



Scan to know paper details and
author's profile

Quality of Employment: Intergenerational Labor Precariousness from the Perspective of the IMCE in Santa Cruz de la Sierra 2023-2025

Pedro Cesar Saavedra Romero, Alberto Limpias Calvimontes, Edwin Mamani Ávila & Hugo Villegas Barrios

Universidad Tecnológica Privada de Santa Cruz

ABSTRACT

This study evaluates the Quality of Employment (QoE) and analyzes intergenerational labor precariousness in Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, during the 2023–2025 period. The conceptual framework is based on the Theory of Segmented Labor Markets (SLMT), focusing on the unequal insertion of different generational cohorts. A quantitative approach was adopted, using the Multidimensional Quality of Employment Index (IMCE), which is grounded in the Alkire-Foster (AF) double-threshold model. The IMCE assesses deprivation across three main dimensions: Labor Income, Labor Stability, and Employment Conditions. The poverty line for poor quality employment was set at $K = 50\%$. The results are based on a representative sample of 415 employed workers (ages 18–65). Findings confirm that the overall QoE remains considerably low ($IMCE_{2025} = 0.45$) and below the historical Bolivian national average (0.47). The Headcount Ratio of Poor-Quality Employment (H) reached 68%. The intergenerational analysis confirms labor market segmentation: Generation Z exhibits the highest vulnerability ($IMCE_Z = 0.37$), validating its predominant insertion into the secondary sector.

Keywords: quality of employment, income, intergenerational precariousness; generation z, decent work.

Classification: LCC Code: HD4904.25

Language: English



Great Britain
Journals Press

LJP Copyright ID: 573355
Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792

London Journal of Research in Humanities & Social Science

Volume 25 | Issue 16 | Compilation 1.0



© 2025. Pedro Cesar Saavedra Romero , Alberto Limpias Calvimontes, Edwin Mamani Ávila & Hugo Villegas Barrios. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 Unported License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, permitting all noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Quality of Employment: Intergenerational Labor Precariousness from the Perspective of the IMCE in Santa Cruz de la Sierra 2023-2025

Calidad de Empleo: La precariedad laboral intergeneracional desde la perspectiva del IMCE en Santa Cruz de la Sierra 2023 – 2025

Pedro Cesar Saavedra Romero^a, Alberto Limpias Calvimontes^a, Edwin Mamani Ávila^b
& Hugo Villegas Barrios^{cD}

ABSTRACT

This study evaluates the Quality of Employment (QoE) and analyzes intergenerational labor precariousness in Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, during the 2023–2025 period.¹ The conceptual framework is based on the Theory of Segmented Labor Markets (SLMT), focusing on the unequal insertion of different generational cohorts. A quantitative approach was adopted, using the Multidimensional Quality of Employment Index (IMCE), which is grounded in the Alkire-Foster (AF) double-threshold model. The IMCE assesses deprivation across three main dimensions: Labor Income, Labor Stability, and Employment Conditions. The poverty line for poor quality employment was set at $K = 50\%$. The results are based on a representative sample of 415 employed workers (ages 18–65). Findings confirm that the overall QoE remains considerably low ($IMCE_{2025} = 0.45$) and below the historical Bolivian national average (0.47). The Headcount Ratio of Poor-Quality Employment (H) reached 68%. The intergenerational analysis confirms labor market segmentation: Generation Z exhibits the highest vulnerability ($IMCE_Z = 0.37$), validating its predominant insertion into the secondary sector. Youth precariousness is highlighted by high contractual instability (27% without a formal contract) and lack of social protection (68% without access to benefits). Gender disparity is acute: Generation Z females show the lowest IMCE (0.36) and an incidence rate of 92% (H), implying that almost all young

employed women face poor quality employment. The structural challenge facing the labor market is fundamentally the quality of employment, not merely access. Urgent public policy intervention is required to strengthen contractual stability and social protection mechanisms to promote Decent Work, particularly for highly vulnerable groups like Generation Z women.

Keywords: quality of employment, income, intergenerational precariousness, generation z, decent work.

Author a σ p cD: Universidad Tecnológica Privada de Santa Cruz.

RESUMEN

Este estudio evalúa la calidad del empleo (CE) y analiza la precariedad laboral intergeneracional en Santa Cruz de la Sierra durante el periodo 2023–2025. Se utiliza como marco conceptual la Teoría de los Mercados de Trabajo Segmentados para entender las disparidades en la inserción laboral de las distintas cohortes. Se adoptó una metodología cuantitativa, aplicando el Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE), fundamentado en el modelo de doble umbral de Alkire y Foster (AF). El IMCE evalúa la privación en tres dimensiones principales (Ingresos Laborales, Estabilidad Laboral y Condiciones de Empleo). La línea normativa de mala calidad del empleo se fijó en $K = 50\%$. Los resultados se basan en una muestra representativa de 415 trabajadores ocupados (18–65 años). Los hallazgos confirman que la calidad del empleo es

¹ Índice Multidimensional de Calidad de Empleo

considerablemente baja ($IMCE_{2025} = 0.45$) y que el índice se mantiene por debajo del promedio histórico boliviano (0,47). La Tasa de Incidencia de Mala Calidad del Empleo (H) alcanzó el 68% de la población ocupada. El análisis intergeneracional revela un claro deterioro: la Generación Z presenta la mayor vulnerabilidad ($IMCE_Z = 0.37$), lo que valida la hipótesis de que esta cohorte se inserta mayoritariamente en el sector secundario. La precariedad juvenil se evidencia en la inestabilidad contractual (27% sin contrato) y la falta de protección social (68% sin acceso a beneficios). La disparidad de género es extrema: la Generación Z femenina exhibe el IMCE más bajo (0.36) y una incidencia de mala calidad del empleo del 92% (H), indicando que casi la totalidad de las mujeres jóvenes tienen empleo precario. El problema estructural del mercado laboral no es solo el acceso al empleo, sino fundamentalmente su calidad. Es urgente implementar políticas públicas focalizadas que fortalezcan la estabilidad contractual y la protección social para promover el Trabajo Decente.

Palabras Clave: calidad del empleo, imce, precariedad intergeneracional, generación z, trabajo decente.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad del empleo (CE) constituye un eje central en el debate socioeconómico contemporáneo, dada su vinculación directa con la calidad de vida de las personas y el desarrollo sostenible de las sociedades (OMEO, 2023). En las últimas décadas, este concepto ha ganado una atención creciente por parte de académicos y responsables de políticas tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo (Sehnbruch et al., 2020). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la calidad del empleo en función de las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo y las características que afectan la capacidad del trabajador para satisfacer sus necesidades y desarrollarse en la sociedad (Weller & Roethlisberger, 2011). Bajo esta óptica, el concepto es inherentemente dinámico y multifacético, lo que impide su reducción al análisis de una única variable.

La preocupación por la calidad del empleo se ha intensificado ante la consolidación de un fenómeno laboral caracterizado por la incertidumbre y la inestabilidad: la precariedad laboral (Laparra, 2006; Santamaría, 2010; Ubeda et al., 2020). Un empleo es considerado precario cuando no permite consolidar un nivel de ingresos, estabilidad contractual o una carrera profesional que sustente un plan de futuro (Cano, 2007). Las características de la precariedad -bajos ingresos, inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales y condiciones de trabajo inseguras-coinciden estrechamente con la segmentación identificada históricamente en el mercado laboral entre un sector primario de alta calidad y un sector secundario de baja calidad (Dickens & Lang, 1992; Doeringer & Piore, 1971; Reich et al., 1973; Uribe & Ortiz, 2006). En el contexto boliviano, la calidad del empleo representa un desafío persistente, especialmente para grupos vulnerables como las mujeres y las personas jóvenes. La literatura previa evidencia que la calidad del empleo en Bolivia es baja (Yañez, 2018), con estimaciones que indican que más del 50% de la población ocupada cuenta con empleos de mala calidad (Choque, 2019). Ante la escasez de alternativas laborales, muchos trabajadores adoptan una visión de emergencia, priorizando la conservación del empleo existente, incluso a costa de aceptar condiciones de baja calidad (Yañez, 2018). La urgencia de abordar esta temática se reafirma, ya que la mala calidad del empleo dificulta el establecimiento de itinerarios vitales sólidos para los jóvenes (Sennett, 2000).

El estudio de las condiciones laborales ha trascendido la mera observación de las tasas de empleo para centrarse en la Calidad del Empleo (CE), un concepto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define en función de las condiciones en que se realiza el trabajo y las características que influyen en la capacidad del trabajador para satisfacer sus necesidades y desarrollarse en la sociedad. El concepto de CE es reconocido por su naturaleza dinámica, multifacética e irreducible a una única variable, lo que exige herramientas de medición

comparables, fiables y consistentes (Weller & Roethlisberger, 2011).

Desde finales de la década de 1990, la OIT impulsó el concepto de "Trabajo Decente", entendiéndolo como el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, que garantiza derechos, remuneración adecuada y protección social. Posteriormente, el debate internacional ha confluído en la necesidad de analizar las siguientes dimensiones clave para medir la calidad del empleo: ingresos, estabilidad de trabajo e ingresos, protección socio-laboral, organización del trabajo, integración social y desarrollo personal (Weller & Roethlisberger, 2011). La atención creciente en la calidad del empleo ha coincidido con la instalación de un nuevo régimen de empleo caracterizado por la precariedad laboral. La precariedad laboral se considera un fenómeno multidimensional que afecta la trayectoria vital de los individuos. Un empleo precario se define por la imposibilidad de consolidar un nivel de ingresos, estabilidad contractual y una carrera profesional que permita la planificación futura (Cano, 2007). Este tipo de empleo se manifiesta a través de bajos ingresos, inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales y condiciones de trabajo inseguras (Uribe & Ortiz, 2006).

Este modelo afecta particularmente a las personas jóvenes, quienes experimentan trayectorias laborales fragmentadas, incertidumbre e inseguridad. La precariedad juvenil se caracteriza por prácticas no remuneradas, contratos temporales, jornadas a tiempo parcial involuntarias y salarios que generan dependencia. La mala calidad del empleo dificulta que las nuevas generaciones puedan establecer itinerarios vitales sólidos frente a los proyectos de vida lineales de épocas anteriores (Sennett, 2000). Además, la falta de empleos de calidad incide directamente en el aumento de la pobreza y la desigualdad, como lo evidencia el aumento de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) para el grupo de 16 a 29 años.

La teoría de los mercados de trabajo segmentados ofrece un marco conceptual sólido para comprender las disparidades en la calidad del

empleo y la precariedad. Esta teoría postula la existencia de al menos dos segmentos principales en el mercado laboral, que se distinguen por la calidad de los puestos de trabajo ofrecidos:

- *Sector Primario o Moderno:* Caracterizado por empleos de alta calidad, que ofrecen mejores salarios, estabilidad, seguridad social, posibilidades de ascenso y relaciones de empleo regidas por un sistema de contratación explícito (Dickens & Lang, 1992; Doeringer & Piore, 1971).
- *Sector Secundario o Tradicional:* Caracterizado por empleos de baja calidad o precarios, que presentan bajas remuneraciones, alta movilidad, escaso acceso a la seguridad social, e inestabilidad.

La hipótesis central de esta teoría es que la segmentación se manifiesta en la existencia de mecanismos de determinación salarial diferentes, en la estabilidad laboral y en la recompensa desigual al capital humano, siendo esta recompensa menor en el sector secundario (Tauhman & Wachter, 1991). La movilidad limitada entre estos segmentos impide que el mercado sea representado por el modelo de competencia perfecta. Los estudios empíricos que contrastan esta hipótesis a menudo utilizan modelos de regresión con cambio de régimen (switching models) y regresiones por percentiles (quantile regression) para demostrar cómo la valoración de las características individuales (como la educación) cambia significativamente a lo largo de la distribución de ingresos, lo que sugiere la existencia de segmentación.

Dada la complejidad y la multidimensionalidad de la calidad del empleo, su medición precisa requiere herramientas que superen las limitaciones de los indicadores unidimensionales, como el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita, siguiendo las críticas de autores como Amartya Sen (Stiglitz et al., 2009). Para el contexto boliviano, el Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE) se ha consolidado como una herramienta fundamental para medir y analizar este fenómeno. El IMCE se fundamenta en el modelo de doble umbral de Alkire y Foster (AF) (Alkire S., 2007; Sehnbruch et al., 2020),

seleccionado por su fortaleza al proponer un índice comparable internacionalmente y su capacidad para medir privaciones traslapadas. El IMCE evalúa la privación en tres dimensiones principales, a cada una de las cuales se les asigna una ponderación igual (1/3):

- Ingresos Laborales.
- Estabilidad Laboral, que incluye dimensiones como el *Status Ocupacional/Contrato* y la *Antigüedad Laboral*.
- Condiciones de Empleo, que comprende el *Seguro Social* (Salud y Pensiones) y la *Jornada Laboral*.

Un trabajador es clasificado con mala calidad del empleo si su puntaje de privación ponderado excede la línea normativa establecida en $K = 50\%$. La investigación previa realizada en Santa Cruz de la Sierra utilizando esta metodología, con una muestra de 817 encuestados, reveló que la calidad del empleo es "considerablemente baja", con una incidencia (H) del 47% y una intensidad (A) del 53%. Estos hallazgos concuerdan con los resultados a nivel nacional en Bolivia, donde se ha determinado que, en promedio, el 69% de la población ocupada cuenta con empleos de mala calidad (Salazar Aramayo A. J., 2021).

El análisis de la contribución de las dimensiones al IMCE nacional (2011-2019) muestra que la mala calidad se explica principalmente por la dimensión de Ingresos Laborales (40% de aporte), seguida por el *Status Ocupacional/Contrato* (23% de aporte, donde el 64% no tiene contrato) y la falta de acceso a Seguro de Pensiones (11% de aporte). La aplicación del enfoque intergeneracional en Santa Cruz de la Sierra reafirmó el deterioro, mostrando que la Generación Z presenta el IMCE más bajo (0, 33), un valor que refleja un alto grado de precariedad en comparación con las generaciones X y Y (0, 46).

II. MÉTODOS Y MATERIALES

Para alcanzar el objetivo de evaluar la calidad del empleo y analizar la precariedad laboral desde una perspectiva intergeneracional en Santa Cruz de la Sierra, se adoptó la metodología multidimensional propuesta por el Índice

Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE) para Bolivia, fundamentado en el modelo de Alkire y Foster (AF) (Alkire & Santos, 2014; Alkire S. , 2007). Esta elección se justifica por la capacidad del modelo AF para medir privaciones traslapadas y ofrecer una evaluación integral que supera los indicadores unidimensionales.

El modelo utilizado se basa específicamente en la adaptación del IMCE propuesta por Salazar Aramayo (2021) para Bolivia, la cual sigue los estudios previos de Sehnbruch et al. (2020)). La fortaleza de este índice radica en que propone una métrica comparable internacionalmente, similar a otros índices multidimensionales influyentes. Los pasos fundamentales en la construcción del IMCE, siguiendo a Sehnbruch (2020) y Salazar Aramayo (2021), son:

- *Definición de Dimensiones y Subdimensiones*: Se establecen las dimensiones clave que determinan la calidad del empleo.
- *Límites de Privación*: Se definen los umbrales normativos que indican si un individuo está privado en una dimensión específica. Cabe notar para el caso de antigüedad "No se considera a personas de 18 a 24 años como privadas".
- *Ponderación*: Se asignan pesos relativos a cada dimensión y subdimensión, asegurando que la suma total sea 1. En este método se sigue la lógica de que cada dimensión tiene igual importancia (1/3).
- *Cálculo del Puntaje de Privación (PP)*: Se calcula el score ponderado de privación para cada individuo.
- *Línea de Mala Calidad del Empleo (K)*: Se establece un umbral normativo, K, sobre el cual se considera que un trabajador tiene mala calidad del empleo o está privado multidimensionalmente. En concordancia con la decisión normativa en Sehnbruch (2020), se tomó $K = 50\%$.

Las dimensiones, subdimensiones y los límites de privación utilizados en este estudio son las mismas que se definieron para el IMCE de Bolivia:

Tabla 1: Dimensiones del modelo

Dimensión	Ponderación	Límite de Privación
1. Ingresos Laborales	1/3	Menos de Dos salarios mínimos nacionales (2 SMN).
2. Estabilidad Laboral	1/3	
2.1 Status Ocupacional/Contrato	1/6	Sin contrato / Autoempleado.
2.2 Antigüedad Laboral	1/6	Menos de tres años (No se considera a personas de 18 a 24 años como privadas).
3. Condiciones de Empleo	1/3	
3.1 Seguro Social	1/6	
3.1.1 Seguro De Salud	1/12	No afiliado.
3.1.2 Seguro De Pensiones	1/12	No afiliado.
3.2 Jornada Laboral	1/6	Más de 48 Hrs/semana.

Fuente: Elaboración parcial a partir del estudio de Sehnbruch (2020) y Salazar Aramayo (2021)

El IMCE final se deriva del producto de dos indicadores clave:

$$\text{IMCE} = H \times A$$

Donde

- *Tasa de incidencia de mala calidad del empleo (H):* Es la fracción de ocupados que son considerados con mala calidad de empleo.
- *Intensidad de la mala calidad del empleo (A):* Es la fracción de dimensiones en las que están privados aquellos que cuentan con mala calidad de empleo, sobre el total de dimensiones consideradas.

El presente estudio se enmarca en una investigación cuantitativa que utiliza el método hipotético-deductivo. El análisis se centra en Santa Cruz de la Sierra, que presenta un contexto económico dinámico y en crecimiento. Cabe notar que la información 2023, corresponden a datos secundarios de un estudio previo de los mismos autores (OMEQ, 2023).

- *Población de estudio:* La población ocupada en edad de trabajar (entre 18 y 65 años) que reside en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra y reporta un salario mensual de su ocupación principal.
- *Muestra:* Se utilizó una muestra representativa de 705 encuestados (siendo 415 los

válidos para las estimaciones del IMCE), realizado del 10 al 13 de octubre del 2025.

- *Diseño de Muestreo:* Muestreo por conglomerados en los 12 distritos municipales urbanos de Santa Cruz. Cabe recalcar el diseño de muestreo fue idéntico al periodo 2023,
- *Parámetros de Fiabilidad:* Se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3.5% general (4,99% para el cálculo específico del IMCE)

La aproximación metodológica de este estudio incluye un análisis intergeneracional, comparando los resultados del IMCE entre las cohortes Generación X, Generación Y y Generación Z. Para comprender la evolución de la precariedad, la metodología se aplicó distinguiendo los resultados entre las generaciones a partir del estudio previo de los profesores Edwin Mamani y Pedro Saavedra (OMEQ, 2023):

- *Generación X:* Se presenta como la cohorte con mayor estabilidad y mejores resultados en Ingresos Laborales y Estabilidad Laboral de largo plazo.
- *Generación Z:* Se identifica como la cohorte más afectada por el deterioro en las dimensiones de calidad del empleo, mostrando un mayor porcentaje de jóvenes buscando activamente empleo (29,4%), alta

precariedad laboral (12,1% pasantes sin remuneración), y el IMCE 2023 más bajo (0, 33).

Este enfoque permite no solo cuantificar la mala calidad del empleo en términos de incidencia e intensidad, sino también desagregar la precariedad en sus dimensiones y subdimensiones para identificar a los grupos de mayor vulnerabilidad y sus causas subyacentes.

III. RESULTADOS

El presente estudio examinó la calidad del empleo en Santa Cruz de la Sierra a través del Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE) y un análisis intergeneracional. Los resultados confirman una calidad del empleo considerablemente baja en la región, evidenciando patrones

significativos de privación que afectan desproporcionadamente a las cohortes más jóvenes y a las mujeres.

3.1 Caracterización de la Situación Ocupacional

Al analizar la Población Económicamente Activa (PEA) de la muestra, se observan diferencias notables en la inserción y vulnerabilidad laboral por generación. La Generación X₂₀₂₅ (80%) y la Generación Y₂₀₂₅ (69%) tienen las tasas de empleo más altas. Sin embargo, la Generación Z₂₀₂₅ (53%) registra la menor tasa de empleo y la mayor proporción de personas en búsqueda activa de empleo₂₀₂₅ (47%), lo que indica desafíos adicionales en la inserción laboral. En términos generales se aprecia una fuerte caída de un 79% de empleabilidad el 2023-que de por sí ya es lamentable - a un 67% para octubre del 2025.

Tabla 2: Situación actual de empleo - Considerando Población Económicamente Activa

Situación Laboral / Generaciones	2023*			Total 2023	2025			Total 2025
	X	Y	Z		X	Y	Z	
1. Está trabajando	86%	83%	69%	79%	80%	69%	53%	67%
2. Esta sin trabajo y en busca de trabajo	14%	17%	31%	21%	20%	31%	47%	33%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023)

Respecto al desempeño ocupacional, la Generación X se concentra en el trabajo por cuenta propia (39% Vs. 46%), las Generaciones Y (34% Vs. 38%) y Z (39% Vs. 37%) muestran una mayor participación como empleados en entidades privadas. Es alarmante que la Generación Z presente un porcentaje

notablemente alto en categorías altamente precarias, con el 7% Vs. 12% desempeñándose como aprendices o pasantes sin remuneración y el 4% Vs. 10% como trabajadores familiares sin remuneración, lo cual "refleja una mayor precariedad laboral" en esta cohorte.

Tabla 3: Desempeño actual - Considerando Población Económicamente Activa

Situación Laboral / Generaciones	2023*			Total 2023	2025			Total 2025
	X	Y	Z		X	Y	Z	
1. Obrero o empleado en entidad privada	24%	38%	37%	34%	30%	34%	39%	34%
2. Obrero o empleado en entidad pública	13%	13%	6%	11%	22%	20%	16%	20%
3. Trabajador por cuenta propia	46%	30%	16%	31%	39%	32%	28%	33%

4. Empleador o socio que no recibe salario	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%
5. Cooperativista de producción o servicio	2%	2%	2%	2%	3%	2%	1%	2%
6. Trabajador familiar sin remuneración	1%	3%	10%	4%	1%	2%	4%	2%
7. Aprendiz o persona en formación sin remuneración [Prácticas]	0%	0%	12%	3%	0%	0%	7%	2%
8. Trabajador [a] del hogar	10%	9%	9%	9%	3%	6%	0%	4%
9. Sin clasificar [Otras denominaciones]	2%	2%	5%	3%	1%	1%	3%	1%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023).

3.2 Agregados del Índice Multidimensional de Calidad del Empleo

La aplicación del modelo Alkire-Foster (AF) para el cálculo del IMCE en Santa Cruz de la Sierra arroja los siguientes indicadores generales:

Estos hallazgos indican que la calidad del empleo es considerablemente baja en Santa Cruz de la Sierra y se agudiza en los últimos períodos. El valor promedio obtenido en este estudio (0,45) si bien es superior al (0,43) del 2023, permanece por debajo del promedio histórico

boliviano para el periodo IMCE2011-2019 (0,47), lo que sugiere que la calidad del empleo en el contexto analizado aún refleja un deterioro general respecto al estándar histórico. Además, se observa un deterioro de las dimensiones de calidad del empleo entre las cohortes, con la Generación Z presentando el IMCE más bajo (0,37). Esto se atribuye a dos factores: la reciente entrada de esta generación al mundo laboral y un deterioro general identificado en las dimensiones de calidad del empleo.

Tabla 4: Agregados del IMCE

Situación Laboral / Generaciones	2023*			Total 2023	2025			Total 2025
	X	Y	Z		X	Y	Z	
Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE)	0.45	0.46	0.33	0.43	0.51	0.45	0.37	0.45
Tasa de Incidencia de Mala Calidad del Empleo	0.63	0.66	0.92	0.70	0.52	0.68	0.90	0.68
Intensidad de la Mala Calidad del Empleo	0.66	0.60	0.63	0.63	0.65	0.59	0.53	0.59

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023)

3.3 Precariedad en Dimensiones Específicas

La desagregación de la precariedad se manifiesta claramente al examinar las dimensiones constitutivas del IMCE:

3.3.1 Ingresos Laborales

Tabla 5: Ingresos laborales en base a un salario mínimo nacional (SMN)

Situación Laboral / Generaciones SMN Gestión 2023 = 2362 Bs. SMN Gestión 2025 = 2750 Bs.	2023*			Total 2023	2025			Total 2025
	X	Y	Z		X	Y	Z	
a. Menos de un SMN	45%	49%	76%	56%	27%	33%	60%	38%
b. Entre 1 y 2 SMN	34%	40%	20%	32%	38%	48%	31%	40%
c. Entre 2 y 3 SMN	11%	7%	2%	7%	19%	10%	4%	11%
d. Entre 3 y 4 SMN	6%	2%	1%	3%	5%	4%	4%	4%
e. Mayor a 4 SMN	4%	2%	1%	2%	11%	6%	1%	6%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023)

La Generación Z enfrenta la mayor privación en la dimensión de ingresos. El 60% de los trabajadores de la Generación Z se concentran en el rango de ingresos más bajo (0-2750 Bs.), comparado con el 27% de la Generación X. Esta tendencia se refleja en la contribución de los Ingresos Laborales al IMCE, que es significativamente menor para la

Generación Z (0,04) que para la Generación X (0,14).

3.3.2 Estabilidad Laboral y Condiciones Contractuales

La inestabilidad laboral es un factor clave de la precariedad juvenil.

Tabla 6: Estabilidad laboral y condiciones contractuales

Situación Laboral / Generaciones	2023*			Total 2023	2025			Total 2025
	X	Y	Z		X	Y	Z	
1. Tiene un contrato indefinido	25%	28%	21%	25%	30%	22%	28%	26%
2. Firmó un contrato con fecha de vencimiento o término	8%	20%	21%	17%	17%	26%	20%	22%
3. No firmó contrato pero tengo un compromiso por trabajo terminado	5%	9%	12%	8%	7%	4%	6%	6%
4. No firmó contrato [Empleado]	27%	20%	37%	27%	11%	16%	27%	17%
5. Autoempleado [Trabajador por cuenta propia]	36%	23%	9%	23%	35%	32%	20%	30%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023)

Tipo de Contrato: El 17% del total general trabaja sin haber firmado un contrato formal, pero esta situación es particularmente aguda en la Generación Z, donde el 27% trabaja sin firmar un contrato formal, lo que subraya una mayor precariedad laboral para esta cohorte.

Antigüedad Laboral: El 94% de la Generación Z tiene entre 0 y 3 años de antigüedad, lo que, si bien refleja su entrada reciente al mercado, también acentúa su vulnerabilidad, esto en comparación al 69% general, o comparado con el 81% de hace dos años.

Tabla 7: Antigüedad Laboral

Antigüedad / Generaciones	2023*			Total 2023	2025			Total 2025
	X	Y	Z		X	Y	Z	
[0 - 3]	31%	51%	81%	53%	41%	67%	94%	69%
[4 - 7]	18%	27%	10%	20%	19%	22%	4%	15%
[8 - 11]	19%	12%	5%	12%	13%	9%	1%	8%
[12 - 15]	7%	6%	1%	5%	8%	2%	0%	3%
[16 - Mas]	25%	5%	4%	10%	19%	1%	0%	5%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023)

3.4 Condiciones de Empleo y Protección Social

Tabla 8: Condiciones de empleo y protección social

Condiciones de empleo / Generaciones	2023*			Total 2023	2025			Total 2025
	X	Y	Z		X	Y	Z	
No, ninguno de los anteriores	67%	56%	76%	64%	53%	53%	68%	57%
Si, Caja de Salud – Seguridad Social	33%	44%	24%	36%	47%	47%	32%	43%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023)

El acceso a la protección social es bajo en el total de la población (57% no cuenta con protección social). Sin embargo, la Generación Z es la más afectada, con el 68% sin acceso a protección social, debido a la mala calidad de los empleos a los que acceden. Finalmente, en lo que respecta a

la jornada laboral la generación Z, son quienes menos presentan una jornada adecuada (42% versus un 47% del total), con un 29% de una jornada de trabajo menor o igual a 31 horas (una caracterización del subempleo), respecto a 18% del total.

Tabla 9: Jornada Laboral

Jornada / Generaciones	2023*			Total 2023	2025			Total 2025
	X	Y	Z		X	Y	Z	
1. Menor o Igual a 31	19%	16%	34%	22%	16%	12%	29%	18%
2. Mayor a 31 y Menor o Igual a 48 Hrs. Semanales	48%	63%	49%	55%	40%	55%	42%	47%
3. Más de 48 Hrs. Semanales	32%	20%	16%	22%	44%	33%	28%	35%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023)

La contribución de la dimensión Condiciones de Empleo (Seguro Social y Jornada Laboral) al total para la Generación Z es del 43,24% (0,16 sobre 0,37). Por su parte, la contribución de Ingresos Laborales representa aproximadamente el 10,81% (0,04 sobre 0,37) del IMCE total de esta cohorte.

Esto evidencia elementos carentes principalmente en estas dos dimensiones (Ingresos y Seguro Social), que definen la parte formal del empleo. De forma general podríamos señalar un grado de formalidad de un 15% (0,09 + 0,06, como contribución del IMCE₂₀₂₅)

Tabla 10: Contribución de las dimensiones

Contribuciones / Generaciones	2023*			Total 2023	2025			Total 2025	Alcance p/ contribució n Vs. 2025
	X	Y	Z		X	Y	Z		
Ingresos Laborales (0,33)	0.09	0.05	0.02	0.05	0.14	0.08	0.04	0.09	26%
Estabilidad Laboral (C) (0,17)	0.06	0.10	0.10	0.09	0.09	0.09	0.14	0.10	62%
Estabilidad Laboral (A) (0,17)	0.14	0.11	0.05	0.11	0.13	0.11	0.03	0.10	57%
Seguro Social (0,17)	0.04	0.06	0.03	0.05	0.06	0.06	0.04	0.06	33%
Jornada Laboral (0,17)	0.11	0.14	0.14	0.13	0.09	0.11	0.12	0.11	64%
IMCE (sobre 1,00)	0.45	0.46	0.33	0.43	0.51	0.45	0.37	0.45	

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023)

3.5 Disparidad de Género en la Precariedad

El análisis por género revela una disparidad significativa en la calidad del empleo:

- IMCE por Sexo: El promedio general del IMCE₂₀₂₅ es superior para los hombres (0,47) que para las mujeres (0,41).
- Incidencia Extrema en Generación Z: La Generación Z femenina presenta el IMCE más bajo (0,36 Vs. 0,30 del 2023) y una Tasa de Incidencia de Mala Calidad del Empleo (H)

significativamente más alta (0,92 Vs. 0,96 del 2023), comparado con los hombres de la misma cohorte (0,89). Esto significa que casi todas las mujeres jóvenes ocupadas en la muestra tienen un empleo de mala calidad.

- Intensidad de la Precariedad (A): La intensidad de la mala calidad también es ligeramente mayor para las mujeres de la Generación Z (0,52 Vs. 0,64 del 2023) que para los hombres (0,55 Vs. 0,61 del 2023).

Tabla 11: Participación de las ponderaciones

	Contribuciones / Generaciones	2023*			Total 2023	2025			Total 2025
		X	Y	Z		X	Y	Z	
IMCE	Hombre	0.51	0.49	0.35	0.47	0.57	0.47	0.37	0.47
	Mujer	0.39	0.42	0.30	0.39	0.44	0.42	0.36	0.41
	Total General	0.46	0.46	0.33	0.43	0.51	0.45	0.37	0.45

H	Hombre	0.55	0.58	0.89	0.63	0.40	0.65	0.89	0.64
	Mujer	0.74	0.74	0.96	0.79	0.69	0.75	0.92	0.76
	Total general	0.63	0.66	0.92	0.70	0.52	0.68	0.90	0.68
A	Hombre	0.66	0.59	0.61	0.62	0.65	0.60	0.55	0.59
	Mujer	0.66	0.60	0.64	0.63	0.65	0.58	0.52	0.59
	Total general	0.66	0.60	0.63	0.63	0.65	0.59	0.53	0.59

Nota: Elaboración propia a partir de investigación primaria y estudios previos (OMEO, 2023).

Tasa de incidencia de mala calidad del empleo (H) (Salazar Aramayo A. J., 2021).

Intensidad de la mala calidad del empleo (A) (Salazar Aramayo A. J., 2021).

Estos resultados muestran que las mujeres, especialmente en la Generación Z, están en desventaja en términos de calidad del empleo, tanto en incidencia como en intensidad, enfrentando una mayor profundización de los problemas de empleo de mala calidad.

IV. DISCUSIONES

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE) en Santa Cruz de la Sierra en 2025 revelan una situación crítica que se alinea con la literatura sobre precariedad laboral en América Latina, especialmente en contextos donde la segmentación del mercado es pronunciada (Posso, 2010; Uribe & Ortiz, 2006). Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE) en Santa Cruz de la Sierra en 2025 revelan una situación crítica. El IMCE promedio de 0,45 confirma que la calidad del empleo se mantiene baja, ubicándose cercano al promedio local de 0,43 del año 2023, y aún por debajo del promedio nacional boliviano de 0,47 (Salazar Aramayo, 2021). Este hecho sugiere que, a pesar de la ligera variación al alza desde 2023, el índice se mantiene en un nivel que refleja un deterioro general en las condiciones laborales en comparación con el estándar nacional histórico.

La Precariedad Intergeneracional y la Segmentación Laboral: El estudio proporciona evidencia empírica robusta a favor de la teoría de los mercados de trabajo segmentados (Doeringer & Piore, 1971; Reich et al., 1973), donde la Generación Z se inserta mayoritariamente en

el segmento secundario o tradicional. Este sector se caracteriza por bajos ingresos, alta movilidad e inestabilidad.

- **Vulnerabilidad de la Juventud:** La Generación Z, con un IMCE₂₀₂₅ de solo 0,36, presenta la mayor vulnerabilidad, lo que se debe tanto a su reciente incursión en el mercado laboral como al deterioro identificado en las dimensiones de calidad del empleo. Esta cohorte experimenta precariedad mediante la concentración en empleos atípicos, como aprendices o pasantes sin remuneración (12% el 2023 y 7% ahora), y una alta tasa de empleo sin contrato formal (37% el 2023 y 27% ahora). Estas condiciones laborales dificultan el establecimiento de itinerarios vitales sólidos, obligando a los jóvenes a desarrollar pautas de vida centradas en la "incertidumbre" y el "vivir al día" (Sennett, 2000; Santamaría, 2010; Ubeda et al., 2020).
- **Segmentación por Género:** Las mujeres jóvenes de la Generación Z se enfrentan a la peor situación, con una tasa de incidencia de mala calidad del empleo (H) de 0,92. Esto significa que casi la totalidad de las mujeres jóvenes ocupadas en la muestra están en empleos de baja calidad. La intensidad (A) de la mala calidad también es ligeramente mayor para ellas (0,52). Esta marcada disparidad subraya la necesidad de fortalecer las políticas de igualdad de género en el empleo, un desafío que la literatura internacional también ha identificado, especialmente en la

concentración de mujeres en trabajos precarios (Fernandez, 2015).

En definitiva, la evidencia del 2023, sumada a la situación de un continuo detrimento durante este 2025, resalta que el problema ya no es solo de acceso al empleo (Generación Z tiene la menor tasa de empleo, 69% el 2023 Vs. 53% el 2025), sino fundamentalmente de la calidad del mismo, tal como lo anticipó Choque (2019) al afirmar que el 74,8% de los empleos en Bolivia son de baja calidad. El desafío subyacente es transformar la estructura del mercado laboral para que se generen empleos de alta calidad, definidos por salarios justos, estabilidad y seguridad social, que se correspondan con los criterios de Trabajo Decente promovidos por la OIT (Weller & Roethlisberger, 2011).

V. CONCLUSIONES

El objetivo central de este estudio fue analizar la calidad del empleo en Santa Cruz de la Sierra bajo una perspectiva de precariedad laboral intergeneracional, utilizando el Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE) fundamentado en el modelo de Alkire y Foster (2007). Los resultados obtenidos en 2025, en comparación con el marco teórico y la evidencia nacional, conducen a varias conclusiones fundamentales sobre la precariedad estructural del mercado laboral en la región:

Baja Calidad del Empleo y Confirmación de la Precariedad: El análisis cuantitativo confirma que la calidad del empleo en Santa Cruz de la Sierra es considerablemente baja, lo cual valida las preocupaciones planteadas en la literatura respecto a Bolivia (Choque, 2019; Yañez, 2018)

- El IMCE₂₀₂₅ promedio calculado fue de 0,45, cercano al 0,43 del IMCE₂₀₂₃ (OMEQ, 2023), lo que indica que se mantiene el deterioro general en comparación con el promedio boliviano de 0,47 reportado por Salazar Aramayo para el período 2011-2019 (2021).
- La Tasa de Incidencia de Mala Calidad del Empleo (H) fue del 68%, lo que significa que más de la mitad de la población ocupada cuenta con empleos de baja calidad. Este

hallazgo es congruente con la conclusión de Choque (2019) de que más del 50% de los empleos en Bolivia son de mala calidad.

- La Intensidad de la Mala Calidad del Empleo (A) alcanzó el 59%, lo que subraya que los trabajadores que sufren de mala calidad del empleo lo hacen a través de la privación en más de la mitad de las dimensiones evaluadas.

Deterioro Acentuado y Precariedad Intergeneracional. Existe un claro deterioro en la calidad del empleo entre las cohortes, lo que se manifiesta en la segmentación del mercado laboral donde las generaciones jóvenes se insertan en condiciones de mayor precariedad:

- La Generación Z presenta el IMCE más bajo (0,36), reflejando una desventaja marcada en comparación con las Generaciones X e Y (0,44 y 0,42 respectivamente). Este deterioro se atribuye tanto a la antigüedad y experiencia laboral de la cohorte como a un deterioro estructural en las dimensiones de calidad del empleo.
- La precariedad de la Generación Z se evidencia en la Estabilidad Laboral, con un 27% trabajando sin firmar un contrato formal, lo que refleja una mayor precariedad laboral. Además, esta cohorte tiene porcentajes altos de aprendices o pasantes sin remuneración (7%) y trabajadores familiares sin remuneración (4% ahora Vs. 10% 2023), categorías que definen la precariedad laboral (Ubeda et al., 2020).
- En cuanto a los Ingresos Laborales, el 60% de la Generación Z se concentra en el rango más bajo de ingresos (0 - 2.750 Bs.), y la contribución de los Ingresos Laborales al IMCE disminuye significativamente para los jóvenes (0,04 en la Generación Z frente a 0,14 en la Generación X de un máximo de 0,33).

Disparidad de Género y Vulnerabilidad Extrema: La precariedad afecta de manera desproporcionada a las mujeres, particularmente a las jóvenes, acentuando la necesidad de fortalecer las políticas de igualdad de género:

- El IMCE₂₀₂₅ es consistentemente inferior para mujeres (0,41) respecto al de hombres (0,47).

- La Generación Z femenina presenta el IMCE más bajo (0,36) y una Tasa de Incidencia de Mala Calidad del Empleo (H) de 0,92. Este valor indica que casi la totalidad de las mujeres jóvenes ocupadas se encuentran en una situación de mala calidad de empleo.
- La Intensidad de la mala calidad (A) es ligeramente mayor para las mujeres de la Generación Z (0,52) que para los hombres (0,55), lo que sugiere una mayor profundización de los problemas de empleo de mala calidad para las mujeres jóvenes.

Implicaciones y Recomendaciones de Política: Los resultados sugieren que, si bien puede existir mayor acceso al empleo, su calidad se ve afectada negativamente, un problema que se está intensificando en las generaciones más jóvenes.

- *Necesidad de Intervención Focalizada:* Es urgente implementar políticas públicas específicas que promuevan la mejora de la calidad del empleo, especialmente para grupos vulnerables, con el fin de fomentar un desarrollo económico más inclusivo y sostenible.
- *Fortalecimiento de la Estabilidad y Protección Social:* Las áreas que requieren atención especial para mejorar la equidad y la calidad del empleo son la alta incidencia de contratos temporales y la menor participación en empleos con beneficios sociales. La falta de acceso a protección social es particularmente crítica en la Generación Z, donde el 68% no cuenta con estos beneficios (Vs. 57% del total).
- *Monitoreo Continuo:* Se recomienda que futuras investigaciones sigan desarrollando y aplicando marcos multidimensionales como el IMCE para capturar la complejidad del mercado laboral. El seguimiento continuo del IMCE a nivel nacional, departamental y por sector es crucial para verificar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar incentivos/sanciones a las empresas (Salazar Aramayo A. J., 2021).

Para cerrar nuestro debate, la mala calidad del empleo y la precariedad son un problema estructural que se está transmitiendo y acentuando en la Generación Z, comprometiendo

sus trayectorias vitales y la cohesión social, lo que requiere un esfuerzo concentrado para generar empleos que cumplan con los criterios de Trabajo Decente promovidos internacionalmente (Weller & Roethlisberger, 2011).

REFERENCIAS

1. Alkire, S. (2007). The missing dimensions of poverty data: Introduction to the special issue. *Oxford Development Studies*, 347-359.
2. Alkire, S., & Santos, M. (2014). Measuring acute poverty in the developing world: Robustness and scope of the multidimensional poverty index. *Work Development*, 251-274.
3. Born, D., & Sacco, N. (2017). El análisis de la calidad del empleo a partir de un índice multidimensional: una mirada al mercado urbano en Argentina. *De prácticas y discursos*, 1(7).
4. Cano. (2007). La extensión de la precariedad laboral como norma social. *La Sociedad y La Utopía*, 117-137.
5. Choque, E. (2019). Efectos de la educación sobre la mejora en la calidad del empleo en Bolivia. *Universidad Mayor de San Andrés*.
6. Dickens, W., & Lang, K. (1992). Labor market segmentation theory: Reconsidering the evidence. *Working Paper*.
7. Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington: Lexington Books.
8. Eurofound. (2012). Tendencias en la calidad del empleo en Europa. Un informe basado en la quinta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. *Publication Office of the European Union, Luxembourg*.
9. Farné, E. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima, Perú: Oficina Regional para América OIT.
10. Fernandez, J. (2015). Análisis de la calidad del empleo en Paraguay. *Población y Desarrollo*, 41(21), 8-16.
11. Laparra, M. (2006). *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Fundación Foessa.
12. Mamani Ávila, E., & Saavedra Romero, P. C. (2023). El Índice de Calidad del Empleo: Una

- mirada desde la perspectiva intergeneracional. *Observatorio Económico de Mercados y Opinión*
13. Olsthoorn, M. (2014). Medición del empleo precario: Una propuesta para dos indicadores de empleo precario basada en la teoría de conjuntos y probada con datos del mercado laboral holandés. *Social Indicators Research*.
 14. Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2011 - 2006. *Desarrollo y Sociedad*, 191-234.
 15. Reich, M., Gordon, D., & Edwards, R. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 359-365.
 16. Rodgers, G., & Reinecke, G. (1998). *La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil*, en *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. OIT.
 17. Salazar Aramayo, A. J. (2021). El indice de calidad del empleo en Bolivia y sus compnentes. *Investigación y Desarrollo*, <https://doi.org/10.23881/idupbo.021.2.-1e>.
 18. Santamaría, E. (2010). Buscarse la vida": trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes. *Revista de Estudios de Juventud*, 101-123.
 19. Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., & Méndez, R. V. (2020). he Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective,. *World Development*, 20.
 20. Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
 21. Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J. (2009). *Comisión sobre la Medición del Desempeño Económico y el Progreso Social*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report>
 22. Tauhman, P., & Wachter, M. (1991). Mercados de trabajo segmentados. In O. Ashenfelter, & R. Layard, *Mercados de trabajo segmentados* (pp. 173-184). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 23. Ubeda, M., Cabasés, M. A., & Pardell, A. (2020). Empleos de calidad para las personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39-57.
 24. Uribe, J., & Ortiz, C. (2006). *Informalidad laboral en Colombia 1988-2000: evolución, teorías y modelos*. Cali: Universidad del Valle.
 25. Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). La Calidad del Empleo en America Latina. *Macroeconomía del Desarrollo*, 1-84.
 26. Yañez, E. (2018). Aproximación a la calidad del empleo en Bolivia (2006-2015). *Economía sectorial*, 73.