



RESUMEN EJECUTIVO

Análisis del Mercado Laboral: **Demanda de Empleo, habilidades y necesidades de formación en Bolivia**

Ciudades de Bolivia

Manuel Urquidi
Amparo Ergueta
Carlos Foronda

RESUMEN EJECUTIVO

El contexto de cambio que estamos viviendo por efecto de la automatización, el avance tecnológico, continuas innovaciones y más recientemente por los efectos de la crisis sanitaria, complejiza el poder pensar el futuro tan fácilmente como lo hacíamos hace unas décadas atrás. Un análisis de este cambio permite, por un lado, identificar las tareas que se realizan y las habilidades asociadas y, por otro lado, comprender mejor las habilidades específicas de cada persona que son las que se reorganizarán y sentarán la base para su formación a lo largo de la vida.

Ambos lados de esta moneda, el saber qué trabajos surgen y qué habilidades se requieren, necesitan información de mercado laboral que en el país es escasa. Es en este contexto que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia (COSUDE), entre 2015 - 2018, impulsaron la realización de encuestas de demanda laboral.

Se realizaron dos grandes grupos de encuestas. Por un lado, encuestas de demanda laboral en las áreas metropolitanas¹ de Bolivia: La Paz-El Alto, Cochabamba y Santa Cruz (se realizaron encuestas a 1.831 empresas). Por otro lado, una encuesta en una muestra de 24 ciudades intermedias y pequeñas (se realizaron encuestas a 576 empresas e instituciones). El diseño muestral empleado, cuenta con capacidad de agregación de ambos grupos y permite el análisis de la información con representatividad a nivel de tamaño de ciudad².

Tabla 1. Cantidad de encuestas realizadas por ciudad y tamaño de empresa

| Departamento | Tamaño de Empresa | Marco Muestral 2015 | Empresas encuestadas en 2015 |
|--------------|--------------------|---------------------|------------------------------|
| Santa Cruz | Pequeñas | 10.360 | 518 |
| | Grandes y medianas | 1.930 | 194 |
| Cochabamba | Pequeñas | 5.899 | 347 |
| | Grandes y medianas | 1.633 | 107 |
| La Paz | Pequeñas | 11.638 | 506 |
| | Grandes y medianas | 2.677 | 159 |
| TOTAL | Pequeñas | 27.897 | 1.371 |
| | Grandes y medianas | 6.240 | 460 |

El objetivo de las encuestas fue obtener información que, por un lado, permita caracterizar de forma general a las empresas pequeñas, medianas y grandes³; por otro lado, caracterizar su fuerza laboral, incluyendo las dinámicas de contratación y desvinculación. Asimismo, permitió conocer los requerimientos de habilidades y de capacitación de los recursos humanos que emplean o emplearán las empresas.

¹ El área metropolitana de La Paz considera la ciudad de Nuestra señora de La Paz, El Alto, Viacha y Patacamaya. El área metropolitana de Cochabamba considera la ciudad de Cochabamba, Quillacollo, Colcapirhua, Tiqipaya, Sacaba y Santivañez. El área metropolitana de Santa Cruz considera la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, Cotoca, Montero y Warnes. A lo largo del texto nos referiremos a las mismas como áreas metropolitanas o ciudades grandes.

² La construcción del marco de muestra para empresas de ciudades grandes, intermedias y pequeñas se desarrolló utilizando el registro de FUNDEMPRESA. Una vez recopilada la información se la consolidó en una base de datos organizada por municipio y/o zona metropolitana, información que posteriormente fue actualizada en el trabajo de campo. Luego, la información actualizada se utilizó para la selección aleatoria de empresas a ser encuestadas. Se aplicó un diseño de muestra probabilístico, con afijación proporcional al tamaño de la población, que permite un 95% de confianza.

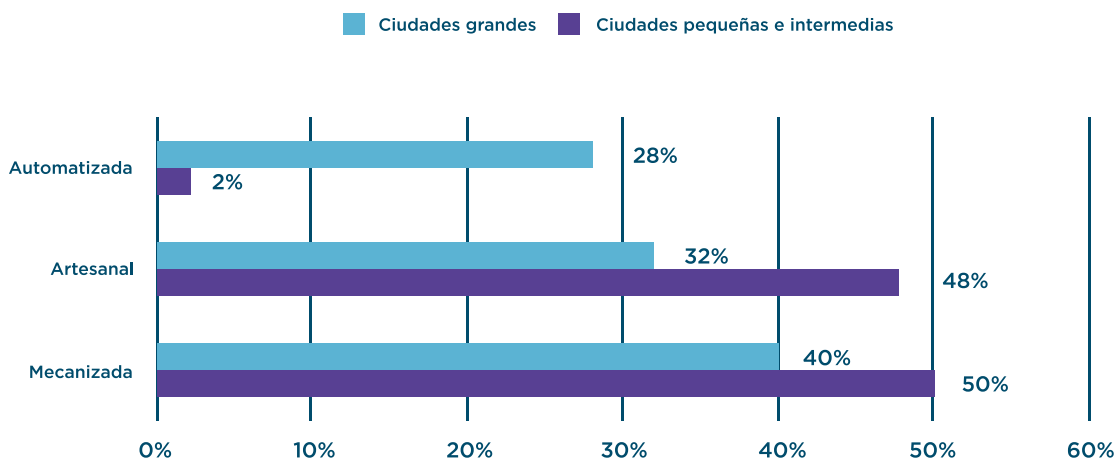
³ Para clasificar las empresas por tamaño normalmente se toma en cuenta tres criterios, ya sea de forma individual o en conjunto: ventas, patrimonio y cantidad de trabajadores. En el presente reporte se utilizó únicamente el criterio de la cantidad de trabajadores que las empresas tenían al momento de ser encuestada de acuerdo al siguiente detalle: empresa pequeña: entre 5 y 14 trabajadores, empresa mediana: entre 15 y 49 trabajadores y empresa grande: 50 trabajadores o más.

Tabla 2: Marco de empresas por municipio (ciudades intermedias y pequeñas)

| Municipio/Ciudad | Nro de Empresas | Afijación de la muestra de empresas |
|------------------------|-----------------|-------------------------------------|
| San José de Chiquitos | 84 | 25 |
| San Miguel de Velasco | 37 | 20 |
| San Juan de Lomerío | 28 | 10 |
| San Ignacio de Velasco | 170 | 25 |
| Cuatro Cañadas | 58 | 15 |
| Machareti | 31 | 20 |
| Boyube | 29 | 15 |
| Camiri | 483 | 30 |
| Monteagudo | 265 | 25 |
| Padilla | 32 | 15 |
| Caracollo | 182 | 20 |
| Challapata | 135 | 25 |
| Batallas | 46 | 15 |
| Huarina | 28 | 10 |
| Achacachi | 121 | 25 |
| Punata | 119 | 25 |
| Mizque | 22 | 15 |
| Aiquile | 24 | 15 |
| Comarapa | 82 | 25 |
| Vallegrande | 124 | 25 |
| Trinidad | 1629 | 30 |
| Guayamerín | 574 | 30 |
| Riberalta | 1006 | 30 |
| Cobija | 1413 | 30 |
| Total | 6722 | 520 |

El análisis de los datos obtenidos revela un mercado laboral heterogéneo, disperso, con diferencias entre las distintas ciudades, tanto en la estructura de las empresas, los mercados de insumos, como la venta de bienes y servicios. Por ejemplo, el 28% de las empresas en ciudades grandes tienen tecnología de producción automatizada, respecto a un 2% en ciudades intermedias y pequeñas (ver Gráfico 1).

Gráfico 1. Tipo de tecnología de producción por tamaño de ciudad



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia Encuesta 2017 y Banco Interamericano de Desarrollo, 2016

Tabla 3. Características de los trabajadores futuros – ciudades grandes

| EMPLEO 2015 - 2016 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|-------|-------------|-------|-------------|-------------|------------------|-----------------------|-------------------|-------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------|
| | SEXO | | | EDAD | | | EDUCACIÓN | | | | CONTRATO | | | | |
| | Hombre | Mujer | Indiferente | Joven | Mayor de 25 | Indiferente | Ninguno/Primaria | Secundaria/Incompleta | Instituto técnico | Universidad | Postgrado | Contrato con fecha de vencimiento | Compromiso por obra o trabajo | Personal de planta o contrato | Eventual |
| Intención de realizar contrataciones de trabajadores hasta fin de 2015 | 39% | 11% | 49% | 17% | 72% | 11% | 2% | 8% | 45% | 41% | 4% | 20% | 2% | 66% | 12% |
| Trabajadores contratados efectivamente hasta fin de 2015 | 73% | 27% | - | 29% | 71% | - | 0% | 3% | 39% | 53% | 5% | 4% | 3% | 93% | 0% |
| Intención de realizar contrataciones de trabajadores hasta fin de 2016 | 47% | 9% | 44% | 19% | 70% | 11% | 5% | 26% | 22% | 42% | 4% | 9% | 6% | 79% | 5% |

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, 2016

Tabla 4. Características de los trabajadores actuales y futuros -ciudades intermedias y pequeñas

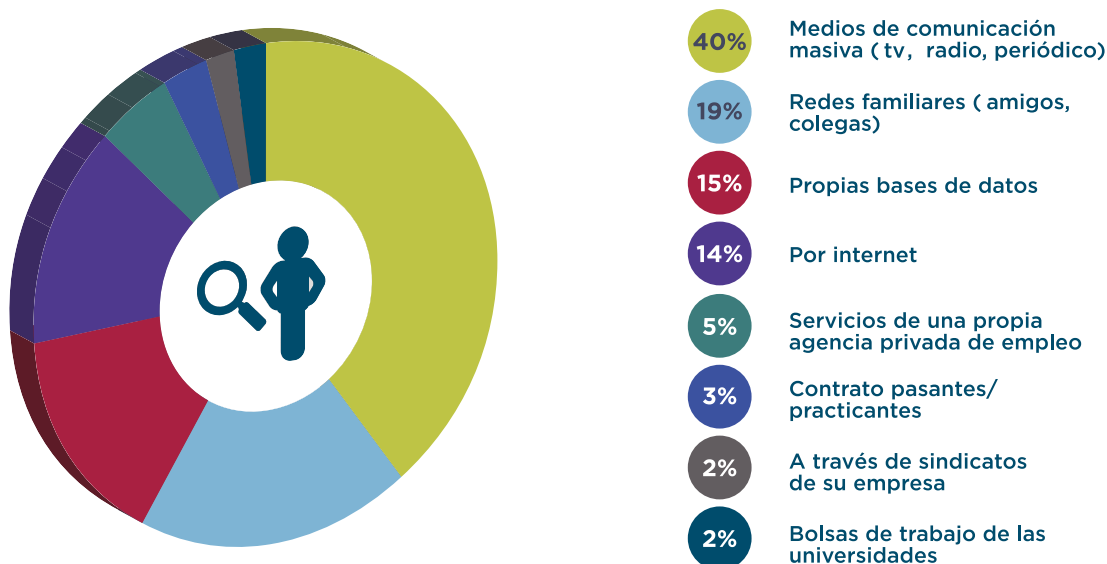
| | SEXO | | | EDAD | | | EDUCACION | | | | | | |
|-----------------------|-------------|-------|-------------|------------|------------|-------------|--|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------|-----|
| | Hombre | Mujer | Indiferente | Menor a 25 | Mayor a 25 | Indiferente | Ninguno/Primaria/Secundaria Incompleta | Secundaria Completa | Egresado/Titulado Instituto Técnico | Egresado/Titulado Universidad | Post Grado/Otro | Indiferente | |
| Trabajadores ACTUALES | Eventuales | 71% | 29% | - | 46% | 54% | - | 43% | 34% | 11% | 12% | 0% | - |
| | Permanentes | 70% | 30% | - | 23% | 77% | - | 18% | 36% | 18% | 27% | 1% | - |
| Trabajadores FUTUROS | Eventuales | 68% | 11% | 21% | 8% | 78% | 14% | 0% | 3% | 4% | 1% | 0% | 92% |
| | Permanentes | 50% | 8% | 42% | 15% | 42% | 43% | 4% | 9% | 29% | 18% | 4% | 36% |

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia (COSUDE), Encuesta 2017

En relación a los trabajadores, sin distinción del tamaño de ciudad, los empleadores parecen tener un sesgo en la contratación por sexo y edad. Se observa una preferencia por la contratación de hombres y personas mayores de 25 años. En ciudades grandes, los empleadores prefieren trabajadores con mayor nivel educativo, más del 90% son trabajadores egresados o titulados a nivel técnico o licenciatura, respecto a un 46% en ciudades intermedias y pequeñas (ver tablas 3 y 4).

La modalidad predominante de búsqueda de trabajadores por empresas en ciudades grandes son los medios de comunicación masiva, tales como periódico, radio y televisión (40%); a continuación el 19% utiliza las redes familiares; el 15% realiza la búsqueda a partir de sus propias bases de datos; el 14% busca por internet; y 12% por otros medios (ver Gráfico 2).

Gráfico 2. Principales modalidades de búsqueda de personal utilizadas por las empresas – ciudades grandes

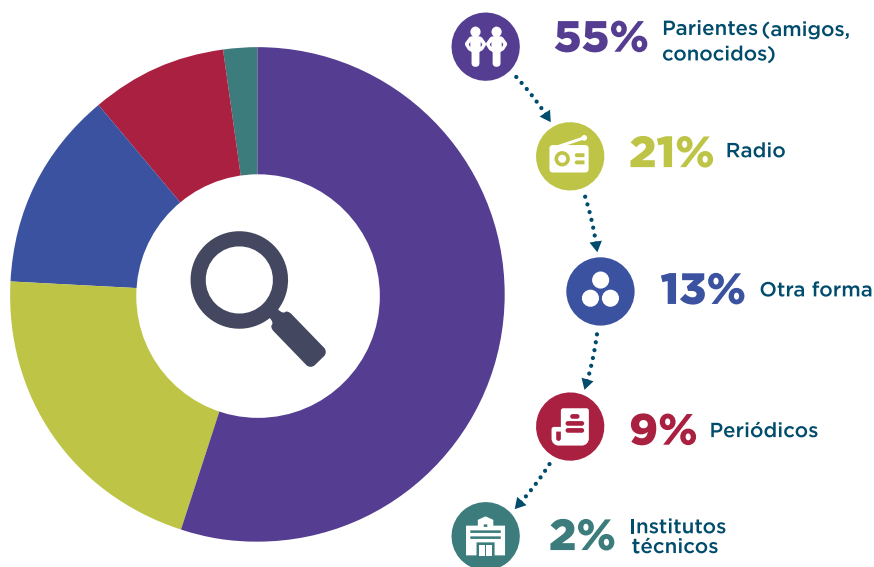


Nota 9 – La pregunta realizada fue: Ustedes buscan a sus empleados mediante...

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, 2016

En ciudades intermedias y pequeñas (ver Gráfico 3), las empresas buscan a sus empleados mediante parientes, amigos o conocidos (55%). En menor medida la búsqueda es a través de la radio (21%), otras formas específicas (13%) y a través de periódicos (9%).

Gráfico 3. Principales modalidades de búsqueda de personal utilizadas por las empresas – ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia (COSUDE), Encuesta 2017

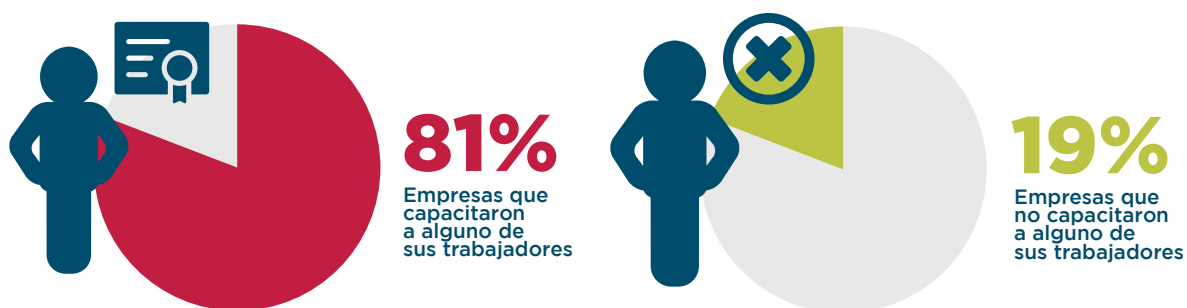
Uno de los principales problemas en la contratación es la dificultad en encontrar trabajadores con las habilidades requeridas. En general, en ciudades grandes, los empleadores reportan mayor dificultad para encontrar trabajadores con las habilidades de comportamiento o socioemocionales adecuadas (44%). La dificultad de encontrar habilidades de conocimiento es de 34% y los empleadores perciben tener menor dificultad para encontrar habilidades específicas (12%). El análisis es similar en ciudades intermedias y pequeñas.

Por su parte, la desvinculación o despido de los trabajadores se debe en muchos casos a la baja productividad o problemas de habilidades (socioemocionales en particular). En ciudades grandes, la principal razón de desvinculación o despido es la baja productividad (29%), seguida del bajo nivel de habilidades específicas (24%), problemas de comportamiento o conducta (19%) y ausentismo (17%), entre otros. Todos estos motivos de desvinculación se relacionan con la carencia de algún tipo de habilidad (en conjunto representan el 89% de las desvinculaciones). En el caso de los trabajadores permanentes en ciudades intermedias o pequeñas, la desvinculación o despido se debe en mayor medida a la baja productividad (38%), a esto le siguen razones económicas de la empresa (28%), bajo nivel de habilidades específicas (14%), problemas de comportamiento o conducta (9%), entre otros.

El rezago del desarrollo de habilidades en la fuerza de trabajo es un fuerte obstáculo para incrementar la productividad y limita la empleabilidad de los trabajadores. En este sentido, el mercado laboral en Bolivia requiere mayores políticas y estrategias de formación de profesionales y entrenamiento de trabajadores que beneficie a la empleabilidad y productividad en el país. Invertir en el desarrollo de habilidades para la fuerza de trabajo puede ser un importante impulso para un desarrollo económico y social sostenido.

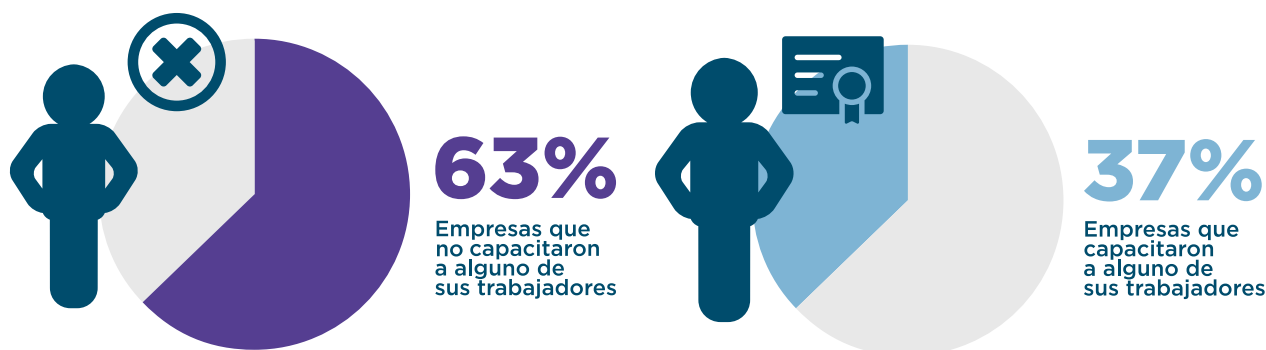
Una gran parte de las empresas en Bolivia ofrece algún tipo de capacitación a sus empleados con recursos propios. En ciudades grandes, el 81% de las empresas afirma que capacitó al menos a una parte de sus trabajadores en los últimos dos años, mientras que sólo lo hicieron el 37% de empresas en ciudades intermedias y pequeñas (ver Gráfico 4 y 5). Sin embargo, la inversión de los empleadores en capacitación es baja, con un promedio de US\$. 60,42 (Bs.381) por trabajador al año en ciudades grandes y US\$ 38,23 (Bs. 241) en ciudades intermedias y pequeñas.

Gráfico 4. Porcentaje de empresas que realizaron capacitaciones para sus trabajadores – ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, 2015.

Gráfico 5. Porcentaje de empresas que realizaron capacitaciones para sus trabajadores – ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia (COSUDE), Encuesta 2017

La generación de empleo está indivisiblemente unida a la generación y actualización de habilidades de la fuerza laboral. Si los trabajadores no pueden realizar las nuevas tareas de modo efectivo, la empresa pierde productividad, y por ende capacidad de crecer y generar nuevos empleos. De allí la necesidad de ampliar el acceso a la capacitación y formación profesional de jóvenes y adultos, así como facilitar la transición al mundo del trabajo.

El presente análisis comparativo, fruto de estas encuestas, se constituye en una línea base para futuras propuestas de política y como un punto de referencia para otros análisis del mercado laboral en el país. En especial, considerando el deterioro que vienen sufriendo las fuentes de empleo a partir de la pandemia por COVID-19.

Copyright © 2020 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)(<https://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.



El documento completo puede ser descargado en publications.iadb.org



Autores del documento:

Manuel Urquidi; Amparo Ergueta; Carlos Foronda; Giselle Calvo; Mauricio Chumacero; Guillaume Durand.



Empleo - Habilidad - Formación

El presente documento ha sido trabajado en alianza con la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada Suiza en Bolivia (COSUDE) y recoge la información estadística producida por esta organización.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza

Cooperación Suiza en Bolivia