

Resiliencia laboral en Bolivia durante la pandemia

Solange Sardán
Manuel Urquidi
Fernando Aramayo

División de Mercados Laborales

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-2691

Resiliencia laboral en Bolivia durante la pandemia

Solange Sardán
Manuel Urquidi
Fernando Aramayo

Mayo 2023

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Sardán, Solange.

Resiliencia laboral en Bolivia durante la pandemia /Solange Sardán, Manuel Urquidi,
Fernando Aramayo.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2691)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Youth-Employment-Bolivia. 2. Women employees-Bolivia. 3. Labor market-Bolivia.
4. Coronavirus infections-Social aspects-Bolivia. I. Urquidi, Manuel. II. Aramayo,
Fernando. III. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales.
IV. Título. V. Serie.

IDB-TN-2691

Palabras clave: resiliencia laboral, política pública, mercados laborales, acceso al
empleo, productividad, trayectorias laborales.

JEL Codes: J01, J21, J22, J64, J82

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Comentarios a manuelu@iadb.org



◀◀◀ RESILIENCIA LABORAL EN BOLIVIA DURANTE LA PANDEMIA

Sardán Solange
Urquidí Manuel
Aramayo Fernando



PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO



RESILIENCIA LABORAL EN BOLIVIA DURANTE LA PANDEMIA¹

SARDÁN, SOLANGES§; URQUIDI, MANUEL♣ & ARAMAYO, FERNANDO♦

RESUMEN

Este documento analiza la resiliencia laboral, entendida básicamente como la capacidad de asumir de manera flexible las situaciones que se den en el entorno laboral, de los principales generadores de ingresos de los hogares urbanos en Bolivia durante el periodo de restricciones de movilidad establecidos para contener la pandemia de la COVID-19. Para ello se utilizan encuestas levantadas durante el 2020 y 2021 en las nueve ciudades capitales de departamento y la ciudad de El Alto². El estudio examina el impacto de la pandemia en el mercado laboral y los ingresos de los trabajadores identificando los determinantes de la resiliencia laboral a nivel individual y a nivel de hogares. Los resultados indican que sin importar el tipo de definición de resiliencia laboral que se tome, el ser mujer, joven, trabajar en algún sector vulnerable, o tener a algún miembro del hogar que requiera cuidado impacta negativamente en la probabilidad de ser resiliente laboralmente. En contraste, variables que aproximan riqueza del hogar señalan que este factor aportaría a la resiliencia del principal generador de ingresos. El estudio también encontró variaciones regionales en la resiliencia, donde las ciudades del eje troncal presentan niveles más altos de resiliencia laboral que el resto de las ciudades de Bolivia. Estos hallazgos permiten sugerir como alternativas de respuesta la implementación de programas de apoyo al empleo juvenil e intervenciones para cultivar la resiliencia laboral de las mujeres a través de programas que reduzcan la carga de las tareas de cuidado. Terminando, el documento reconoce las limitaciones de datos disponibles para incluir otras variables de interés en el análisis y la necesidad de continuar con las tareas de investigación sobre esta temática.

JEL Codes: JJ01, J21, J22, J64, J82.

Palabras Clave: resiliencia laboral, política pública, mercados laborales, acceso al empleo, productividad, trayectorias laborales.

¹Las opiniones expresadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores. Agradecemos los valiosos comentarios de Liliana Serrate, Delina Otazu y Miguel Chalup; así como las revisiones técnicas y comentarios de David Kaplan.

§División de Mercados Laborales, Banco Interamericano de Desarrollo.

♣División de Mercados Laborales, Banco Interamericano de Desarrollo.

♦Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

²El presente estudio habría sido imposible sin el apoyo del equipo que trabajó en el levantamiento y revisión de datos. Los datos de las personas que participaron en este proyecto se encuentran en anexo.

ABSTRACT

This document analyzes labor resilience, understood as the ability to flexibly assume situations that arise in our work environment, of the main income generators of urban households in Bolivia during the mobility restrictions established to contain the COVID-19 pandemic. Surveys conducted in 2020 in the nine departmental capitals and the city of El Alto are used for this purpose. The study examines the impact of the pandemic on the labor market and workers' incomes, identifying the determinants of individual and household-level labor resilience. The results indicate that regardless of the type of definition of labor resilience used, being a woman, young, working in a vulnerable sector, or having a household member who requires care negatively impacts the likelihood of being resilient at work. In contrast, variables that approximate household wealth indicate that this variable would contribute to the resilience of the main income generator. The study also found regional variations in resilience, where the main cities show higher levels of labor resilience than the rest of the cities in Bolivia. These findings suggest alternative responses, such as the implementation of programs to support youth employment and interventions to cultivate labor resilience in women through programs that reduce the burden of care tasks. Finally, the document recognizes the limitations of available data to include other variables of interest in the analysis and the need to continue research on this topic.

ÍNDICE

1. Introducción.....	10
2. Estado del arte.....	10
3. Las restricciones de movilidad en Bolivia durante el 2020.....	12
4. Datos sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares bolivianos.....	12
4.1 Definición de la muestra para el estudio.....	13
5. Conceptualización de la resiliencia laboral y de ingresos para el caso de Bolivia.....	14
5.1 Conceptualizando la resiliencia entre los PGI.....	14
5.2 Caracterización de los PGI resilientes laborales y por ingresos.....	16
6. Análisis empírico.....	19
6.1 Determinantes de la resiliencia laboral en Bolivia.....	20
VII. Conclusiones.....	25
Bibliografía.....	26
Anexo. Personas que intervinieron en el proyecto.....	30

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1: Número de observaciones consideradas en el estudio.....	11
Tabla 2: Muestra y porcentaje de resiliencia por grupo y definición (en %).....	13
Gráfico 1: Número de contagios semanales, por ciudad principal.....	14
Tabla 3: Proporción de PGI que fueron resilientes, por departamento y tipo de definición (en %).....	14
Tabla 4: Proporción de PGI que fueron resilientes entre febrero y julio del 2020, por definición (en %).....	15
Tabla 5: Efectos marginales Probit, según las tres definiciones.....	20

1. Introducción

La pandemia de COVID-19 ha causado una fuerte conmoción en el empleo, con una pérdida estimada de 230 millones de empleos de tiempo completo en 2020 comparado a 2019³. Después de más de tres años de pandemia, existen señales de una recuperación significativa pero desigual entre regiones, países y trabajadores.

No obstante, pese una recuperación relativamente rápida, la OIT alerta sobre una desaceleración en la tendencia positiva del número de empleados a nivel global. Así, a principios del 2023 la proyección del crecimiento del empleo mundial para el mismo año fue revisada a la baja hasta 1,0%, menor al 2,3% del 2022. Los jóvenes, mujeres y trabajadores con niveles de capacitación más bajos son los que enfrentan tasas de recuperación del empleo más bajas al promedio. Considerando que desde el inicio de la pandemia han surgido una serie de amenazas a las economías del mundo adicionales, las proyecciones para los siguientes años tampoco parecen ser muy alentadoras. Por tanto, en un contexto de alta incertidumbre económica y financiera, entender qué trabajadores son los que mejor enfrentan estos periodos y logran salir airosos o recuperarse rápidamente cobra más importancia que nunca.

Este documento analiza el concepto de resiliencia laboral y resiliencia laboral y en ingresos entre hogares urbanos en Bolivia durante la pandemia de COVID-19, y en específico durante el periodo de restricciones de movilidad en 2020. El estudio examina el impacto de la pandemia en el mercado laboral y los niveles de ingresos de los trabajadores en Bolivia, e identifica los determinantes de la resiliencia laboral entre los principales generadores de ingresos de los hogares urbanos del país. El estudio se basa en datos de la encuesta SEIA Hogares PNUD 2020, que recopiló información sobre el impacto de la pandemia en hogares urbanos en Bolivia, que contiene información sobre el principal generador de ingresos (PGI) del hogar y sobre el mismo hogar. El estudio desarrolla tres indicadores de resiliencia basados en cambios en el empleo e ingresos entre febrero y julio del 2020.

El estudio encontró que la mayoría de los trabajadores pudieron recuperar sus empleos, pero una proporción significativa experimentó una reducción en los ingresos incluso permaneciendo empleados. Empleando un modelo probit para estimar la probabilidad de resiliencia laboral en función de variables demográficas, laborales, del hogar y de apoyo gubernamental fue posible definir cuáles fueron los determinantes de la resiliencia laboral en medio de un shock económico. Los resultados muestran que ser mujer, joven, tener algún miembro del hogar que requería cuidado o trabajar en un sector que fue más afectado por las restricciones de movilidad reducía la probabilidad de ser resiliente en términos de empleo e ingresos. El estudio destaca las disparidades de género y edad en el mercado laboral y los desafíos que enfrentan los jóvenes para acceder a oportunidades de empleo.

Asimismo, presenta evidencia sobre cómo las tareas de cuidado pueden afectar la resiliencia laboral del PGI. Al contrario, algunos factores que hubieran aportado a la resiliencia del PGI fue el nivel de riqueza del hogar, así como el haber estado en alguna de las ciudades del eje troncal de Bolivia. El estudio concluye que se necesitan políticas dirigidas a abordar las disparidades de género y apoyar a grupos vulnerables para promover la recuperación y la resiliencia laboral.

El documento se divide en siete secciones incluida esta. La sección dos presenta una breve descripción del estado del arte en cuanto a investigaciones relacionada a la resiliencia laboral, los enfoques más comunes, y explica el valor agregado del presente documento. La sección tres describe el contexto de Bolivia comparado al del mundo en cuanto a las restricciones de movilidad que se implementaron durante 2020 con el fin de frenar la expansión de la pandemia y el impacto sobre empleo e ingresos. La sección cuatro desarrolla a detalle la base de datos utilizada y la definición de la muestra en la que se enfocó el estudio. La sección cinco expone la conceptualización de la resiliencia laboral en Bolivia y describe las tres definiciones que son consideradas en el documento. La sección seis contiene el desarrollo del modelo econométrico empleado para definir los determinantes de la resiliencia laboral y los resultados de este. Finalmente, la sección siete presenta las conclusiones e implicaciones de política de la investigación.

2. Estado del arte

La resiliencia laboral es un concepto de gran relevancia en la investigación en psicología y salud ocupacional. En los últimos años, se ha producido un aumento significativo en los estudios que se centran en la capacidad de los trabajadores para adaptarse y recuperarse de situaciones adversas en el entorno laboral.

³ Dewan, Ernst y Achkar Hilal (2022).

Sin embargo, al revisar la literatura disponible, no se halló un consenso sobre el concepto de resiliencia laboral y solo un trabajo de la OIT logró construir un indicador cuantitativo de resiliencia laboral que mejor captura los conceptos derivados de la psicología, teorías del comportamiento, y análisis de mercado laboral tanto desde un nivel micro y macro⁴. De hecho, una investigación comenta que el concepto ha sido estudiado desde distintas ramas del conocimiento, y si bien se pueden encontrar muchas similitudes, de ninguna manera constituye un concepto unificado de resiliencia, ni una única teoría o metodología de estudio⁵.

Tras revisar este concepto, los primeros estudios que surgen investigan la resiliencia en los trabajadores desde perspectivas psicológicas y basadas en teorías del comportamiento. De esta forma, dichos estudios encuentran que la resiliencia laboral se ha relacionado con una serie de beneficios para los trabajadores, como una mejor salud mental y física, mayor satisfacción laboral y menor estrés laboral⁶. Según una revisión analítica de las teorías surgidas en las últimas tres décadas, la resiliencia laboral se ha convertido en un tema relevante en la investigación en psicología y salud ocupacional⁷.

Otros estudios por su parte analizan la resiliencia laboral de trabajadores específicos a determinados sectores como salud, trabajo sexual, construcción, financiero y otros, pero no especifican lo que entienden por el concepto mismo de resiliencia⁸. Desde la perspectiva más económica, los estudios de resiliencia laboral que utilizan el término resiliencia explícitamente son casi en su totalidad estudios a nivel macroeconómico. Dichos documentos tratan de entender cómo se puede cultivar la resiliencia de los mercados laborales, sobre todo en periodos de incertidumbre financiera y shocks económicos⁹. El enfoque está en entender qué mercados laborales en general son más resilientes y considera las políticas públicas del país, así como sistemas políticos, pero no analiza la resiliencia desde una perspectiva individual del trabajador.

En el otro lado de la investigación económica se encuentran todos los documentos que estudian la capacidad de los trabajadores de volver al mercado laboral luego de largos periodos de desempleo, la capacidad de conseguir un nuevo empleo y mantener un nivel de ingresos determinado y la adaptación de los buscadores de empleo a nuevos contextos más desafiantes. Si bien estos documentos no mencionan el concepto de resiliencia, sí estudian desde alguna aproximación la capacidad de los trabajadores de adaptarse y recuperarse en periodos de adversidad. Sobre todo, desde el inicio de la pandemia, muchas investigaciones han tratado de entender cómo se puede facilitar la transición laboral de los trabajadores, ya sea del desempleo al empleo, o de un sector económico a otro. Un estudio en particular se enfoca en la situación de los jóvenes buscadores de empleo y argumentan que, para apoyar la recuperación de los mercados laborales y la empleabilidad de dicho grupo, es necesario trabajar en el desarrollo de habilidades digitales¹⁰. En esta línea, otra investigación comenta sobre la importancia de que los jóvenes creen mayor resiliencia laboral, sobre todo en países de alta informalidad, aunque no existe ningún tipo de ejercicio cuantitativo que apoye la conclusión¹¹. Por otra parte, entre la literatura económica también existen documentos que hablan sobre la adaptabilidad de las carreras (career adaptability) que también responden al concepto de resiliencia laboral. Por ejemplo, existe un trabajo de investigación que explica la importancia de cultivar la capacidad de los trabajadores de adaptar sus carreras, especialmente en periodos de inseguridad laboral y alta pérdida de empleos¹².

Toda esta literatura, económica y no económica, muestra un vacío que debe ser llenado. Es necesario entender la resiliencia laboral desde una perspectiva microeconómica que se enfoque en las características individuales de los trabajadores y buscadores de empleo. Desde esta perspectiva será posible entender y generar evidencia sobre los factores que influyen en la resiliencia laboral, contribuyendo positivamente en la situación individual del trabajador y su familia, así como de la economía en general. Si se logra comprender a profundidad qué variables pueden darles esta capacidad a los empleados, es posible diseñar políticas activas de mercado laboral que se enfoquen en promoverlas, lo que influenciará la productividad y eficiencia laboral positivamente.

⁴ Chacaltana et al. (2021).

⁵ Gritti (2015)

⁶ Kermott et al. (2019), Lagunes e Ibarra (2022), Díaz Sánchez y Barra Almagiá (2017), McCann et al. (2013)

⁷ Desjardine, Bansal y Yang (2019)

⁸ Lam (2020), Baskin y Bartlett (2021)

⁹ Bigos et al. (2013), Diodato y Weterings (2015), Ray et al. (2017), Franken, Le Fort y Parrado (2005)

¹⁰ Zamfir y Aldea (2020)

¹¹ Tarazona et al. (2021)

¹² Klehe et al. (2012).

3. Las restricciones de movilidad en Bolivia durante el 2020

La crisis causada por la irrupción de la pandemia de la COVID-19 no se limitó a ser una emergencia únicamente sanitaria, sino que llegó a golpear cada uno de los aspectos de la vida de las personas. Además, el impacto de este evento inesperado fue particularmente difícil para países de ingresos medios y bajos, afectando desproporcionalmente a aquellos con situaciones financieras frágiles¹³. Según datos del Observatorio Laboral COVID-19 del BID, América Latina y El Caribe fue más afectada en comparación a Estados Unidos y Europa si se miran las cifras de número de muertes y caída del PIB¹⁴. Considerando el tamaño de dicha crisis y las medidas de restricción de movilidad implementadas con el fin de frenar la pandemia, el impacto en los mercados laborales de la región también ha sido significativo.

De acuerdo a datos del Coronavirus Government Response Tracker de la Universidad de Oxford, el índice de rigurosidad de restricción de movilidad que contempla el cierre de escuelas, lugares de trabajo, eventos públicos y viajes dentro del país indica que las restricciones en países de la región fueron considerables. Entendiendo que dicho indicador tiene un rango de cero a cien, donde a mayor número mayor nivel de restricción, Bolivia se encuentra por encima del promedio regional (49) con 53 puntos en el periodo enero a agosto del 2020¹⁵. Específicamente, el primer caso en Bolivia fue reportado el 10 de marzo del 2020 y la respuesta del país fue rápida al declarar cuarentena rígida desde el 22 de marzo¹⁶. Este periodo de cuarentena estricto fue extendido hasta el 10 de mayo para prevenir más contagios, para después dar inicio al periodo de cuarentena dinámica. Esta última modalidad de restricción de movilidad estuvo caracterizada por una relajación gradual de las restricciones, principalmente en aquellas ciudades del país que mostraban cifras más favorables de avance de la pandemia. Más tarde, durante el mes de agosto, las autoridades iniciaron el periodo de post confinamiento caracterizado por la reapertura de la economía¹⁷.

Los tiempos y grado de severidad de las medidas de confinamiento estuvieron relacionados con los resultados del mercado laboral en el mismo periodo. Entre febrero y agosto del 2020 el número de personas ocupadas cayó un 12%, y durante el mes de julio la tasa de desempleo alcanzó el 11,6%. Este impacto se explica en gran medida por el elevado número de trabajadores que no cuentan con algún tipo de seguridad social que rondaba el 70% de todos los ocupados y que se vieron más afectados ante este contexto¹⁸. Sin duda, la pérdida del empleo en los hogares afectó sus niveles de ingreso, ya que entre febrero y julio un 53% de los hogares urbanos en las diez principales ciudades del país vieron sus ingresos mermados¹⁹. Además, no solo es el número de hogares que perdieron ingresos, sino también la magnitud de la caída pues 31% de los hogares que tuvieron un menor ingreso enfrentaron una caída de al menos 50% en el mismo periodo. Diferenciando por el tipo de trabajo que tenía el PGI en febrero, vemos que no solo la proporción de hogares cuyo PGI era independiente enfrentaron una mayor caída del ingreso que los hogares con un empleado/obrero como principal generador, sino que además la severidad de la pérdida es también mayor para el primer grupo. Un 58,6% de hogares con un PGI independiente perdieron ingresos y 35,3% tuvo una pérdida de 50% o más, siendo mayores al 51,7% y 29,2% de hogares con un PGI empleado/obrero.

4. Datos sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares bolivianos

Durante los años 2020 y 2021 el Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo (PNUD) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) colaboraron para recabar información sobre el impacto que el shock económico derivado de la crisis sanitaria de la COVID-19 tuvo sobre los hogares urbanos de Bolivia²⁰. La primera ronda de esta encuesta levantó información primaria entre el 6 de agosto y el 13 de noviembre del 2020 de forma telefónica, y se entrevistaron a más de seis mil hogares. La cobertura geográfica considerada fueron las 9 principales ciudades de Bolivia más el municipio de El Alto, muestra que es representativa de la situación de los hogares en estas regiones de Bolivia²¹. Dado que las encuestas tenían el fin de caracterizar a los hogares en el periodo 2020-2021 y medir el impacto de la pandemia sobre

¹³ Escalante y Maisonnave (2021).

¹⁴ De la crisis a la oportunidad: El COVID-19 en el mercado laboral de América Latina y El Caribe, Observatorio Laboral COVID-19, BID.

¹⁵ Stringency index, Coronavirus Government Response Tracker, Blavatnik School of Public Policy, U. Oxford.

¹⁶ Decreto Supremo N° 41991

¹⁷ Decreto Supremo N° 4314

¹⁸ Baker et al. (2020)

¹⁹ Encuesta SEIA Hogares PNUD 2020

²⁰ También se recabó información sobre el impacto de la COVID-19 en micro, pequeñas y medianas empresas.

los mismos, la información obtenida cubre información a nivel hogar sobre la vivienda, la composición de este, los gastos de la unidad, salud, seguridad alimentaria, conocimiento y actitudes frente al virus, empleo del principal generador de ingresos, ingresos, y equipamiento.

La encuesta fue pensada de tal forma que se tengan registros de la situación de las familias en tres cohortes de tiempo en cada año: febrero, mayo y julio. Para el caso específico del año 2020, analizar el cambio y comparar la situación del mismo hogar entre febrero y julio del mismo año significa entender cómo los distintos niveles de restricción de movilidad impactaron el bienestar de las familias. Debido a que en este documento nos interesa comprender qué trabajadores fueron resilientes laboralmente durante el periodo más duro de la pandemia, el estudio se enfocará en analizar la situación del principal generador de ingreso de cada hogar entre febrero y julio del 2020.



4.1 Definición de la muestra para el estudio

Dada la estructura de la encuesta, la atención del documento estará enfocada en analizar la situación laboral del principal generador de ingresos del hogar (PGI), y en específico de todos aquellos que declararon estar empleados antes del inicio de la pandemia²¹. Si bien cada hogar fue entrevistado solo una sola vez en 2020, durante la llamada se realizaron preguntas retrospectivas sobre la situación laboral y de ingresos de la persona y el hogar, lo que permitió conocer su situación laboral prepandemia, durante la cuarenta rígida y en la cuarentena flexible.

Además del estado laboral, información sobre el rubro del trabajo del PGI y la actividad que desempeñaba tanto en febrero como en julio están disponibles y fueron utilizadas en el análisis. De hecho, fue de particular interés diferenciar entre trabajadores independientes de obreros y empleados, así como identificar a aquellos PGI que desempeñaban sus actividades en sectores que fueron más golpeados por la pandemia.

Considerando estas restricciones, el análisis descriptivo, así como el modelo econométrico que será presentado más adelante toma como muestra a 5.705 PGI, equivalente al 93,6% del total de la muestra original de hogares.

²¹ La encuesta es representativa para siete de las nueve ciudades capitales de cada departamento y del municipio de El Alto, con excepción de Cobija y Trinidad.

²² Se excluyeron del análisis a todos los PGI que en febrero del 2020 declararon no estar trabajando, lo que quiere decir que eran jubilados, tenían ingresos por renta de propiedades o inversiones, o recibían ingresos por transferencias.

Tabla 1: Número de observaciones consideradas en el estudio

	N° muestral	N° muestras utilizada	N° poblacional
Sucre	516	484	79.980
La Paz	1.280	1.210	337.920
Cochabamba	866	801	191.386
Oruro	372	341	98.952
Potosí	324	293	57.672
Tarija	295	275	75.225
Santa Cruz	1.652	1.562	429.520
Trinidad	108	96	32.076
Cobija	144	136	19.440
El Alto	537	507	142.305
Total	6.094	5.705	1.464.476

5. Conceptualización de la resiliencia laboral y de ingresos para el caso de Bolivia

Tal como se explicó en secciones previas, mucho se discute sobre resiliencia y en especial resiliencia laboral, pero hasta la fecha de elaboración de este documento no existe una conceptualización concreta que permita construir indicadores coherentes y robustos sobre dicha temática.

5.1 Conceptualizando la resiliencia entre los PGI

Para poder realizar un análisis cuantitativo sobre resiliencia laboral, es fundamental conceptualizar qué entendemos cuando hablamos de que un PGI fue resiliente laboralmente durante el periodo de cuarentena rígida. Dado que no existe una definición, o una convención sobre cómo medir este concepto, tomaremos como base la conceptualización de resiliencia laboral y resiliencia laboral y de ingresos utilizada por la OIT en un reciente trabajo²³. Con este punto de partida, se procedió a elaborar otro indicador más riguroso de resiliencia laboral y de ingresos que se ajusta a lo vivido en Bolivia durante 2020.

Así pues, en este documento cuando hablemos de resiliencia laboral hablamos de la capacidad que tuvieron los PGI de los hogares urbanos en Bolivia de resistir, acomodarse, adaptarse, transformarse y recuperarse en contextos difíciles, como el shock económico de la pandemia, de manera oportuna y eficiente²⁴. Enfocándonos en los PGI que estaban ocupados antes del inicio de la crisis sanitaria, y considerando las variables disponibles en la base de datos, traducimos esta definición en tres indicadores diferentes de resiliencia. Dichos indicadores se basan en cambios en la situación laboral de la persona y cambios en los ingresos laborales entre febrero, mayo y julio del 2020.

Por lo tanto, identificamos a una persona como resiliente laboralmente si:

- Permanecieron empleados y no cambiaron de trabajo entre febrero y julio del 2020.
- Perdieron su trabajo durante la cuarentena rígida, pero lograron conseguir otro empleo o volver a trabajar para julio.

Por el contrario, el PGI no fue resiliente laboralmente si perdió su empleo durante la cuarentena rígida y no logró volver a trabajar en julio 2020. En base a esta definición, 95,8% de los PGI de los hogares en las ciudades capitales de Bolivia y El Alto fueron resilientes laboralmente entre febrero

²³ Chacaltana, Chang y McKay. OIT, (2021)

²⁴ OIT, 2017 en OIT, 2021.

y julio del 2020²⁵. Si nos quedamos con esta cifra entenderíamos que 9 de 10 trabajadores en Bolivia tuvieron la suficiente capacidad de retornar al trabajo una vez las restricciones de movilidad más duras fueron levantadas y concluiríamos con una nota muy positiva. No obstante, debemos considerar que deseamos que la gente trabaje no solo porque queremos que esté ocupada, sino porque esperamos que las personas tengan la capacidad de generar ingresos que les permitan a ellas y a sus familias tener vidas dignas. El fin no es estar empleado, sino tener un medio de generación de ingresos.

Por este motivo es necesario completar la definición de resiliencia laboral con la dimensión de ingresos. Esta nueva definición define como resiliente laboral y por ingresos a todo PGI que:

- Permanecieron empleados y no cambiaron de trabajo entre febrero y julio del 2020.
- Perdieron su trabajo durante la cuarentena rígida, pero lograron volver a trabajar para julio y al menos mantener sus ingresos.

En consecuencia, un PGI no fue resiliente laboral y por ingresos si perdió su trabajo y no logró conseguir otro, o si al volver a trabajar ya sea en el mismo u otro trabajo, tuvo ingresos inferiores a los que percibía antes del inicio de la pandemia. Bajo esta nueva definición 85,1% de los PGI de los hogares fueron resilientes laboral y por ingresos. Incluso considerando la dimensión de ingresos parecería que la mayoría de los trabajadores que aportaban la mayor parte de los ingresos del hogar en cada familia fueron capaces de recuperarse oportunamente, recuperar sus fuentes de trabajo y nivel de ingresos prepandemia.

Tanto la definición de resiliencia laboral como la de resiliencia laboral y por ingresos expuestas anteriormente fueron tomadas del trabajo de la OIT, pero no consideran la posibilidad de que existiera un grupo de personas que entre febrero y julio del 2020 se mantuvo trabajando, no cambiaron de actividad ni empleo, pero aun así vieron una reducción en sus ingresos. En el caso de Bolivia, durante las restricciones de movilidad muchos trabajadores no pararon de trabajar por completo, pero sí enfrentaron una reducción en sus horas trabajadas que, al menos en el caso de los trabajadores independientes, puede traducirse en una reducción de ingresos. Según los datos de la encuesta, las horas semanales promedio trabajadas del PGI cayeron en un 40,9% entre febrero y julio.

Teniendo en cuenta este detalle, se propone una medida adicional de resiliencia laboral y por ingresos a la que llamaremos definición más “rigurosa”. Bajo esta conceptualización, un PGI fue resiliente laboral y por ingresos solo y solo si:

- Permanecieron empleados y no cambiaron de trabajo entre febrero y julio del 2020, al menos manteniendo su nivel de ingresos prepandemia.
- Perdieron su trabajo durante la cuarentena rígida, pero lograron volver a trabajar para julio y al menos mantener sus ingresos prepandemia.

De esta forma, y diferenciando de la anterior definición, los PGI no fueron resilientes si mantuvieron sus fuentes de empleo a lo largo del periodo de estudio, pero sus ingresos cayeron, si perdieron su trabajo y volvieron a estar ocupados pero con ingresos menores a los iniciales, o si perdieron su empleo y no lograron encontrar otro. La proporción de PGI que fueron resilientes laborales y por ingresos bajo el concepto más riguroso fueron 41,7%. La diferencia que vemos en la proporción de PGI resilientes entre las tres definiciones deja claro que el mayor problema que enfrentaron los hogares en 2020 fue la caída en sus ingresos más que el desempleo.

De hecho, en la tabla 2 queda en evidencia que bajo esta última definición el grupo más grande es el de personas que nunca perdieron ni cambiaron de trabajo, pero cuyo ingreso cayó (43.5%).

²⁵ Este número es elevado incluso comparándolo con los porcentajes estimados por la OIT para Perú (75%), Vietnam (85%) e India (89%).

Tabla 2: Muestra y porcentaje de resiliencia por grupo y definición (en %)

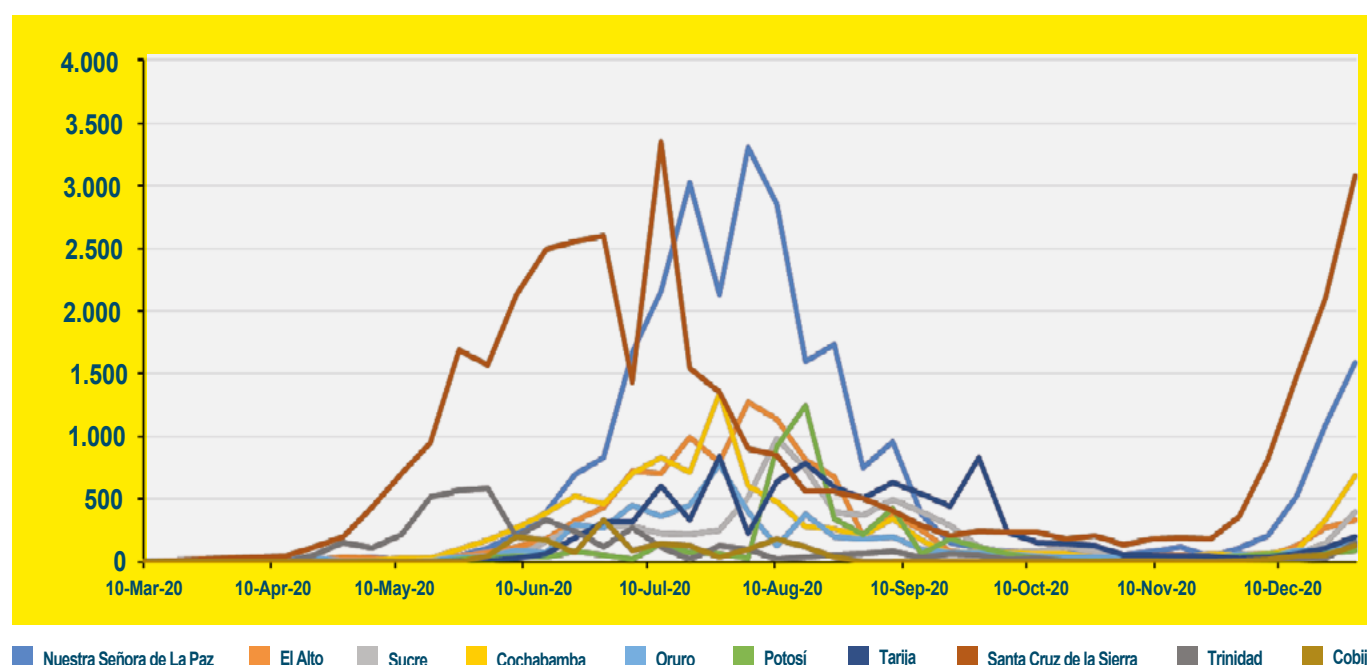
	N° muestral	%	N° población	%
Resilientes laborales				
1 = Nunca perdieron ni cambiaron de trabajo o lo perdieron y lograron conseguir uno nuevo	5.461	95,72	1.314.307	95,81
0 = Perdieron su trabajo y no lograron conseguir otro trabajo	244	4,28	57.506	4,19
Resilientes laborales y por ingresos				
1 = Nunca perdieron ni cambiaron de trabajo	4.616	80,91	1.113.657	81,18
1 = Perdieron su trabajo, lograron conseguir otro y mantener sus ingresos	232	4,07	54.108	3,94
0 = Perdieron su trabajo y no lograron conseguir otro trabajo	244	4,28	57.506	4,19
0 = Perdieron su trabajo, logró conseguir otro empleo pero con menor ingreso	613	10,74	146.542	10,68
Resilientes laborales y por ingresos (defi. Rigurosa)				
1 = Nunca perdieron ni cambiaron de trabajo y lograron mantener sus ingresos	2.150	38,13	517.498	37,72
1 = Perdieron su trabajo, lograron conseguir otro y mantener sus ingresos	232	4,11	54.108	3,94
0 = Perdieron su trabajo y no lograron conseguir otro trabajo	244	4,33	57.506	4,19
0 = Perdieron su trabajo, logró conseguir otro empleo pero con menor ingreso	613	10,87	146.542	10,68
0 = Nunca perdieron ni cambiaron de trabajo pero su ingreso disminuyó	2.400	42,56	596.159	43,46
Número total de observaciones		5.705		1.371.813

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta SEIA Hogares PNUD 2020

5.2 Caracterización de los PGI resilientes laboral y por ingresos

Un primer aspecto que debemos analizar respecto a las características y entendimiento del contexto de aquellos PGI que fueron resilientes de alguna u otra forma es la ciudad donde vivían cuando las cuarentenas fueron establecidas. Los datos disponibles muestran que el impacto de la pandemia no fue homogéneo entre todas las principales ciudades de Bolivia, e incluso los tiempos de evolución de la crisis sanitaria también variaron entre regiones (gráfico 1). Por ejemplo, se puede ver que, pese a que el pico más alto de nuevos contagios por semana es similar entre La Paz y Santa Cruz, fue esta última ciudad la que lo vivió primero, y La Paz presenta un rezago. También podemos ver que las ciudades que concentraron el mayor número de contagios en 2020 fueron la ciudad de Santa Cruz seguida por La Paz.

Gráfico 1: Número de contagios semanales, por ciudad principal



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Sistema Integrado de Información Productiva del Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural.

Tomando en cuenta esto, es importante ver si existió alguna ciudad del país que concentró una mayor proporción de PGI resilientes en cada una de sus definiciones. En la tabla 3 se ve la proporción de PGI que fueron resilientes, y podemos definir que ciudades como Cobija, El Alto y Sucre siempre presentan números por debajo del promedio nacional. Es decir, en esas tres ciudades existió un menor número de PGI que lograron permanecer empleados entre febrero y julio del 2020 y/o lograron mantener su nivel de ingresos en ese mismo periodo. Por el contrario, en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz se ve que sin importar la definición de resiliencia que se analiza, el porcentaje siempre es mayor al promedio nacional. Entender el porqué de estos números es más complejo que simples estadísticas descriptivas, pero los resultados del modelo econométrico que se presenta más adelante pueden ayudar a formar algunas hipótesis.

Tabla 3: Proporción de PGI que fueron resilientes, por departamento y tipo de definición (en %)

	RL	RLI	RLI 2
Sucre	94,63	80,79	39,88
La Paz	95,95	85,21	43,22
Cochabamba	96,00	87,89	43,82
Oruro	96,48	82,40	30,79
Potosí	93,17	83,96	49,15
Tarja	95,27	83,27	39,64
Santa Cruz	96,22	86,88	44,81
Trinidad	96,88	87,50	39,58
Cobija	95,59	81,62	37,50
El Alto	95,27	81,66	33,14
Total	95,81	85,13	41,67

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta SEIA Hogares PNUD 2020

RL: Resiliencia laboral

RLI: Resiliencia laboral y por ingresos

RLI 2: Resiliencia laboral y por ingresos, definición "rigurosa"

Existen características del PGI cuya diferencia entre el grupo resiliente y el no resiliente, en sus tres definiciones, es siempre estadísticamente significativa. Para empezar, entre el grupo de resilientes laborales (RL) y resilientes laborales y de ingresos (RLI) se ve que existe una mayor proporción de trabajadores independientes entre aquellos que sí fueron resilientes, diferencia que se invierte cuando se analiza la resiliencia laboral y de ingresos en su definición más rigurosa (RLI 2). En esta última definición, existe una menor proporción de PGI que trabajaban como independientes antes del inicio de la pandemia y que son considerados resilientes. Tal parecería que ser un trabajador independiente le dio la posibilidad al PGI de retornar rápidamente a su trabajo y mantenerse ocupado, pero tal como se ve en la definición de RLI 2, la posible reducción en sus horas trabajadas puede haber afectado el nivel de ingresos que tenía incluso estando empleado.

Tabla 4: Proporción de PGI que fueron resilientes entre febrero y julio del 2020, por definición (en %)

	Total	RL	N° RL	t-test	RLI	N° RLI	t-test	RLI 2	N° RLI 2	t-test
Proporción de quienes era										
Mujer	35,47	35,02	39,52	1,243	34,48	39,37	2,655	33,95	36,11	1,563
Joven	20,70	20,92	28,05	2,625	20,20	27,01	4,473	21,88	20,74	-1,128
Máximo nivel educativo: terciaria	39,33	39,54	34,94	-1,723	39,81	36,69	-1,582	44,37	35,78	-6,829
Máximo nivel educativo: secundaria	37,83	38,14	38,95	0,334	37,79	40,38	1,164	37,05	38,97	1,544
Máximo nivel educativo: primaria	15,24	14,92	17,37	1,553	14,91	15,68	0,911	12,12	17,10	5,653
Máximo nivel educativo: ninguno	7,60	7,39	8,74	0,481	7,48	7,25	-0,436	6,47	8,15	2,155
Trabajador independiente antes del inicio de la pandemia	42,51	43,02	30,70	-3,716	43,50	36,82	-3,486	33,79	48,74	11,409
Trabajador en sector más afectado por las restricciones	13,99	13,66	21,53	4,156	12,88	20,34	6,135	11,17	16,01	5,221
Valores promedio										
Número de personas que requieren cuidado en el hogar	0,82	0,80	0,79	0,093	0,80	0,77	-0,916	0,75	0,82	2,912
Nivel de ingreso del hogar en febrero (Bs/mes)	3.041	3.116	2.822	-1,525	3.149	2.843	-2,753	3.189	3.042	-1,67
Proporción de hogares con										
Presencia de al menos una persona que requiere de cuidado	50,73	49,45	51,80	0,688	49,47	49,96	0,217	46,92	51,42	3,345
Presencia de al menos un niño menor de 6 años	31,83	31,96	35,08	1,150	31,51	35,45	2,164	30,53	33,21	2,129
Casa propia y totalmente pagada	49,47	49,59	39,19	-3,081	50,94	38,90	-6,345	51,95	47,15	-3,569
Ingresos por renta de propiedades o inversiones en febrero	1,01	0,82	1,81	1,350	0,85	0,95	0,257	0,87	0,85	-0,157
Bonos del gobierno durante la cuarentena	91,83	91,74	95,62	2,109	91,15	96,20	4,969	88,45	94,37	8,075
Diferimiento de créditos	21,53	21,98	19,92	-0,449	21,82	22,37	0,614	18,12	24,60	6,082
Descuento en el pago de sus facturas de servicios	78,54	78,80	74,76	-1,212	79,06	76,18	-1,803	78,47	78,75	0,165
Ahorros	43,29	44,04	31,30	-4,139	45,23	33,68	-6,181	48,33	40,06	-6,357
Número total de observaciones	5.705	5.461	244		4.848	857		3.323	2.382	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta SEIA Hogares PNUD 2020
 RL: Resiliencia laboral
 RLI: Resiliencia laboral y por ingresos
 RLI 2: Resiliencia laboral y por ingresos, definición "rigurosa"

Otra característica que siempre es significativa es si el PGI trabajaba en algún sector que fue más afectado por las restricciones de movilidad, y en las tres definiciones la proporción de este grupo es menor entre los resilientes comparado al grupo no resiliente²⁶. Considerando que son sectores donde existió una mayor pérdida de empleo, es natural que entre los trabajadores de estos sectores no haya sido posible mantener el trabajo y/o el nivel de ingresos lo que naturalmente daña su resiliencia. A esto también se suma que en las tres definiciones entre el grupo resilientes existe una mayor participación de PGI que contaban con casa propia y totalmente pagada, además de tener ahorros. Ambas variables pueden ser consideradas proxis del nivel de riqueza del hogar, y es de esperar que mientras más alto sea el nivel de riqueza del hogar la capacidad de resiliencia del PGI sea también mayor. En contraste, en las tres conceptualizaciones de resiliencia se ve que existe una menor proporción de PGI resilientes cuyo hogar recibió al menos un bono del gobierno como apoyo durante las cuarentenas²⁷. Esto se podría explicar por la caracterización y focalización que tuvieron muchos de estos bonos de apoyo que otorgó el gobierno en el periodo de estudio, pues muchos tomaban como condicionante el no estar empleado.

Aparte de las diferencias que se mantienen para todas las conceptualizaciones, existen diferencias que dependen del tipo de definición que se analiza. Enfocándonos únicamente en la primera definición de resiliencia que solo considera la resiliencia laboral (RL), podemos decir que entre este grupo existe una menor proporción de PGI jóvenes. Respecto al resto de variables y características, ninguna otra diferencia resultó estadísticamente significativa. Ser joven parece ser que reduce las posibilidades de ser resiliente laboralmente, lo que tendría que ver con los años de experiencia laboral con las que cuenta el trabajador ya que al ser joven naturalmente serán menores al de sus colegas adultos. En cuanto al grupo de PGI resilientes laboral y por ingresos (RLI), vemos que una menor proporción de PGI resilientes fueron mujeres, jóvenes, y el ingreso promedio del hogar en febrero era mayor comparado al grupo no resiliente. A lo anterior se le suma que entre el grupo de PGI resilientes existe una menor proporción de hogares en los cuales se tenía la presencia de un menor de 6 años. Finalmente, analizando la última definición de resiliencia que considera una conceptualización más rigurosa de resiliencia laboral y de ingresos (RLI 2) se ve que entre los PGI resilientes existió una mayor proporción de trabajadores con un nivel educativo terciario, una menor proporción de hogares con la presencia de algún miembro que requería cuidado y que se beneficiaron del diferimiento de créditos. El hecho de ver menor resiliencia entre los hogares que contaban con alguna persona que requería cuidado durante la pandemia, podríamos pensar que se debe al incremento en las tareas de cuidado que debieron enfrentar los PGI en medio de las cuarentenas.

6. Análisis empírico

Hasta este punto las estadísticas descriptivas nos han permitido tener una idea de cuáles son las características más comunes de los PGI que fueron resilientes bajo cada una de las definiciones propuestas en el documento. Pero para poder definir rigurosamente cuáles son los determinantes de la resiliencia laboral, la resiliencia laboral y de ingresos y la resiliencia laboral y de ingresos en su conceptualización más rigurosa vale la pena emplear una metodología más sofisticada.

Dado que nos interesa conocer los determinantes de la resiliencia del PGI en el año 2020 y entender qué variables fueron las que más contribuyeron a esta característica, empleamos un modelo probit cuya variable dependiente es binaria. El hecho de que la variable de respuesta sea binaria quiere decir que solo puede tomar dos valores, uno cuando el individuo cuenta con la característica estudiada ($Y_i = 1$), y cero cuando no tiene la característica estudiada ($Y_i = 0$). Al aplicar esta metodología es posible estimar la probabilidad de ser resiliente laboralmente dadas ciertas características individuales del PGI y del hogar. Para comprender mejor, el modelo empleado es el siguiente:

$$Y_i = \alpha_i + \beta_1 X_i + \beta_2 T_i + \beta_3 H_i + \beta_4 A_i + \beta_5 C_i + \epsilon_i$$

Donde Y_i es la variable binaria que toma el valor de 1 si el PGI del hogar es resiliente laboral o resiliente laboral y de ingresos en sus dos definiciones, o 0 si no es resiliente. La ecuación presentada se estimó por separado para cada una de las tres definiciones de resiliencia laboral que se desarrollan en este documento. Las variables explicativas se presentan agrupadas en cinco grupos distintos, donde X_i considera todas las características demográficas del PGI del hogar (sexo, cohorte de edad, máximo

²⁶ Los sectores donde mayor pérdida de empleo y movimiento hubo entre febrero y julio fueron: restaurantes/bares/hotelería (36%), Minería (27%), Turismo (25%), y construcción (24%). Son estos los sectores que se consideran como los más vulnerables ante las medidas de contención de la pandemia.

²⁷ Los bonos que se consideran incluyen los bonos familia, universal y canasta familiar.

nivel educativo como primaria, secundaria, y terciaria); características laborales del PGI *Ti* (si era un trabajador independiente en febrero y si trabajaba en algún sector más afectado por las restricciones); características del hogar del PGI *Hi* (número de personas en el hogar que requieren cuidado, nivel de ingreso del hogar en febrero, presencia de al menos una persona que requiere de cuidado, presencia de al menos un niño menor a 6 años, si poseen casa propia y está totalmente pagada, si contaban con ahorros, y si tenían ingresos por renta de propiedades o inversiones en febrero); si el hogar recibió algún tipo de apoyo del gobierno en el periodo de estudio *Ai* (bonos del gobierno, diferimiento de créditos, y descuento por el pago de facturas de servicios); finalmente incluimos una variable para controlar por la ciudad de residencia del PGI en febrero *Ci*.

6.1 Determinantes de la resiliencia laboral en Bolivia

Con el fin de hallar aquellas variables, características e indicadores que afectan y definen la resiliencia laboral y la resiliencia laboral y en ingresos de los PGI de los hogares en Bolivia se estimaron los efectos marginales a partir del modelo presentado en el punto anterior.

La tabla 5 presenta los efectos marginales entendidos como el promedio de los efectos marginales estimados para cada PGI. Cabe aclarar que el ejercicio consideró únicamente a aquellos PGI que antes del inicio de la pandemia, en nuestra base serían los datos de febrero, declararon estar ocupados²⁸. Según las estimaciones, se hallaron algunos hechos estilizados a nivel individual del PGI:

- Ser mujer reduce, en todos los casos y definiciones estudiadas, la probabilidad de haber sido resiliente laboral y resiliente laboral y en ingresos en 2020. Sin duda esto está ligado a las brechas de género preexistentes a la crisis sanitaria y shock económico que llevaron a que las mujeres tengan una posición de inicio menos favorable que el de los hombres. Es más, dichas brechas se habrían ampliado aún más durante la pandemia²⁹. La literatura presenta mucha evidencia sobre el impacto desigual de la pandemia sobre las mujeres, a tal punto que algunos investigadores definieron dicha crisis económica como la “she-cession” haciendo referencia al mayor impacto sufrido por las mujeres³⁰. Otros autores han mostrado que el desempleo, la inestabilidad laboral, la pérdida del ingreso, y la violencia de género dentro del hogar han sido problemas particularmente severos entre las mujeres durante 2020, y el ritmo de recuperación de las mismas es menor al de sus colegas masculinos³¹. Evaluando la data específica de Bolivia, la tasa de desempleo masculina es constantemente inferior a la femenina, y en el peor punto de 2020 esta alcanzó el 11,3% para las mujeres y 10,4% entre los hombres³². Según el modelo de resiliencia, ser mujer entre los PGI significó hasta 2 puntos porcentuales menos probabilidad de ser resiliente laboral y en ingresos durante las restricciones de movilidad en 2020.
- Los jóvenes, entendidos como aquellos entre los 18 y 29 años, tienen una menor probabilidad de ser resilientes en cada una de sus definiciones. Además de las mujeres, tradicionalmente los jóvenes han sido otro grupo identificado como vulnerable en cuanto al acceso y situación en el mercado laboral³³. Según una investigación, los retos en términos de empleo en países en vías de desarrollo es predominantemente retos del empleo joven³⁴. Además, la OIT asegura que los jóvenes en América Latina enfrentan una serie de problemas en el mercado laboral, los cuales han sido exacerbados por la pandemia de la COVID-19³⁵. Entre los problemas más evidentes está la elevada tasa de desempleo, la transición escuela-trabajo, la falta de experiencia laboral y la competencia con trabajadores más experimentados³⁶. Por otro lado, en muchos países se encontró que muchos jóvenes trabajaban en sectores que han sido

²⁸ Si bien la idea de un principal generador de ingresos (PGI) desocupado o inactivo resulta contraintuitivo, en un número de hogares el PGI es un jubilado o una persona que recibe ingresos por renta de propiedades o inversiones, o algún tipo de transferencias y sigue siendo la fuente de ingreso más significativa del hogar.

²⁹ Escalante y Maisonnave (2021).

³⁰ Bluedorn et al., 2023

³¹ Mooi-Reci y Risma, 2021; Sachs et al., 2022; Kim et al., 2022; Lee, Park y Shin, 2021; Abraham, Basole y Kesar, 2021; Acevedo et al., 2022.

³² Encuesta Continua de Empleo, Instituto Nacional de Estadística.

³³ Yeung y Yang (2020).

³⁴ Campbell y Ahmed (2012)

³⁵ OIT (2022)

³⁶ Balan (2014), Alazzawi y Hlasny (2022), Kluve et al. (2019), Kalleberg (2020).

particularmente afectados por la pandemia, como el turismo y los servicios, lo que empeoró su situación³⁷. Bolivia no es ajena a este contexto tan desafiante para los jóvenes, pues la tasa de desempleo para aquellos entre 15 y 29 años en el último trimestre del 2019 fue de 6,7% comparado con el 2,5% de la población adulta, llegando a su máximo durante el tercer trimestre del 2020 con 16,9% y 8,3% respectivamente³⁸. De acuerdo con la tabla 3, aquellos PGI que eran jóvenes en 2020 tuvieron hasta 3 puntos porcentuales menos probabilidad de ser resiliente laboral y en ingresos.

- Tal como se comentó en el anterior punto, haber estado empleado en alguno de los sectores más golpeados por las restricciones de movilidad también habría reducido las chances de ser resiliente laboral y en ingresos. Esta relación es bastante directa, pues en la misma definición contempla a todas las actividades económicas en las que fue muy difícil mantenerse trabajando, lo que también repercutió en el ingreso de estas personas. En casi todos los casos, estos sectores sufrieron más debido a que requieren de un contacto con el público o entre colegas mucho más próximo que en otros sectores (restaurantes, hoteles, turismo, construcción, minería) para llevar a cabo sus actividades. Esto ha sido documentado en otros trabajos, donde hallan que este tipo de oficios fueron donde mayores pérdidas de empleo se dieron³⁹. De esta forma es que la tabla 3 expone el efecto negativo que tuvo estar empleado en estos sectores en la probabilidad de ser resiliente, pero sobre todo en la resiliencia laboral y en ingresos en su definición más rigurosa (RL 2). En efecto, los PGI que trabajaban en un sector que fue más afectado por las restricciones en febrero de 2020 tuvieron hasta 17 puntos porcentuales menos probabilidad de mantenerse empleado y/o mantener su nivel de ingresos entre febrero y julio.

En cuanto a los hechos estilizados hallados a nivel hogar, se encontró:

- Aquellos hogares en los que existía al menos una persona que requería cuidado, (niños menores de 6 años, adultos mayores a 60 años, y/o personas con discapacidad) la probabilidad de que el PGI haya sido resiliente en alguna de sus definiciones es menor que si no habría esa responsabilidad de cuidado en el hogar. Este fenómeno viene siendo documentado con mayor fuerza desde la crisis sanitaria de 2020, pues fue durante este periodo que se hizo más evidente el peso que tienen las tareas de cuidado en la vida de las personas. Heintz, Staab y Turquet (2021) comentan que las tareas de cuidado que están estrechamente ligadas al trabajo no remunerado se intensificaron durante la pandemia y afectaron más a los miembros ocupados de los hogares. No es extraño considerar que este incremento en las tareas de cuidado haya afectado al PGI de los hogares, más aún si esta era mujer. Dados los roles de género que son producto de la tradicional división del trabajo en la que las mujeres sufren la mayor carga de las tareas en el hogar, estas fueron más afectadas si tenían a alguien que requería especial atención en el hogar⁴⁰. Según las estimaciones, los PGI de hogares en los que se tenía la presencia de algún miembro que requería cuidado tuvieron una menor probabilidad de ser resilientes laboralmente (1 pp) y el efecto más alto se ve en la menor probabilidad de ser resiliente laboral y en ingresos (5 pp).

- Los PGI cuyos hogares recibieron al menos uno de los bonos de apoyo que el gobierno boliviano dio durante 2020 (bonos familia, universal y canasta familiar) tuvieron una menor probabilidad de ser resilientes. Esta relación se explica por la población objetivo de estos bonos, que por su definición, fueron destinados a las familias más vulnerables⁴¹. Por tanto, es lógico que los PGI de hogares que se beneficiaron de estas transferencias monetarias hayan sido los que sufrieron más en términos laborales y de ingresos. De esta forma es que el modelo estima que los PGI de hogares que recibieron algún bono de apoyo tuvieron entre 3 y 12 pp menos probabilidad de ser resilientes laboral en todas sus definiciones.

³⁷ Costa Dias, Joyce y Keiller (2020).

³⁸ Encuesta Continua de Empleo, Instituto Nacional de Estadística.

³⁹ Lemieux et al. (2020).

⁴⁰ Power (2020), ONU Mujeres (2020).

⁴¹ Las transferencias que estuvieron vigentes entre abril y junio del 2020 fueron las siguientes:

- Bono Canasta Familiar: comenzó a pagarse el 7 de abril y equivalía a Bs 400 (USD 58). Fue una ayuda destinada a personas con discapacidad y madres beneficiarias del bono Juana Azurduy de Padilla.

- Bono Universal: fue un apoyo de Bs 500 (USD 73) destinada para las personas mayores de 18 años que no tengan ningún tipo de ingreso o se encuentran sin empleo. Al igual que los otros bonos, se excluye a todo aquel que haya recibido previamente otro tipo de ayuda. El pago inició el 5 de mayo y continuó hasta el mes de junio.

-Bono Familia: transferencia de Bs 500 (USD 73) a cada niño y niña cursando primaria o secundaria, el cual inició el 15 de abril hasta el mes de mayo.

• En cuanto a las características del hogar que resultaron sistemáticamente positivas para la resiliencia del PGI fueron variables que actúan como una aproximación al nivel de riqueza del hogar. Tanto si el hogar tiene una casa propia totalmente pagada como ahorros aumentaron las probabilidades del PGI de ser resiliente laboral y/o en ingresos. Algunas investigaciones sugieren que los hogares con niveles más elevados de riqueza tienden a tener mayor seguridad financiera, y por tanto, pueden tener una mayor capacidad de enfrentar periodos de inestabilidad laboral⁴². Por otro lado, otros documentos encuentran una elasticidad negativa de transición laboral respecto al nivel de riqueza, sugiriendo que a mayor nivel de riqueza menor probabilidad de pasar de desempleado a empleado⁴³. Considerando esto, es importante reconocer que la relación no es necesariamente causal. La seguridad laboral también puede afectar la capacidad de los hogares para acumular riqueza, pero además la riqueza de los hogares puede darles medios y oportunidades que permitan encontrar trabajo más rápida o fácilmente, por lo que la relación entre nivel de riqueza y resiliencia laboral puede ser bidireccional y mucho más compleja. En el caso de Bolivia parecería que el efecto positivo de la riqueza sobre la probabilidad de ser resiliente laboral y en ingresos es el predominante, lo cual se explicaría por la posibilidad que tienen los hogares más ricos de acceder a recursos que les permiten mantener su empleo y/o conseguir uno nuevo más fácilmente. Cuando se habla de recursos no solo se consideran las redes sociales privilegiadas de los más acomodados, sino también el mismo costo que significa buscar un nuevo empleo. De hecho, para el caso de Sudáfrica estiman que el costo promedio mensual de buscar trabajo es de USD 85 al mes, lo que incluye costos de transporte, acceso a internet, impresiones, y otros en un grupo en el que más de la mitad eran personas de ingresos muy bajos⁴⁴. Por tanto, tener mayores recursos en el hogar puede ser un factor habilitante para la resiliencia laboral y en ingresos en un contexto de altos costos de búsqueda laboral.

• Las ciudades del eje troncal de Bolivia, que incluyen La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, mostraron consistentemente una mayor probabilidad de resiliencia laboral⁴⁵. Esto podría deberse a que estas ciudades son centros económicos importantes con mayor actividad empresarial y comercial, lo que genera más oportunidades de empleo. Por otro lado, estas ciudades tienen una mayor concentración de infraestructura y servicios, lo que atrae a más empresas y trabajadores y también dota de mayores oportunidades de mantener el empleo o conseguir otro.

⁴² Riumallo-Herl et al. (2014).

⁴³ Bloemen (2002).

⁴⁴ De Lannoy et al. (2020).

⁴⁵ Los resultados marginales de las ciudades deben interpretarse haciendo contraste con la categoría omitida, que en este caso es la ciudad de Sucre.

Tabla 5: Efectos marginales Probit, según las tres definiciones

Variables		RL Prob. Es mada	RLI Prob. Es mada	RLI2 Prob. Es mada
Mujer	(Dummy, 1=mujer)	-0.00695*** (0.000393)	-0.0238*** (0.000693)	-0.0161*** (0.000944)
Joven	(Dummy, 1= entre 18 y 29 años)	-0.00942*** (0.000431)	-0.0307*** (0.000765)	-0.0144*** (0.00108)
Primaria	(Categórica, 2=primaria completa)	0.00224*** (0.000837)	-0.00434*** (0.00137)	-0.0201*** (0.00188)
Secundaria	(Categórica, 3=secundaria completa)	0.00965*** (0.000763)	-0.00374*** (0.00125)	0.0222*** (0.00173)
Terciaria	(Categórica, 4=Terciaria completa)	0.00936*** (0.000797)	-0.00132 (0.00131)	0.0357*** (0.00180)
Independiente	(Dummy, 1=trabajador independiente en febrero)	0.0263*** (0.000427)	0.0385*** (0.000726)	-0.111*** (0.000983)
Sector más afectado por las restricciones	(Dummy, 1=trabajador en un sector vulnerable en febrero)	-0.00933*** (0.00112)	-0.0986*** (0.00215)	-0.173*** (0.00299)
Personas que requieren cuidado	(Número de personas en el hogar que requerían cuidado)	0.00346*** (0.000293)	0.0132*** (0.000524)	-0.00386*** (0.000680)
Ingreso	(Ingreso mensual de los hogares en febrero, Bs)	9.74e-08 (6.74e-08)	7.29e-07*** (1.14e-07)	-3.52e-06*** (1.36e-07)
Cuidado	(Dummy, 1=presencial de algún miembro del hogar que requieren cuidado)	-0.0114*** (0.000646)	-0.0106*** (0.00116)	-0.0529*** (0.00154)
Niño	(Dummy, 1=presencia de un menor de 6 años)	0.00273*** (0.000533)	-0.0220*** (0.000957)	0.0214*** (0.00128)
Casa	(Dummy, 1=casa propia y totalmente pagada)	0.0110*** (0.000372)	0.0410*** (0.000646)	0.0614*** (0.000869)
Inversiones	(Dummy, 1=el hogar tiene ingresos por renta de propiedades o inversiones)	-0.0511*** (0.00149)	-0.0518*** (0.00319)	-0.0226*** (0.00448)
Bonos	(Dummy, 1=el hogar recibió al menos un bono del gobierno en 2020)	-0.0316*** (0.000851)	-0.111*** (0.00143)	-0.123*** (0.00157)
Diferimiento de crédito	(Dummy, 1=el hogar se benefició del diferimiento de créditos)	0.00496*** (0.000441)	-0.00339*** (0.000750)	-0.0793*** (0.00102)
Descuento facturas	(Dummy, 1=el hogar se benefició del descuento al pago de facturas de	0.00373*** (0.000420)	0.00953*** (0.000749)	-0.00622*** (0.00103)
Ahorro	(Dummy, 1=el hogar cuenta con ahorros)	0.0202*** (0.000391)	0.0487*** (0.000665)	0.0516*** (0.000879)
La Paz	(Categórica, 2=el hogar se encuentra en La Paz)	0.0163*** (0.000972)	0.0403*** (0.00161)	0.00984*** (0.00201)
Cochabamba	(Categórica, 3=el hogar se encuentra en Cochabamba)	0.0152*** (0.00104)	0.0635*** (0.00169)	0.00687*** (0.00216)
Oruro	(Categórica, 4=el hogar se encuentra en Oruro)	0.0267*** (0.00107)	0.0267*** (0.00193)	-0.107*** (0.00234)
Potosí	(Categórica, 5=el hogar se encuentra en Potosí)	-0.00910*** (0.00145)	0.0465*** (0.00216)	0.0747*** (0.00282)
Tarija	(Categórica, 6=el hogar se encuentra en Tarija)	0.00984*** (0.00124)	0.0359*** (0.00204)	-0.0116*** (0.00262)
Santa Cruz	(Categórica, 7=el hogar se encuentra en Santa Cruz)	0.0240*** (0.000942)	0.0661*** (0.00157)	0.0484*** (0.00197)
Trinidad	(Categórica, 8=el hogar se encuentra en Trinidad)	0.0300*** (0.00134)	0.0805*** (0.00240)	-0.0107*** (0.00340)
Cobija	(Categórica, 9=el hogar se encuentra en Cobija)	0.0167*** (0.00173)	0.0170*** (0.00315)	-0.00996*** (0.00396)
El Alto	(Categórica, 10=el hogar se encuentra en El Alto)	0.0108*** (0.00107)	0.0132*** (0.00181)	-0.0602*** (0.00222)
Observaciones		1,303,253	1,303,253	1,303,253

El resto de las variables presenta efectos sobre la probabilidad de resiliencia del PGI que no fueron consistentes en todas las definiciones que se utilizaron, pero que de acuerdo con el cambio en el resultado de un modelo a otro podemos inferir algunas ideas:

- En cuanto al máximo nivel de educación alcanzado por el PGI de cada hogar, el efecto sobre la probabilidad de ser resiliente difiere entre definiciones. En primer lugar, todos los niveles de educación tienen un efecto positivo sobre la resiliencia laboral, es decir que tener educación primaria aumentó la probabilidad de ser resiliente laboralmente del PGI en 0,2 pp, tener educación secundaria la aumentó en 0,96 pp y tener educación terciaria incrementó la probabilidad en 0,94 pp⁴⁶. Así pues, este hallazgo coincide con los resultados de otras investigaciones en las que hallan que a mayor nivel educativo mayores chances de permanecer empleado o encontrar otro empleo en periodos de shock económico⁴⁷. Respecto al modelo de resiliencia laboral y en ingresos, las estimaciones muestran que tener primaria o secundaria completa respecto a no tener ningún tipo de educación redujo la probabilidad de que los PGI de los hogares sean resilientes, mientras que tener educación terciaria no resultó estadísticamente significativo. Luego, el modelo sobre la definición de resiliencia laboral y en ingresos más rigurosa muestra que tener educación secundaria o terciaria completada aumentan las chances de que el PGI haya logrado ser resiliente en 2020.
- El hecho de que el PGI antes del inicio de la pandemia haya sido un trabajador independiente tuvo un impacto positivo en las probabilidades de ser resiliente laboral y resiliente laboral y en ingresos. Según el modelo, la probabilidad de haber sido resiliente (RL) fue 2,6 pp mayor para los PGI independientes y 3,8 pp mayor de ser resiliente laboral y en ingresos (RLI). Dado que ambas definiciones consideran principalmente el haberse mantenido empleado o regresar al trabajo en julio de 2020, es posible que los trabajadores independientes hayan tenido mayor flexibilidad de regresar al trabajo casi inmediatamente las restricciones de movilidad se levantaron. Al respecto, investigadores analizaron el caso de Bolivia y los trabajadores independientes dedicados al comercio de productos agrícolas en las zonas urbanas del país y cometan que estos lograron hacer uso de sus redes sociales para seguir operando, incluso al margen de la norma vigente⁴⁸. Esto explicaría como haber sido un trabajador independiente incrementó las chances de ser resiliente laboralmente, pues estos trabajadores no dependen de una institución o empresa para volver al trabajo. Es decir, si solo nos enfocamos en la condición de ocupados, la flexibilidad de los trabajadores independientes de volver al trabajo o reinventar su actividad (considere la actividad de comercio, donde se puede migrar de vender un producto a otro rápidamente) les otorga la condición de ser más resilientes laboralmente. Lo interesante es que dicho efecto pasa a ser negativo cuando se analiza sobre la probabilidad de haber sido resiliente laboral y en ingresos en su definición más rigurosa (RLI 2). En este caso, el haber sido independiente redujo la probabilidad de resiliencia del PGI en 11 pp. Este cambio se debe a que, en esta definición, todo aquel que mantuvo su trabajo pero no logró mantener su nivel de ingresos no es considerado resiliente, y dada la reducción de horas trabajadas de este tipo de trabajadores el resultado no es una sorpresa. Son justamente los trabajadores independientes, que por la naturaleza de su trabajo, tienen ingresos que están directamente ligados a las horas trabajadas, por lo que trabajar menos horas se traduce en menor ingreso, aspecto que no suele ocurrir entre los empleados u obreros.

En resumen, el estudio realizado a través de la estimación de los efectos marginales de un modelo probit permitió definir algunos determinantes de la resiliencia laboral y en ingresos de los PGI de los hogares durante la época de restricciones de movilidad en 2020. A nivel individual del PGI los resultados indican que ser mujer o joven redujo las probabilidades de resiliencia laboral y laboral y en ingresos, así como el haber estado empleado en un sector económico más afectado por la pandemia. Por su parte, a nivel del hogar del PGI el tener al menos una persona que requiere de cuidado también repercutió negativamente en las chances de haber sido resiliente. No obstante, el nivel de riqueza de los hogares aproximado por las variables de casa propia y ahorros aporta a la resiliencia de su PGI. Finalmente, el haber estado en alguna ciudad del eje troncal del país también aumentó las posibilidades de que los PGI sean resilientes laboral y resilientes laboral y en ingresos. Otras variables como el máximo nivel educativo concluido por el PGI, así como si el mismo era un trabajador independiente antes del inicio de la pandemia mostraron resultados variables según la definición de resiliencia estudiada.

⁴⁶ Los resultados de las categorías de educación se deben interpretar como una comparación respecto a la categoría omitida que es el nivel educativo ninguno, es decir comparado con no tener ningún tipo de educación completada.

⁴⁷ Riddell y Song (2009; 2011), Ionescu y Cuza (2012), Garrouste, Kozovska, y Arjona Perez (2010).

⁴⁸ Morales (2020).

VII. Conclusiones

La resiliencia laboral hasta el momento ha sido estudiada desde distintos ángulos y ramas académicas, sin embargo muy pocos o casi ningún trabajo lo hace al nivel de los trabajadores. Comprender qué significa para un empleado ser resiliente laboral significa entender cuáles son los aspectos personales y de los hogares en los que las políticas activas de mercado laboral deben enfocarse para poder dotar de esta virtud a la población ocupada y buscados de empleo en general.

En este documento se hace el esfuerzo de conceptualizar lo que se entiende por resiliencia laboral a nivel microeconómico, es decir, a nivel de los trabajadores y construir un indicador que permita estudiar la resiliencia desde un enfoque cuantitativo. Dicho ejercicio aprovecha la base de datos SEIA Hogares PNUD 2020 que captura información en distintos momentos de las restricciones de movilidad en medio de la pandemia de COVID-19 a nivel hogares en las diez principales ciudades de Bolivia para comprender qué principales generadores de ingresos (PGI) fueron resilientes. Dado que parte del aporte de la investigación es la misma conceptualización de resiliencia laboral, el trabajo presenta tres definiciones que van desde la menos rigurosa hasta la más rigurosa. Ante la disponibilidad de información de febrero y julio del 2020, fue posible estudiar las transiciones laborales de los PGI de los hogares y así definir quienes fueron resilientes y quienes no.

Empíricamente el análisis se basa en un modelo probit mediante el cual se estiman los efectos marginales promedios de los PGI y se logra definir los determinantes de resiliente en cada una de sus definiciones. Los resultados indican que ser mujer, joven y haber estado trabajando en algún sector que fue más afectado por las restricciones de movilidad no aportó a la resiliencia del trabajador. Dichos resultados son consistentes con la literatura y con la intuición económica. De hecho, el ver el efecto negativo que tiene la presencia de algún miembro del hogar que requiere cuidado sobre la probabilidad de resiliencia, resalta la idea de que la pandemia reforzó los roles de género tradicionales e incrementaron la presión de la doble jornada para las mujeres. Por otro lado, parecería que un mayor nivel de riqueza del hogar aporta a la probabilidad de ser resiliente. Otras variables como el máximo nivel educativo del PGI, así como la categoría ocupacional tuvieron efectos heterogéneos dependiendo del concepto de resiliencia que se estudió. Por ejemplo, si el PGI era un trabajador independiente antes del inicio de la pandemia, su probabilidad de haber sido resiliente laboralmente era mayor, muy probablemente debido a que este tipo de trabajadores gozaron de mayor flexibilidad para regresar casi inmediatamente se levantaron las medidas de confinamiento. Sin embargo, este efecto positivo se invierte y reduciría la probabilidad de ser resiliente laboral y en ingresos en su definición más rigurosa, pues el efecto de caída del ingreso domina el resultado. Es decir, si bien los trabajadores independientes pudieron regresar a trabajar más fácilmente, estos sufrieron más reducción de horas laborales que se tradujo en una mayor caída del ingreso.

Las implicaciones de política de estos hallazgos son el de implementar programas de apoyo al empleo juvenil que den la oportunidad a jóvenes buscadores de empleo de acceder a oportunidades laborales en las que puedan capacitarse y ganar experiencia laboral. Asimismo, se debe reflexionar sobre intervenciones que apoyen a que las mujeres puedan ser más resilientes laboralmente a través de apoyo en las tareas de cuidado que realizan en casa como guarderías en los puestos de trabajo o subsidios para el pago de algún servicio de cuidado ya sea para menores, personas de la tercera edad o personas con alguna discapacidad.

Sobre las diferencias en los niveles de resiliencia entre ciudades del eje troncal y el resto de las ciudades del país, es fundamental que se piensen en políticas de promoción del empleo en colaboración con el sector privado para generar nuevas fuentes de empleo en dichas ciudades. Por otra parte, haber hallado que el nivel de riqueza del hogar influye en la probabilidad de ser resiliente laboralmente indica que probablemente los costos de búsqueda de empleo son elevados, por lo que se debe pensar en alternativas que reduzcan dicho costo. Finalmente, cabe señalar que, debido a las limitaciones de los datos disponibles, no fue posible incorporar en el modelo variables importantes como el nivel de habilidades técnicas y blandas de los trabajadores, que muy probablemente también inciden en su capacidad de ser resilientes.

Este es un primer paso en un largo camino de investigación sobre la resiliencia laboral en países de alta informalidad como Bolivia, y mucha investigación se requiere para poder corroborar los hallazgos contenidos en este documento y la ampliación de estos.

Bibliografía

- Abraham, R., Basole, A. y Kesar, S., 2021. Down and out? The gendered impact of the Covid-19 pandemic on India's labour market. *Economia Politica*, pp.1-28.
- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G. y Székely, M., 2022. Labor Market Gender Gaps in the Time of COVID-19 in Latin America and the Caribbean. Available at SSRN 4254164.
- Alazzawi, S. y Hlasny, V., 2022. Youth labor market vulnerabilities: Evidence from Egypt, Jordan and Tunisia. *International Journal of Manpower*, 43(7), pp.1670-1699.
- B lan, M., 2014. Youth labor market vulnerabilities: characteristics, dimensions and costs. *Procedia Economics and Finance*, 8, pp.66-72.
- Baskin, R.G. y Bartlett, R., 2021. Healthcare worker resilience during the COVID 19 pandemic: An integrative review. *Journal of nursing management*, 29(8), pp.2329-2342.
- Baker, A., Berens, S., Feierherd, G. y Gonzales, I.M., 2020. Informalidad laboral y sus consecuencias políticas en América Latina. Vanderbilt University report, 144, pp.1-16.
- Bigos, M., Qaran, W., Fenger, M., Koster, F., Mascini, P. y Van der Veen, R., 2013. Review essay on labour market resilience. *INSPIRES WP*, 1(1).
- Bloemen, H.G., 2002. The relation between wealth and labour market transitions: an empirical study for the Netherlands. *Journal of applied econometrics*, 17(3), pp.249-268.
- Bluedorn, J., Caselli, F., Hansen, N.J., Shibata, I. y Tavares, M.M., 2023. Gender and employment in the COVID-19 recession: Cross-country evidence on "she-cessions". *Labour Economics*, 81, p.102308.
- Campbell, D. y Ahmed, I., 2012. The labour market in developing countries. *Perspectives on Labour Economics for Development* (ILO, 2013).
- Chacaltana, J., Chang, G., Favara, M. y McKay, A., Youth labour market resilience during the COVID-19 crisis in three middle-income countries.
- Costa Dias, M., Joyce, R. y Keiller, A.N., 2020. COVID-19 and the career prospects of young people. Institute for Fiscal Studies (IFS), Briefing Note, 299.
- De Lannoy, A., Graham, L., Patel, L. y Leibbrandt, M., 2020. Why is youth unemployment so intractable in South Africa? A synthesis of evidence at the micro-level. *Journal of Applied Youth Studies*, 3, pp.115-131.
- DesJardine, M., Bansal, P. y Yang, Y., 2019. Bouncing back: Building resilience through social and environmental practices in the context of the 2008 global financial crisis. *Journal of Management*, 45(4), pp.1434-1460.
- Dewan, S., Ernst, E. y Achkar Hilal, S., 2022. World employment and social outlook: trends 2022.
- Díaz Sánchez, C. y Barra Almagiá, E., 2017. Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), pp.75-86.
- Diodato, D. y Weterings, A.B., 2015. The resilience of regional labour markets to economic shocks: Exploring the role of interactions among firms and workers. *Journal of economic geography*, 15(4), pp.723-742.
- Escalante, L. y Maisonnave, H., 2021. The impact of the COVID-19 pandemic on women's welfare and domestic burdens in Bolivia.
- Franken, H., Le Fort, G. y Parrado, E., 2005. Business cycle dynamics and shock resilience in Chile (No. 331). Banco Central de Chile.
- Garrouste, C., Kozovska, K. y Arjona Perez, E., 2010. Education and long-term

unemployment.

Gritti, A., 2015. Building aid workers' resilience: why a gendered approach is needed. *Gender & Development*, 23(3), pp.449-462.

Heintz, J., Staab, S. y Turquet, L., 2021. Don't let another crisis go to waste: The COVID-19 pandemic and the imperative for a paradigm shift. *Feminist Economics*, 27(1-2), pp.470-485.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE., 2022. Global employment trends for youth 2022: investing in transforming futures for young people. International Labour Office.

Ionescu, A.M. y Cuza, A.I., 2012. How does education affect labour market outcomes. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 4(2), pp.130-144.

Kalleberg, A.L., 2020. Labor market uncertainties and youth labor force experiences: Lessons learned. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), pp.258-270.

Kermott, C.A., Johnson, R.E., Sood, R., Jenkins, S.M. y Sood, A., 2019. Is higher resilience predictive of lower stress and better mental health among corporate executives?. *PLoS one*, 14(6), p.e0218092.

Kim, A.T., Erickson, M., Zhang, Y. y Kim, C., 2022. Who is the "she" in the pandemic "shecession"? Variation in COVID-19 labor market outcomes by gender and family status. *Population Research and Policy Review*, 41(3), pp.1325-1358.

Klehe, U.C., Zikic, J., van Vianen, A.E., Koen, J. y Buyken, M., 2012. Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In *The role of the economic crisis on occupational stress and well being* (Vol. 10, pp. 131-176). Emerald Group Publishing Limited.

Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J.M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F. y Witte, M., 2019. Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, pp.237-253.

Lagunes, A.Á. y Ibarra, S.C., 2022. Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 4(1), pp.1-13.

Lam, E., 2020. Pandemic sex workers' resilience: COVID-19 crisis met with rapid responses by sex worker communities. *International Social Work*, 63(6), pp.777-781.

Lee, S.Y.T., Park, M. y Shin, Y., 2021. Hit harder, recover slower? Unequal employment effects of the COVID-19 shock (No. w28354). National Bureau of Economic Research.

Lemieux, T., Milligan, K., Schirle, T. y Skuterud, M., 2020. Initial impacts of the COVID-19 pandemic on the Canadian labour market. *Canadian Public Policy*, 46(S1), pp.S55-S65.

McCann, C.M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C. y Huggard, J., 2013. Resilience in the health professions: A review of recent literature. *International Journal of Wellbeing*, 3(1).

Mooi-Reci, I., Risma, B.J., 2021. The gender impacts of COVID-19: lessons and reflections. *Gender & Society*, Vol. 35 No. 2, p. 161-167.

Morales, R., 2020. The resilience of informal workers to COVID19 and to the difficulties of trade. *Sociology International Journal*, 4(4), pp.92-95.

Power, K., 2020. The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), pp.67-73.

Ray, D.M., MacLachlan, I., Lamarche, R. y Srinath, K.P., 2017. Economic shock and regional resilience: Continuity and change in Canada's regional employment structure, 1987-2012. *Environment and Planning A*, 49(4), pp.952-973.

Riddell, W.C. y Song, X., 2009. The Causal Effects of Education on Adaptability (No. clsrn_admin-2009-15). Vancouver School of Economics.

Riddell, W.C. y Song, X., 2011. The impact of education on unemployment incidence and

re-employment success: Evidence from the US labour market. *Labour Economics*, 18(4), pp.453-463.

Riumallo-Herl, C., Basu, S., Stuckler, D., Courtin, E. y Avendano, M., 2014. Job loss, wealth and depression during the Great Recession in the USA and Europe. *International journal of epidemiology*, 43(5), pp.1508-1517.

Sachs, J.D., Karim, S.S.A., Aknin, L., Allen, J., Brosbøl, K., Colombo, F., Barron, G.C., Espinosa, M.F., Gaspar, V., Gaviria, A. y Haines, A., 2022. The Lancet Commission on lessons for the future from the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 400(10359), pp.1224-1280.

Tarazona, G.M.L., Paucarchuco, K.M.M., Cornelio, C.J.C., Chinguel, R.P., Santos, C.A.Q., Campos, A.K.S. y Palomino, K.J.R., 2021. Resiliencia laboral juvenil en tiempos de pandemia. *Visionarios en ciencia y tecnología*, 6(S1), pp.186-226.

Women, U.N. y Snyder, D., 2020. COVID-19 and the care economy: Immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery. *Policy Brief*, 16(16).

Yeung, W.J.J. y Yang, Y., 2020. Labor market uncertainties for youth and young adults: An international perspective. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), pp.7-19.

Zamfir, A.M. y Aldea, A.B., 2020. Digital Skills and Labour Market Resilience. *Postmodern Openings/Deschideri Postmoderne*, 11.

Anexo. Personas que intervinieron en el proyecto

Santiago Albarracín

Docente adjunto e Investigador senior en el CIEE-UPB, posee un máster en Métodos cuantitativos para el análisis económico de uno de los programas Erasmus Mundus, en el cual realizó estudios en Italia en la Università Ca' Foscari, en Francia en la Université Paris Panthéon-Sorbonne y en España en la Universitat Autònoma de Barcelona. Anteriormente ocupó el cargo de responsable de proyectos e investigador para el CEGIE-UPB, así como también se desempeñó como consultor interno para el Sector de Conocimiento, Innovación y Comunicación (KIC) del BID. Sus áreas de especialización son el análisis microeconómico y las evaluaciones de impacto, y ha enfocado su trabajo en diferentes temáticas como la igualdad de oportunidades, los indicadores de pobreza, el mercado laboral y el transporte, entre otros

Fernando Aramayo Carrasco

Coordinador de Programas y Gestión Institucional del PNUD – Bolivia, de profesión economista por la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” (UCB) y Master en Gestión y Políticas Públicas por el Harvard Institute for International Development – UCB; Cuenta con experiencia de trabajo en transformación constructiva de conflictos, diálogo y negociación, gestión pública (descentralización y autonomías), entrenamiento y fortalecimiento de capacidades en transformación de conflictos, diálogo, mediación y negociación. Ha desarrollado e implementado sistemas basados en inteligencia artificial para el análisis, prevención y alerta temprana de conflictos; Fue responsable de la Unidad de Coordinación de la Asamblea Constituyente en Bolivia, habiendo conducido de forma exitosa el proceso y teniendo una actuación relevante en la implementación de sus resultados entre 2005 y 2011.

Ha participado como facilitador de procesos de diálogo y negociación y actuado como mediador en conflictos sociales, políticos y socioambientales en diferentes países y multiplicidad de actores sociales, políticos y comunidades indígenas. Ha trabajado para varias oficinas de organismos de cooperación al desarrollo como GIZ, PNUD, BID, Banco Mundial, Agencia de Desarrollo Internacional de Suecia y otras, así como para organizaciones sin fines de lucro como Berghof Foundation for Peace Support, Collaborative Learning Projects, CITpax, Club de Madrid, y otras, como jefe de programas, asesor técnico y consultor, durante más de veinte años.

Julio Ascarrunz

Técnico de Análisis y Procesamiento de Información en el PNUD-Bolivia, es politólogo graduado de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) y cuenta con estudios de posgrado en análisis y derecho electoral (UNSAM, Argentina) y métodos cuantitativos (UPB), así como también ha tomado cursos avanzados en métodos de investigación en ciencias sociales y políticas en Bolivia (INESAD) y Brasil (IPSA-USP Summer School). Ha publicado capítulos de libros y artículos en revistas especializadas en América Latina y Europa.

Mauricio Chumacero

El director del CEGIE-UPB es especialista en el diseño metodológico, estadístico y muestral de encuestas y estudios socioeconómicos, sociales y económicos de tipo cuantitativo y cualitativo. Posee experiencia en la organización integral de encuestas y estudios, incluyendo logística, capacitación, control de calidad y supervisión de trabajos de recolección de información, así como también en el análisis de bases de datos de encuestas sociales y económicas, formulación y cálculo de indicadores sociales. Fue consultor del Programa MECOVI (CEPAL, UNFPA, PNUD) para brindar apoyo técnico al Instituto Nacional de Estadística de Bolivia en el área de Encuestas a Hogares e Indicadores Sociales, y también consultor internacional para apoyo técnico al Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras en el área de encuestas a hogares. Asimismo, ha trabajado como consultor internacional de la Comisión Europea para la evaluación de proyectos financiados por la Unión Europea a países de Latinoamérica y la Comunidad Andina de Naciones, y como consultor responsable de capacitación y trabajos de campo para el Proyecto Censos Nacionales-2011. Ha coordinado y gestionado numerosas encuestas y estudios a nivel nacional en Bolivia, incluyendo la Encuesta de Línea de Base de Salud Materno-Infantil (UDAPE-MSD-BM), la Encuesta de Hogares para la evaluación de impacto de la “Renta Dignidad” (UDAPE-UNFPA), la Encuesta a Hogares de Naciones y Pueblos Indígena Originarios para el cálculo de indicadores de bienestar (UDAPE), entre otros.

Tiene un postgrado en Formulación y Evaluación de Proyectos para el Desarrollo en Univalle, La Paz - Bolivia y una licenciatura en Economía en la Universidad Católica Boliviana, La Paz-Bolivia.

Miguel Sebastiano Chalup Calmotti

Es docente universitario en diferentes universidades de Bolivia. Su especialidad es el análisis estadístico y econométrico de datos laborales, macroeconómicos, fiscales, sociales y demográficos. Ha publicado diversos documentos de investigación sobre mercados laborales, evaluación de impacto de proyectos, brechas de género, macroeconomía, política fiscal y monetaria, y descentralización fiscal y administrativa. Cuenta con una Maestría en Economía de la Universidad Alberto Hurtado (Chile), una Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (Bolivia), y ha completado un programa en ciencia de datos aplicado a políticas públicas en la Universidad Torcuato Di Tella (Argentina).

Nicole Daniela La Ruta Rosas

Realizó sus estudios de licenciatura en economía en la Universidad Privada Boliviana (UPB). Sus áreas de interés son Economía de la Salud y Economía del Desarrollo. Anteriormente ocupó cargos en alcaldías y entidades descentralizadas del Ministerio de Planificación del Desarrollo, donde apoyó en la elaboración de POAs y actividades de ejecución de presupuesto en proyectos de inversión. Actualmente trabaja medio tiempo como analista de datos en proyectos relacionados con Chagas Congénito y Miocardiopatías Chagásicas en Bolivia, en convenio con la Universidad de Johns Hopkins y la asociación benéfica peruana PRISMA. También desempeña funciones como asistente de investigación en los Centros de Investigaciones Económicas de la UPB, donde colabora en el relevamiento, limpieza y análisis de datos.

Milenka Ocampo

Es Analista-Investigadora en el PNUD - Bolivia. Es economista graduada de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo" (UCB) y tiene una Maestría en Gestión y Política Públicas de Maestrías para el Desarrollo de la Universidad Católica Boliviana (MPD-UCB). Tiene experiencia en temas sociales como el desarrollo humano, la pobreza y las desigualdades, el bienestar multidimensional y el género. Ha elaborado y publicado documentos de trabajo sobre temas como las juventudes y el empleo urbano, las desigualdades educativas, el bienestar socioeconómico y la calidad de vida, y ha participado en la elaboración de capítulos para los Informes sobre Desarrollo Humano en Bolivia.

Assenet Melany Osorio Rioja

Es licenciada en Economía por la UPB. Su tesis de grado fue una de las dos ganadoras del Concurso de Tesis de Grado del Banco Central de Bolivia. Además, cuenta con un Diplomado en Métodos Cuantitativos para el Análisis Económico.

Inició su experiencia profesional en el Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE) y el Centro de Investigaciones Económicas y Empresariales (CIEE) de la Universidad Privada Boliviana (UPB), donde fue responsable de calidad de proyectos realizados para instituciones nacionales e internacionales como el BID, PNUD, Ministerio de Gobierno, Ministerio de Medio Ambiente y Agua, Telecel S.A. y Agrecol Andes, y ha sido responsable de seguimiento y calidad de información de la encuesta a Hogares COVID - 2020. Actualmente es miembro del equipo de asesoría en el Ministerio de Planificación de Desarrollo.

Maria Delina Otazú

Es comunicadora social y docente universitaria. Fue oficial de comunicaciones en la oficina del BID en Bolivia. Antes trabajó como coordinadora nacional de comunicación en la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia. Fue jefe de prensa de la red de televisión UNITEL y periodista en varios medios de prensa. Es autora y coautora de publicaciones y artículos de opinión. Comunicadora Social por la Universidad Católica Boliviana, UCB. Especialista Universitaria en Desarrollo Local y Cooperación Multilateral por la Universidad Pablo de Olavide, UPO, en España. Con diplomados en educación superior, marketing político y cooperación descentralizada.

Asunta Isabel Quisbert Arias

Investigadora y Responsable de Gestión de Datos desde el año 2017 en el Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE) de la Universidad Privada Boliviana. Desempeñó el cargo de jefe de la Unidad de Informática en el Instituto Nacional de Estadística desde el 2013 al 2016. Del 2001 al 2012 trabajó como Consultor en Programación, Consultor en Informática, responsable de Informática y Coordinadora de Procesamiento de Datos en el Instituto Nacional de Estadística (INE) desarrollando

actividades de procesamiento de datos y consistencia de información recopilada en las encuestas de hogares, actualización cartográfica y censo de población y vivienda.

Cuenta con Diplomado en Business Intelligence Gerencial, Diplomado en Gestión de Seguridad y Auditoría de Sistemas, Diplomado Superior Tecnologías de Información Geográfica, Posgrado en Economía Informática y Licenciatura en Informática.

Paola Roldán

Estudiante del doctorado en Trabajo Social de Virginia Commonwealth University. Economista con Maestría en Economía Ambiental y de los Recursos Naturales de la Universidad de los Andes. Con experiencia en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas. Consultora para diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en Colombia, Estados Unidos y Honduras en temas de Monitoreo y Evaluación de proyectos sociales, especialmente en temas mercado laboral y Género. También ha sido profesora universitaria enseñando y haciendo investigación en econometría aplicada y evaluación de impacto de programas sociales.

Solange Sardán Matijašević

Es consultora de la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo en Bolivia. Es una economista especialista en políticas públicas y sociales con más de cinco años de experiencia en investigación y administración de proyectos de desarrollo en América Latina. Cuenta con una licenciatura en Economía de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” (UCB) y con estudios de maestría en Políticas Públicas y Políticas Sociales Internacionales de la London School of Economics and Political Science (LSE). Además, cursó diversos cursos de posgrado relacionados al análisis cuantitativo de políticas y evaluaciones de impacto. Su trabajo de investigación se centra en temas relacionados a protección social y mercado laboral enfocados en contextos de alta informalidad y con énfasis en poblaciones vulnerables.

Liliana Serrate Mendía

Es consultora de la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo oficina Bolivia y Paraguay. Antes de unirse al BID se desempeñó como subgerente y economista de la Agencia de Innovación Santa Cruz Innova de la Cámara de Industria, Comercio, Servicios y Turismo de Santa Cruz (CAINCO) en Bolivia. Actualmente también es docente universitaria en universidades bolivianas. Cuenta con una Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM). Desarrolló posteriormente una maestría en Economía en la Universidad de Lausanne (HEC UNIL) y actualmente es estudiante de doctorado en Economía en la Universidad de Barcelona (UB). Sus trabajos de investigación se basan en mercado laboral, teletrabajo y digitalización.

Manuel Urquidí

Manuel Urquidí es especialista líder en operaciones en la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Su trabajo se centra en desarrollar soluciones de transformación digital para promover el acceso al empleo, mejorar los procesos de supervisión y ejecución de los proyectos del área, y asegurar que los mismos incorporan consideraciones de género, diversidad y gestión ambiental. Antes de unirse al BID en 2011, ocupó cargos de asesoría en agencias del gobierno boliviano. Asimismo, coordinó actividades dentro del Programa de Especialización en Desarrollo Económico Comunitario de la Universidad Simon Fraser (Vancouver, Canadá), en coordinación con entidades académicas y de desarrollo en Bolivia. Manuel cuenta con una Maestría en Gerencia de Proyectos de Desarrollo en la Universidad Andina Simón Bolívar (Bolivia) y una Licenciatura de la Universidad de Los Andes (Chile) en Filosofía, con un énfasis en procesos de conocimiento humano. Además, tiene Diplomados en Educación Superior, Gobierno y Gestión Pública.

Nicolas Campos Bijit

Es Magíster en Economía e Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile. Se ha desempeñado como ayudante de cátedra e investigación del Departamento de Economía de la misma casa de estudio, fue investigador en la fundación Espacio Público trabajando en temas de gobernanza y corrupción en el sector de infraestructura y ha sido consultor para la OIT y el BID en proyectos relacionados con el mercado del trabajo. Su trabajo de investigación se centra en la economía del sector público, la economía laboral y la economía política



HE
GOS VERDES DETOX

**ENERGÉTICOS, ANTIOXIDANTE
PROTEÍNICOS Y NUTRITIVOS**

**ESCOS NATURALES
FRUTAS Y CEREAL
DAS DE FRUTAS Y VE**



**PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO**



BID

Mejorando vidas

PEDIDOS AL: 73260

Fotografía Luis Gandarillas