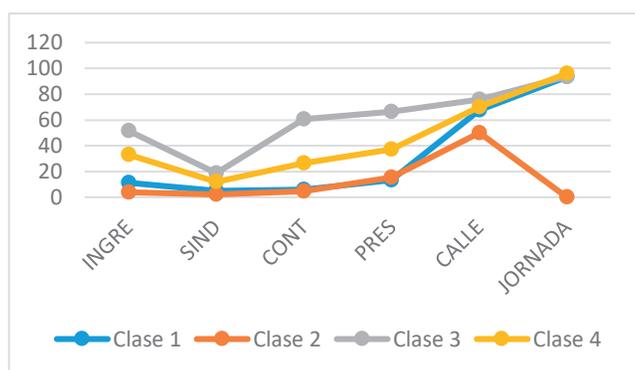
Tabla 4. Estadísticos de confiabilidad y validez del número de clases del NDL según análisis de clases latentes

NRO DE CLASES	Log L	BIC_ajus	Entropía	%Clases		%Bien clasificada		LMR (p.value)
				Min.	Máx.	Min.	Máx.	
Base grupal								
2	-4641.98	9323.669	0.937	0.32	0.68	0.971	0.99	$p < 0.00$
3	-4505.75	9065.843	0.949	0.2	0.46	0.963	0.993	$p = 0.001$
4	-4432.78	8934.529	0.96	0.011	0.45	0.962	1	$p = 0.0115$

Fuente: Elaborado con base en Vargas y Cortés; 2017. Con datos de la EH 2007 – 2015

Otra forma que se utiliza para determinar el número de clases es identificar la distribución normal mediante la realización de un gráfico de líneas que representa las medias de cada clase, se tiene que velar que estas medias no se crucen es decir que las líneas no se superpongan.

Gráfico 1. Medias de las clases identificadas para 2, 3 y 4 clases. Base grupal



Fuente: Elaborado con base en EH 2007 – 2015

Al analizar simultáneamente los anteriores criterios se destaca:

Si solo analizamos el cuadro de estadísticos no queda muy claro si elegir la solución de tres o cuatro clases, dado que los estadísticos reflejados en el cuadro no son contundentes para elegir una u otra información. En este sentido, si observamos el resultado con cuatro clases vemos que es el que mejor cumple con los criterios de Log L, BIC y entropía; empero, una de sus clases posee un porcentaje ínfimo de casos al agrupar únicamente el 1.1 %. También, si observamos el gráfico de medias para cuatro clases vemos que su distribución no es normal dado que hay líneas que se sobreponen a otras. En este sentido, y dada la pertinencia no solamente estadística sino teórica decidimos quedarnos con tres clases al ser este resultado el que cumple con todos los criterios estadísticos y las líneas del gráfico de medias no se cruzan entre sí.

3. Trayectorias del IDL en el periodo 2007 – 2015

El estudio de las condiciones laborales ha sido tratado de forma sistemática por un número considerable de investigadores, tales como: Castel (1995), Ariza y de Oliveira (2014), Ariza (2006), García (2011 y 2012), Mora (2011 y 2012), Escoto (2010), Caicedo (2010), Mora y de Oliveira (2001 y 2012) e Hincapié (2016),

quienes en su mayoría hacen referencia a las condiciones laborales de los asalariados, al ser el grupo que posee mayor proporción de ocupados. Al respecto, Mora (2010) afirma que: "... esta estrategia implicó perder en amplitud, para ganar en claridad y, ante todo, emplear un conjunto básico de dimensiones e indicadores pertinentes para el análisis de la precariedad laboral." (p. 92). Así, para el estudio de las condiciones laborales en la población asalariada se estipulan cuatro dimensiones: estabilidad laboral, protección social, jornada laboral e ingresos.

Sin embargo, algunos autores como García (2007), Marull (2012) y Ariza y de Oliveira (2014), tratan de dar a conocer las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia, que en la mayoría de los casos son invisibilizados. Para nuestro estudio, y teniendo como referente teórico el trabajo digno, resulta impensable considerar únicamente a los trabajadores asalariados, puesto que, para el trabajo digno "el empleo (igual a salario) no es lo relevante, sino la forma de organización que se da en el colectivo, orientada hacia el interés general del trabajo" (Ghiotto y Pascual, 2010: 24).

Por lo tanto, se propone la identificación de los NDL de la población juvenil en general (agrupa las dos poblaciones anteriores). Esto, con base en una gama de indicadores conjuntos y particulares a cada una de las modalidades de posición laboral mencionadas (asalariados y cuenta propia), con el fin de preservar un dominio de aplicabilidad amplio de la noción de trabajo (Mora, 2012).

Además, para complementar la medición colectiva, se agregará la población juvenil según diferentes características sociodemográficas, buscando identificar los NDL comunes a toda la población.

Para describir las transiciones de estados⁴ que existen respecto al trabajo digno y poder incluir al análisis la dimensión colectiva del trabajo, se realizó un análisis de secuencias, el cual permitió describir y observar las características de los NDL de los jóvenes a lo largo del tiempo.

A partir de la definición de los posibles estados de los 24 grupos poblacionales, se construyó el análisis de secuencias, considerando el período de tiempo abordado en esta investigación. Entre los principales hallazgos, tal como se observa en el cuadro 1, se destaca la tendencia de los grupos analizados a una convergencia hacia niveles medios de dignidad laboral. Tanto los trabajos de baja dignidad laboral como el trabajo de alta dignidad descendieron de posición en los grupos poblacionales, ambos a favor del trabajo moderado. Así, la bonanza económica por la que atravesó Bolivia, reflejada en un leve descenso de la heterogeneidad productiva, disminución de los niveles de pobreza moderada y extrema, descenso de la desigualdad, crecimiento el PIB y creación de nuevas empresas, se reflejaron en mejoras relativas en la estructura laboral.

Cuadro 1. Distribución de los estados por año del trabajo digno Bolivia 2007 – 2015

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

Fuente: Elaborado con base en EH 2007 – 2015

⁴ Por estado nos referimos a un período en la vida de duración variable, caracterizado por una relativa estabilidad y equilibrio. Esta definición es bastante descriptiva y puede constituirse en

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

En relación a la matriz de transición (ver cuadro 2) se observa que entre 2007 y 2015 las probabilidades de permanecer en los estados iniciales son mayores al 70%, lo cual da cuenta de la baja movilidad laboral que tienen los jóvenes. Además, las mayores probabilidades de movilidad se dan de los estados extremos a los medios, por ejemplo, la probabilidad de transitar de un estado de alta dignidad laboral a uno de dignidad moderado es del 20%, mientras que el pasar de un estado de baja dignidad laboral a uno moderado es de 22%. Estos datos dan cuenta de una estructura laboral rígida.

Cuadro 2. Matriz de transición del trabajo digno. Bolivia 2007 - 2015

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

Fuente: Elaborado con base en EH 2007 – 2015

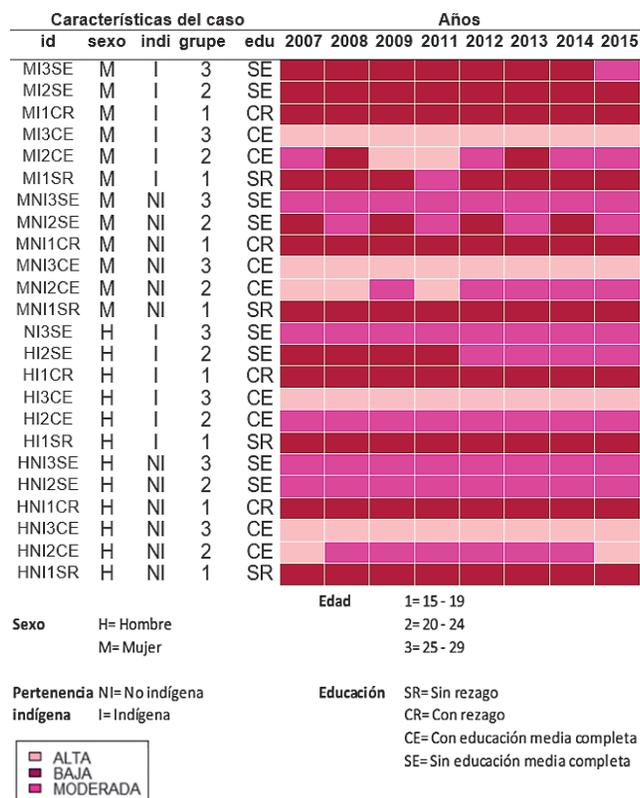
En cuanto al análisis de las trayectorias de los diferentes grupos poblacionales, en el gráfico 1, se observa que las mujeres indígenas sin educación son el grupo poblacional con peores condiciones laborales; mientras que los hombres y mujeres no indígenas y con estudios superiores a la colegiatura son los grupos poblacionales que gozan de trayectorias caracterizadas por mejores condiciones laborales.

un recorte empírico de la realidad que está basado en criterios que se definen de antemano (Elcheroth et. al, 2003).

Segundo, el nivel educativo, mostró ser una variable importante para poder acceder a trabajos con mejores condiciones laborales. En este sentido, las personas con educación completa poseen mejores condiciones laborales que aquellas que tienen rezago educativo, fenómeno que sobresale aún más en las mujeres indígenas, siendo la educación un componente que logra disminuir la desigualdad persistente de este grupo poblacional.

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

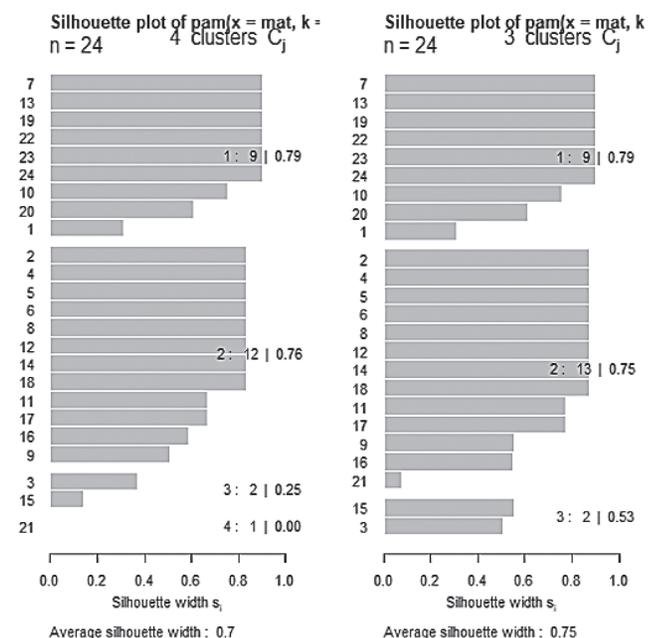
Gráfico 2. Trayectoria según nivel de dignidad laboral de los diferentes grupos poblacionales. Bolivia 2007–2015



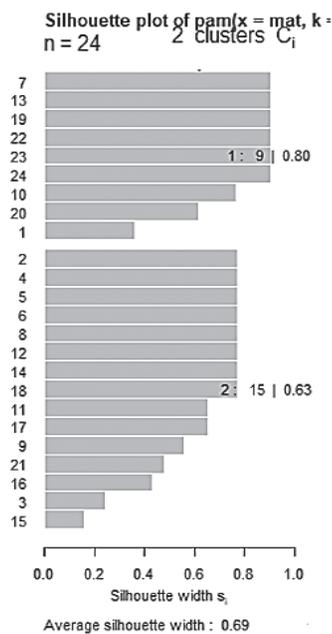
Fuente: Elaboración propia con base en EH 2007 – 2015. En el eje de las ordenadas se encuentran los años y en las abscisas los grupos etáreos

Como forma de cierre del análisis de secuencias se procede a la tipificación de las trayectorias, las cuales se identifican mediante el método de “clúster particionado” y la matriz de distancias, con el método Dynamic Hamming Distance (DHD). Para la identificación de los grupos adecuados, se recurrió a la técnica silhouette (Si) (ya explicada en apartado metodológico). Tal como se puede apreciar en el gráfico 2, se realizó la prueba en tres posibles trayectorias: la primera tipología consta de dos grupos, la segunda de tres y la última de cuatro. A partir de la solución sugerida por el método silhouette, se decidió trabajar con tres grupos, que presentan mayor homogeneidad interna y heterogeneidad externa. Tal como se observa en los resultados de la prueba, la disimilaridad total del clúster con tres grupos, es de $Si=0.75$, y la disimilaridad interna, para los tres grupos es mayor a 0.5.

Gráfico 3. Validación de la consistencia entre clúster: Coeficiente de silhouette⁵



⁵ Para mayor información sobre el procedimiento estadístico del análisis de secuencias ver anexo 8.



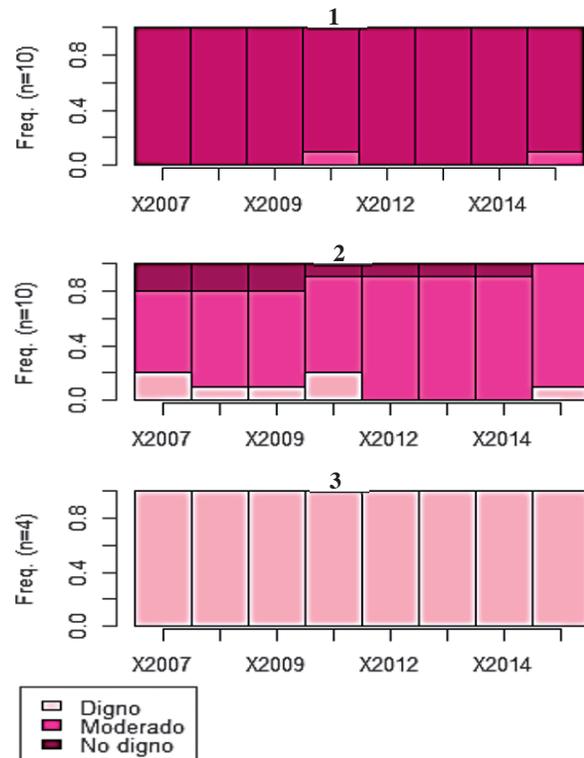
Fuente: Elaborado con base en EH 2007 – 2015

Con base a la anterior técnica se generaron tres tipologías:

- 1) Trayectoria constante de trabajos de baja dignidad laboral: esta trayectoria está compuesta por diez de los 24 grupos, donde ocho de los 10 grupos poblacionales están conformados por población juvenil menor de 19 años, seis grupos son de mujeres y seis grupos lo conforman población indígena. Dado el descenso de la actividad laboral en los grupos de 15 a 19 años, se observa que el 41.1% de la población juvenil se encontraba en condiciones no dignas de trabajo durante el periodo de estudio.
- 2) Trayectoria predominante de trabajo moderado: al igual que el anterior caso, esta trayectoria está compuesta por diez de los 24 grupos poblacionales, conformado por una gama más heterogénea de casos, en tanto seis de los 10 grupos están conformados por hombres y población no indígena. La proporción de población juvenil que alberga esta trayectoria asciende a 45.6%, porcentaje más alto que en el caso anterior. Al respecto se debe considerar

que, dado que esta trayectoria alberga mayor proporción de población de edades por encima de los 19 años, no sufrió de la disminución de la PEA que se dio en los rangos de 15 a 19 años.

Gráfico 4. Trayectorias de los patrones de inserción laboral por número de clúster identificados



Fuente: Elaborado con base en EH 2007 – 2015

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

Conclusiones

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

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

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

Referencias bibliográficas

- Albó, X. (2011). Suma qamaña = convivir bien. ¿Cómo medirlo? En I. Farah y L. Vasapollo (Coords.). *Vivir Bien: ¿Paradigma no capitalista?* (pp. 133 - 144). La Paz, Bolivia: UMSA. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/engov/20131216115814/VivirBien.pdf>
- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. En E. Garza (Coord). *La situación del trabajo en México* (pp. 377 - 411). Ciudad de México: UAM.
- Ariza, M., y de Oliveira, O. (2014). Terciarización de la mano de obra y protección laboral de la población asalariada en México. *Revista internacional de estadística y geografía*. México: Realidad, datos y espacio, 5(2), 34-47. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/rde/rde_12/doctos/rde_12_art3.pdf
- Ariza, M., y de Oliveira, O. (2014). Viejos y nuevos rostros de la precariedad en el Sector terciario, 1995 - 2010. En C. A. Rabell (Coord.). *Los mexicanos: un balance del cambio demográfico* (pp. 672 - 703.). Ciudad de México: FCE.

Ariza, M., de Oliveira, O., y Eternod, M. (2001). La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios. En J. Gómez de León y C. Rabells (Eds.). *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI* (pp. 873 - 919). Ciudad de México: Consejo Nacional de Población, Fondo de Cultura Económica.

Baquero, J., Guataquí, J., y Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral*. (No. 8). Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>

Bertranou, F., y Gasparini, L. (2004). *Protección social y mercado laboral en América Latina: ¿Qué nos dicen las encuestas de hogares?* [s.l.]: Oficina Internacional del Trabajo.

Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, 5(8), 5-31. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3238/323827304003.pdf>

Castel, R. (2003). *La inseguridad social ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires, Argentina: Manantial.

Castro, C. R. y Tenorio, Aguirre, A. J. (2010). Modelos de clases latentes aplicados a las encuestas de percepción ciudadana: estudio de caso. *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, 6(6), 187-200. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3863532>

Cortés, F., y Rubalcava, R. M. (1987). Teoría, estadística e información. *Revista Mexicana de Sociología*, 49(1), 353 - 365.

Cortés, F., y Rubalcava, R. M. (1991). La medición de la desigualdad. En *Estadística social básica* (pp. 189 - 216). Uruguay, Montevideo: Universidad de la República de Uruguay.

Cortés, F., y Vargas, D. (2016). *Dos décadas de marginación en México: un enfoque longitudinal*. Ciudad de México: UNAM.

Cortés, F., y Vargas, D. (2017). *Origen es destino*. Ciudad de México: UNAM

Costa, M. (2003). *Introducción a la Economía Laboral*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.

De la Garza, E. (2002). Presentación. En *Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo* (p. 8). Ciudad de México: COLMEX / FCE.

De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), 37-73. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204902>

De Oliveira, O. y Mora Salas, M. (2012). Los jóvenes en el inicio de la vida adulta: trayectorias, transiciones y subjetividades. *Estudios Sociológicos*, 27(79), 269 - 289. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/598/59820689009.pdf>

Damián, A. (2008). La construcción del dato de pobreza. En B. Figueroa (Coord.). *El dato en cuestión. Un análisis de las cifras sociodemográficas* (pp. 691 - 739). Ciudad de México: El Colegio de México.

Echarri, C. J., y Pérez, J. (2017). En tránsito hacia la adultez: eventos en el curso de vida de los jóvenes en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 22(1), 43 - 77. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31222103>

- Elcheroth, G., et al. (2003). *Trajectories, stages, transitions and events of the life course: towards an interdisciplinary perspective*. Documento de trabajo. Ginebra, Suiza: Universidades de Lausana.
- Escobar, S., Hurtado, G., y Rojas, B. (2015a). *Un futuro en riesgo. Jóvenes y trabajo en el Municipio de El Alto*. La Paz, Bolivia: CEDLA.
- Escobar, S., Hurtado, G., y Rojas, B. (2015b). *Jóvenes y trabajo en el municipio de La Paz. Brechas y desafíos*. La Paz, Bolivia: CEDLA.
- Esteinou, R. (2005). La juventud y los jóvenes como constructo social. En M. Mier y Terán, C. A. Rabell y L. Estrada Quiroz (Coords.). *Jóvenes y niños un enfoque sociodemográfico* (pp. 1 – 31). México: Cámara de Diputados.
- García, B. (2007). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. En E. Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (Coords.). *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 2 -41). México: El Colegio de México.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente: concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125 -160. Recuperado de <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Ghiotto, L., y Pascual, R. (2010). *Trabajo decente versus trabajo Digno: acerca de una nueva concepción del trabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- González, P., Peiró, J., y Bravo, J. (2000). Calidad de Vida Laboral. En *Tratado de Psicología del trabajo* (pp. 161- 186). Ciudad de México: Síntesis.
- González, P., Peiró, J., y Bravo, J. (2000). Calidad de Vida Laboral. En *Tratado de Psicología del trabajo* (pp. 161- 186). Ciudad de México: Síntesis.
- Huanacuni, F. (2010). *Vivir Bien / Buen Vivir: Filosofía, política, estrategias y experiencias regionales*. Lima: CAOI.
- Larragaña, (s.a.). *Tras los silhouette-lift llegan lo "silhouette-soft"*. Barcelona, España: Academia Española.
- Luna, J. (2009). *La Instituciones y el rol del Estado en la Economía, una mirada al caso boliviano*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Maletta, H. (1980). *La Fuerza de Trabajo en Bolivia 1900 - 1976: Análisis Crítico de la Información censal*. La Paz: Oficina Internacional del Trabajo.
- Marull, C. R. (2012). La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador. En S. Farné (Comp.). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* (pp. 166 - 206). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Mora, M., y de Oliveira, O. (2011). Jóvenes Mexicanos en Medio de la Crisis Económica: Los problemas de la Integración laboral. *Sociedad y Estado*, 26(2), 373 - 401.
- Mora, M. S. (2010). Miradas sobre la precariedad del trabajo asalariado. En *Ajuste y empleo: la precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización* (pp. 17 - 47). Ciudad de México: COLMEX, Centro de Estudios Sociológicos.
- Muriel, B., y Jemio, L. C. (2010). *Mercado laboral y reformas en Bolivia* (Vol. 7). La Paz: Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo.
- Negrete, R. (2011). El indicador de la polémica recurrente: la tasa de desocupación y el mercado laboral en México. *Revista internacional de estadística y geografía: realidad, datos y espacio*, 2(1), 145-168. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/rde/rde_02/doctos/rde_02_art9.pdf

Pacheco, E. (2008). Los jóvenes y el trabajo en México: una revisión sobre algunos indicadores. En *La dinámica demográfica y su impacto en el Mercado Laboral de los jóvenes* (pp. 135 - 158). Ciudad de México: UAM Xochimilco.

Saad, P., Miller, T., Martínez, C., y Holz, M. (2012). *Juventud y bono demográfico en Iberoamérica*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Madrid: CEPAL.

Samaniego, N. (2010). El empleo y la crisis. Precarización y nuevas "válvulas de escape". *Economía UNAM*, 7(20), 47-70. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/18124/17245>

Videgain, K. (2015). *Análisis longitudinal del Registro Nacional de Alumnos sobre trayectorias educativas*. Ciudad de México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

Videgain, K. (2017). *Notas de clases. Análisis de secuencias*. Ciudad de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Weller, J. (2004). Introducción: temas, tendencias y lecciones. En R. Diez de Medina, G. García Huidobro, F. J. Mato, C. A. Ramos y N. Samaniego (Eds.). *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación* (pp. 11 - 26). Santiago de Chile: CEPAL LOM.

Weller, J. (2006). Tendencias recientes de la inserción de los jóvenes latinoamericanos en el mercado laboral. En *Los jóvenes y el empleo en América Latina desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral* (pp. 1 - 30). Bogotá: CEPAL.

Zubiri, J. (2008). *Trayectorias Sociolaborales: Introducción metodológica a las técnicas longitudinales en economía del trabajo*. Bilbao: XI Jornadas de Economía Crítica.

Zeballos, M. (2013). *Los salarios reales en el largo plazo: surgimiento de un nuevo piso estructural de las remuneraciones en Argentina*. Documento de trabajo No. 67. Buenos Aires, Argentina: CEFID AR.